



เคล็ดลับการสร้างเสริม องค์กรสูงภาวะให้ยั่งยืน



Fashion Industry



Creating Decent Work in Happy Workplace

เคล็ดลับ

การสร้างเสริมองค์กรสู่ภาวะให้ยั่งยืน

สารบัญ

คำนำ

หน้า

บทที่ 1

เคล็ดลับการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะให้ยั่งยืน

9

บทที่ 2

บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอปพาเรล จำกัด

41

บทที่ 3

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

51

บทที่ 4

บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

61

บทที่ 5

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

70

บทที่ 6

บริษัท เอสซีแอล ออฟติคอล แลบบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด

81

บทที่ 7

บริษัท ดาต้าโปรคอมพิวเตอร์ซิสเต็มส์ จำกัด 89

บทที่ 8

บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ ประเทศไทย จำกัด 97

บทที่ 9

บริษัท มอนซาโต้ ไทยแลนด์ จำกัด (สำนักงานใหญ่) 105

บทที่ 10

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ 115

บทที่ 11

บริษัท บลูพินอินเตอร์เทรต จำกัด (สำนักงานใหญ่) 122

บทที่ 12

บริษัท แฟนซี การ์เมนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด 129

บทที่ 13

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.ซี.พี.พลาสติก จำกัด 136

บทที่ 14

บริษัท เบปิแมก จำกัด 143

บทที่ 15

บริษัท พี. ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 150

บทที่ 16

บริษัท บีทีวี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด 157

บทที่ 17

บริษัท ยูดีจี ออร์จินัล จำกัด 165

บทที่ 18

บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) 173

บทที่ 19

บริษัท ไร่นายจุล คั่นวงศ์ จำกัด 180

บทที่ 20

บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด 187

บทที่ 21

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพารেল จำกัด (อุดรธานี) 195

บทที่ 22

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพารেল จำกัด (สมุทรสาคร) 203

บทที่ 23

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพารেল จำกัด (ชัยภูมิ) 211

บทที่ 24

บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด 219

บทที่ 25

บริษัท โกลด์ ซิตี้ ฟุตบอล จำกัด 227

บทที่ 26

บริษัท กิจเจริญการเหมินท์ (1993) จำกัด 234

บทที่ 27

บริษัท ยูนิเท็กซ์และกาเม้นท์ จำกัด 241

บทที่ 28

บริษัท โซคลาภบุญไชย จำกัด 248

บทที่ 29

บริษัท เซ็นทรัลกาเม้นท์แฟคทอรี จำกัด 255

บทที่ 30

บริษัท เจนเนอรัล คอมพิวเตอร์ จำกัด 262

บทที่ 31

บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด 269

คำนำ

ตามที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มอบหมายให้มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ดำเนินโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมแฟชั่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในอุตสาหกรรมแฟชั่น เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสตรีวัยทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นให้มีคุณภาพชีวิตจากการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีกลยุทธ์หลักในการดำเนินงาน 3 ภารกิจ คือ ภารกิจที่ 1 ขับเคลื่อนด้านนโยบาย ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “จัดเต็มเห็นคุณค่า Happy Workplace” และ “เปิดตา เปิดใจ ไขปัญหาองค์กรสุขภาวะ” ภารกิจที่ 2 พัฒนาองค์ความรู้ / สร้างนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “สร้างองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น” และ “สร้างงานวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตแรงงาน” ภารกิจที่ 3 พัฒนาและสร้างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน” “กระจายความสุขสู่สังคมด้วย Life Skill Work Skill & สุขภาวะผู้หญิงวัยทำงาน” และ เครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข นำพาองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้รูปแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แนวคิดต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร พร้อมกับถอดองค์ความรู้แต่ละภารกิจ

บัดนี้ ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ได้ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “สร้างองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น” โดยใช้รูปแบบการให้คำปรึกษาเชิงลึก

แก้สถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการนั้นๆ เป็นองค์กรแห่งความสุขตามวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร ทั้งองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และถอดองค์ความรู้จากกิจกรรมนั้นๆ มาไว้ในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งท่านผู้อ่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะองค์กรเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมใดๆ ก็สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

คณะทำงานโครงการฯ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
มิถุนายน 2560



เคล็ดลับการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะให้ยั่งยืน

คุณเชื่อหรือไม่ว่า ความสุขทำให้คนอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายได้ และที่แน่ๆ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

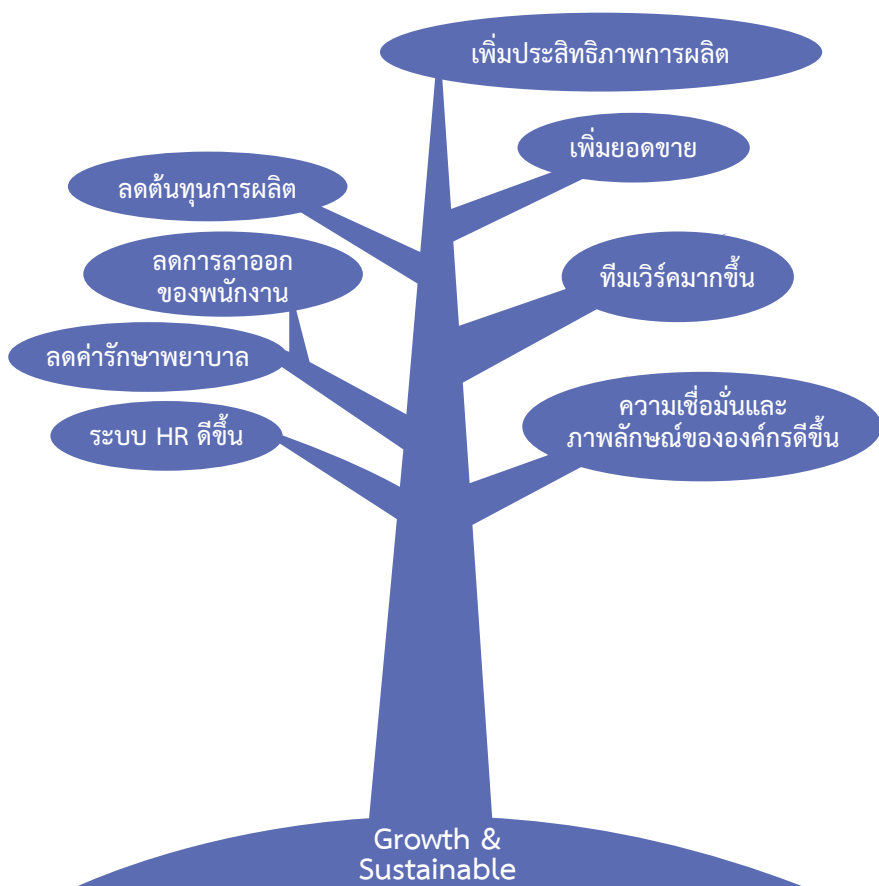
และคุณรู้ไหมว่า มันไม่ใช่เรื่องยากที่เราจะมีความสุขในชีวิตส่วนตัว หรือในชีวิตการทำงานได้อย่างแท้จริง หากเรามองเห็นแนวทาง เคล็ดลับในการสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความสุขของตนเองและผู้อื่น

แต่คุณต้องเริ่มจากปล่อยวางความคิดในเชิงลบว่า “เป็นไปได้ไม่ได้ ทำได้จริงหรือไม่?” และความคิดในเชิงเข้าข้างตนเองว่า “ตอนนี้ฉันก็มีความสุขอยู่แล้วหนิ” มันอาจจะเป็นเรื่องจริงก็ได้ที่คุณมีความสุขอยู่แล้ว แต่คุณอาจจะกำลังทำให้คนรอบข้างของคุณเป็นทุกข์จากอารมณ์ พฤติกรรมหรือการกระทำของคุณก็ได้ ถ้าคุณยังต้องมีสิ่งคมที่เรียกว่า ครอบครั้ว ที่ทำงาน หรือชุมชนที่คุณปรากฏตัวอยู่

ดังนั้น จากนี้ต่อไปเราควรมาตั้งคำถามไปพร้อมๆ กันในเชิงบวกว่า “การสร้าง การส่งเสริม และการสนับสนุนให้เกิดความสุขของตนเองและผู้อื่น” ที่เรียกว่า**องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน**มีเคล็ดลับอะไรบ้าง

ก่อนอื่นเลย เราคงต้องมาทำความเข้าใจกันว่า **“องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน”** หมายถึงอะไร โดยเริ่มต้นจากคำว่า “องค์กร” หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีคนอยู่ร่วมกัน “สุขภาวะ” หมายถึง สภาพที่มีสุขทั้งทางกาย ทางใจ ทางสติปัญญา ทางสังคมของแต่ละบุคคล เมื่อเอาทั้ง 2 คำมารวมกันเกิดคำว่า “องค์กรสุขภาวะ” หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีสุขทั้งกาย ทางใจ ทางสติปัญญา ทางสังคมของคนในองค์กร และคำว่า “อย่างยั่งยืน” หมายถึง การทำให้เกิดขึ้นเป็นนิสัย ไม่ใช่เป็นกิจกรรมๆ นั้นเอง

หลายๆ คนเมื่อพูดถึงคำว่า “องค์กรสุขภาวะ” ถึงแม้จะรู้ความหมายแล้วแต่ก็มักจะตั้งประโยคคำถามต่อมาว่า “ทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร” ซึ่งประโยคเหล่านี้เป็นที่มาของคำถามว่า “**ประโยชน์จากการเป็นองค์กรสุขภาวะ**” ซึ่งมองได้ 2 ระดับ คือระดับบุคคล และ ระดับองค์กร



ระดับบุคคล คือการได้เพิ่มทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill)

เพิ่มทักษะในการทำงาน (Work Skill)

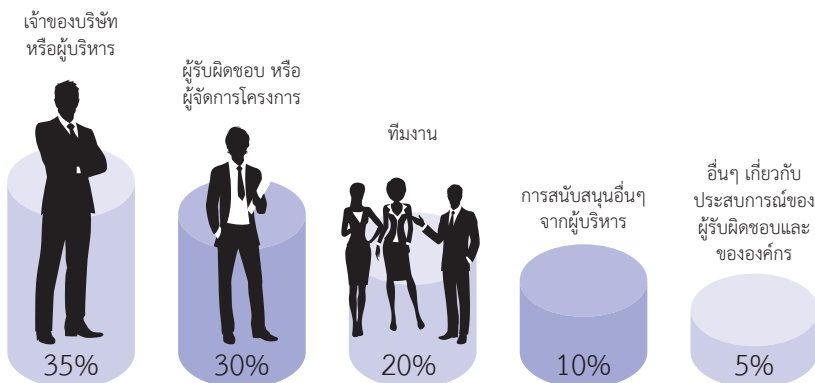
ทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น

มีโอกาสนในการเพิ่มรายได้

ระดับองค์กร คือการได้ความรัก ความผูกพันจากพนักงาน ทำให้องค์กรมี Productivity เพิ่มมากขึ้น และยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของลูกค้าหรือองค์กรอื่นๆ

หากคุณเห็นประโยชน์ของการเป็นองค์กรสุขภาวะแล้ว แต่คุณยังมองไม่เห็นว่าจะใครจะช่วยคุณทำได้ หรือ **“คุณจะทำอย่างไรให้เป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน”** เราขอบอกว่าคุณสามารถติดต่อได้ที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมคุณภาพ (สสส.) หรือ มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) คุณจะลองทำตามสิ่งที่เรากำลังจะบอกคุณต่อไปก็ได้

สิ่งแรกเราต้องเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยมองให้ออกกว่าอะไรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรสุขภาวะ บางสถานประกอบการอาจจะบอกว่าปัจจัยภายในองค์กร คือ เจ้าของบริษัทหรือผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบ หรือผู้จัดการโครงการ ทีมงาน พร้อมทั้งการสนับสนุนอื่นๆ จากเจ้าของบริษัทหรือผู้บริหาร และอื่นๆ เกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบและขององค์กร



ภาพ สัดส่วนความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กร

เรามาเริ่มต้นจากปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสำคัญต่อ การดำเนินโครงการ คือ

✓ **เจ้าของบริษัท** มีทัศนคติ หรือแนวคิดในการพัฒนาองค์กรในเชิงสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถเข้าร่วมและเป็นผู้ดำเนินการทำองค์กรสุขภาวะได้ตลอด ตามวันที่กำหนดไว้ และยินดีที่จะเปิดเผยข้อมูลเพื่อการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และเรียนรู้ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ หากเจ้าของบริษัทของท่านสามารถปฏิบัติได้ตามนี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 35 %

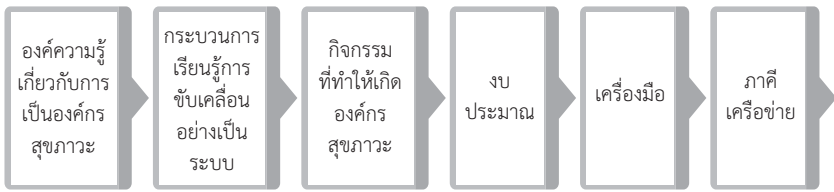
✓ **ผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้จัดการโครงการ** มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาปรับปรุงงานควรเป็นผู้ที่มีความสนใจพัฒนาทีมงานและองค์กรให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับตลาดและอยู่รอดได้จากนั้นต้องมามองว่าเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ สั่งการได้เลย และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบริหารเวลาของตนเองและทีมได้เมื่อมีงานประจำงานด่วน และงานสำคัญเข้ามาในเวลาเดียวกัน รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูงพอสมควร ที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานในการดำเนินงาน และถ้าผู้รับผิดชอบมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรมาก่อน ซึ่งเป็นการบ่งบอกได้ว่าโครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ พร้อมทั้งยังต้องแสดงให้เห็นความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ หากผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้จัดการโครงการท่านสามารถปฏิบัติได้ตามนี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 30 %

✓ **ทีมงานโครงการ (Core Team)** มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์กรของตนเอง มีทัศนคติในการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในองค์กรเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น พร้อมทั้งจะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง หากได้ทีมงานโครงการที่เคยมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในโครงการด้านพัฒนาองค์กรก็จะดีมาก และใช้เวลาในการดำเนินโครงการไม่น้อยกว่า 70 % ของเวลาทั้งหมดในโครงการ รวมทั้งแสดงความกระตือรือร้น มุ่งมั่น พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ หากทีมงานโครงการของท่านสามารถปฏิบัติตามนี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 20 %

✓ **การสนับสนุนทรัพยากร** เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ พร้อมบุคลากร และงบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ ในโครงการ หากทีมงานโครงการของท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเหล่านี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 10 %

✓ **และถ้าบริษัทเคยทำโครงการพัฒนาคน** มีแผนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ก็ทำให้เราสามารถประเมินความสำเร็จในการทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 5 %

ตอนนี้ท่านรู้สึกอย่างไรบ้าง หลังจากท่านรู้และเข้าใจว่าปัจจัยภายในนั้นประกอบด้วยอะไร และมีผลให้การขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะประสบความสำเร็จในระดับใด...? ท่านพร้อมที่จะไปต่อกับเราหรือยัง ถ้าพร้อมแล้วเรามาเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ที่เป็นส่วนหนึ่งให้เราประสบความสำเร็จนั่นคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาวะ กระบวนการเรียนรู้การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมที่ทำให้เกิดองค์กรสุขภาวะ งบประมาณ เครื่องมือ และภาคีเครือข่ายดังภาพปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยภายนอกองค์กร



ภาพปัจจัยภายนอกองค์กร

✓ **องค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาวะ** ซึ่งหลายๆ องค์กรที่สนใจการเป็นองค์กรสุขภาวะก็มักจะไปสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ให้เห็นถึงความหมายขององค์กรสุขภาวะ กิจกรรมที่ทำให้เกิดองค์กรสุขภาวะ ฯลฯ แล้วก็พยายามเลียนแบบการทำกิจกรรม โดยมองว่าทำกิจกรรมอะไรก็ได้ที่จะมาช่วยสร้างความสุขให้กับพนักงาน ซึ่งเราขอบอกว่า กิจกรรมนั้นๆ สามารถช่วยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำอะไรพร้อมกัน หรือเหมือนๆ กันทั้งองค์กรได้ แต่ไม่สามารถทำให้คนมีความสุขที่ถาวรได้ เพราะกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมที่ท่านเห็นนั้น ท่านไม่รู้เลยว่าจุดเริ่มต้นของกิจกรรมนั้นมาจากอะไร เช่น มาจากความต้องการของผู้จัดกิจกรรมเพียงคนเดียว หรือมาจากวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร หรือมาจากปัญหาหรืออุปสรรค หรือแม้จะมาจากท่านผู้บริหารที่ต้องการสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน มันเลยเป็นอะไรที่ท่านไม่สามารถวัดผลสำเร็จในการทำกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างจริงจัง เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลายๆ องค์กรก็พากันออกกำลังกายหน้าแผนก หรือจุดต่างๆ ที่สามารถทำได้ ทำช่วงแรกก็ได้รับการตอบสนองอย่างดีจากพนักงานทำทุกวันๆ พนักงานเริ่มถามว่าทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร และบ่นว่าเสียเวลาตั้ง 15 นาทีไม่เห็นมีประโยชน์อะไร และสุดท้ายถ้าท่านตอบคำถามพนักงานไม่ได้พนักงานก็ไม่ให้ความร่วมมือกับท่าน สุดท้ายกิจกรรมนี้ก็จะหายไป แต่ถ้าท่านตอบคำถามพนักงานได้ว่า ทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร (เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น และเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานทุกวันๆ ซึ่งสามารถลดอัตราการลาป่วยของพนักงานได้ และเป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานคงที่หรือมากขึ้นได้ ท่านก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงาน)

จากตัวอย่างองค์ความรู้ดังกล่าว ทำให้ท่านเห็นภาพองค์กรสุขภาวะว่า เริ่มต้นต้องมียุทธศาสตร์ความรู้มาก่อน แล้วเราคงต้องมองหา**เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะ** เพื่อที่เราจะได้รู้ว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคทั้งในตัวพนักงานและองค์กร โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะดังต่อไปนี้



o **Happy 8 Menu** คือ กล้องแห่งความสุข 8 ประการ เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทางโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล ศาสดา ยาน นครปฐม จัดทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว เป็นการสร้างกิจกรรมให้สอดคล้องกับสุขภาวะ 4 ด้าน (กาย ใจ สังคม สติปัญญา)



กล้องแห่งความสุข 8 ประการ (HAPPY 8 MENU)



- **Happy Body** มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้น ผู้ประกอบการสามารถสนับสนุนโดยการจัดสร้างศูนย์กีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และนอกจากนั้นยังสามารถจัดงานกีฬาประจำปี เพื่อสร้างความสมานฉันท์สามัคคีในหมู่พนักงานอีกด้วย

- **Happy Heart** มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจ ไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน ตัวอย่างกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่องความมีน้ำใจ ได้แก่ การเยี่ยมไข้พนักงาน หากมีพนักงานคนใดเจ็บป่วย ต้องไปพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล จะมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมไข้ หรือในกรณีที่พนักงานหญิงตั้งครรภ์ ก่อนที่จะลาคลอด ผู้บริหารจะทำการมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ ซึ่งมีของใช้เด็กก่อนที่จำเป็นสำหรับเด็กแรกเกิดให้เป็นขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีกับคุณแม่ นอกจากความสุขที่มอบให้แก่กันในองค์กรแล้ว ยังสามารถแผ่แผ่ความสุขไปยังเพื่อนมนุษย์ โดยอนุญาตให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามารับบริจาคโลหิตจากพนักงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ

- **Happy Society** มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมที่ดี เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย จึงควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชน หรือทุกปี เราจะร่วมมือกับบริษัทต่างๆ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ หรือจัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียน

- **Happy Relax** รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้นโดยทางบริษัท ฯ สามารถจัดกิจกรรมให้ พนักงานได้ผ่อนคลายหลายอย่างด้วยกัน เช่น การประกวดร้องเพลงสรรหาคาราโอเกะ กิจกรรมท่องเที่ยว ประจำปี งานวันปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังสามารถจัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะ และห้องซอมดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

- **Happy Brain** มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเป็นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เช่นการจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และมูมอินเตอร์เน็ต ไว้บริการพนักงานหรือจัดทำ website ภายใน เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่างๆ ผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ตของบริษัทได้อย่างสะดวก ง่ายดาย

- **Happy Soul** มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าหากพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดี และมีความสุข ดังนั้นบริษัท หรือผู้ประกอบการ สามารถจัดให้มีการทำบุญตักบาตร หรือทำบุญวันเกิดแก่พนักงาน โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียง มารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น และยังสามารถจัดให้มีห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

- **Happy Money** มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ เป็นกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน, การจำหน่ายผักปลอดสารพิษให้กับพนักงานในราคาถูก, อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทฯ กลับไปดื่มที่บ้านได้ และการจัดตลาด

นัด หรือสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยให้พนักงานได้จับจ่ายซื้อสินค้า ในราคาที่ไม่แพงนัก

- **Happy Family** มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นกิจกรรม สร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และยังสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง ครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เช่น ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ อาจให้มีการจัดกิจกรรมประกวดเรียงความพระคุณของพ่อและแม่ นอกจากนี้สามารถ จัดทำโปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญู ส่งถึงพ่อกับแม่ ที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด และยังมีการประกวดภาพความสุขในครอบครัวอีกด้วย

- **Happinometer** คือ ดัชนีชี้วัดความสุขระดับบุคคล เป็นเครื่องมือ หนึ่งในที่ทางทีมงานวิจัยของ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม ทำขึ้นภายใต้งบประมาณ สนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่ง เครื่องมือนี้นับว่าเป็นแบบสำรวจความสุขของบุคคล 9 มิติ ได้แก่



✓ **สุขด้วยสุขภาพดี (Happy Body)** จำนวน 6 ข้อ ถามเกี่ยวกับสุขภาพ น้ำหนัก ส่วนสูง พฤติกรรมการดูแลตัวเอง

✓ **สุขด้วยผ่อนคลายดี (Happy Relax)** จำนวน 5 ข้อ ถามเกี่ยวกับความผ่อนคลายด้านร่างกายและผ่อนคลายด้านจิตใจ

✓ **สุขด้วยน้ำใจดี (Happy Heart)** จำนวน 9 ข้อ ถามเกี่ยวกับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพราะการทำความดีเหล่านี้ทำให้เกิดสุขโดยไม่จำกัดศาสนา

✓ **สุขด้วยจิตวิญญาณดี (Happy Soul)** จำนวน 5 ข้อ ถามในเชิงทุกศาสนาสอนให้ทุกคนเป็นคนดี

✓ **สุขด้วยครอบครัวดี (Happy Family)** จำนวน 3 ข้อ ถามเกี่ยวกับมีเวลาให้ครอบครัวมากน้อยแค่ไหน ครอบครัวมีเวลาให้เรา มากน้อยแค่ไหน

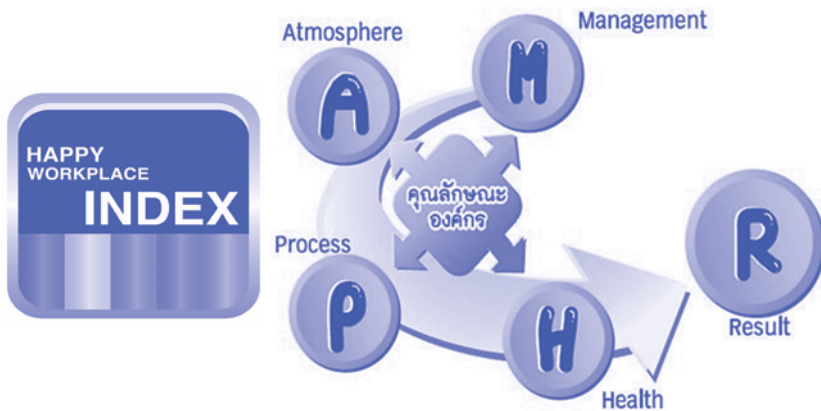
✓ **สุขด้วยสังคมดี (Happy Society)** จำนวน 6 ข้อ ถามเกี่ยวกับการมีเพื่อนหรือไม่ ทำงานแล้วอยู่คนเดียวก็คงไม่มีความสุข

✓ **สุขด้วยไฟรู้ดี (Happy Brain)** จำนวน 3 ข้อ ถามเกี่ยวกับเรามีโอกาสไปศึกษาอบรม อยากไปฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่ เพื่อเพิ่มทักษะให้ตัวเองดีขึ้น เมื่อเราดีขึ้น ทำงานดีขึ้น ตัวเราก็ดีขึ้น เราก็มีความสุขขึ้น

✓ **สุขด้วยสุขภาพเงินดี (Happy Money)** จำนวน 4 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับเงินเป็นส่วนหนึ่ง แต่ไม่ได้ดูว่ามีเงินเยอะหรือน้อย เพราะมันไม่สำคัญ ไม่ใช่ประเด็นที่ทำให้คนมีความสุข แค่ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน มีพอใช้จ่ายก็ทำให้มีความสุขแล้ว

✓ **สุขด้วยการทำงานดี (Happy Work Life)** จำนวน 15 ข้อ ชี้ให้เห็นว่ามนัวัตยากมาก เพื่อให้ครบทุกด้านทุกมุม เพราะคนเราหวังหลายอย่างไม่ใช่แค่ความปลอดภัยในการทำงานอย่างเดียว แต่อยากได้รับการยอมรับ ฯลฯ

- **Happy Workplace Index** คือ ดัชนีชี้วัดความสุขระดับองค์กร เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทางทีมงานวิจัยของ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวเป็นแบบสำรวจสุขภาวะของคนในองค์กร 5 มิติ เรียกว่า MapHR คือ



- **M : Management** (สุขด้วยการจัดการ) จำนวน 6 ข้อ ความสุขที่จะเกิดขึ้นต่อพนักงานนั้นส่วนหนึ่งองค์กรจะต้องช่วยในการจัดการ เช่น เรื่องของการดูแล สวัสดิการ การยกย่องชมเชย การดูแลสุขภาพก้าวหน้า ฯลฯ

- **A : Atmosphere** (สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน) จำนวน 9 ข้อ โดยรวมเรื่องของสภาพแวดล้อมไปด้วย แต่เราให้ความสำคัญกับบรรยากาศ เพราะมันมีอิทธิพลมาก แะยั้มให้กัน สร้างบรรยากาศให้มันดูดีคนก็อยากอยู่ แล้ว เช่น เรื่องภาวะผู้นำสำคัญ การเป็นต้นแบบ ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบ

ได้หลายๆ ส่วน ต้นแบบในเรื่องการออกกำลังกาย เรื่องการดูแลอารมณ์ การดูแลจัดการสภาพแวดล้อม หรือการเป็นต้นแบบในเรื่องของการคิด

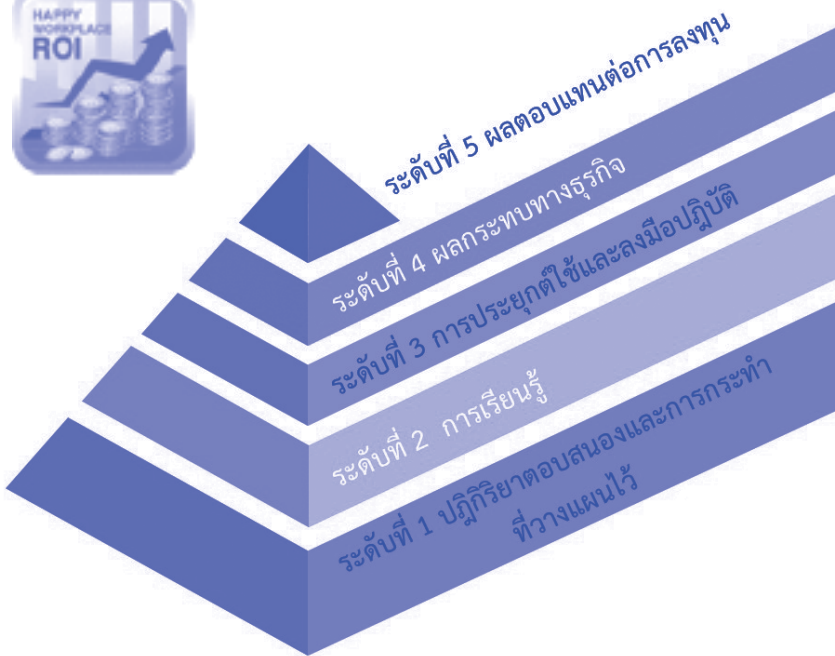
- **P : Process** (สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข) จำนวน 7 ข้อ บางที่เน้นกระบวนการที่เป็นกิจกรรมที่เน้นการลงทุนสูง และทำกันเอิกเกริก แต่ก็ทำกันไม่นาน เหมือนเป็นไฟไหม้ฟาง ถ้าดูกันจริงๆ แล้ว ในบางองค์กร เขาไม่ต้องใช้ต้นทุนสูง และกิจกรรมที่เกิดขึ้นเกิดจากการร่วมกันคิดระหว่าง ผู้นำและพนักงาน และกิจกรรมหนึ่งนำไปสู่อีกกิจกรรมหนึ่ง ไม่ใช่กิจกรรมที่โดดๆ วันเดียวจบ แต่จะเป็นกิจกรรมที่ทิ้งเชื้อไว้ ซึ่งส่งผลต่อกิจกรรมที่สอง และทำให้เกิดกิจกรรมที่สามต่อไป มันน่าแปลกกว่าทำได้อย่างไร คิดว่าท่านลองไปอ่าน 102 โมเดล แล้วท่านจะเห็นว่าเมืองครีที่สรรค์สร้างให้เกิดขึ้นได้ เช่น คณะทำงานสร้างสุข ช่องทางการสื่อสาร กิจกรรมเน้นเรื่องของการสร้างทุนมนุษย์

- **H : Health** (สุขด้วยสุขภาพกายใจ) จำนวน 11 ข้อ บางที่หากจิตใจของเราไม่ปกติก็อาจจะทำให้ร่างกายของเราอ่อนแอไปด้วย ทั้งๆ ที่เราไม่ได้เป็นอะไร มันเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน หากท่านออกกำลังกาย ไม่มัวเมาอบายมุข รักษาจิตใจและอารมณ์ให้คงเส้นคงวา ก็มีแนวโน้มที่จะดูแลตรงนี้ได้ดีและจะมีอานิสงค์ที่จะเป็นต้นแบบให้กับท่านอื่นๆ เช่น เรามองไปที่เรื่องบุหรี สุรา และการออกกำลังกาย ภาวะอ้วน อุบัติเหตุ

- **R : Result** (สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร) จำนวน 4 ข้อ เราคิดว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรนั้นมีความสุขด้วย จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เราได้จากการศึกษาองค์กรที่แท้จริง เช่น เรื่องของความผูกพัน อัตรการลาออก เป็นต้น

- **Happy Workplace (ROI) : Return on Investment** เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทางทีมงานวิจัยของ ดร.จิราพร ระโหฐาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุน

สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวเป็นการวัดระดับพื้นฐาน วัดระดับปฏิกิริยาตอบสนองและการกระทำที่วางแผนไว้ คือประเมินว่าทุกโครงการที่ลงทุนไปในทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปีนั้น สร้างสรรค์ผลกำไรให้บริษัทมากน้อยเพียงไร คิดแล้วออกมาเป็นกี่ปอร์เซ็นต์กับที่บริษัทลงทุนไปสิ่งที่สำคัญ เพื่อลดต้นทุน เพื่อสร้างทีมเวิร์ค สร้างความจงรักภักดี ดังจะเห็นได้จากตารางการประเมิน ROI 5 ระดับดังนี้



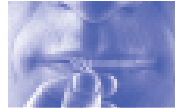
o **Decent Work** คือ งานที่มีคุณค่า เป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้โดยปกป้องสิทธิต่างๆ และไม่เป็นภัยต่อสังคม กำหนดมาจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งกระทรวงแรงงานกำลังขับเคลื่อนให้ทุกองค์กรตระหนักถึง 8 ข้อ ดังนี้



1.การมีโอกา
สและรายได้
(Opportunity
and Income)



2.การมีสิทธิในด้านต่าง
(Rights)



3.การได้แสดงออก
(Voice)



4.การได้รับ
การยอมรับ
(Recognition)



5.ความมั่นคงของ
ครอบครัว
(Family
Stability)



6.การได้พัฒนาตัว
เอง
(Personal
Development)



7.การได้รับ
ความยุติธรรม
(Fairness)



8.การมีความเท่า
เทียมกันทางเพศ
(Gender Equality)

o **SHARE Happiness Model** คือ เครื่องมือหนึ่งที่ใช้ขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะให้เกิดความยั่งยืน โดยทีมงานของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวเป็นการนำแนวทางคิด Happy 8 Menu , Happinometer , Happy Workplace Index , Happy Workplace (ROI.) , Decent Work & Competency มาประยุกต์ และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งชีวิตครอบครัวและที่ทำงาน พร้อมทั้งส่งผลกระทบสู่ธุรกิจ ซึ่งขออธิบายย่อว่า Competency คือ ชีตความสามารถ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

- Core Competency คือ ชีตความสามารถขององค์กร ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

- Management Competency คือ ชีตความสามารถในเชิงบริหารจัดการ

- Technical or Functional Competency คือ ชีตความสามารถในเชิงวิชาการความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พนักงานต้องมีเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน

ซึ่งในการสร้างองค์กรต้นแบบของ SHARE จะเน้น Management และ Technical or Functional Competency มากที่สุด เพราะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขระหว่างทำ

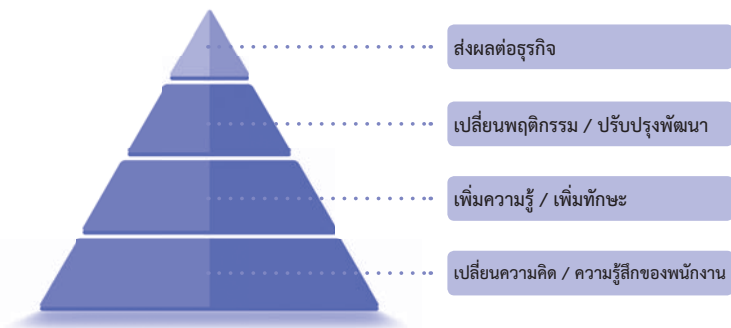
- ภาคคีเครือขาย
 - สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
 - สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม
 - สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม
 - คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ราชเทวี กรุงเทพฯ
 - มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
 - องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
 - ศูนย์ Happy Workplace
 - ฯลฯ

จากการเรียนรู้เรื่องเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะมาแล้ว ท่านอาจจะมองเห็นภาพในการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ชัดเจน แต่ก็ยังอาจจะงงๆ อยู่บ้าง คือรู้แล้วว่ามคีรื่องมืออะไร ใช้ทำอะไร ผลออกมาเป็นอย่างไร และ

นำผลมาทำอะไรต่อไปอีก สิ่งที่ SHARE แนะนำคือ วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบคำถามพนักงานเห็นผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่ทำอย่างชัดเจน จึงต้องพาท่านมาดูว่า

- กระบวนการเรียนรู้การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ เริ่มกันอย่างไร
 - ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ประเมินงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ประเมินปัจจัยเสี่ยงขององค์กร (เหล่า บุหรี่ พหุกรรมเสี่ยง และ 5 อ. (อาหาร อากาศ อารมณ์ ออกกำลังกาย อุจจาระ))

- วิเคราะห์ผลการประเมินต่างๆ และดูว่าอะไรที่ควรปรับปรุงเป็นอันดับที่หนึ่ง แล้วจึงนำมาหาปัญหา หาสาเหตุหรือรากปัญหา หาแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหานั้น หาหลักการหรือองค์ความรู้มาช่วยสนับสนุนความคิด พร้อมทั้งทบทวนแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาอีกครั้ง ออกแบบกิจกรรมตามแนวทางแก้ไขหรือป้องกัน ภายใต้เครื่องมือด้าน Life Skill (Happy 8 Menu) และ Work Skill (Competency = Core , Management , Technical or Functional) เลือกกิจกรรมนำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งนำผลงานมาเสนอให้ทุกคนได้ทราบว่ากิจกรรมที่เลือกทำ สามารถแก้ไขปัญหหรือป้องกันได้ในระดับใดบ้าง (ตามภาพด้านล่างนี้) พร้อมให้ทุกคนนำไปประยุกต์ใช้ในแผนกของตนเอง



ภาพการประเมินผลกิจกรรม

หมายเหตุ การออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหา และการดำเนินงานนั้น ควรคำนึงว่า การสร้างสุขในระหว่างการทำงานต้องมากกว่านอกการทำงาน สามารถสร้างความสุขได้นาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมอยู่เสมอ พนักงานต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ใช้เงินน้อย สร้างการเรียนรู้เรื่องวิธีการสร้างสุข รวมถึงส่งผลดีต่อสุขภาพกาย ใจ สังคม และสติปัญญา

- กิจกรรมที่ทำให้เกิดองค์ความสุขภาวะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

- สร้างสุข คือกิจกรรมที่ทำให้คนมีความสุขนอกงาน เช่น ออกกำลังกาย ทำบุญเข้าพรรษา ออกพรรษา ถวายผ้าป่า ห้องร้องเพลง มุมหนังสือ ปลุกป่า ช่วยเหลือสังคม (ปลุกป่า เลี้ยงเด็กกำพร้า ฯลฯ) ออมเงิน กิจกรรมวันแม่ วันพ่อ วันเด็ก เป็นต้น

- ปลอดภัย คือ กิจกรรมที่ทำให้คนมีความสุขในงาน (ระหว่างทำงาน) ซึ่งใช้เครื่องมือ Competency เช่น 10 วิธีคิดบวก , 4ป. , พุดคุยตอนเช้า , สานเสวนา , ประชุมอย่างสร้างสรรค์ , การทำงานเป็นทีม , การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง , การสูญเสีย 8 ประการจากการทำงาน , 5 ส., การแก้ไขปัญหาเชิงระบบ , เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ เป็นต้น

- งบประมาณ ส่วนใหญ่จะจ่ายไปกับการสนับสนุนเรื่องของคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และแรงจูงใจ รวมถึงการทำโครงการสำเร็จจะขึ้นอยู่กับทีมขับเคลื่อนมีศักยภาพแบบใด เช่น ใช้เงินในการทำงาน ใช้ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ใช้การบริหารทรัพยากรที่มีเพื่อให้เกิดกิจกรรม เป็นต้น ซึ่งบางกิจกรรมสามารถสร้างรายได้ของกิจกรรมนั้นๆ มาส่งต่อให้กิจกรรมอื่น จึงไม่ต้องใช้งบประมาณ

แนวทางการพัฒนา

- เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ทุกระดับ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
 - ผู้บริหาร มีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

ด้านวิสัยทัศน์ หรือนโยบายในการดำเนินงานต้องชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร โดยสามารถกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และประกาศนโยบายให้พนักงานทั้งองค์กรรับทราบไม่ว่าจะใช้ช่องทางการสื่อสารแบบใด เช่น ติดใบประกาศที่บอร์ด ผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นด้วยตนเอง เป็นต้น

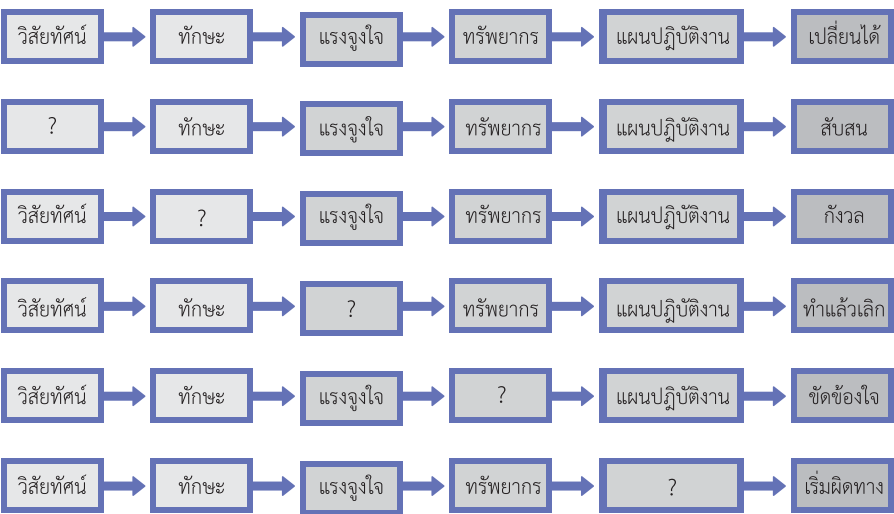
ด้านความรู้ ทักษะต่างๆ ในการดำเนินงาน โดยอาจจะให้คำแนะนำด้วยตนเอง หรือหาบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความรู้ ทักษะด้านนี้มาให้คำแนะนำหรือพาทำไปพร้อมๆ กัน

ด้านแรงจูงใจในการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือระดับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ กลุ่มที่ 2 คือระดับทีมงานที่คอยขับเคลื่อนโครงการ และกลุ่มที่ 3 คือระดับองค์กร ซึ่งแรงจูงใจต้องชัดเจนและจับต้องได้

ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น คน เงิน เวลา สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีต้องใช้ให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนโครงการ โดยส่วนใหญ่ให้คนแต่ไม่ให้เวลาของคนๆ นั้น ทำให้เขาไม่สามารถมาขับเคลื่อนโครงการได้

ด้านแผนปฏิบัติการในการดำเนินงาน ต้องชัดเจนตามวิสัยทัศน์และนโยบาย สามารถกำหนดได้ว่า ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร ใครทำ และใช้งบประมาณเท่าไร

หมายเหตุ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งอาจทำให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จ
ดังรูปภาพต่อไปนี้



o ขณะทำงานมีหน้าที่ขับเคลื่อน Happy Workplace ในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติการดังนี้

- ประชาสัมพันธ์ Happy Workplace ให้พนักงานทั้งองค์กรรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- เก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับ Happy Workplace ให้กับพนักงานทั้งองค์กรรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- ออกแบบกระบวนการปลดทุกข์และนำไปปฏิบัติกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill) และทักษะการทำงาน (Work Skill) โดยผ่านแนวคิดกระบวนการที่เรียกว่า SHARE Happiness Model
- ประเมินและติดตามผลว่าพนักงานมีความสุขมากขึ้นหรือไม่เมื่อเทียบก่อนทำและหลังทำ

o พนักงานในองค์กร โดยปฏิบัติการ ดังนี้

- รับรู้ เข้าใจกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรว่าทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร
- เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น พร้อมประเมินกิจกรรมและให้ข้อเสนอแนะมากกว่าตำหนิ

o ทำอย่างเป็นระบบ โดยดูจากผลการประเมินต่างๆ แล้วนำมาผ่านกระบวนการดังนี้

- ระดมสมองหาปัญหา / อุปสรรค
- ระดมสมองหาสาเหตุ / รากปัญหา (Root Cause)
- ระดมสมองหาแนวทางการแก้ไข / ป้องกัน
- หาหลักการ / องค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ทั้งในและนอกองค์กร
- ระดมสมองทบทวนแนวทางการแก้ไข / ป้องกัน
- นำไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่นำร่อง และกลับมานำเสนอผลงานจากประสบการณ์จริง
- พื้นที่อื่นๆ นำกลับไปประยุกต์ใช้ และกลับมานำเสนอผลงานจากประสบการณ์จริง
- ทำให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

o ทำอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างให้เกิดคน ศูนย์ และเครือข่าย
สร้างสรรค์ ปันสุข ซึ่งจะขออธิบาย ดังนี้

- **คนสร้างสรรค์ ปันสุข** คือคนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขภาวะให้เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้ง 4 อาชีพคือ

- Facilitator for Happy Workplace คือคนที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการและควบคุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สามารถจัดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้สนับสนุนหรือเป็นที่เลี้ยงกระตุ่นให้ผู้เข้าร่วมได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง

- Project Manager for Happy Workplace คือ ผู้ขับเคลื่อนโครงการให้ประสบความสำเร็จ นำกระบวนการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติและได้รับการ

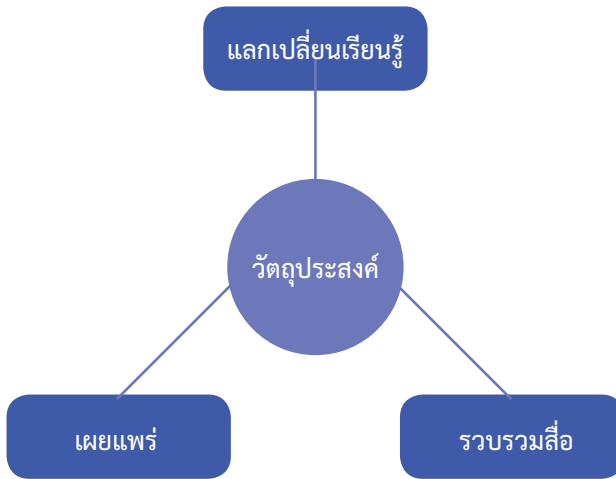
พัฒนา ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ช่วยให้การควบคุมเรื่องทรัพยากร เวลา งบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การประสานงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น แก้ปัญหาได้เร็ว ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

- Train the Trainer for Happy Workplace คือ ผู้ฝึก หรือผู้ฝึกสอน ทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูล ให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ เพื่อนร่วมงานและมีจิตสำนึกต่อองค์กร เป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านการพูด ความคิดและการกระทำ ดังนั้นทุกองค์กรควรมี Trainer ที่มีประสิทธิภาพ

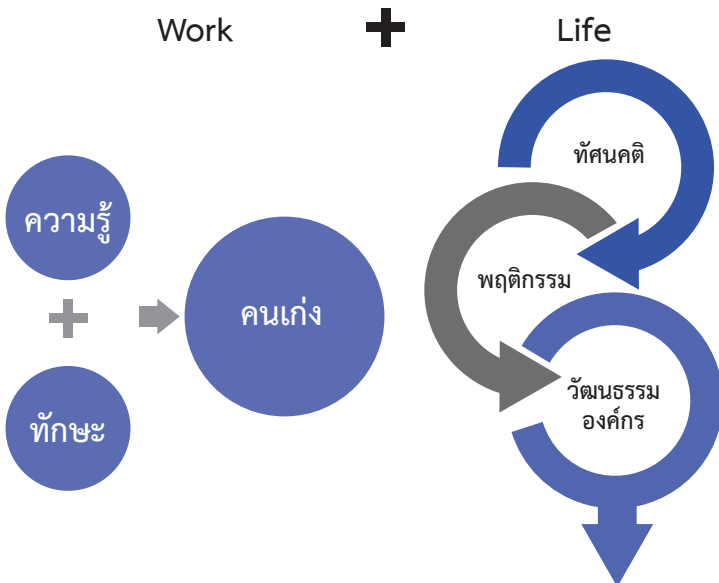
- Coach for Happy Workplace คือ ผู้ชี้แนะ ผู้สนับสนุน ผู้ที่ช่วยแก้ปัญหาให้กับทีมงาน “ทุกคน” ของตัวเอง โดยเริ่มตั้งแต่เข้าใจทีมงานของตนเองอย่างลึกซึ้ง ทั้งในเรื่อง จุดอ่อน จุดแข็ง เข้าใจธรรมชาติของคนที่ถูกปลุกฝัง ถูกหล่อหลอมมาแตกต่างกัน เข้าใจวิธีการสื่อสารอย่าง “สร้างสรรค์” และสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของทีมงานแต่ละคน ที่อาจจะถนัดที่จะรับสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาคนให้เก่งมากขึ้น

๐ จัดตั้งศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข

- เพื่อเป็นศูนย์กลางการสร้างสุขแบบยั่งยืนในองค์กร เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันการสร้างสุขทั้งในงานและนอกงาน โดยรวมทักษะ ความรู้ และการปฏิบัติจริงแบบมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร เป็นแหล่งรวมสื่อความรู้ และความบันเทิง เพื่อใช้เผยแพร่ความสุขในองค์กรและการทำประโยชน์ต่อชุมชนสังคมภายนอก



o บทบาทหน้าที่ของศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน (ทั้งในและนอกงานตามนิยามความสุขขององค์กร) ทำให้ทุกคนเป็นคนดี (ผู้มีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร) และคนเก่ง (ผู้ที่มีความรู้เพิ่มขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น)ขององค์กร พร้อมเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์ ป็นสุข



๐ องค์ประกอบของศูนย์และทีมงาน มีดังต่อไปนี้



๐ คนในองค์กรได้ประโยชน์อะไรจากศูนย์ดังต่อไปนี้

- 1.ผลงาน ผลลัพธ์ชัดเจนในการสร้างสุข
- 2.Happy ทั้งด้าน Life Skill , Work Skill , Productivity
- 3.เป็นแหล่งองค์ความรู้ของการสร้างสุขในองค์กร
- 4.ได้รับคำแนะนำ แนวทาง การสนับสนุน และความช่วยเหลือแบบครบวงจรทั้งในงานและนอกงาน

○ สิ่งที่ยืนยันว่าคุณจะยั่งยืนคือ

มีแผนงานการสร้างสุขอย่างชัดเจน (สั้น กลาง ยาว)

มีการจัดการและบริหารองค์ความรู้ที่ใช้ในการสร้างสุขอย่างเป็นระบบ

มีระบบการทำงานของทีมงานอย่างเป็นมาตรฐาน

มีแผนการขยายทีมงานสร้างสุขอย่างเป็นระบบ

มีการประสานงานกับเครือข่ายนอกองค์กรในการสร้างสุข

มีการประเมินความคืบหน้าของผลงาน และความสำเร็จของงาน (เป้า/ผล)

มีการสนับสนุนการดำเนินงานจากผู้นำองค์กร การให้ความร่วมมือจากผู้บริหารองค์กร และพนักงานทุกคน

○ **เครือข่ายสร้างสรร ปันสุข** คือ คนสร้างสรร ปันสุข หลากๆ คน มารวมตัวกันทำให้เกิดเครือข่าย และมีความสนใจหรือปัญหาเหมือนกัน พร้อมทั้งจะค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และแบ่งปันแนวคิด แนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับสมาชิก ซึ่งจะต้องอาศัย 3 องค์ประกอบหลักดังนี้

- มีความสัมพันธ์ที่ดี คือ สนับสนุน คั่นเคย ไว้เนื้อเชื่อใจ รู้ลึกปลอดภัย
- มีเรื่องที่จะแบ่งปัน เช่น ประสบการณ์ ประเด็นความสำคัญ เทคนิคการแก้ปัญหา
- มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน คือ มีปัญหาร่วมกัน แสวงหาบางอย่างร่วมกัน

บทบาทหน้าที่ของคนในเครือข่ายสร้างสรร ปันสุข

- แบ่งปันประสบการณ์ของตัวเองและเรียนรู้จากคนอื่น ๆ
- ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้

- ร่วมกันสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี
ร่วมให้หรือเปิดโอกาสสร้างความคิดใหม่ๆ และสร้างสิ่งใหม่ๆ

และจำเป็นจะต้องมีผู้จัดการเครือข่าย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. รับผิดชอบต่อขวัญกำลังใจของเครือข่าย
2. รับผิดชอบในการต้อนรับสมาชิกใหม่ และเตรียมความพร้อมของสมาชิกใหม่ให้ทันกับคนอื่นในกลุ่ม
3. รับผิดชอบในการจัดการเรื่องร้องเรียน และคำติชมต่างๆ
4. รับผิดชอบในการช่วยแก้ต่างให้กับสมาชิกต่อสมาชิกในทีมคนอื่นๆ
5. รับผิดชอบในการจับตาดูเทรนด์ต่างๆ ที่กำลังเป็นที่นิยม
6. รับผิดชอบต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยในกลุ่ม
7. รับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก

พร้อมทั้งต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก (ผู้ประสานงาน, ผู้ดูแล)
ดังนี้

1. ดูแลกิจกรรม
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (เทคนิคการอำนวยความสะดวก)
3. จัดทำแผนการดำเนินงาน
4. สรุปและประเมินผลกิจกรรมตามแผนการดำเนินงาน
5. ควบคุมดูแลประเภทของความสำเร็จและผลกระทบ
6. บริหารจัดการกิจกรรมของเครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข

แล้วอะไรคือสิ่งที่ทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ

- จุดมุ่งหมายชัดเจน-จะถูกนำไปใช้ในเรื่องอะไร
- สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดูน่าไว้วางใจ
- มีกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลักที่มีความตั้งใจจริงในการเข้าร่วมกิจกรรม

- มีแรงบันดาลใจ
 - รู้ถึงความต้องการของผู้เข้าร่วม
 - มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนพร้อมกับกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการ
- ผสมผสานระหว่างกิจกรรมออนไลน์กับกิจกรรมธรรมดา ทั้งหมดนี้สามารถประสบความสำเร็จได้โดยการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือในเชิงรุก

ขั้นตอนการพัฒนา

- Manday 1 : Kick off องค์กรสุขภาวะ
 1. สร้างความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารระดับสูงประกาศให้พนักงานทุกคน ทุกระดับรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ประโยชน์ที่จะได้รับ และระยะเวลาในการดำเนินงาน
 2. ทำ Workshop โดยให้ทุกคนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือกฎกติกาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และติดประกาศให้ทุกคนทราบทุกครั้งที่มีการพบกัน
 3. ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาวะ
 4. ทำ Workshop โดยวาดภาพ “องค์กรแห่งความสุข” ในจินตนาการ (ภาพฝัน)ของแต่ละคนพร้อมอธิบาย และเอาภาพ “องค์กรแห่งความสุข” ของทุกคนมารวมเป็นภาพเดียวกัน
 5. ทำ Workshop โดยกำหนดนิยามความสุขในองค์กร ตามแนวคิดของแต่ละคน พร้อมทั้งอธิบาย และเอาค่านิยามความสุขในองค์กรของทุกคนมารวมเป็นคำเดียวกัน
 6. ทำ Workshop โดยให้วิเคราะห์ SWOT องค์กรแห่งความสุข (ไม่ใช่

SWOT การดำเนินธุรกิจ) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข

7. ทำ Workshop โดยให้มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่ทำให้เราไม่มีความสุขในการทำงาน (มากกว่า 1) พร้อมทั้งเรียงลำดับความสำคัญ และมองให้เห็นหรือวิเคราะห์ให้ได้ถึงรากของปัญหาจริงๆ ว่าคืออะไร

a. คน

- ทักษะคน
- ลักษณะนิสัยซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม
- ขาดความรู้ ขาดความสามารถ และขาดทักษะ

b. ระบบงาน

- แต่ละคน
- แต่ละแผนก

8. ทำ Workshop โดยแบ่งกลุ่มช่วยคิดกิจกรรมที่จะมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการตั้งคำถามดังต่อไปนี้

- จะทำกิจกรรมอะไร และทำแล้วสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่
- ทำอย่างไร
- ทำเมื่อไร
- ทำที่ไหน
- ใครเป็นคนทำ
- งบประมาณเท่าไร

9. ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอกิจกรรมที่ทำ

10. ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

- a. ทักษะคนไม่ดี ซึ่งเกิดจากอะไร
- ส่วนตัว

- ทีม
- องค์กร

หมายเหตุ วิเคราะห์ให้ถูกก่อนว่าแท้จริงเกิดจากอะไร จะได้มุ่งประเด็นและแก้ไขได้ถูกจุด

b. ปรับทัศนคติส่วนตัวได้อย่างไร

- จัดไปอบรม
- จัดไปเข้าวัด
- จัดไปเที่ยว
- จัดไปเข้าค่ายทหาร
- จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หมายเหตุ ถ้าทำตามนี้แล้วจะปรับทัศนคติส่วนตัวได้จริงหรือ

c. ปรับทัศนคติของทีมงานได้อย่างไร

- สร้างบรรยากาศให้น่าทำงาน
- ทุกคนช่วยกันไม่ต้องออกคำสั่ง
- ใช้จุดแข็งของแต่ละคน ขับเคลื่อนการทำงาน
- เอาชนะปัญหาและอุปสรรค
- มีความสุขและได้ผลงาน
- ทุกคนเก่งขึ้น

หมายเหตุ เขียนขึ้นง่ายแต่จะอย่างไรให้ได้แต่ละข้อละ ? เช่นบรรยากาศให้น่าทำงานแบบไหนที่ทุกคน หรือคนส่วนใหญ่อยากได้

d. เปลี่ยนลักษณะนิสัยซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมพื้นฐาน

- ตรงเวลา ชื่นชมคนที่มีพฤติกรรมตรงต่อเวลา
- รับผิดชอบ กล่าวคำขอโทษเมื่อตนเองทำผิด โดยไม่ต้องแก้ตัว
- มีส่วนร่วม พยายามช่วยคิด ช่วยทำ และช่วยนำเสนอ

หมายเหตุ ปฏิบัติเพียงเท่านี้ก็สามารสร้างความสำเร็จให้ตนเอง และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอื่นได้ด้วย

e. เปลี่ยนระบบการทำงาน

- ให้ความสนใจเรื่องการบริหารทรัพยากร เช่น คน เวลา

สถานที่

- เน้นให้ได้ผลงาน
- เน้นทุกคนมีส่วนร่วม
- มีเป้าหมาย และมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน
- มีการวางแผน PDCA
- แบ่งทีมงานตามความเก่ง

หมายเหตุ ที่ผ่านมามาก็ได้ทำตามนี้แล้ว แต่ทำไมถึงยังมีปัญหาเรื่องระบบการทำงานอีกข้อละ ?

11. ตั้งทีมสร้างสรรค์ ปันสุข ดังต่อไปนี้

- a. ทีมประชาสัมพันธ์ โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม
- b. ทีมจัดการองค์ความรู้ โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม
- c. ทีมปฏิบัติการ โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม
- d. ทีมประเมินผล โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม

หมายเหตุ กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละทีมให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

12. สร้างศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุขในองค์กร เพื่อวัตถุประสงค์

- a. ทำให้ทุกคน มีความสุขในการทำงาน (ทั้งใน และนอกงานตามนิยามความสุขขององค์กร)
- b. ทำให้ทุกคนเป็นคนดี (มีทัศนคติเชิงบวก พฤติกรรมเชิงบวก ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร) และคนเก่ง (มีความรู้เพิ่มขึ้น มีความสามารถเพิ่ม มีทักษะเพิ่มขึ้น) ขององค์กร
- c. เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์ ปันสุข

หมายเหตุ ศูนย์นี้จะอยู่กับที่หรือไม่อยู่กับที่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่จะได้รับในกิจกรรมนั้นๆ

Manday 2 – 5 : ที่ปรึกษาจะเข้าไปดูสภาพของบริษัทเพื่อประเมินความสุขของพนักงาน องค์กร เพื่อประเมินความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร และให้ความรู้ ความเข้าใจ และทำ Workshop ของแต่ละเครื่องมือตามแนวคิด SHARE Happiness Model ดังนี้

- เครื่องมือ Happy 8 Menu
- เครื่องมือ Happinometer
- เครื่องมือ Happy Workplace Index
- เครื่องมือ Happy Workplace (ROI)
- เครื่องมือ Decent Work & Competency

Manday 6 – 12 : ที่ปรึกษาจะให้แนวทางในการออกแบบกระบวนการปลดทุกข์

- สำรวจ โดยดูผลประเมินตามเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ระดับองค์กร
- วิเคราะห์โดยหาปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไขปัญหา ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เพื่อปลดทุกข์ให้ทั้งพนักงานและองค์กร
- ตั้งเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน โดยกำหนดจากผลประเมินตามเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ระดับองค์กรก่อนปรับปรุง และคาดหวังว่าหลังปรับปรุงจะเพิ่มขึ้นเท่าไร
- ทำแผน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแต่ละกิจกรรม กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม กำหนดวัน เวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมให้ชัดเจน
- ลงมือปฏิบัติ ตามตัวอย่าง 30 องค์กรในหน้าถัดไป
- ประเมินผลและปรับปรุงเพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีประโยชน์มากขึ้น
- รักษามาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง





บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอพพarel จำกัด

บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอพพarel จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 1015 หมู่ 2 ถนนกันทรารมย์-วารินชำราบ ตำบลโนนผึ้ง อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190 ก่อตั้งเมื่อ 16 กันยายน 2545 โดยมีพนักงานทั้งหมด 1,356 คน เป็นผู้ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เช่น เสื้อผ้าเด็ก (ผ้าถักและผ้าทอ) เสื้อคอกลมและเสื้อโปโล (ผ้าถัก) เสื้อนอน และเสื้อผ้ากีฬา ส่งออกต่างประเทศในแถบเอเชีย อเมริกา และยุโรป

บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอพพarel จำกัด เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เพราะสภาพปัญหาในขณะนั้น คือ พนักงานขาดทักษะและการทำงานเป็นทีม โดยการเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้ ได้มีการตั้งวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนไว้ว่า เราจะเป็นอย่างองค์กรแห่งความเป็น “ครอบครัว” และคาดหวังผลลัพธ์ไว้ว่า ทุกคนในองค์กรมีความสุขเปรียบเหมือน “บ้าน”

นโยบายความสุข	เราจะเป็นองค์กรแห่งความเป็น “ครอบครัว”	
ผลลัพธ์	ทุกคนในองค์กรมีความสุขเปรียบเหมือน “บ้าน”	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น 10%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น 60%	อัตราการลาออกของพนักงานใหม่ลดลง 2 %
Key Driven	happy 8 Menu	Multi Skill, Teamwork, Internal Communication, Lean , TPM , Kaizen , PDCA , 5ส.
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้มีการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีภาพรวมอยู่ที่ 59.54 เปอร์เซนต์ และมีการวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวมอยู่ที่ 45.45 เปอร์เซนต์



จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Relax 46.49% และ Happy Money 45.41% ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 1 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Health 45.45% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ต่ำกว่า 50%

ช่วงแรกๆ ที่ทีม SHARE เข้ามาดำเนินการกิจกรรม มักไม่สนใจว่าเปอร์เซ็นต์ความสุขตัวไหนต่ำ แต่จะเน้นปรับทัศนคติของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการก่อน โดยให้แนวคิด แนะนำเครื่องมือต่างๆ วิธีการทำโครงการ รวมถึงให้ตัวอย่างโครงการจากองค์กรต้นแบบเพื่อใช้ในการออกแบบกิจกรรมและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวก พร้อมทั้งส่งการบ้านให้พวกเรานำข้อมูลที่ได้เรียนรู้แต่ละครั้งไปเผยแพร่ในองค์กรด้วยวิธีการสื่อสารแบบปากต่อปาก

สถิติเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำนวน 10 ครั้ง

โครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น





หรือจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เลยทีเดียวนะ ผลลัพธ์คือพนักงานสนใจเข้ามาในโครงการเพิ่มมากขึ้นทุกๆ ครั้งที่ SHARE เข้ามาหาทวนไหนดพนักงานคนนั้นไม่สะดวกมาเข้าร่วมเพราะติดงานก็จะแจ้งก่อนล่วงหน้าไม่มีการหายไปเฉยๆ เหมือนหลายๆ โครงการที่เคยทำ ทั้งยังมีการกำหนดทีมในการขับเคลื่อนโครงการโดยให้พนักงานคัดเลือกกันเอง โดยไม่ต้องสนใจว่าพนักงานคนนั้นๆ จะอยู่ในตำแหน่งอะไรในองค์กร

หลังจากนั้นก็ถึงช่วงที่เราจะนำเครื่องมือต่างๆ มาพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละแผนกและออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในงานเกี่ยวกับความสุขระดับบุคคล และองค์กร (Happy Relax , Happy Money, Health) พร้อมกับฝึกเรียนรู้ในด้านสุนทรียสนทนา ฝึกการเรียนรู้เชิงบวก ฝึกการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนำไปใช้จริง โดยมีการวิเคราะห์ผลและเลือกกิจกรรมไปใช้จริง ดังนี้

ปัญหา	1.Happy Relax	2.Happy Money	3.Health
สาเหตุ	1.ขาดทักษะในการทำงาน 2.ทำงานไม่ทันบ่อยๆ 3.ผลผลิตไม่ได้ตามเป้า 4.ขาดทีมงานที่ดี	1.ใช้เงินเพื่อสนองความอยาก 2.เงินไม่พอใช้ 3.เป็นหนี้ 4.ไม่มีเงินเก็บ	1.กายใจแข็งแรง (ความปลอดภัย,กิน เหล้า,สูบบุหรี่)
แนวทางการ แก้ไขปัญหา	1.เพิ่มทักษะในการทำงาน 2.ส่งเสริมให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ในการทำงาน	1.ลดความอยาก 2.หาช่องทางการ หาเงินเพิ่ม	1.สำรวจข้อมูลและ รณรงค์เกี่ยวกับ สุขภาพกายใจ
กิจกรรมทาง Life Skill	• Kick off Project เป็นการประชาสัมพันธ์โครงการเบื้องต้น เพื่อให้พนักงานรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ • ตรวจสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีความสุขทางกาย • Daily Sport เล่นกีฬาเพื่อให้นักงานมีร่างกายแข็งแรง จิตใจดี • Safety Week เป็นการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน สามารถลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ • รณรงค์ลด ละ เลิกบุหรี่ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง และมีเงินใช้เพิ่มขึ้น • จัดงานปีใหม่ปลอดเหล้า ปลอดบุหรี่ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานลด ละ เลิกดื่มเหล้า สูบบุหรี่		

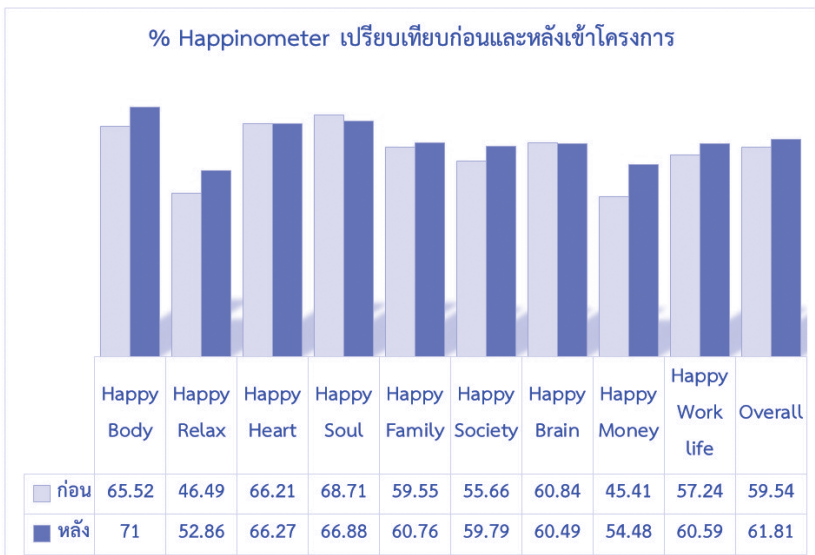
ปัญหา	1.Happy Relax	2.Happy Money	3.Health
กิจกรรมทาง Work Skill	• Morning Talk เป็นการสื่อสารกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น เข้าใจงานมากขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กร • จับเข้าคุย เพื่อให้พนักงานใหม่ ทำงานอย่างสบายใจ ไร้กังวล • เป็นหนึ่ง เป็นกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการเพิ่มผลผลิต เพื่อให้พนักงานพัฒนาตนเอง เพิ่มทักษะการทำงาน เพิ่มรายได้ มีโอกาสได้แสดงความคิด		

กิจกรรมที่โดดเด่นและมีผลลัพธ์ต่อธุรกิจ คือ กิจกรรมเป็นหนึ่งใน
สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าที่เรียกว่า Decent Work

[illegible]

สรุปปัจจัยที่มีผลทำให้โครงการประสบความสำเร็จของเรา คือ เราให้พนักงานทุกคน ทุกระดับรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนคน เวลา งบประมาณ อย่างเหมาะสม และติดตามผลเป็นระยะทำให้พนักงานเห็นความมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรสุขภาวะ จึงทำให้เกิดการผลผลิตดังต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอพพารেল จำกัด



ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่ม ขึ้น	59.54	61.81	2.27	3.8%	
• Happy Relax		46.49	52.86	6.37	13.7%	
• Happy Money		45.41	54.48	9.07	20.0%	
4.2 Productivity	เพิ่ม ขึ้น	63.3	68.7	5.4	8.5%	เฉพาะ แผนกปักษ์
4.3 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.4 ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	0	25.0%	100.0%
4.5 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	4	4	40.0%	เนื่องจาก ช่วงนี้ม้งงาน เยอะ

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการ แสดงออก		√	ออกแบบ กิจกรรม ต่างๆ ได้ เอง	เหล้า		√			
• ได้มีโอกาส และรายได้		√	กิจกรรม Multi Skill จาก 6,XXX บาทเป็น 7,XXX บาท เท่ากับ เพิ่ม 16%	บุหรี่		√			
• ได้พัฒนา ตนเอง		√	เข้าร่วม อบรม และ On the Job Training	อุบัติเหตุ		√			





บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานแปรรูปเนื้อไก่สระบุรี เป็นบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งดำเนินธุรกิจในการชำแหละและแปรรูปเนื้อไก่ โรงงานตั้งอยู่เลขที่ 150 หมู่ 7 ตำบลตาลเดี่ยว อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี 18110 ประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2555 โดยมีพนักงานทั้งหมด 5,804 คน จำหน่ายทั้งแบบขายส่งและขายปลีก

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแพชชั่นเมื่อปลายปี 2558 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เพราะสภาพปัญหาในขณะนั้น ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และต้นทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาระบบการทำงานดีขึ้น เพื่อลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิต และลดของเสีย บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ โดยมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย โดยใช้ Happy Workplace ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ เพื่อให้บริษัทฯ มีขีดความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะอย่างยั่งยืน

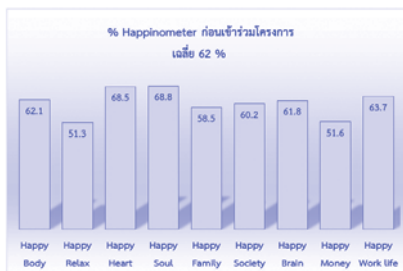
คุณชาตรี กล่าวว่า สถานการณ์เปลี่ยนโลกเปลี่ยน เลยทำให้สถานการณ์เครียดเข้ามาในโรงงานมากขึ้น ซึ่งคุณชาตรีได้ยกตัวอย่าง ตัวเองเป็นคนมองโลกในแง่ดีมากๆ ยังมีโอกาสเป่เล่ เพราะฉะนั้นน้องๆ ในโรงงานก็มีโอกาสเป่ได้ แต่จะอย่างไรให้เขากลับมา Happy Workplace เหมือนสมัยก่อน

สร้างบรรยากาศเก่าๆ คืบมา ทีม Work ต้องดี ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ และอยากให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ผสมผสานการอยู่ร่วมกันให้ได้ ปัจจุบันโรงงานเราขาดแคลนแรงงาน ทำให้โอกาสทางธุรกิจของเราน้อยลง อยากให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข “Happy Workplace” บริษัทได้มีการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 62 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง

นิยามความสุข	ซีพีเอฟ องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน	
ผลลัพธ์	ซีพีเอฟสร้างงาน พนักงานสร้างสุข ชุมชนไม่มีทุกข์ มีสุขทั้งครอบครัว	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น 20%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น 10%	อัตราการลาออกของพนักงานใหม่ ลดลง 2 %
Key Driven	Happy 8 Menu	Kaizen, TPM ,
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้มีการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 62 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง

กราฟ 1 บริษัท ซีอีเอฟ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

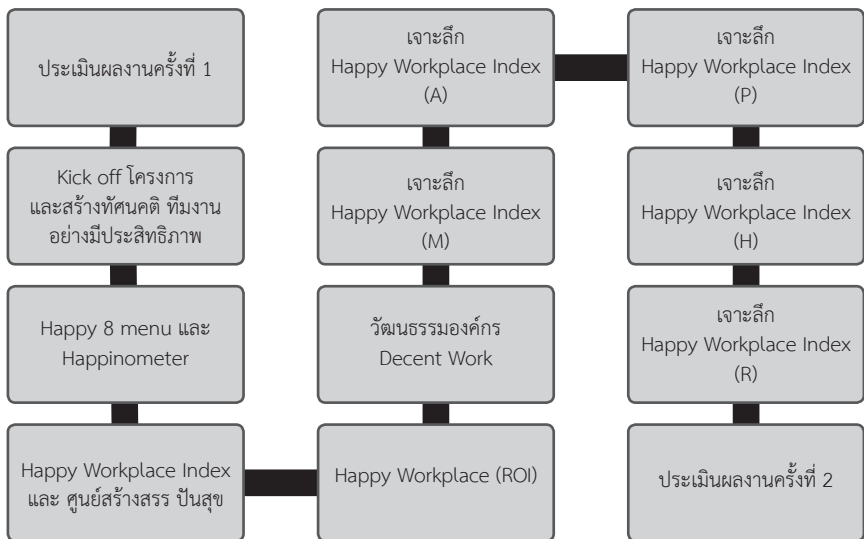


กราฟ 2 บริษัท ซีอีเอฟ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)



และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 54.05 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่า มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซนต์ต่ำมากกว่า Happy ตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 51.3% และ Happy Money 51.6% แต่ก็ถือได้ว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 1 มิติที่มีเปอร์เซนต์ต่ำอยู่คือ Result 43.75% ซึ่งต่ำกว่า 50% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุง

ช่วงที่เรามาเข้าร่วมโครงการประมาณ 6 เดือนก็ได้เห็นว่า เรื่องของ Happy Workplace เราได้หลักการมากขึ้น และเราก็มีลำดับขั้นตอนในการทำ และการที่จะมาร่วมงานกับ สสส. ที่เห็นชัดเจนก็คือ ทีม SHARE จะจริงจัง และเข้ามาให้ความรู้เรา ตอนแรกๆ ก็เครียด แต่ทีม SHARE ทำให้ความเครียดกลายเป็นความสนุกแล้วบอกความรู้เข้าไป แล้ว SHARE เองเขาไม่ได้แค่ให้ความสนุกสนานอย่างเดียว ทุกครั้งเมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสร็จ SHARE จะให้กลับบ้านแล้วก็มาตามการบ้านซึ่งผมชอบมาก เพราะว่าหลายกิจกรรมเรา มันไม่มีภาพแบบนี้ คือเราทำอะไรจะไม่มี PDCA ไม่มีการติดตาม ไม่มีการพัฒนา แต่จากระบบของ สสส. หรือ SHARE มีซ่อนอยู่ในนั้น บอกกับให้ Relax มีความสุขกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตามกระบวนการดังนี้

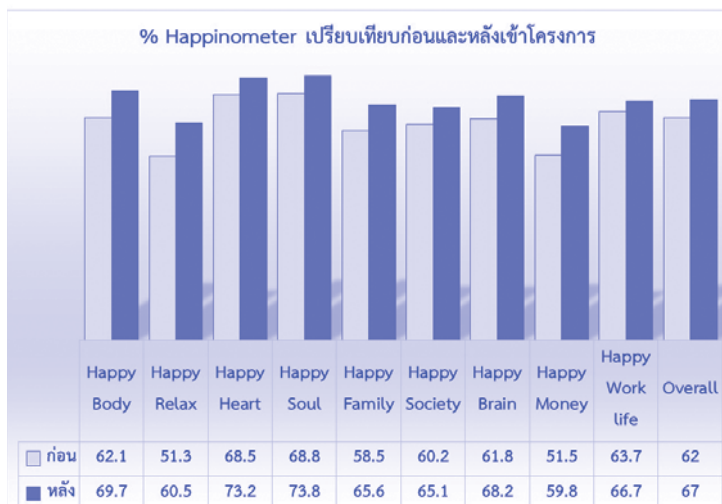


ซึ่งได้มีการวิเคราะห์รากปัญหาที่ทำให้ Happy Relax , Happy Money , Result คือสภาพแวดล้อมร้านอาหารและรสชาติของอาหารไม่ถูกปาก ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ การไม่ตรงต่อเวลา ไม่เข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กร การสื่อสารในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานตึงเครียด โดยการใช้กิจกรรมฟังลูกน้องอย่างตั้งใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวกของระดับ หัวหน้างาน/ฝ่าย/แผนกและ GM ขึ้น **ผ่านกิจกรรมทางเวทีการประชุมต่างๆ** จึงมีการสร้างกติกาการอยู่ร่วมกัน ป้ายคำพูดสร้างบรรยากาศในการยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจ และออกกำลังกายยามเช้า เพื่อสร้างบรรยากาศและเพิ่มประสิทธิภาพในการประชุมงานต่างๆ ให้เกิดผลลัพธ์แนวโน้มนำประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดี และรวดเร็วขึ้น **ผ่านกิจกรรม Morning Talk** จึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน แจ้างแผนการผลิตประจำวันและเป้าหมายการผลิต เน้นย้ำเรื่องสิ่งแปลกปลอม เน้นย้ำการล้างมือ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยกันประหยัดน้ำทุกส่วนงาน และการใช้อุปกรณ์ในการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกิดผลลัพธ์ด้านการผลิตที่ดีและรวดเร็วขึ้น ภายใต้กรอบ “คนสำราญ งานสำเร็จ” และ**ผ่านกิจกรรม “ตู้แดงความดี”** จึงค้นหาคณดีตามหลักเกณฑ์ คือเป็นคนมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นคนมี

น้ำใจ มีความเมตตาต่อสัตว์ และเพื่อนมนุษย์ ช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นคนมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง ยักยอก หรือเอาทรัพย์สินมีค่าของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทั้งๆ ที่มีโอกาส เป็นคนทำประโยชน์เพื่อสังคม และอยู่ในกฎของสังคมที่ผู้อื่นยอมรับ เป็นคนที่ทำคุณงามความดีอย่างต่อเนื่อง และมอบรางวัลสื่อทำความดี เกียรติบัตร เชิดชูคนดี เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรม และเกิดความภาคภูมิใจ และอยากที่จะทำความดีต่อไป และเป็นแบบอย่างให้ผู้พบเห็นต้องการที่จะทำความดีเพิ่มขึ้น

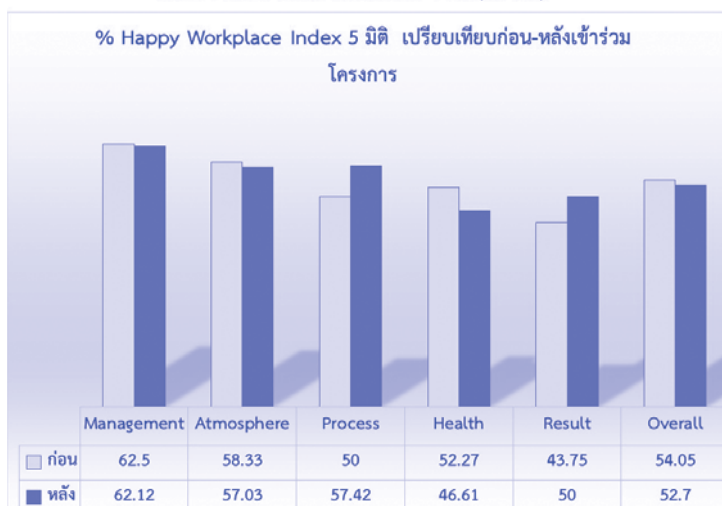
ปัจจัยที่มีผลทำให้โครงการประสบความสำเร็จของเรา คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจของทุกฝ่าย ทีมงานสร้างสุขที่เข้มแข็ง การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ แต่อยากจะบอกว่า “ปัญหาและอุปสรรคหลักๆ ก็คือผู้นำ เราต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้นำก่อน เพราะการของบประมาณมันยาก ฉะนั้นเราต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหารก่อน เราก็เลยสร้างโครงการหนึ่งขึ้นมาก็คือ ผู้นำสร้างทีม ทีมสร้างภาวะผู้นำ ก้าวสู่ความยั่งยืนด้วย Happy Workplace ปัจจัยที่ทำให้โครงการนี้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืนก็คือ พนักงาน เขาสร้างความสุขให้กับองค์กร องค์กรก็ต้องสร้างความสุขคืนให้กับพนักงาน โดยทีมงาน Happy Workplace จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน” จึงทำให้ผลเฉลี่ยความสุขระดับบุคคล โดยเฉพาะ Happy Relax , Happy Money ก็เพิ่มขึ้นจากเดิมดังกราฟด้านล่างนี้

กราฟ 3 บริษัท ซีพีเอฟ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)



ส่วนเฉลี่ยความสุขระดับองค์กรลดลง เพราะเปอร์เซ็นต์ของ Health ลดลงเยอะอาจมาจากการปรับปรุงเรื่อง สภาพแวดล้อมโรงอาหารและรสชาติของอาหารไม่ถูกปาก ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะยังไม่เรียบร้อย แต่ Result เพิ่มขึ้นจากกิจกรรมที่เราดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

กราฟ 4 บริษัท ซีพีเอฟ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)



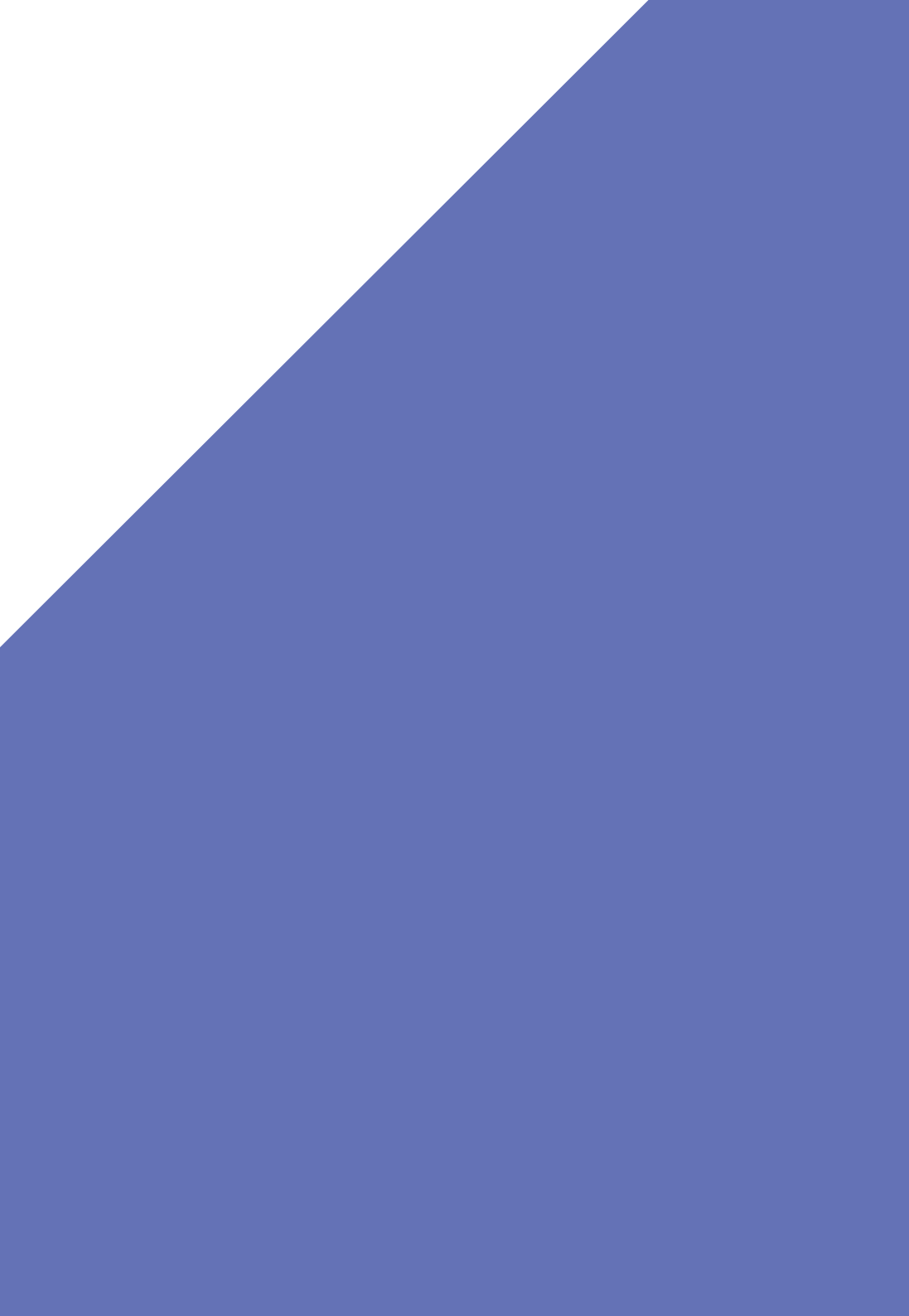
ดังนั้นเรามาสรุปลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้ และสรุปลภาพรวมเชิงผลลัพธ์ตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผล ต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	62.00	67.00	5	8.1%	
• Happy Relax		68.50	73.24	4.74	6.9%	
• Happy Money		51.60	59.82	8.22	15.9%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	54.05	52.70	-1.35	-2.5%	
• Process		50.00	57.42	7.42	14.8%	
• Result		45.45	50.00	4.55	10.0%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	510.5	605.5	95	18.6%	หน่วยงาน โรงงาน อาหาร แปรรูป 1,3
• ผลผลิต						
• % อัตราการลาออก ของพนักงานลดลง		4.09	3.73	0.36	8.8%	
• อัตราการร้องเรียน จากลูกค้าลดลง		25	14	11	44.0%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ปัน สุข	1 ศูนย์	0	2	2	200.0%	ศูนย์กลางที่ ดีกฟีกอบรม และศูนย์ ตามแต่ละ แผนก
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	100	100	1000.0%	และกำลัง ขยายผล อย่างต่อเนื่อง

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รณรงค์	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ได้แสดงออกในการปรับปรุงงานต่างๆ	เหล้า		✓			ได้
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	กิจกรรมนายเก่งลูกน้องให้ใจงานก้าวหน้า	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	ครั้งต่อปีเฉลี่ย 2 ครั้ง และ OJT.ตามแผนงานประจำครบ 100%	อุบัติเหตุ		✓			

ผลลัพธ์ที่ได้	
ก่อน	หลัง
1.พนักงานในองค์กรมีความรู้เรื่อง Happy Workplace ไม่ถึง 5 % ของพนักงาน	1.พนักงานในองค์กรมีความรู้เรื่อง Happy Workplace ไม่ถึง 90 % ของพนักงาน
2. บรรยากาศไม่ค่อยดี หัวหน้างาน ดุ และพูดจากับลูกน้องไม่ดี อยู่ใน ระดับที่ต้องปรับปรุง 47%	2.บรรยากาศดีขึ้น ทุกคนเริ่มยิ้มให้ กันและช่วยเหลือกันทำงานมากขึ้น หัวหน้าเปลี่ยนท่าทีในการพูดคุย เป็นพี่สอนน้อง น้องสอนพี่ อยู่ใน ระดับที่ดี 100 %
3.ข้อร้องเรียนจากลูกคามี 25 ครั้ง	3.ข้อร้องเรียนจากลูกค้าลดลงเหลือ 14 ครั้ง
4.อัตราพนักงานลาออก 4.09%	4.อัตราพนักงานลาออก 3.73%

และได้วางแผนในอนาคตไว้ว่าหลังจากที่เราสร้างทีมผู้นำขึ้นมาแล้ว จะต้องเข้าไปสนับสนุนทีมเหล่านั้นให้ขับเคลื่อนต่อไป ทีมทุกทีมมีความ สำคัญหมด กิจกรรมจะมีความหลากหลายมากขึ้นในอนาคต เป็นกิจกรรม ที่ดีมาก ขอแค่มีความตั้งใจเข้ามาร่วมมือกับ สสส. ตรงเป้าหมาย Happy Workplace มีประโยชน์มากต่อองค์กรจากเดิมที่ได้ทำกิจกรรมต่างๆ มามาก แต่ขาดการวัดประเมินผล ฉะนั้นต่อจากนี้จะเดินหน้าต่อ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และพร้อมที่จะสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างเต็มที่





บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน) (MILLCON STEEL PUBLIC COMPANY LIMITED) เลขที่ 99 ถนนทางหลวง 3191 ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 21180 ก่อตั้งเมื่อ 31 กรกฎาคม 2558 โดยมีพนักงานทั้งหมด 191 คน เป็นผู้ผลิตและผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็กชั้นนำของไทย และเป็นศูนย์บริการด้านผลิตภัณฑ์เหล็กแบบครบวงจร ส่งออกต่างประเทศ

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแพชั่น เมื่อปลายปี 2558 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เพราะมีความประสงค์ต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นว่า “ผู้บริหารทุกท่านเล็งเห็นความสำคัญในคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน จึงจัดให้มีโครงการนี้ขึ้น เพราะความสุขจะเป็นตัวบอกว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ อย่างไร และความสุขจากชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานทั้งสองสิ่งนี้ส่งผลต่อกันเสมอ ดังนั้นพนักงานควรมีความสุขในแบบของตัวเองทั้งสองอย่างสอดคล้องกัน จึงได้ร่วมกันทำวัฒนธรรมความสุข “ร่วมมือ เปิดใจ มิลล์คอน เฮ้” และตั้งภาพฝันองค์กร

ภาพฝันของชาวมิลล์คอน



ทีมงานสร้างสุขมีการจัดกิจกรรมระดมสมองจากบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันจัดทำเส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างสุขในองค์กร ดังนี้

นโยบายความสุข	ร่วมมือ เปิดใจ มิลล์คอน เฮ้!!	
Outcome (ผลลัพธ์)	พนักงานได้รับการดูแลเรื่องสวัสดิการอย่างดี มีรอยยิ้ม มีความร่วมมือ และเกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับ	
Output (ผลที่ได้)	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มเป็น 70%	Productivity เพิ่ม 10%
	Happy workplace index เพิ่มเป็น 55%	
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	

บริษัทได้มีการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวมอยู่ที่ 58.05 เปอร์เซนต์ และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวมอยู่ที่ 29.05 เปอร์เซนต์



จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุทธระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Money 52.19% และ Happy Work Life 52.16% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลในองค์กรอยู่ในระดับที่มีความสุขปานกลาง ส่วนกราฟความสุทธระดับองค์กร มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 25% และ Health 25% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข

ช่วงแรกๆ ที่ทีม SHARE เข้ามาให้คำปรึกษาก็ได้ให้มีการตั้งกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในมิลล์คอน โดยเน้นเรื่องตรงต่อเวลา พุดจาสุภาพ มารยาทงาม มีศีลธรรม มีความรับผิดชอบ เป็นคนคิดบวก เคารพในสิทธิของผู้อื่น และแจ้งให้ทุกคนทราบว่าเราจะสร้างองค์กรให้เป็นต้นแบบด้วยการหาทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และการทำงานเป็นทีม ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าใจ ปฏิบัติติดตามผล พร้อมทั้งให้แง่คิดเกี่ยวกับสุขภาวะทางกาย ทางใจ ทางสังคม ทางปัญญา รวมถึงคำว่า Need & Want



เพื่อการแยกแยะสิ่งที่จำเป็นกับสิ่งที่ต้องการผลลัพธ์ สิ่งที่เป็นได้มาจะเป็นสุขที่ถาวรมากกว่าสิ่งที่ต้องการซึ่งเป็นเพียงได้มาเพื่อตอบสนองความอยาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคือ ทุกข์และเสียเงิน ต่อมาก็ได้แนะนำ 10 วลีทรงพลังเพื่อคนคิดบวก ซึ่งทั้งหมดนี้เพื่อให้เราทุกคนปรับทัศนคติเชิงบวก มีการสื่อสารที่ดี

มีความกล้าแสดงออก กล้านำทุกสิ่งที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และประเมินผลว่านำไปใช้แล้วได้ผลอะไรบ้าง แล้วถึงจะเข้ามาวิเคราะห์ว่าหากปัญหาของ Happy Relax , Happy Money , Atmosphere และ Health ที่ต่ำ ว่ามาจากสาเหตุอะไร

ปัญหา	1. Happy Money	2. Happy Work Life	3. Atmosphere	4. Health
สาเหตุ	1. เงินเดือนออกช้า จ่ายหนี้สินไม่ทัน เสียดอกเบี้ย เสียเครดิต เสียสุขภาพจิต เสียเวลาทำงาน 2. พนักงานไม่เข้าใจเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน 3. การสื่อสารไม่ทั่วทั้งองค์กร เช่น เรื่องเป้าหมายขององค์กร เรื่องการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 4. โรงอาหารและสถานที่พักผ่อนมีฝุ่นเยอะมากไม่เหมาะต่อการนั่งทานอาหารหรือพักผ่อน			
ทางแนวทางการแก้ไข ปัญหา	1. ปรับปรุงกระบวนการออกเงินเดือน 2. ประกาศเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3. เพิ่มช่องทางการสื่อสาร 4. ปรับภูมิทัศน์โรงอาหารและสถานที่พักผ่อน			
กิจกรรมทาง Life Skill	• เสี่ยงตามสาย Happy Mill Radio • ปรับปรุงบอร์ดประชาสัมพันธ์อัปเดตข่าวสาร สารน่ารู้ต่างๆ ในจุดที่คนมีโอกาสดูเห็น • มีเรื่องอยากเล่ามาจับเข้าคุยกัน • ปรับภูมิทัศน์โรงงาน ปลุกต้นไม้ และใส่สแลน เพื่อล้อมเป็นกำแพง และเพื่อป้องกันฝุ่นจากข้างนอก ทำให้เกิดความร่มรื่น			
กิจกรรมทาง Work Skill	• ปรับปรุงการประกาศเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานให้ชัดเจนตั้งแต่ต้นปี			

กิจกรรมเด่นคือ ปรับภูมิทัศน์โรงอาหารหรือสถานที่พักผ่อน และเสียงตามสาย Happy Mill Radio

ปรับภูมิทัศน์โรงงาน



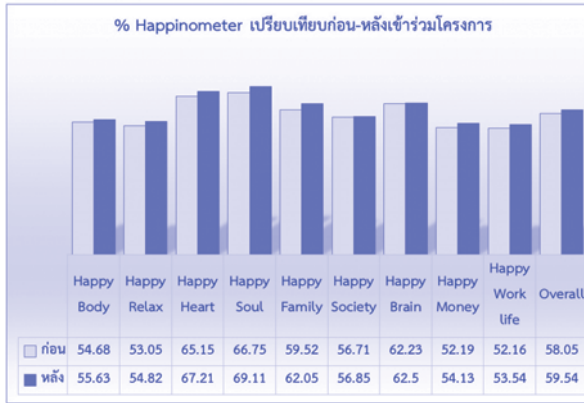
ศาลาพักผ่อน
หย่อนใจ

ต้นไม้กันฝุ่น, ให้
ความร่มรื่น



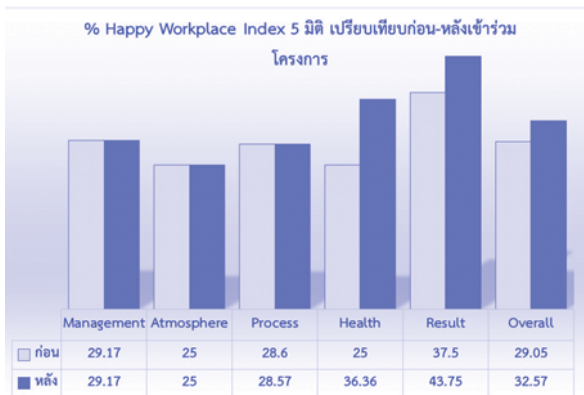
สรุปปัจจัยที่มีผลทำให้โครงการประสบความสำเร็จของเราคือ ความร่วมมือของพนักงานใช้เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ความกล้าที่จะเป็นตัวแทนในการเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางต่างๆ ของทีมงานสร้างสุข ร่วมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลจากการดำเนินงานเป็นระยะเวลา 6 เดือนทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงดังนี้

กราฟ 3 บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)



จากกราฟ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ จะเห็นได้ว่าการปรับตัวเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่าความสุขระดับบุคคลเพิ่มขึ้นจากเดิม

กราฟ 4 บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)



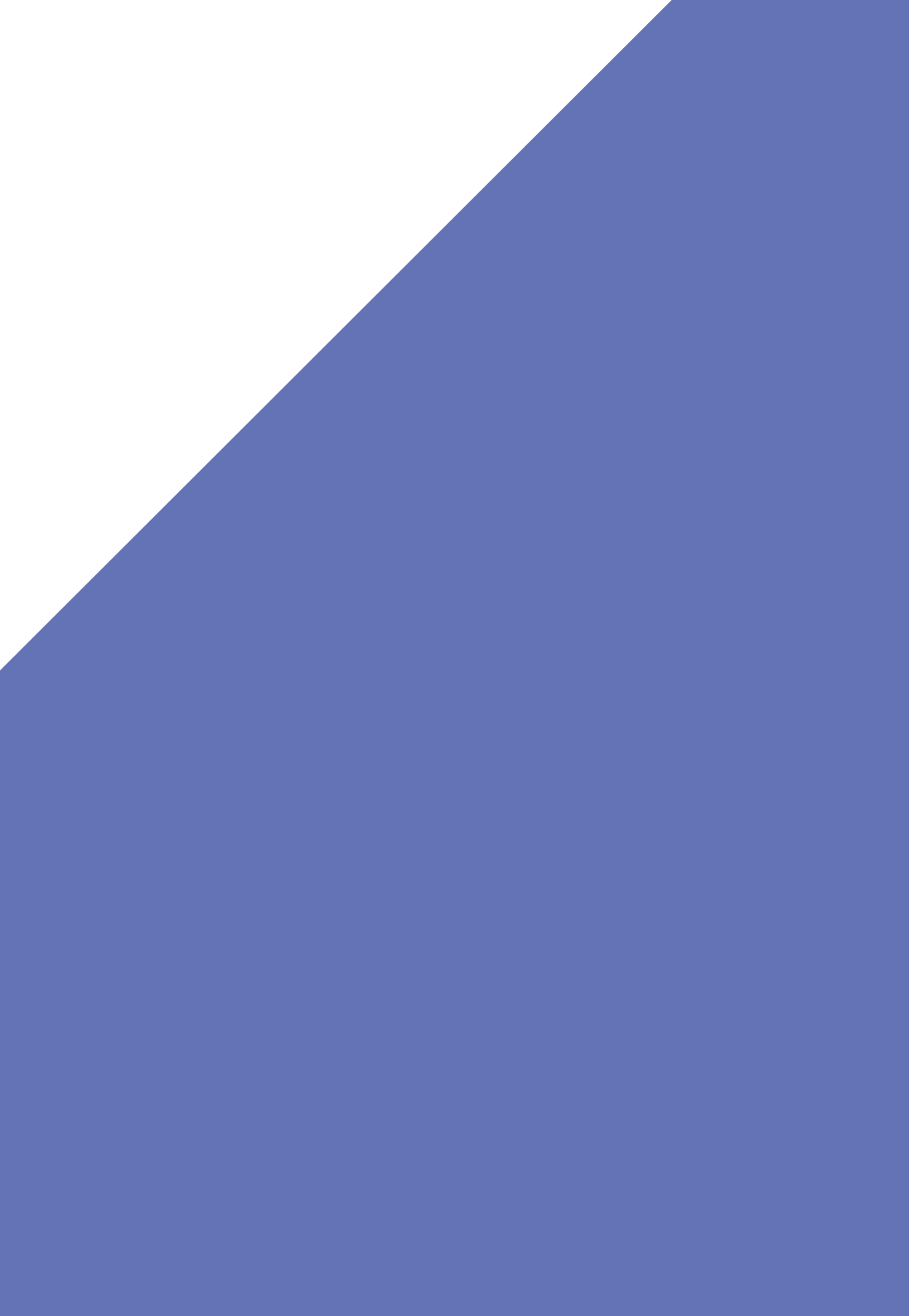
จากกราฟ % Happy Workplace Index 5 มิติ เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการมีเปอร์เซ็นต์คงที่ 3 มิติ ซึ่งเป็นผลมาจากยังไม่ได้ปรับปรุงเรื่องประกาศเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปรับปรุงกระบวนการออกเงินเดือน

ดังนั้นจึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังกล่าว
ต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผล ต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	58.05	59.54	1.49	2.6%	
• Happy Money		52.19	54.13	1.94	3.7%	
• Happy Work Life		52.16	53.54	1.38	2.6%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	29.05	32.57	3.52	12.1%	
• Atmosphere		25	25	0	0.0%	
• Health		25	36.36	11.36	45.4%	
4.3 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.4 คนป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	4	4	40.0%	ปรับ เปลี่ยนทีม งานใหม่

สรุปผลงานภาพรวมเชิงผลลัพธ์การเข้าร่วม โครงการดัง ตารางต่อไปนี้

ผลลัพธ์ที่ได้	
ก่อน	หลัง
1. การสื่อสารไม่ทั่วทั้งองค์กร	1. การสื่อสารทั่วทั้งองค์กรมากขึ้น
2. บริเวณโรงงานไม่ค่อยมีที่พักผ่อน	2. บริเวณโรงงานมีที่พักผ่อนเพิ่มมากขึ้น





บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 149 หมู่ 2 ถนนปลวกแดง-ห้วยปราบ ตำบลมาบยางพร อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง 21140 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 249 คน ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า รวมทั้งให้บริการต่างๆ เกี่ยวกับหม้อแปลงไฟฟ้า ส่งออกประเทศ มาเลเซีย ลาว พม่า ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เป็นต้น

การเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2558 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เพราะสภาพปัญหาในขณะนั้น ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรไม่ได้ตามเป้าหมาย 80% พร้อมทั้งเกิดอุบัติเหตุขึ้นเนื่องมาจากความประมาทส่วนบุคคลบ่อยขึ้น ไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากพอ วัตถุประสงค์ที่เข้าร่วมโครงการ ต้องการสร้างทัศนคติที่ดี สร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร โดยมีผลการประเมินมากกว่า 80% และเพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มงานการผลิต พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้น เพิ่มผลผลิต ลดของเสีย ลดต้นทุนการผลิต ผู้บริหารจึงได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะยกระดับความสุขของคนในองค์กร โดยการประกาศเป็นนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการทั่วทั้งองค์กร



และตัวแทนผู้บริหารได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนต้นแบบ
องค์กรสุขภาวะที่คิวิทีซี เริ่มจากการสร้างภาพฝัน พนักงานมีความสุขที่ยั่งยืน
เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวคิวิทีซี และพร้อมแบ่งปัน
ความสุขสู่สังคมภายนอก รวมถึงได้กำหนดนิยามความสุขว่า งานมั่นคง คน
มีกำลังใจ องค์กรยั่งยืน คิวิทีซีสุขทุกรายละเอียด...เ้ย

พร้อมทั้งกำหนดทีมงานสร้างสุของค์กร และคณะกรรมการส่งเสริม
ความยั่งยืนโดยระบุทีมประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติงาน
และติดตามผล ทีมประเมินผลพร้อมทั้งบอกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
และกำหนดเส้นทางสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังดังตารางข้างล่างนี้



นิยามความสุข	งานมั่นคง คนมีคั้ง องค์กรยั่งยืน คิวทีซีสุขทุกราย ละเอียด...ไ้	
ผลลัพธ์	พนักงานมีความสุขที่ยั่งยืน เกิดความภาคภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งของครอบครัว QTC และพร้อมแบ่งปันความ สุขสู่สังคมภายนอก	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น เป็น 75%	Productivity เพิ่มขึ้น 20%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 75%	Zero Defect
	Zero Accident	
	ทัศนคติของพนักงานต่อ องค์กรมากกว่า 80%	
Key Driven	Happy 8 Menu	Kaizen , TPM , Kaizen , 8 Waste
Process	SHARE Happiness Model (Training, Brainstorming , Game and activities , Award)	

บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 59.96 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 57.43 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 2 Happy ที่มีเปอร์เซนต์ต่ำมากกว่า Happy ตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 49.23% และ Happy Money 51.13% แต่ก็ถือ

ได้ว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุขกับกำลังจะมีความสุขเล็กน้อย ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 1 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Result 37.5% ซึ่งต่ำกว่า 50% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุง

กราฟ 1 บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)



กราฟ 2 บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)



เราได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์มากมายจากทีม SHARE แล้วนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้กับพนักงานและเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเริ่มโครงการ “แฮปปี้เวิร์คไลฟ์ ยึดอกภูมิใจ ในชีวิตชี” ซึ่งเป็นการเปลี่ยนวิธีคิด เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ เปิดใจเพื่อนร่วมงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุก น่าอยู่ มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในงานและนอกงาน มีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในงานและนอกงาน และสอนให้ทุกคนรู้ว่าเราสามารถสร้างความสุขด้วยตนเองได้อย่างไร **หลักสูตรอบรมคือสุขสร้างได้...ด้วยตัวเอง** เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับ Happy 8 สร้างขึ้นเพื่อสอนพนักงานของคิวทีซีเกี่ยวกับวิธีคิด ทำอย่างไรให้ตัวเองมีความสุข โดยไม่ต้องรอรองค์กร หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่คนอื่น ๆ ทั่วไป มาทำให้ตัวเองมีความสุข เพื่อต้องการให้พนักงานสามารถบริหารความทุกข์ ความสุขของตัวเองได้ด้วยปัญญา

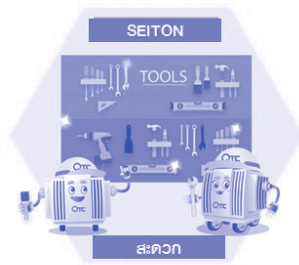
เป็นคนดี คิดดี ทำดี มีสมรรถิในการทำงาน และสามารถ รับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้	 มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เรามีความเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ Happy Heart	ความคิดดีคิดดี ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด ไม่ยอมฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง เป็นอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง
 Happy Soul	อย่าแคร์คนอื่นมากกว่ารอบคرو อย่าตามใจตัว จนลืมว่ารอบคروก็สำคัญ	 Happy Brain
อย่าแคร์คนอื่นมากกว่ารอบคرو อย่าตามใจตัว จนลืมว่ารอบคروก็สำคัญ  Happy Family	สุขสร้างได้...ด้วยตัวเอง 	ออกกำลังกายตอนไหนดี ? ตอนนี้ หรือ ตอนบ่วง  Happy Body
มีความรัก สามัคคี ปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ที่ที่กำหนด เอื้อเฟื้อ ต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และสังคม โดยการเริ่มที่ตัวเอง  Happy Society	“การออมเงิน” คือการเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายมี ในปัจจุบันโดยมีจุดประสงค์ไว้เพื่อใช้ จ่ายต่างๆ ใน “อนาคต” Happy Money	ปริมาณของ “ความสุข” ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนของ “สิ่งดีๆ” ที่เราได้รับ แต่อยู่ที่ “มุมมอง” ของเรากับตัว “สิ่งเหล่านั้น”  Happy Relax

หลังจากวิคิดเปลี่ยน การกระทำเปลี่ยน โดยส่งเสริมการทำ “Kaizen อย่างมีความสุข” และตามด้วย “สุขสร้างได้...ด้วย 5 ส.” และ “สัปดาห์ความปลอดภัยและสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร”



SEIRI
แยกให้ชัด จัดส่วนเกิน
เพิ่มเติมส่วนขาด ปราศจากความสูญเปล่า

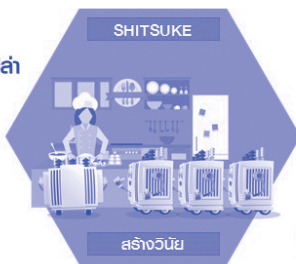
สุขสร้างได้...ด้วย 5ส



SEITON
หยิบง่าย ใช้คล่อง ว่องไว



SEISO
สะอาด
ตรวจสอบก่อนใช้ แก้ไขข้อบกพร่อง
ป้องกันการเกิดซ้ำ



SHITSUKE
สร้างวินัย
เคารพกติกา ใช้ปัญญานำนิสัย
สร้างวินัย QTC



SEIKETSU
สร้างมาตรฐาน
มาตรฐานชัด ปฏิบัติง่าย
เข้าใจตรงกัน

จึงสรุปรอบความคิดของโครงการแฮปปี้เวิร์คไลฟ์ ยึดอกภูมิใจ ใน คิวทีซีว่า “วิธีคิดเปลี่ยน การกระทำเปลี่ยน ผลลัพธ์เปลี่ยน” เราไม่ได้มีเพียง โครงการเดียวแต่ยังมีโครงการอีก 2 โครงการคือ “แฮปปี้มันนี่ ชีวิตดีดี หมดหนี้ เลิกจน” และ “แฮปปี้บอดี้ สุขภาพดีดี กายใจเป็นสุข” เพื่อแก้ไขและปรับปรุง ให้ความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรดีขึ้นในช่วง 6 เดือน ได้ ดำเนินการแล้วเราก็ได้ผลตามกราฟด้านล่างนี้

กราฟ 3 บริษัท คิวทีซี เอนเนอจี จำกัด (มหาชน)



กราฟ 4 บริษัท คิวทีซี เอนเนอจี จำกัด (มหาชน)



จะเห็นได้ว่ากราฟ % Happinometer และ % Happy Workplace index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการทุกตัวเพิ่มขึ้น ภาพรวมก็เพิ่มขึ้น จึงขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิต ตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1Happino meter	เพิ่มขึ้น	59.96	63.17	3.21	5.4%	
• Happy Relax		49.23	52.15	2.92	5.9%	
• Happy Money		51.13	55.97	4.84	9.5%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	57.43	79.05	21.62	37.6%	
• Result		37.5	100	62.5	166.7%	
4.3Productivity	เพิ่มขึ้น	531,587.10	664,483.87	132896.77	25.0%	
• ผลิตภาแรงงาน						
• ผลิตภาพรวม		0.36	0.68	0.32	88.9%	
4.4องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	เดิมเป็น ห้องสมุด ปรับรูป แบบมา เป็นศูนย์ สร้างสรรค์ ปันสุข

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.6 คนปั่นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	5	5	50.0%	และกำลัง ขยาย ผลอย่าง ต่อเนื่อง

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการ แสดงออก		✓	ได้ แสดงออก ในการ ปรับปรุง งานต่างๆ	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาส และรายได้		✓	ประกวด Kaizen	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนา ตนเอง		✓	ได้เข้า อบรมทั้ง ภายใน และ ภายนอก องค์กร	อุบัติเหตุ		✓			

และสรุปผลภาพรวมเชิงผลลัพธ์ ตามตารางต่อไปนี้

ผลลัพธ์ที่ได้	
ก่อน	หลัง
1.ความผูกพันองค์กรของพนักงาน อยู่ 74.88%	1.ความผูกพันองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้นเป็น 76.46%
2. ผลิตภาพแรงงานต่ำ	2.ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นจากปีที่ แล้ว 25%
3. ผลิตภาพรวมองค์กรต่ำ	3.ผลิตภาพรวมองค์กรเพิ่มขึ้นจากปีที่ แล้ว 25%
4. อัตราการลาออกของพนักงาน เดิม 1.73 %	4.อัตราการลาออกของพนักงาน ลดลง 1.37%
5. ความร่วมมือร่วมใจของ พนักงานน้อย	5.ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เพิ่มขึ้น

ประโยชน์ที่พนักงานได้รับคือ มีทักษะในการจัดการความทุกข์ ความสุข
ของตนเองได้ สามารถในการจัดการรายรับ-รายจ่าย การจัดการหนี้สิน รายได้
เพิ่มขึ้นจากการได้รับโบนัส สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอุบัติเหตุจาก
การทำงาน

บริษัทมีแผนการขยายทีมและแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความยั่งยืน



ESSILOR

บริษัท เอสซีลอร์ ออปติคอล แลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด (Essilor Optical Laboratory (Thailand) Co., Ltd.) ตั้งอยู่ที่เลขที่ 700/274 หมู่ 1 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ถนนบางนาตราด กม.57 ตำบลบ้านเก่า อำเภอบางพลี จังหวัดชลบุรี 20160 ก่อตั้งเมื่อ 1 สิงหาคม 2550 โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,042 คน ผลิตและประกอบเลนส์แว่นตาและแว่นตากันแดด ส่งออกประเทศแถบยุโรป และในประเทศไทย

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2558 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานดีขึ้น ลดของเสีย และลดต้นทุนการผลิต ซึ่งผู้บริหารประกาศนโยบายและความมุ่งมั่นว่า “สำหรับผมแล้ว ความสุขในการทำงานคือ คุณรู้สึกสนุกกับงานที่คุณทำ คุณได้ผลิตผลงานที่ดีๆ ออกมาและรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ คุณได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี คุณได้รับการยอมรับในผลงานที่คุณทำ คุณมีแรงบันดาลใจในการทำงานและใส่ใจในความรับผิดชอบ ซึ่งความสุขในการทำงานเราสามารถสร้างได้ด้วยตัวเราทุกคน ไม่มีใครสามารถยึดเย็ดความสุขให้ใครได้แต่เราทุกคนสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุขร่วมกันได้ ดังนั้นผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานในองค์กรตั้งทีมขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะของเอสซีลอร์ และกำหนดเส้นทางความสำเร็จ หรือที่เรียกว่า Outcome Map ดังนี้

นโยบายความสุข	ให้พนักงานมีความสุขในองค์กรที่เป็นเลิศ	
ผลลัพธ์	องค์กรเป็นเลิศ พนักงานมีความสุข รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer 75%	Global MBO 95%
	Happy Workplace Index 65%	ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชน
	Increase 2% /ปี	
	CSR 4 ครั้ง / ปี	
Key Driven	Happy 8 Menu	Easy Work Life by 8G Life-Lean initiative for Excellence
Process	SHARE Happiness Model and Happy Stories	

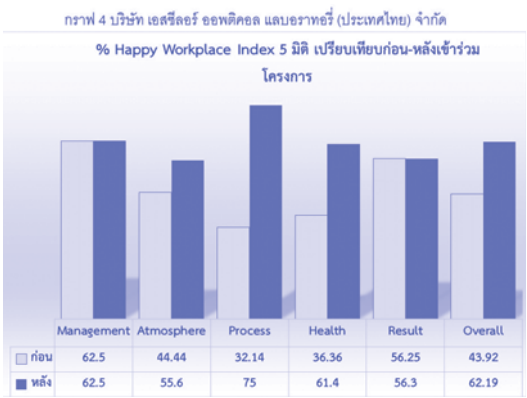
บริษัทจึงได้มีการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีค่าเฉลี่ย 64.92 เปอร์เซนต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีค่าเฉลี่ย 43.92 เปอร์เซนต์



จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Relax 57.76% และ Happy Money 58.25% ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 1 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Process 32.14% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ต่ำกว่า 50%

เราได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากทีม SHARE เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การวัดความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร โดยผ่านกระบวนการที่ SHARE แนะนำว่าเมื่อรู้ปัญหา ต้องหารากปัญหาให้เห็นข้อเท็จจริงเสมอ จะได้แก้ไขอย่างตรงไปตรงมา อย่ามองเห็นแต่ข้ออาจจะต่างๆ ที่เราสร้างขึ้นเพื่อป้องกันตนเอง ถ้าได้ข้อเท็จจริงแล้วจะทำให้เราแก้ไขปัญหาได้จริงๆ เช่นกัน และปัญหาดังกล่าวจะไม่กลับมาให้เราปวดหัวอีก และก่อนที่เราจะดำเนินการอะไร ทาง SHARE ให้เราลองสังเกตตนเอง เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน ไม่ว่าจะเป็นทีมงานในโครงการนี้ หรือทีมงานในการทำงานว่ามีนิสัยอย่างไร เพื่อให้รู้เขา รู้เรา และทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น พร้อมกับเล่นเกมต่างๆ ให้สะท้อนถึงชีวิตการทำงานในหน่วยงานจริงเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะคนดี Teamwork ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ แล้วจึงนำพวกเรามาระดมสมองโดยเน้นความสำคัญของคนทุก

ระดับทำให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อสร้างกิจกรรมทั้งในและนอกงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานและองค์กรไม่มีความสุข จึงได้กิจกรรมเด่นมา 3 กิจกรรม คือ กิจกรรม **“8 G suggestion”** (ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น) กิจกรรม**“เงินถุงบ้าน”** กิจกรรม**“ขยะสร้างสุข”** ซึ่งได้ผลจากการดำเนินงานแก้ไขและปรับปรุงให้เกิดความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรในช่วง 6 เดือนที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าวต่อไปนี้



จะเห็นว่าเปอร์เซ็นต์ Happy Relax , Happy Money และ Process เราเพิ่มขึ้นแล้วได้ผลลัพธ์อื่นๆ ในเชิงปริมาณเพิ่มขึ้นอีกด้วยดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผล ต่าง	
4.1Happinometer	เพิ่มขึ้น	64.92	64.81	-0.11	-0.2%	
• Happy Relax		57.76	58.02	0.26	0.5%	
• Happy Money		58.25	61.61	3.36	5.8%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	43.92	62.19	18.27	41.6%	
• Process		32.14	75	42.86	133.4%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	4.00	2	2	50.0%	
• อัตราการลาออก ลดลง						
• Service rate เพิ่ม ขึ้น		0	5	5	100.0%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	เรียกศูนย์ Happy Corner
4.6 คนป็นสุข	อย่าง น้อย 10 คน	0	42	42	420.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รณรงค์	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		√	ได้แสดงออกในการปรับปรุงงานต่างๆ	เหล้า		√			
• ได้มีโอกาสและรายได้		√	8 G, Tea Talk and Coffee Talk	บุหรี		√			
• ได้พัฒนาตนเอง		√	ได้เข้าอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	อุบัติเหตุ		√			

และได้ผลลัพธ์อื่นๆ ในเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วยดังนี้

ก่อน	หลัง
1.พนักงานมีความพึงพอใจน้อย	1.พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น
2.ไม่มีการบริหารจัดการขยะในองค์กร	2.มีการจัดการขยะในองค์กร ลดปริมาณขยะที่ต้องทิ้งได้ 406 กิโลกรัม ต่อเดือน สภาพแวดล้อมดีขึ้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร





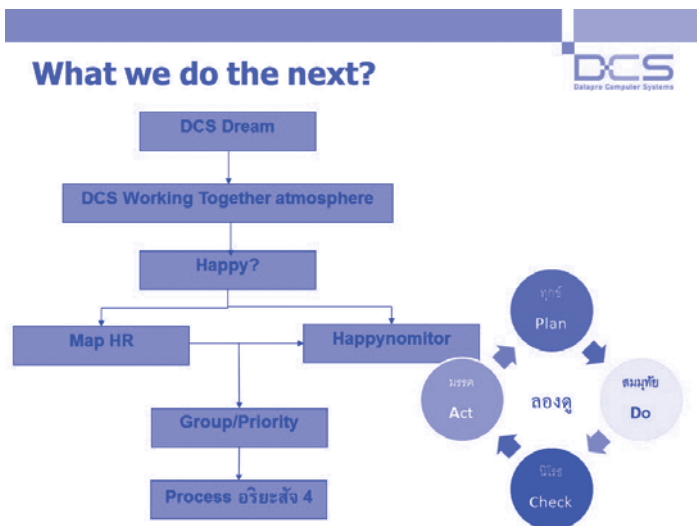
บริษัท ดาต้าโปรคอมพิวเตอร์ซิสเต็มส์ จำกัด

บริษัท ดาต้าโปรคอมพิวเตอร์ซิสเต็มส์ จำกัด (Datapro Computer Systems Co.,Ltd.) สำนักงานใหญ่ เลขที่ 1 ซอยพรีเมียร์ ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250 ก่อตั้งเมื่อเดือนธันวาคม 2529 จำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบครบวงจร ครอบคลุมตั้งแต่เครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อการจัดโครงสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบงานเพื่อการบริหารจัดการ ตลอดจนระบบการแสดงผลผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

จากสภาพปัจจุบันเห็นว่า การสื่อสารกันเองในองค์กรของเรามีปัญหา บางครั้งเพียงเรื่องเล็กน้อย สามารถแก้ไขได้ด้วยการพูดคุย กลับถูกละเอียดจนกลายเป็นปัญหาที่ทำให้เราไม่เข้าใจกัน ในขณะเดียวกันที่ฝ่าย HR และ คุณฉัตรชัย ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งเป็น Deputy Managing Director ได้มีโอกาสร่วมฟังโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น มา จึงได้ทำการระดมความคิดว่าเราน่าจะสามารถเข้าร่วมโครงการและนำความรู้ที่ได้จากโครงการมาปรับใช้กับองค์กรของเราได้ เราจึงมีการประเมินความสุุขระดับบุคคล (Happinometer) กับความสุุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่าความสุขระดับบุคคล(Happinometer)โดยภาพรวม 56.2 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 41.59 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง แต่พอสังเกตความสุขระดับต่ำที่สุดคือ Happy Relax 46.34% , Happy Society 50.66% ส่วนความสุขระดับองค์กร คือ Process 36% , Health 25% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุง โดยทีม SHARE ให้แนวทางในการดำเนินโครงการ เราจึงได้มีการจัดตั้งทีมงาน และกำหนดเส้นทางสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ดังรูป what we do the next?



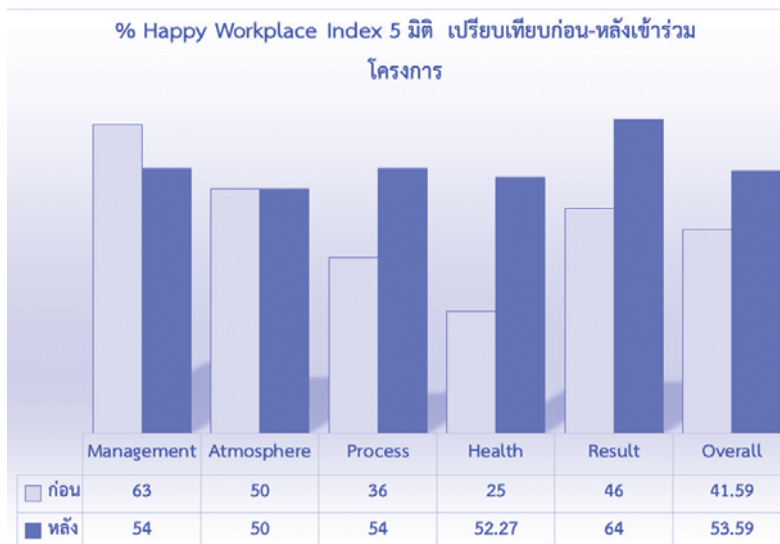
และเราได้ริเริ่มกิจกรรมแรก “กิจกรรมความสุขที่ตามหาอยู่ที่ใด” จากกิจกรรมนี้เราได้ข้อมูลที่เรียกว่า ความสุขที่พนักงานต้องการและความสุขในระดับองค์กรที่ทุกคนจะสามารถมีความสุขร่วมกันได้ โยงไปถึงการนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์มาใช้ในกระบวนการที่เรียกว่า หาทุกข์ (ปัญหา) หาสมุทัย (สาเหตุ) หานิโรธ (ดับทุกข์) หามรรค (วิธีการ) ที่ได้รับจากทีม SHARE และแนวทางของผู้บริหารเราจึงสร้าง Happy Workplace ภาพได้ “ERHaHa Project” เป็นโครงการใหญ่ และมีโครงการย่อย คือ “ERHaHa Meeting”



ซึ่งมีกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ **Moring Brief , ER-Meeting & Other Unit Join meeting , follow up remaining task and incident , Friday evening meeting** เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร มีทั้งคุยกันเองในทีม คุยกันระหว่างทีม ทำให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและหัวหน้าที่หรือผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟัง ผลลัพธ์ที่ได้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้เสมอ การสื่อสารมีคุณภาพมากขึ้น มีความเข้าใจกันทั้งในทีมและนอกทีม จากนั้นได้ทำกิจกรรม ERHaHa Happy Hug เพื่อให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการได้เปิดเผยความรู้สึกในใจกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางสำหรับการฝึกให้เกิดการคิดบวก ผลลัพธ์ที่ได้ลดช่องว่างและความไม่เข้าใจระหว่างกันให้น้อยลง พนักงานมีความสุข พนักงานเปิดใจ และมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมากขึ้น พร้อมกับดำเนินกิจกรรม ERHaHa Run เพื่อให้พนักงานผ่อนคลาย แลกเปลี่ยนหรือมีโอกาสดำเนินการเรื่องอื่นๆ นอกจากเรื่องงาน กิจกรรมที่ทำร่วมกันนอกเหนือจากการทำงานประจำวัน ซึ่งผลที่ได้หลังการดำเนินการต่างๆ ดังกราฟต่อไปนี้



กราฟ 4 บริษัท ดาต้าโปรคอมพิวเตอร์ซิสเต็มส์ จำกัด



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ % Happy Workplace index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงขอสรุปผลลัพธ์ภาพรวมของการดำเนินงานในเชิงปริมาณดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผล ต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	56.2	57.8	1.6	2.8%	
• Happy Relax		46.34	47.53	1.19	2.6%	
• Happy Money		58.69	59.97	1.28	2.2%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	41.59	53.59	12	28.9%	
• Process		36	54	18	50.0%	
• Health		25	52.27	27.27	109.1%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	88	92	4	4.5%	
• Operation% Completed Support Case						
4.4 คนป็นสุข	อย่าง น้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.5 ผลผลิตของ Decent Work				4.6 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รณรงค์	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		√	ERHaHA Meeting	เหล้า		√			
• ได้มีโอกาสและรายได้	√			บุหรี		√			
• ได้พัฒนาตนเอง		√	ERHaHA Meeting 100%	อุบัติเหตุ	√				

และสรุปผลลัพธ์ภาพรวมของการดำเนินงานในเชิงคุณภาพดังนี้

ก่อน	หลัง
1. ลูกค้าพอใจในการบริการ 87% เพราะสื่อสารไม่ตรง ไม่ทันต่อสถานการณ์	1. ลูกค้าพอใจในการบริการเพิ่มมากขึ้นเป็น 93% เพราะสื่อสารอย่างมีระบบมากขึ้น
2. พนักงานเครียด เพราะมีการพูดคุยน้อยเกินไป ทำให้ไม่เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน	2. พนักงานเครียดน้อยลง เพราะมีการพูดคุยเปิดพื้นที่ส่วนตัวกันมากยิ่งขึ้น
3. เวลาในการประชุมเฉลี่ย 3 ชั่วโมง 30 นาที	3. เวลาในการประชุมลดลง 1 ชั่วโมง 40 นาที





บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด

บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 31/2 หมู่ 3 ถนน
บางนา-ตราด กม.23 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
10540 ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2507 นำเข้าผลิตภัณฑ์สีทาอาคารคุณภาพสูงจาก
บริษัท โตอะ เพ้นท์ (TOA Paint) ประเทศญี่ปุ่น

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น
เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE)
เพราะมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข พัฒนาบุคลากร พัฒนา
กระบวนการทำงานดีขึ้น เพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนการผลิต โดยผู้บริหารมองเห็น
ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น ต้องมีจุดเริ่มต้นที่สำคัญ
คือคนในองค์กรต้องมีความสุขและสนุกกับการทำงานซึ่งการสร้างองค์กรให้
เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จขององค์กร เมื่อเราสามารถสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขและสนุก
กับงาน เราเชื่อว่าพนักงานจะมีพลังในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนและสำคัญที่สุด จะสามารถสร้างให้
เกิดความผูกพันในองค์กรได้ด้วยระบบ Employee Engagement ดังนั้นเรา
จึงเข้าร่วมโครงการและได้กำหนดนโยบายความสุข TOA เป็นบ้านหลังที่สอง

มาทำงานมีความสุข สนุกสนาน TOA = Home Happiness พร้อมแต่งตั้ง
ทีมสร้างสุข และตั้งกติการายาในการอยู่ร่วมกันของทีมว่า ตรงเวลา รับฟัง
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันคิดและแก้ปัญหา ให้อภัยซึ่งกันและกัน ร่วม
มือร่วมใจกันทำงาน และสร้างภาพฝันองค์กรกับนิยามความสุขว่า มุ่งสู่องค์กร
แห่งอนาคต ก้าวต่อไปด้วย Happy Workplace โดยมี Outcome Map หรือ
เส้นทางสู่ความสำเร็จ ดังนี้



นโยบายความสุข	TOA เป็นบ้านหลังที่สอง มาทำงานมีความสุข สนุกสนาน TOA = Home Happiness	
ผลลัพธ์	มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต ก้าวต่อไปด้วย Happy Workplace	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น 10%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น 10%	Kaizen Project achieved to Company Target
Key Driven	Happy 8 Menu	กิจกรรม Happy แบ่งปันความสุข Kaizen & Suggestion Project
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้มีการวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 55.45 เปอร์เซนต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 54.6 เปอร์เซนต์

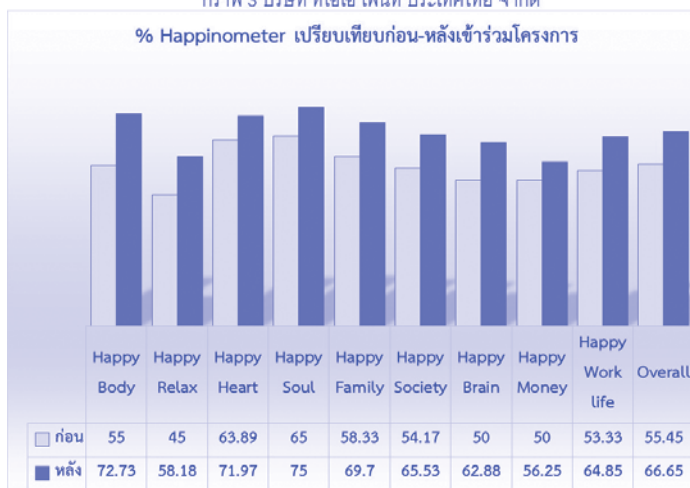


จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุทธระดับบุคคล มี 3 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Relax 45%, Happy Brain 50% และ Happy Money 50% ส่วนกราฟความสุทธระดับองค์กร มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 50% Health 48% และ Result 48% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50%

ช่วงแรกๆ ของการเข้าร่วมโครงการกับ SHARE มีความเข้าใจที่คาดเคลื่อนกันอย่างมาก เนื่องจากทางบริษัทได้เรียนรู้การทำ Happy Workplace จากในสื่อต่างๆ มาก่อนข้างเยอะและได้นำมาทดลองทำในองค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว โดยการจัดทีมตาม Happy 8 menu พร้อมกำหนดหน้าที่ของทุกความสุข คือตัวแทนพนักงานในการออกแบบกิจกรรมความสุขตัวแทนพนักงานประชุมประจำเดือน ประสานและแชร์ข้อมูลกิจกรรมความสุขกับพนักงานในสายงาน ร่วมจัดกิจกรรมความสุขเพื่อพนักงาน ซึ่งในแต่ละทีมจะมีกิจกรรมสร้างสุขนอกงานให้กับพนักงานเยอะมาก แต่กิจกรรมนั้นไม่ได้ตอบโจทย์ความสุขในงานเท่าที่ควร ซึ่งทีม SHARE ให้เปลี่ยนวิธีคิดใหม่ว่าเราควรสร้างสุขในงานมากกว่าสร้างสุขนอกงาน เพราะมันเป็นทุกข์ที่เกิดจากการทำงาน ถ้าปลดทุกข์ได้ก็จะทำให้เกิดสุขที่ถาวรได้ จึงเริ่มด้วยการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติ พฤติกรรม พร้อมเปลี่ยนกระบวนการในการสื่อสารสร้างการทำงานเป็นทีม สร้างภาวะผู้นำ และอื่นๆ อีกมากมาย โดยทุกสิ่งทุกอย่างปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ความสุทธระดับบุคคล ความสุทธระดับองค์กร ผ่านกระบวนการใช้เครื่องมือ 10 วิธีคิดบวก การทำसानเสวนา การทำ DISC หรือคน 4 ทิศ การบริหารจัดการการเงิน 8 Wastes Kaizen Suggestion 5 ส. และการหาปัญหา รากปัญหาหรือสาเหตุ แนวทางการแก้ไขและออกมาเป็นกิจกรรมต่างๆ และมีกิจกรรมเด่นคือ Morning Talk และการรณรงค์ 10 วิธีในแผนก จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

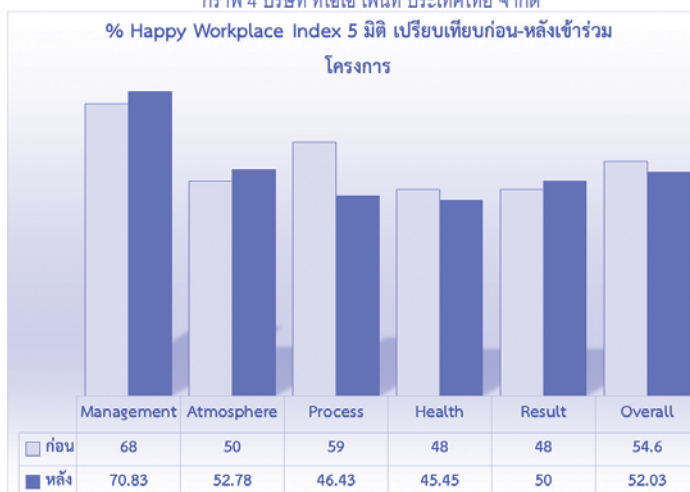
กราฟ 3 บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด

% Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟ 4 บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ ประเทศไทย จำกัด

% Happy Workplace Index 5 มิติ เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



จากกราฟเปอร์เซ็นต์ความสุกระดับบุคคล ทุก Happy เพิ่มขึ้นทำให้ภาพรวมเพิ่มขึ้นเป็น 66.65% ส่วนความสุระดับองค์กรมีทั้งขึ้นและลงในแต่ละมิติ ซึ่งเป็นสิ่งที่เราต้องหากิจกรรมมาปรับแก้ไขต่อไปในอนาคต เพราะตอนนี้เราแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere) ได้ดีขึ้น จึงขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผล ต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	55.45	66.65	11.2	20.2%	
• Happy Relax		45.00	58.18	13.18	29.3%	
• Happy Brain		50.00	62.88	12.88	25.8%	
• Happy Money		50.00	56.25	6.25	12.5%	
4.2 MapHR		54.6	52.03	-2.57	-4.7%	
• Atmosphere		50.00	52.78	2.78	5.6%	
• Health		48.00	45.45	-2.55	-5.3%	
• Result		48.00	50	2	4.2%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	500	580	80	16%	
• OT ลด						
• Summary Kaizen Participation Performance	154 เรื่อง	154	241	87	56.5%	
4.4 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	2	2	20.0%	

4.5 ผลผลิตของ Decent Work				4.6 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วย Kaizen	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้	✓		ประกวด Kaizen	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	เข้าอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	อุบัติเหตุ	✓				

ผลลัพธ์ที่ได้	
ก่อน	หลัง
1. ต่างคนต่างทำงาน	1.ทำงานร่วมกันมากขึ้น ช่วยเหลือกันมากขึ้นและทำให้งานออกมาได้มากขึ้น



MONSANTO



บริษัท มอนซาโต้ ไทยแลนด์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

บริษัท มอนซาโต้ ไทยแลนด์ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตั้งอยู่ที่ อาคาร
รสา ทาวเวอร์ เลขที่ 555 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ
10900 ก่อตั้งเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2511 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้นกว่า 250 คน
ใน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ พิษณุโลก เชียงราย ขอนแก่น และสกลนคร ธุรกิจ
ของเราประกอบไปด้วยเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดลูกผสม จำหน่ายภายใต้ชื่อ คีตาล์บ
เมล็ดพันธุ์ฝัก จำหน่ายภายใต้ชื่อ เซมินัส

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรม
แพชั่น เมื่อปลายปี 2559 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
(SHARE) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรักและสามัคคีในองค์กร และเพื่อ
พัฒนากระบวนการที่ดีโดยผู้บริหารต้องการให้พนักงานมีความสุขในด้านการ
ทำงานและการใช้ชีวิต คุณประทีป บอส ซึ่งเป็นผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นที่
จะทำให้มอนซานโต้เป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างแท้จริงและยั่งยืน ให้พนักงาน
มีความสุขกาย สุขใจ มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานในการใช้ชีวิต มีความ

พึงพอใจ และมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวมอนซานโต้ ทางฝ่ายบริหารพร้อมสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วมโปรแกรม Happy workplace และเริ่มดำเนินงานตามแนวทางของ SHARE



โดยพนักงานและผู้บริหารร่วมกันสร้างภาพฝันและนิยามความสุขของมอนซานโต้ว่า “มอนซานโต้หนึ่งใจ ชูธงก้าวไกลด้วยมือเรา” ซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการคือ “พนักงานทุกคนมีความสามัคคี ก้าวหน้า มั่นคง มั่งคั่งและมีความสุข” พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จที่คาดหวังดังตารางข้างล่างนี้

นิยามความสุข	มอนซานโต้หนึ่งใจ ธุรกิจก้าวไกลด้วยมือเรา	
ผลลัพธ์	พนักงานทุกคนมีความสุข ทั่วหน้า มั่นคง มั่งคั่ง และมีความสุข	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น เป็น 75%	Productivity
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 65%	อัตราการลาออกลดลง 50% จากปีที่แล้ว (8.3%)
Key Driven	Happy 8 Menu	Kaizen, TPM , Kaizen , 8 Waste
Process	SHARE Happiness Model	

ต่อมาจึงได้กำหนดทีมกับบทบาทหน้าที่ของทีมสร้างสุขขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ทีมคือ ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ และทีมติดตามผล พร้อมกับสร้างกติกาการอยู่ร่วมกันในองค์กร คือเปิดใจ เปิดทัศนคติในการอยู่และทำงานร่วมกัน มีน้ำใจและแบ่งปันซึ่งกันและกัน ทักทายกันในองค์กร สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรม Happy Workplace ร่วมรับประทานอาหารและเรียนรู้ร่วมกันสองอาทิตย์ครั้ง เปิดเพลงสร้างบรรยากาศในองค์กรตอน 16.30 น และรักษาเวลา

บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 62.01 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 66.05 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับที่ดีควรพัฒนาให้ดี

ยิ่งขึ้น ดังกราฟต่อไปนี้



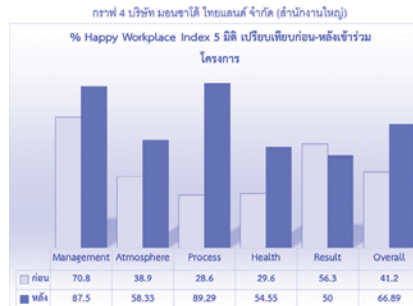
แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 1 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำมากกว่า Happy ตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 49.05% แต่ก็ถือว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 38.9% Process 28.6% และ Health 29.6% ซึ่งต่ำกว่า 50% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาสาเหตุ แนวทางการแก้ไขปัญหาตามสิ่ง ที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กร พร้อม เลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น Happy Lunch & Learn (เฮฮาเพลิน เล่นและ เรียนช่วงเที่ยงวัน เนื่องจากปัญหาของการบริหารจัดการงานและเวลาอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น ฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน พนักงานมีความเข้าใจเพื่อนมากยิ่งขึ้น ใส่ใจกันมากยิ่งขึ้น และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการทำงานเพื่อการเข้าใจ



ภาพรวมของการทำงานทั้งระบบ และอีกหนึ่งกิจกรรม Sharing your love (แบ่งปันความรัก ความห่วงใย) เนื่องจากปัญหาความตึงเครียดในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น และมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานรู้สึกเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และกิจกรรม Happy Relax Exercise Day (เดินสนุกสุดมันส์กับ T15)

เนื่องจากปัญหาความตึงเครียดในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน ลดความเสี่ยงโรค Office Syndrome และได้ประเมิงานที่มีคุณค่าในการสร้างโอกาสและรายได้ การพัฒนาตนเอง การกล้าแสดงออก และศูนย์สร้างสรรค์ปันสุข จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะเราได้แก้ไขปัญหาดังตรงจุด เช่น ปัญหาด้าน Happy Relax , Atmosphere , Process , Health ส่วนเปอร์เซ็นต์ความสุขที่ต่ำลงก็ Happy Body และ Result เราคงต้องไปเข้ากระบวนการแก้ไขให้ตรงจุดมากขึ้นอีกครั้งแต่มาดูผลต่อไปในอนาคต แต่สำหรับช่วงนี้ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผล ต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	62.01	66.11	4.1	6.6%	
• Happy Relax		49.05	53	3.95	8.1%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	41.2	66.89	25.69	62.4%	
• Atmosphere		38.90	58.33	19.43	49.9%	
• Process		28.60	89.29	60.69	212.2%	
• Health		29.60	54.55	24.95	84.3%	
4.3 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.4 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.5 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		√	ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วย Kaizen และออกแบบกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	เหล้า	√				
• ได้มีโอกาสและรายได้	√			บุหรี	√				
• ได้พัฒนาตนเอง		√	ชั่วโมงอบรมเพิ่มขึ้นจาก 7 ชั่วโมงเป็น 49 ชั่วโมง	อุบัติเหตุ	√				

พนักงานขององค์กร ไม่มีการสูบบุหรี่ ไม่มีการดื่มสุรา ไม่มีอุบัติเหตุ ดังนั้นจึงไม่มีการรณรงค์ใดๆ

ผลลัพธ์ที่ได้		ได้จากการทำกิจกรรมใด
สุขภาพ	กาย	ได้ออกกำลังกาย ขยับตัวระหว่างทำกิจกรรม
	ใจ	ได้เรียนรู้การแบ่งปันผ่านทางกิจกรรมต่างๆ
	สังคม	ได้สร้างสัมพันธ์อันดี มีการใช้เวลาร่วมกันในออฟฟิศ
	ปัญญา	ได้ความรู้หรือทักษะเพิ่มเติมจากการฝึกอบรม
ความมั่นคง	ชีวิตทำงานและส่วนตัว	ได้มีความสัมพันธ์ในออฟฟิศที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น มีการทานข้าวกลางวันร่วมกัน และสนิทสนมกันแบบคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น
งานที่มีคุณค่า	การได้แสดงออก	ได้นำเสนอผลงาน เสนอความคิดเห็น ระหว่างการทำกิจกรรม
	การได้รับการยอมรับ	เพื่อนๆมีการรับฟังความคิดเห็น และมีการแบ่งปันความคิดเห็นในกลุ่มร่วมกัน
	การได้พัฒนาตนเอง	ได้พัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมอบรม มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น และความรู้ในการทำงานที่มากขึ้น
	การมีความเท่าเทียมกันทางเพศ	ทุกคนในออฟฟิศสามารถแสดงความคิดเห็นได้ มีการรับฟังความคิดเห็นและทุกคนมีความเท่าเทียมกันทางเพศ





สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น ที่ตั้งหน่วยงาน 88/40 หมู่ที่ 4 อาคารเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 84 พรรษา สาธารณสุขซอย 6 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 ก่อตั้งเมื่อ 6 มีนาคม 2551 มีจำนวนพนักงาน 120 คน

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแพชชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมโครงการ คือ ผลการตรวจสอบสภาพประจำปี ที่มีพนักงานในองค์กรอยู่ในกลุ่มเสี่ยง แคมบรรยากาศในการทำงาน การสื่อสารการทำงานเป็นทีมไม่ค่อยดี จึงมีวัตถุประสงค์ในการเข้าโครงการเพื่อต้องการให้คนในองค์กร เก่ง ดี มีสุข ซึ่งหมายความว่าคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตและทักษะชีวิตดีขึ้น รวมถึงเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรได้

และนายแพทย์อนุชา เศรษฐเสถียร เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติได้ประกาศนโยบายว่า “ผมอยากให้ชาวสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติของเรา อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคีกลมเกลียว ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สนุกสนาน



ทั้งกายและใจ ซึ่งจะทำให้สามารถ สร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพได้” จึงได้ จัดตั้งทีมงานสร้างสุขในองค์กร ประกอบไปด้วย ทีมน้องเหนียมทีมคือทีมประชาสัมพันธ์ ทีม IQ 1669 คือทีมจัดการองค์ความรู้ ทีม พญามดคือทีมปฏิบัติ-ติดตามผล และทีม ประเมินผล รวมถึงการกำหนดบทบาท

หน้าที่ของแต่ละทีม หลังจากนั้นจึงช่วยกันระดมสมองหาภาพฝัน-นิยามความสุขของ สพฉ. คือ สพฉ. เป็นองค์กรแห่งความสุขและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมหาข้อสรุปว่าพฤติกรรมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของชาว สพฉ. คือยิ้มแย้มแจ่มใส วาจาไพเราะ สวัสดิ์เข้า-เย็น ตรงต่อเวลา รักษา มารยาท รักกัน มีน้ำใจ ทำงานเป็นทีม ขอโทษให้อภัย เป็นกำลังใจ ให้โอกาส พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จดังนี้

Outcome

Outcome

สพฉ.เป็นองค์กรแห่งความสุข และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

Output

คนในองค์กรมีความสุข ภาวะที่ดี มีความสุข มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Process

- 1.จัดตั้งทีมสร้างสุข
- 2.มีการประชาสัมพันธ์
- 3.มีการสื่อสาร
- 4.สำรวจปัญหา
- 5.อบรม

Stakeholder

- 1.บุคลากรภายในและภายนอก
- 2.หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น
- 3.ประชาชน

หลังจากนั้นได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 58.30 เปอร์เซ็นต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 45.45 เปอร์เซ็นต์



จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า Happy ตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 53.52% และ Happy Work 51.03% ถือได้ว่าพนักงานของเรามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 11.1% และ Process 21.4%

ดังนั้นทีม SHARE จึงให้ข้อคิดเห็นว่าเราควรจะแก้ไขจากต้นเหตุของปัญหามากกว่าปลายเหตุของปัญหา โดยผ่านกระบวนการต่างๆ ซึ่งเริ่มจากการปรับแนวคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แล้วจึงมีวิเคราะห์ปัญหา ทารากหรือสาเหตุ ปัญญา แนวทางการแก้ไขปัญหามา แล้วถึงออกมาเป็นกิจกรรม ซึ่งระหว่างการเล่นเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ พร้อมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหานั้น ทีม SHARE ทำให้เห็นว่าเราต้องสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานตลอดเวลาให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้ เช่น กิจกรรมจอมขยับ นวดตืดสรีระ คลินิกให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ กิจกรรมปันกัน ปันสุขเรื่องกีฬา

หรือสิ่งของ หรือบัดดี้ และกิจกรรมรักฉันฉันเพื่อเธอ หรือพี่สอนน้อง หรือการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ได้ผลดังนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะ Happy Relax , Happy Work Life , Atmosphere , Process เพิ่มขึ้นถึงแม้ว่าจะมี Happy Brain ลดลงก็ตามซึ่งเราต้องกลับไปวิเคราะห์หาสาเหตุ แนวทางการแก้ไข และกิจกรรมต่อไปในอนาคต แต่ครั้งนี้ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

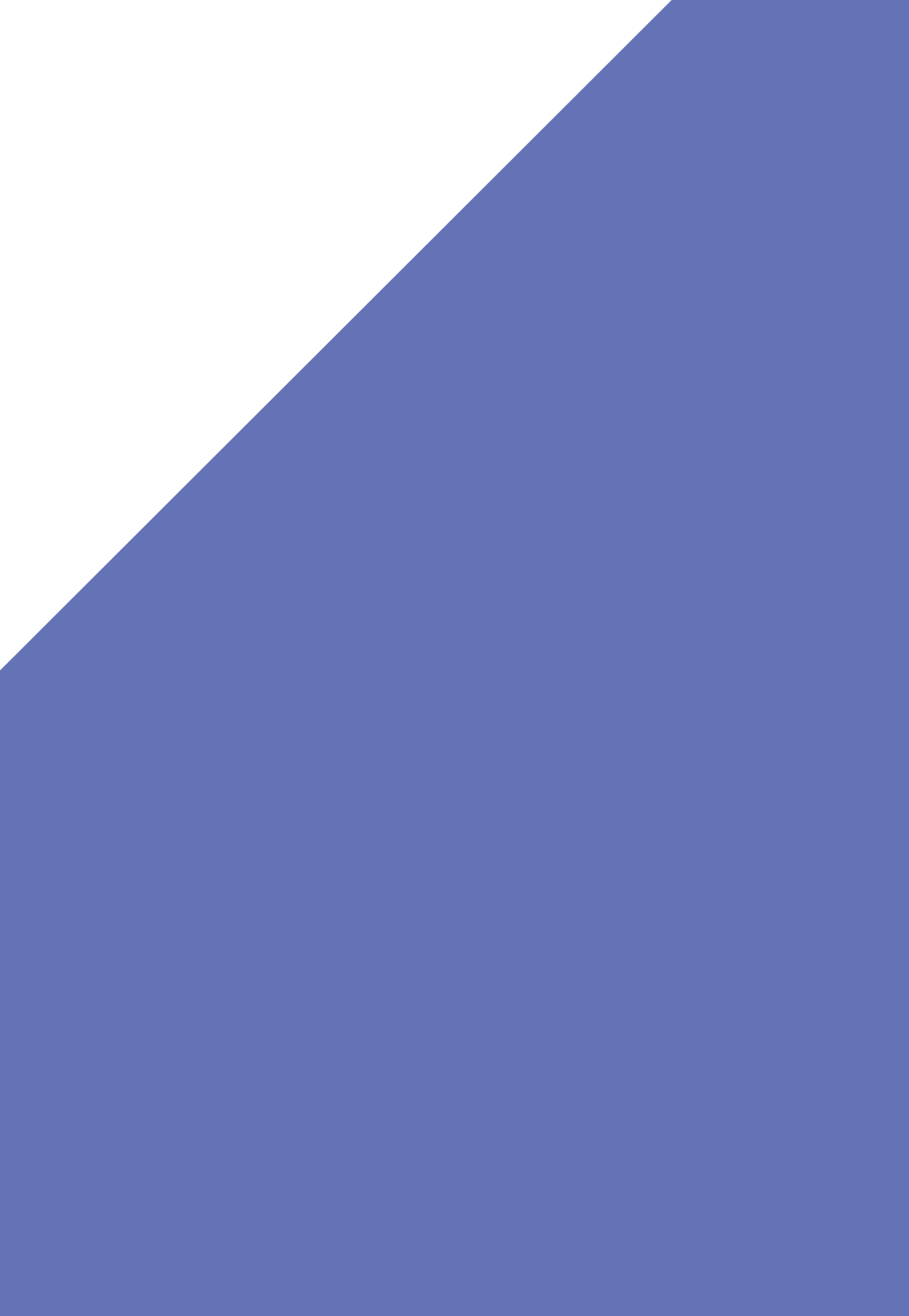
ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผล ต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	58.30	74.09	15.79	27.1%	
• Happy Relax		53.52	65	11.48	21.4%	
• Happy Work Life		51.03	83.33	32.3	63.3%	
4.2 MapHR		45.30	71.6	26.3	58.1%	
• Atmosphere		11.10	61.1	50	450.5%	
• Process		21.40	75	53.6	250.5%	
4.3 Productivity	ครั้ง	30	12	18	60%	จากการพิมพ์ หนังสือออก
• ลดความสูญเสีย						
4.4 คนปั่นสุข	อย่าง น้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.5 ผลผลิตของ Decent Work				4.6 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการ แสดงออก		✓	ออกแบบ กิจกรรม ต่างๆ ด้วย ตนเอง	เหล้า	✓				
• ได้มีโอกาส และรายได้		✓		บุหรี่	✓				
• ได้พัฒนา ตนเอง		✓		อุบัติเหตุ	✓				

และสรุปผลภาพรวมเชิงผลลัพธ์ตามตารางต่อไปนี้

ก่อน	หลัง
1. ค่าเฉลี่ยการเบิกยา 50 ครั้งต่อเดือน	1.ค่าเฉลี่ยการเบิกยากลดน้อยลงเหลือ 32 ครั้งต่อเดือน
2. ค่าเฉลี่ยความผิดพลาดในการออกหนังสือ 30 ครั้งต่อเดือน	2. ค่าเฉลี่ยความผิดพลาดในการออกหนังสือลดน้อยลงเหลือ 12 ครั้งต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการสร้างสุขในองค์กร คือการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร ความร่วมมือของคนในองค์กร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างทีมงานสร้างสุขและบุคลากรในองค์กร





บริษัท บลูพินอินเตอร์เทรด จำกัด

บริษัท บลูพินอินเตอร์เทรด จำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 776 ถนนรัชดาภิเษก แขวงบุคคโล เขตธนบุรี กทม 10600 ก่อตั้งเมื่อ 28 เมษายน 2541 โดยมีพนักงานทั้งหมด 765 คน เป็นผู้ผลิตและขายส่งเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำหน่ายตามห้างสรรพสินค้าชั้นนำ อาทิ เสื้อผ้าแฟชั่นสตรี Blue Corner, Portland (Women Wear) เสื้อผ้าสตรีนำเข้าจากต่างประเทศยี่ห้อ Lily เสื้อผ้าแฟชั่นบุรุษ Portland (Men Wear) ส่งออกขายในประเทศพม่า กัมพูชา เวียดนาม เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่นเมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้น ลดของเสีย ลดต้นทุนการผลิต พัฒนาคุณภาพวัตถุดิบ พัฒนาบรรจุภัณฑ์ตราสินค้า โดย

สร้างสุข



ด้วยงาน



สร้างงาน



ด้วยใจ



ผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นว่า “ เรามีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรของเราเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง พนักงานมีความสุข มีความภาคภูมิใจกับการเข้ามาทำงานภายในองค์กรของเรา โดยใช้หลักการ Happy Workplace เป็นแนวทางในการสร้างสุขให้กับทุกคนในองค์กร พวกเขามีเสาหลักแห่งความสุขทั้งสาม (Three pillars of Happiness) คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก ผมจึงมีความยินดีที่จะทำให้พนักงานทุกคนมีความสุข เพราะผมเองก็จะสุขไปพร้อมๆ กับพวกเขาด้วย”

ซึ่งความมุ่งมั่นของผู้บริหารทำให้พวกเราทุกคนจัดตั้งทีมงานสร้างสุข ประกอบไปด้วยทีมประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการความรู้ ทีมปฏิบัติ และทีมประเมินผล พร้อมกำหนดหน้าที่ในแต่ละทีม



จากนั้นเราได้ระดมสมองว่าเราควรจะมีสัญลักษณ์และสโลแกนให้เป็นจุดเตรียมความพร้อมของพวกเรา นั่นก็คือ สร้างสุขด้วยงาน สร้างงานด้วยใจ และได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 56.85 เปอร์เซนต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 48.56 เปอร์เซนต์

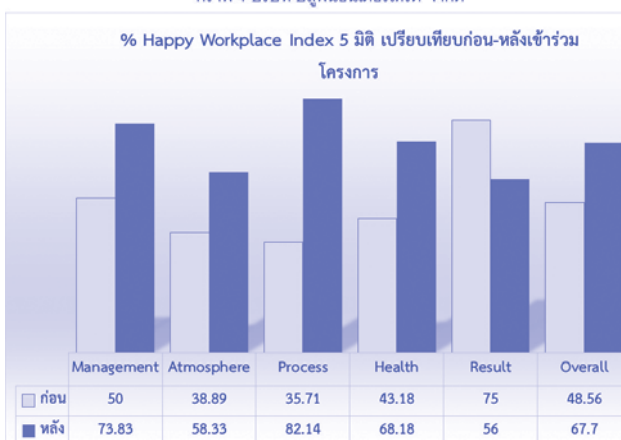
จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Relax 49.42% และ Happy Money 49.4% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับที่มีความสุขปานกลาง ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 38.89% Process 35.71 และ Health 43.18% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ทางทีม SHARE แนะนำกระบวนการคิด การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การปรับพฤติกรรม และให้ความรู้ตามเครื่องมือต่างๆ พร้อมทั้งเจาะประเด็นปัญหาจากผลการประเมิน Happinometer & Happy Workplace Index โดยใช้กระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรม เช่น **กิจกรรมออมเงิน** ทำให้พนักงานมีการวางแผนใช้จ่ายเงิน มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีเงินออมทุกเดือน ไม่ประสบปัญหาด้านการเงิน กิจกรรมลดน้ำหนักทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดีขึ้น มีความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์อันดีจากการที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีเงินออมเหลือเก็บจากการลดอาหารที่ไม่มีประโยชน์ ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และ**กิจกรรมวันเกิด** ทำให้พนักงานมีความประทับใจ มีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ผลงานที่ทำดีขึ้นจากการทำงานอย่างมีความสุข และ**รณรงค์ให้พนักงานลด ละ เลิกบุหรี่ เหล้า** พร้อมทั้งกระตุ้นให้พนักงานออกกำลังกาย จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท บลูพินอินเตอร์เทรด จำกัด



กราฟ 4 บริษัท บลูพินอินเตอร์เทรด จำกัด



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ % Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และ ทั้ง 5 Happy ที่ประเมินผลครั้งแรกต่ำก็เพิ่มขึ้นในครั้งนี้อด้วย นั่นก็แสดงว่าเราแก้ไขปัญหาถูกจุดแล้ว ส่วนประเมินผลครั้งที่ 2 นี้มี Happy ตัวไหนต่ำเราคงต้องกลับไปใช้กระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมใหม่อีกครั้ง แต่สำหรับช่วงนี้ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	56.85	57.91	1.06	1.9%	
• Happy Relax		49.42	51.18	1.76	3.6%	
• Happy Money		49.40	52.32	2.92	5.9%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	48.56	67.7	19.14	39.4%	
• Atmosphere		38.89	58.33	19.44	50.0%	
• Process		38.89	58.33	19.44	50.0%	
• Health		43.18	68.18	25	57.9%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	10,000	13,000	3000	30.0%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 คนปั่นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	18	18	180.0%	

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ออกแบบกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้	✓			บุหรี		✓			1 คน
• ได้พัฒนาตนเอง	✓			อุบัติเหตุ		✓			





บริษัท แฟนซี การ์เมนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท แฟนซี การ์เมนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 108, 110, 112, 114, 116, 118, 120 ซอยเอกชัย 56 ถนนเอกชัย เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร (Fancy Garment (Thailand) Co., LTD.) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2532 มีผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ยูนิฟอร์ม (เครื่องแบบทหารและข้าราชการ) โดยมีพนักงานทั้งหมด 82 คน

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มงานเย็บ พัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นและลดของเสีย โดยผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นว่า “ที่ทำงานเป็นยิ่งกว่าบ้าน เพราะเราต้องใช้เวลาอยู่ที่นี่มากกว่าอยู่บ้าน เพราะฉะนั้นจึงอยากจะทำแฟนซีให้เป็นที่นี่ๆ ทุกคนที่มาจากต่างครอบครัว สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข แต่จะทำได้ก็ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมกันมุ่งมั่น ตั้งใจ และเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ของทุกคนที่จะได้รับร่วมกันจากการเข้าร่วมโครงการนี้” และผู้บริหารได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพนักงานหาภาพฝันและนิยามความสุขขององค์กร จึงได้คำที่ตรงกับวัฒนธรรมองค์กร

ความต้องการของผู้บริหารและพนักงานเป็นอย่างมากคือ แพนซี สร้างพลัง สร้างความสุข มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และได้สร้างกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเน้นการตรงต่อเวลา การเอาใจเขามาใส่ใจเรา รักษากฎระเบียบ วินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในองค์กร ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ตัว สร้างความสามัคคีในองค์กร มีรอยยิ้มแก่กัน ไม่ใช้อารมณ์ในการทำงาน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน พุดจาสร้างสรรค์ในเชิงบวก ให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน

หลังจากนั้นทีม SHARE ก็ให้ระดมสมองเพื่อหาว่าเราจะมีเส้นทางสู่ความสำเร็จอย่างไร สิ่งแรกที่ต้องตั้งผลลัพธ์ ผลผลิตที่ได้ในโครงการ ใช้เครื่องมืออะไรที่ทำให้สำเร็จ และกระบวนการอะไรบ้างที่ต้องใช้ ดังตารางต่อไปนี้

นโยบายความสุข	แพนซี สร้างพลัง สร้างความสุข มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	
ผลลัพธ์	อยากให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข และความสามัคคี	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 80%	Productivity เพิ่มขึ้น 25%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 70%	ลดงานเสีย งานซ่อมให้เหลือไม่เกิน 3%
Key Driven	Happy 8 Menu	Kaizen / 8 Wastes / 5ส. / 7QC. Tools
Process	SHARE Happiness Model	

กราฟ 1 นิยามพื้นฐานของความสุข (ไทยแลนด์) จำกัด

% Happiness ก่อนเข้าร่วมโครงการ

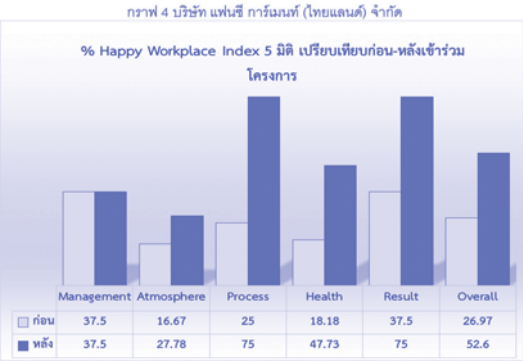
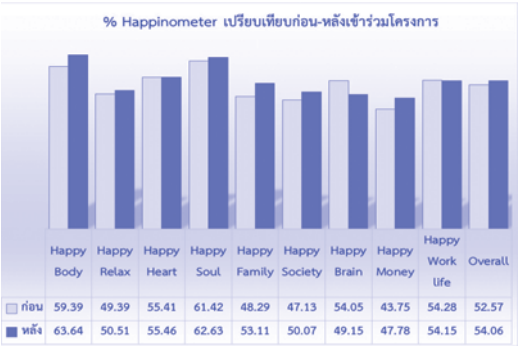
เฉลี่ย 52.57%

Category	Happiness (%)
Happy Body	59.39
Happy Relax	49.39
Happy Heart	55.41
Happy Soul	61.42
Happy Family	48.29
Happy Society	47.13
Happy Brain	54.05
Happy Money	43.75
Happy Work life	54.28



ทีม SHARE แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา พร้อมกับปรับความรู้ แนวคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะต่างๆ ตามกระบวนการของ SHARE จึงทำให้เกิดกิจกรรมออกกำลังกายสไตร์ชั่น เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงเพื่อลดอัตราการลาป่วยของพนักงาน กิจกรรมสุขสันต์วันเกิดม่วนขึ้นเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร กิจกรรมสนุกแอนด์สะอาดเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน กิจกรรมออมเงิน ออมสุข เพื่อให้มีความรู้ทางการเงิน และมีเงินเก็บ กิจกรรมเข้านี้ที่แพลนซีเพื่อเพิ่มความเข้าใจในงานและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดงานเสียได้ กิจกรรมคนดีมีสุขเพื่อสร้างคนดี กิจกรรมลดงานเสีย ลดงานซ่อม และกิจกรรม “งานที่มีคุณค่า” คือ การมีโอกาและ

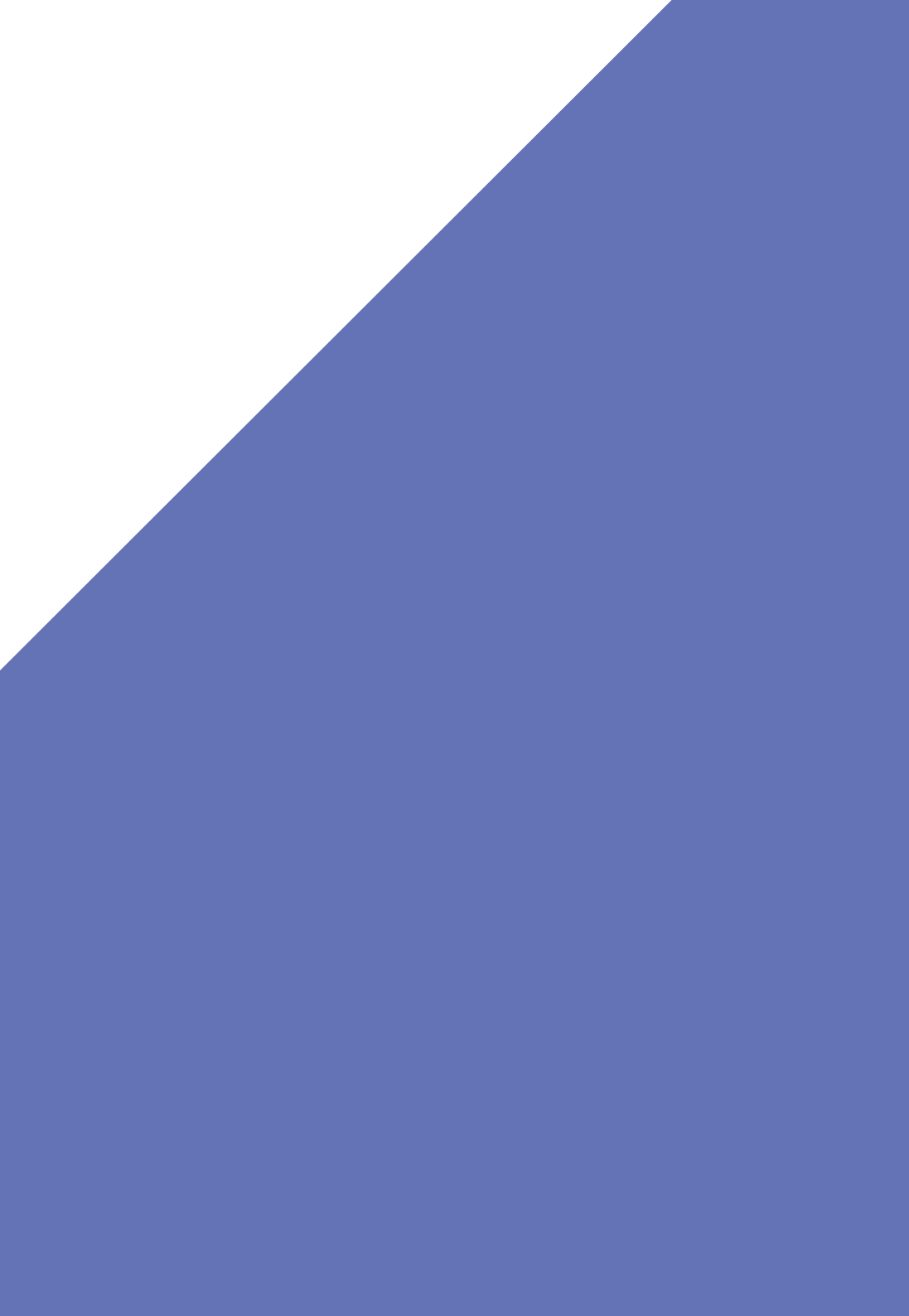
รายได้จากการเย็บถุงผ้าเรียก กิจกรรมนี้ว่า “ถุงผ้ารับทรัพย์” การได้แสดงออก และการได้พัฒนาตนเอง พร้อมสร้างศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข เป็นสถานที่ที่ไว้ทำ กิจกรรมแห่งความสุขร่วมกัน ซึ่งในอนาคตนี้ จะร่วมกันตั้งชื่อ ตกแต่ง และใช้ งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกคนในองค์กร นี่เป็นสิ่งที่ดำเนินการอยู่และ เห็นผลหลังจากการประเมินความสุขระดับบุคคล บุคคล และความสุขระดับ องค์กร รอบที่ 2 ดังนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ % Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น จากครั้งแรกที่ประเมิน แต่ก็ยังมี Happy บางตัวที่เปอร์เซ็นต์คงที่หรือต่ำลง ดังนั้นเราก็ต้องกลับไปทำกระบวนการหาปัญหา หารากปัญหา หาแนวทางการ แก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมใหม่อีกครั้ง แต่สำหรับช่วงนี้ขอสรุปผลภาพ รวมเชิงผลผลิตตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผลต่าง	
4.1Happino meter	เพิ่มขึ้น	52.57	54.06	1.49	2.8%	
• Happy Relax		49.39	50.51	1.12	2.3%	
• Happy Family		48.29	53.11	4.82	10.0%	
•Happy Society		47.13	50.07	2.94	6.2%	
•Happy Money		43.75	47.78	4.03	9.2%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	26.97	52.6	25.63	95.0%	
•Atmosphere		16.67	27.78	11.11	66.6%	
•Process		25.00	75	50	200.0%	
• Health		18.18	47.73	29.55	162.5%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	56.88	74.01	17.13	30.1%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้าง สรร ปันสุข	1 ศูนย์	0	2	2	200.0%	•เป็นศูนย์ เคลื่อนที่ใน หน้างาน
4.6 คนปันสุข	อย่าง น้อย 10 คน	0	21	21	210.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ออกแบบกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	นำเศษวัสดุเหลือใช้มาก่อให้เกิดรายได้เพิ่มเรียกว่า ถุงผ้ารับทรัพย์	บุหรี		✓			1 คน
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	พนักงานทุกคนได้เข้าอบรม	อุบัติเหตุ		✓			





ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.ซี.พี.พลาสติก จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 125/126 หมู่ 3 ถนนเอกชัย 36 ซอยกำนันแมน 18 บางขุนเทียน จอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150 ก่อตั้งเมื่อเดือนสิงหาคม 2537 โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 68 คน ผลิตภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้พลาสติกในครัวเรือนและทำแม่พิมพ์ทุกชนิด ออกแบบและคิดค้นสินค้านวัตกรรม ภายใต้ยี่ห้อ Super Lock ส่งออกประเทศ AEC

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้น และลดของเสีย โดยผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นว่า “สำหรับคนทำงานแล้วแน่นอนเราใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน การวัดความสุขในชีวิตของเราจะวัดได้ก็ต้องวัดจากความสุขที่เกิดในที่ทำงาน ดิฉันคิดว่าอยากให้ทุกคนที่ทำงานที่นี่รู้สึกว่ที่นี่คือบ้านหลังใหญ่ที่มีทั้งความสุข ความรัก ความผูกพัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจให้กันและกัน สำหรับโครงการนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้น และเป็นความตั้งใจจริงที่พร้อมจะพัฒนาให้องค์กรและชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนในองค์กรแห่งนี้ ให้เป็นสถานที่แห่งความสุขที่ทุกคนอยากมาทุกวัน วันไหนไม่ได้มาก็คิดถึง เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของทุกคน” ซึ่งความมุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นจุดกำเนิดให้พวกเรามีความกระตือรือร้นที่จะทำตามเจตนารมณ์นั้น โดยทีม SHARE ให้ความรู้ แนวทาง แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ

นานา เกี่ยวกับการทำให้องค์กรเราเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มจากการจัดตั้งทีมงานสร้างสุข ประกอบไปด้วยที่ประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการความรู้ ทีมปฏิบัติ และทีมประเมินผล พร้อมกำหนดหน้าที่ในแต่ละทีม ซึ่งทุกคนเป็นอิสระในการเลือกว่าตนเองจะอยู่ทีมไหนก็ได้ตามที่ตนเองชอบ ซึ่งได้คิดคำขวัญของทีมประชาสัมพันธ์ว่า “เรื่องข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ช่วยได้” ทีมจัดการองค์ความรู้ว่า “รากฐานจะมั่นคง ต้องจัดองค์ความรู้” ทีมปฏิบัติว่า “ปฏิบัติการฉับไว ความปลอดภัยเป็นหนึ่ง” และทีมประเมินผลว่า “ประเมินผล คุณคุณภาพ” และรวมกันกำหนดนิยามความสุขขององค์กรว่า “ครอบครัว JCP สร้างคน สร้างงาน สร้างความสุข” กำหนดกฎกติกาการยาทในการอยู่ร่วมกันคือยิ้มแย้ม กล่าวทักทายเมื่อเจอเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ร่วมจัดตั้งเป้าหมายของโครงการให้ชัดเจน ให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เปิดใจและรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นส่วนรวม พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จที่คาดหวังดังตารางข้างล่างนี้

นิยามความสุข	JCP ปันความสุข เต็มรอยยิ้ม	
ผลลัพธ์	บุคลากรมีความสุข และองค์กรมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น	
	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 70%	Productivity เพิ่มขึ้น
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 80%	ลดความผิดพลาดในการทำงานลง
Key Driven	Happy 8 Menu	5 ส.
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 55.11 เปอร์เซ็นต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 57.76 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ดังกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่าเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% มี 2 Happy คือ Happy Relax 47.81% Happy Money 45.18% ซึ่งถือได้ว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Process 35.71% และ Health 49.87% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขในเรื่องนี้ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้พวกเราคิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เขามีประสบการณ์ปัญหาคล้ายกับเรา ทำให้เราวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาและออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น กิจกรรมแอโรบิคแดนซ์ เต้นสับัดโรค โดยมีแนวคิดที่ว่าพนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ 8-10 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งในการทำงานมีทั้งความกดดันและความเครียด ซึ่งมักสะสมไว้ในร่างกาย ซึ่งอาจส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจและร่างกายที่อ่อนแอลงจนไปถึงขั้นเจ็บป่วย และการเร่งรีบในการทำงานการมีปฏิบัติสัมพันธ์ย่อมลดลงตามไปด้วย จึงเป็นทางหนึ่งที่สามารถทำให้

พนักงานมีเวลาได้มาพบปะพูดคุย และมีปฏิสัมพันธ์กันนอกเหนือจากเรื่องงาน และพนักงานส่วนใหญ่มีน้ำหนักเกินค่า BMI พร้อมทั้งมีกิจกรรมเสี่ยงตามสาย และการรีแล็กซ์ช่วงบ่าย 3 โมง กิจกรรมเลิกบุหรี เพิ่มนาทืชีวิต การจัดกิจกรรม ออมทรัพย์ รับโชคกับ JCP จากนั้นเราก้ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับ บุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.ซี.พี.พลสดติ จำกัด



กราฟ 4 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.ซี.พี.พลสดติ จำกัด



ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	55.11	65.64	10.53	19.1%	
• Happy Relax		47.81	58.91	11.1	23.2%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	57.76	67.81	10.05	17.4%	
• Process		35.71	57.88	22.17	62.1%	
• Health		49.87	55.88	6.01	12.1%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	56.88	74.01	17.13	30%	ลดความผิดพลาดในการ ทำงานลง
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้าง สรร ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	21	21	210.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการ แสดงออก		✓	ออกแบบ กิจกรรม ต่างๆ ด้วย ตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาส และรายได้	✓			บุหรี		✓	15 คน		4 คน
• ได้พัฒนา ตนเอง	✓			อุบัติเหตุ		✓			

และภาพรวมเชิงผลลัพธ์ คือ บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น ผลิตภาพ
แรงงานเพิ่มขึ้น ความสุขโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น





บริษัท เบบีแมก จำกัด

บริษัท เบบีแมก จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบีงโคล่ เลขที่ 3/303-306 หมู่ที่ 9 ถนนสุวินทวงศ์ แขวงลำผักชี เขตหนองจอก กรุงเทพฯ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2544 โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 126 คน ถือเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ภายใต้การบริหารงานโดยคุณมนทล จันตราชู สินค้าและบริการ คือ ผลิตภัณฑ์เด็ก เบาะรองนั่งสำหรับเด็ก

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2559 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เพราะมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนุก และได้งาน

ทาง Share จึงแนะนำให้ทำกระบวนการ เริ่มจากการระดมสมองเพื่อออกแบบวัฒนธรรมองค์กรหรือนิยามความสุของค์กรด้วยคำว่า “BBM...สนุก-มุ่งมั่น-สร้างสรรค์-พัฒนา” กำหนดทีมงานสร้างสุข บทบาทหน้าที่ของทีมงานสร้างสุข พร้อมการร่วมกันจัดทำแผนที่ผลลัพธ์ของการสร้างสุขในองค์กรทุกคนมุ่งหวังดังนี้

ผลลัพธ์	ชาว BBM มองเห็นตนเองและสามารถเปลี่ยนความคิดและการปฏิบัติเพื่อสร้างความสุขให้กับตนเองและคนรอบข้าง	
Output	ทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill)	ทักษะการทำงาน (Work Skill)
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 60%	Productivity 10 %
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 55%	
Key Driven	Happy 8 Menu	Lean Production (5ส. Visual Control , Continuous Improvement : “Kaizen”
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 56.96 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 27.03 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าไม่มีความสุข อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ดังกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำมากกว่า Happy ตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 47.13% Happy Money 49.03% ซึ่งต่ำกว่า 50% จึงถือได้ว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 16.67% Process 21.43% Health 22.73% และ Result 25% ซึ่งต่ำกว่า 50% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังมีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุง ตามที่ SHARE แนะนำตั้งแต่การเปิดใจ สร้างทัศนคติ สร้างมุมมอง เปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนพฤติกรรม ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรม เช่น กิจกรรมสร้างบรรยากาศ เพื่อขยายร่างกาย ผ่อนคลาย สักนิตกลับมาพิถีพิถันเหมือนเดิม กิจกรรมสัจจะการออม : ออมเพื่อชีวิตที่ดีกว่า กิจกรรม Morning & Music Sharing : แบ่งปัน-บันเทิง กิจกรรม 5ส. : ระบบพื้นฐานของการทำงานให้สินค้าที่มีคุณภาพ ทั้งปริมาณและความรวดเร็ว กิจกรรม Kaizen : ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง จากนั้นเราก็ได้มีการประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ โดยเฉพาะ Happy Relax และ Happy Money เพิ่มขึ้น แต่ก็มี Happy บางตัวลดลง เนื่องจากเราไม่ได้ให้ความสำคัญเป็น Happy ในช่วงแรก ส่วนกราฟ % Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ 4 มิติ คือ Atmosphere , Process , Health , Result เพิ่มขึ้น แต่มีมิติ Management ลดลง เราจึงต้องทำกระบวนการหาปัญหา หารากปัญหา แนวทางการแก้ไข และออกแบบกิจกรรมอีกครั้งเพื่อปรับปรุงและแก้ไขต่อไปในอนาคต แต่สำหรับช่วงนี้ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผล ต่าง	%ผลต่าง	
4.1Happinometer	เพิ่มขึ้น	56.96	56.89	-0.07	-0.1%	
• Happy Relax		47.13	51.55	4.42	9.4%	
•Happy Money		49.03	52.06	3.03	6.2%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	27.03	54.73	27.7	102.5%	
• Atmosphere		16.67	55.56	38.89	233.3%	
• Process		21.43	60.71	39.28	183.3%	
• Health		22.73	54.55	31.82	140.0%	
• Result		25	50	25	100.0%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	348	383	35	10%	•จำนวนชิ้น/ คน/ชั่วโมง
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ออกแบบกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง	เหล้า	✓				
• ได้มีโอกาสและรายได้	✓			บุหรี่	✓				
• ได้พัฒนาตนเอง	✓			อุบัติเหตุ	✓				

และขอสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ
พนักงาน ทีมสร้างสุข ผู้บริหาร

พนักงาน	ทีมสร้างสุข	ผู้บริหาร
• สุขภาพ ได้ยืดเส้นยืดสาย ไม่ตึง ไม่เครียดจนเกินไป ไม่่วงนอน ได้ผ่อนคลาย ได้ยินเสียงหัวเราะ สดชื่น มากขึ้นหลังจากออกกำลังกาย • ความมั่นคง มีเงินออม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ใช้จ่ายเงิน รู้คุณค่าของเงิน มากขึ้น มีการวางแผนการ ใช้เงินเพื่อนำเงินมาส่งเป็น เงินออม • ได้ทำงานที่มีคุณค่า ได้ มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ ช่วยขับเคลื่อน หรือช่วยกระตุ้นให้เพื่อนมี เงินเพิ่มขึ้น	• ได้เรียนรู้และได้ทำ สิ่งใหม่ๆ ทำให้เรากลับ แสดงออกมากขึ้น • ได้ทำงานที่หลากหลาย เป็นการพัฒนาศักยภาพ ของตัวเองในด้านต่างๆ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม • ได้เพื่อนใหม่ มุมมองใหม่ๆ จากการไปร่วมกิจกรรม ภายนอก • ได้ทำเพื่อคนอื่นมากขึ้น แล้วตัวเราก็มีความสุข จาก การได้ยินเสียงหัวเราะและ รอยยิ้มของเพื่อนร่วมงาน • ความคิดในเชิงบวกเพิ่ม มากขึ้น • ได้แนวทางในการใช้ชีวิต ประจำวันให้มีความสุข • ได้ความขยันและความ ซื่อสัตย์เพิ่มมากขึ้น จาก การเก็บเงินออม	เห็นได้ว่าพนักงานมีการ เปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม หลายประการ คือ • มีการออกกำลังกาย ส่งผล ต่อสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้น • มีการบริหารจัดการเงิน / รายได้ดีขึ้น และสร้างความ มั่นคงได้ • มีการร่วมมือกันทำงาน และมองเป้าหมายมากขึ้น จึงทำให้ผลผลิตขององค์กร สูงขึ้น





P.C.PRODUCTS

INTERNATIONAL CO.,LTD

www.pcproductsinter.com

บริษัท พี. ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (P.C. Product International Co., Ltd.) ตั้งอยู่ที่เลขที่ 44/2 หมู่ 1 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัด สมุทรปราการ 10560 ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยมีพนักงานทั้งหมด 382 คน เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีเครื่องฉีดสังกะสีและผลิต “สังกะสีถ่วงล้อ” รายแรกของโลก เดิมประกอบธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายอุปกรณ์ให้กับศูนย์บริการและร้านจำหน่ายยางรถยนต์ จนเล็งเห็นว่าตะกั่วถ่วงล้อเป็นชิ้นส่วนที่จำเป็นต้องใช้อยู่เรื่อยๆ จึงพัฒนาเป็นผู้ผลิตเองและส่งจำหน่ายทั้งในตลาดที่ให้บริการรถยนต์และส่งตรงให้แก่ผู้ผลิตรถยนต์หรือ (OEM : Original Equipment Manufacturing) เป็นบริษัทของคนไทย ดำเนินงานมานานกว่า 30 ปี

ปัจจุบันสินค้าหลักของบริษัท พี.ซี.โปรดักส์ฯ มี 2 กลุ่มหลัก คือ ตะกั่วถ่วงล้อ (Balancing Weight) และสายรัดท่อ (Clamp) โดยในส่วนของตะกั่วถ่วงล้อ บริษัทฯ เป็นผู้ผลิตเองทั้งหมด และถือเป็นผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทฯ กระทบ EU ออกกฎหมายสิ่งแวดล้อมมาใช้บังคับอย่างเข้มงวดกับสินค้าที่นำเข้าจากต่างประเทศ ทำให้บริษัทฯ ต้องหันมามองหาวัตถุดิบตัวใหม่แทนตะกั่วเพื่อช่วยลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแพชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ซึ่งวัตถุประสงค์ เพื่อลดของเสีย ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิต พัฒนาบุคลากร

และพัฒนากระบวนการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงวางแนวปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรในสถานประกอบการ โดยให้มีการจัดตั้งทีมงานสร้างสุขมาขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะองค์กร และทีม SHARE ได้นำความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ รวมถึงตัวอย่างองค์กรสุขภาวะต้นแบบมาแบ่งปันให้กับพวกเรา และพาเราหาหนิยามความสุขขององค์กรว่า “พี.ซี. สุขสร้างสรรค์ แบ่งปันน้ำใจ ก้าวไกลอย่างยั่งยืน” และแบ่งทีมย่อย 4 ทีม คือ ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ ทีมวัดและประเมินผล พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีม โดยทุกคนต้องการให้คนในครอบครัวพี.ซี.มีความสุขส่งผลให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงได้ระดมสมองจากบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานร่วมกันจัดทำเส้นทางสู่ความสำเร็จดังนี้

นิยามความ สุข	พี.ซี.สุขสร้างสรรค์ แบ่งปันน้ำใจ ก้าวไกลอย่างยั่งยืน	
ผลลัพธ์	เป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ทักษะการทำงาน (Work Skill)	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นหรือเท่ากับ 60%	Productivity 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นหรือเท่ากับ 55%	
Key Driven	Happy 8 Menu	5 ส.
Process	SHARE Happiness Model	

และได้ร่วมกันกำหนดกติกาหรือข้อตกลงการอยู่ร่วมกันคือ ตรงต่อเวลา กล้าแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม พร้อมจะสร้างความสุขตลอดเวลา และมีมารยาท หลังจากนั้นได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ในภาพรวม 67.72 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” ดังนั้นเราควรสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งๆขึ้นไป ดังกราฟต่อไปนี้



และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 54.73 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ กำลังก้าวหน้า แต่ที่สำคัญมี 1 มิติ ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำสุดคือ Health 31.82% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สุขภาวะของคนในเรื่องสุขภาพกาย ใจต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ทีมสร้างสุขได้นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแนวทางการแก้ไข ปัญหาต่างๆ มาประยุกต์ใช้และออกแบบกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น Happy Meeting Morning Monday ทำให้พนักงานได้ออกกำลังกายทุกเช้าวันจันทร์ ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมพร้อมร่างกายก่อนเริ่มงาน ได้ผ่อนคลาย ได้ความสนุกสนาน ได้เพื่อน ได้กล้าแสดงออกในเชิงบวก ได้ทำกิจกรรมร่วมกันไม่แบ่งแยกระดับ และยังมีกิจกรรมปลูกผักริมรั้วริมคลอง เป็นกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ พร้อมทั้งทำให้พนักงานเกิดการผ่อนคลาย

เคล็ดลับการสร้างเสริมองค์กรสภาวะให้ยั่งยืน

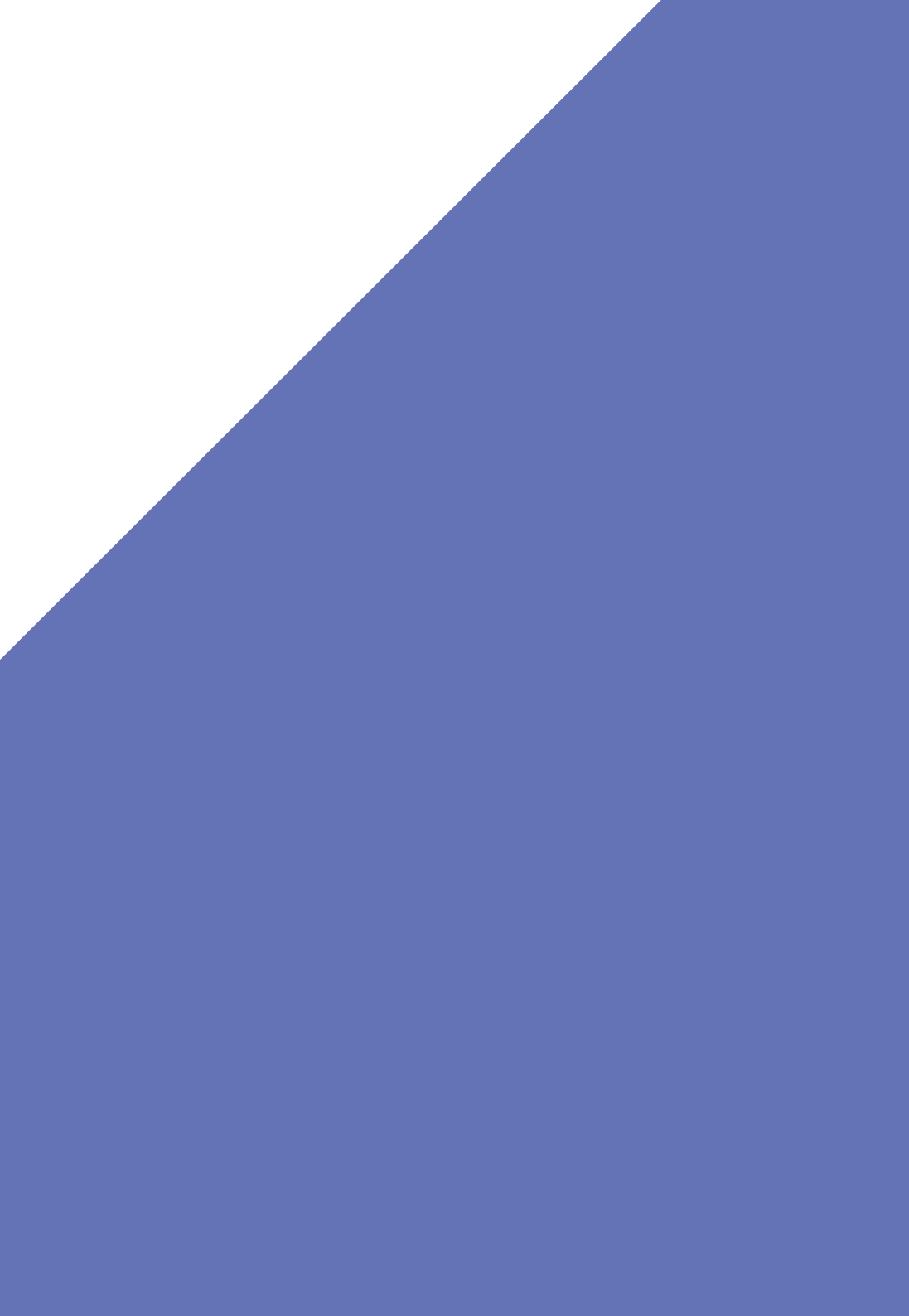
% Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ % Happy Workplace index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แต่ปรากฏว่า Happy Money และ Result ลดลง เราจึงต้องทำกระบวนการแก้ปัญหา หารากปัญหา แนวทางการแก้ไข และออกแบบกิจกรรมอีกครั้งเพื่อปรับปรุง และแก้ไขต่อไปในอนาคต แต่สำหรับช่วงนี้ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตาม ตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	67.72	68.46	0.74	1.1%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	54.73	70.63	15.9	29.1%	
• Health		31.82	70.45	38.63	121.4%	
4.3Productivity	เพิ่มขึ้น	68.21	97.35	29.14	42.7%	•ผลผลิตต่อ เดือนเพิ่มขึ้น
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5ศูนย์สร้างสรร ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่าง น้อย 10 คน	0	6	6	60.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการ แสดงออก		✓	ออกแบบ กิจกรรม ต่างๆ ด้วย ตนเอง	เหล้า		✓			9 คน
• ได้มีโอกาส และรายได้		✓		บุหรี่		✓			17 คน
• ได้พัฒนา ตนเอง		✓		อุบัติเหตุ		✓			





บริษัท บีทีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท บีทีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 25/12 กม 12 หมู่ที่ 20 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2531 โดยมีพนักงานทั้งหมด 365 คน เป็นผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศ ส่งออกประเทศเยอรมัน สิงคโปร์ บราซิล สเปน

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อลดของเสีย ลดต้นทุนการผลิต และพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้น คุณภาวเกียรติ กิรติชวินนทร์ ผู้บริหารจึงประกาศความมุ่งมั่นว่า “การที่พนักงานมาบริษัท เขาไม่ได้มาแค่เพื่อทำงาน แต่เขากำลังใช้ชีวิตอยู่ที่ทำงาน ซึ่งใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับอยู่ที่บ้านของตัวเองด้วยซ้ำ ดังนั้น ถ้าเราทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงานได้นั้นคืออย่างน้อยครึ่งหนึ่งของชีวิตเขามีความสุขแล้ว” และผู้บริหารได้มีส่วนร่วมกำหนดนิยามความสุขขององค์กร สร้างภาพฝันองค์กร แล้วจึงตั้งทีมงานสร้างสุข

นิยามความสุขขององค์กร



BW - TEAM



สุขกาย



สบายใจ



ยิ้มได้ตลอดเวลา



HAPPY WOKR



HAPPY HOME

ทีมสร้างสุข



คุณชัยพร ส่องแสงวันศิริ



ทีมประจักษ์ฯ



ทีมเก็บฮาร์ดแวร์



ทีมปฏิบัติการ



ทีมประเมินผล

ผู้จัดการทีม

และบทบาทหน้าที่ของทีมสร้างสุข ตามแนวทางที่ทีม SHARE แนะนำเกี่ยวกับทีมสร้างสุขคือ พนักงานเลือกที่จะอยู่ในทีมอะไรก็ได้ตามที่ชอบและคิดว่าตนเองทำได้ นอกจากนั้นทีมสร้างสุขได้ระดมสมองร่วมกับผู้บริหาร เพื่อหาเส้นทางสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ดังตารางต่อไปนี้

นโยบาย ความสุข	BITWISE-TEAM สุขกาย สบายใจ ยิ้มได้ตลอดเวลา Happy work Happy home	
Outcome (ผลลัพธ์)	พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน	
Output (ผลที่ได้)	Life Skill	Work Skill
	• Happinometer (ระดับบุคคล) > 60%	Productivity เพิ่มขึ้น > 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นหรือเท่ากับ 55%	
Key Driven	• กิจกรรม HAPPY 8	

และได้ระดมสมองเกี่ยวกับข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน คือ ให้ฟังอย่างลึกซึ้ง ร่วมกันนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของคน สะท้อนกันไปแบบตรงไปตรงมา รู้จักการให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่นและตนเอง งดใช้เครื่องมือสื่อสารทุกประเภทตรงต่อเวลาคำนี้ถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว พูดจาด้วยความจริงใจ ไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสามัคคี และได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ภาพรวม 55.98 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ภาพรวม 52.59 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่าองค์กรมีความสุข ซึ่งมีรายละเอียดของกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% จึงถือได้ว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Process 42.86% Health 40.91% ซึ่งต่ำกว่า 50% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุงตามที่ SHARE แนะนำตั้งแต่การรับรู้ความรู้ ทักษะคิด วิธีการทำงาน แนวทางการใช้ชีวิตและออกแบบกิจกรรม เช่น ปัญหาเรื่องไม่มีกระบวนการสร้างสุขในองค์กร สาเหตุมาจากพนักงานไม่เข้าใจ วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารยังไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง ขาดการให้ความรู้เรื่องรายได้และหนี้สิน แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ แจกข้อมูลต่างๆ โดยติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งทางอีเมลล์ และให้ความรู้เรื่องการบริหารเงิน สร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนปัญหาเรื่องความไม่สุขด้านสุขภาพกายใจ สาเหตุมาจากพนักงานติดสุรา บุหรี่ และยาเสพติด ร่างกายไม่แข็งแรง ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย แนวทางการแก้ไขคือ กิจกรรมโรงงานสีขาว มีพยาบาลประจำในโรงพยาบาล ออกกำลังกายยามเช้า มีตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องฟิตเนสสำหรับออกกำลังกาย เปิดเพลงเสียงตามสาย ซึ่งสรุปกิจกรรมที่ตรงมากที่สุดคือ กิจกรรมสร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กิจกรรมขยับกาย สบายชีวิ กิจกรรมวันเกิดวันแห่งความสุข กิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมตลาดนัดธรรมชาติ และ Decent Work เรื่องการพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับ

การเป็น Facilitator , Project Manager , Trainer , Coach จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะเราได้แก้ไขปัญหาดังตรงจุด แต่ยังเพิ่มไม่ถึง 50% จึงต้องหาแนวทางการแก้ไข และปรับปรุงเพิ่มขึ้นอีกครั้งในอนาคต แต่สำหรับช่วงนี้ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	55.98	57.02	1.04	1.9%	
• Happy Relax		49.25	50.67	1.42	2.9%	
• Happy Money		48.26	48.47	0.21	0.4%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	52.59	55.24	2.65	5.0%	
• Process		42.86	46.54	3.68	8.6%	
• Health		40.91	43.5	2.59	6.3%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	14.67	26.34	11.67	79.6%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้าง สรร ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ออกแบบกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้	✓			บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓		อุบัติเหตุ	✓				

นอกจากนี้ กิจกรรมที่ทำยังส่งผลให้พนักงานมีความผูกพัน มีความสามัคคีกัน กล้าที่จะพูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น โครงการนี้ทำให้พนักงานทุกคนทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ เห็นผลชัดเจนว่าเขามีความสุขเมื่อได้ทำ ตอนนี้กำลังพิจารณาว่าจะขยายช่วงเวลาแห่งความสุขออกไปอีก และจะเดินหน้าขับเคลื่อนความสุขต่อไปอย่างต่อเนื่อง





บริษัท ยูดีจี ออริจินัล จำกัด

บริษัท ยูดีจี ออริจินัล จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 1034/47 ซอยเพชรเกษม 106 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160 ผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นธุรกิจขนาดเล็ก จดทะเบียนวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2553 โดยมีจำนวนพนักงาน 45 คน เป็นบริษัทที่ออกแบบและผลิตเสื้อผ้าแฟชั่นสำเร็จรูปแบบครบวงจร จัดจำหน่ายทั้งในและนอกประเทศ ภายใต้แบรนด์ Underground Original

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่นเมื่อปลายปี 2558 กับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยคุณดุษฎิ อินทรพรหม ผู้บริหารได้ประกาศความมุ่งมั่นว่า “ดิฉันเล็งเห็นว่าโครงการ “Happy Workplace” จะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองโดยตรง และเพื่อแผ่ไปยังผู้รอบข้าง จึงมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น พร้อมทั้งตั้งใจเรียนรู้ฝึกฝนด้วยตนเองเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และจะส่งผลต่อเนื้อให้บริษัท ยูดีจี-ออริจินัล จำกัดกลายเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ที่ยั่งยืนในที่สุด” หลังจากนั้นผู้บริหารและพนักงานของบริษัทก็ได้รับตามองเกี่ยวกับการคิดนิยามความสุขขององค์กรตามที่ทีม SHARE แนะนำจึงได้นิยามความสุขว่า “ **UDG แข็งแกร่ง! พร้อมสู้! มุ่งสู่ความสุขที่ยั่งยืน**” พร้อมกันได้กำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบดังนี้

นิยามความสุข	UDG...แข็งแกร่ง พร้อมสู้ มุ่งสู่ความสุขที่ยั่งยืน	
ผลลัพธ์	ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดสังคมแห่งการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและด้านผลงานให้มีคุณภาพ	
Output (ผลที่ได้)	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 70 %	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 65 %	ของเสียลดลง 5% อัตราการลาออกลดลง 5%
Key Driven	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส. , 8 waste , Worksite Control
Process	SHARE Happiness Model	

และช่วยกันกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คือ ตรงต่อเวลา สามัคคี รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คิดบวก ไม่ส่งเสียงดังขณะทำงาน ให้อภัยซึ่งกันและกัน และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมและการทำงาน แล้วจึงได้แต่งตั้งทีมสร้างสุข ตามที่ทีม SHARE แนะนำ โดยทีม SHARE เน้นย้ำว่าทุกคนสามารถเลือกที่จะอยู่ไหน

ก็ได้ตามความถนัดและความชอบของตนเอง ซึ่งทั้งหมด 4 ทีม คือทีมสื่อสาร
 ประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการและติดตามผล ทีมประเมิน
 ผล ซึ่งทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเลือกและเต็มใจช่วยตามบทบาทหน้าที่
 ของแต่ละทีม พร้อมทั้งได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดย
 ภาพรวม 53.12 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และ
 ประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม
 66.05% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ดังรายละเอียด
 ตามกราฟต่อไปนี้

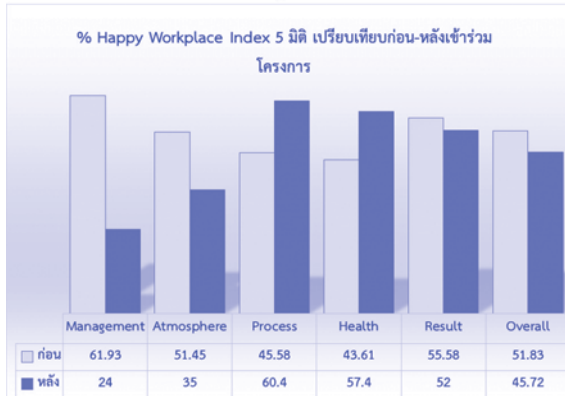


แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามีถึง 4 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์
 ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax 48.47% Happy Society 49.19% Happy
 Money 46.7% และ Happy Work Life 46.53% นั้นแสดงว่าพนักงานไม่ม
 ีความสุขทั้ง 4 Happy เราควรต้องรีบปรับปรุงและแก้ไข ส่วนกราฟความสุ
 ษระดับองค์กรมี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Process 45.58% และ
 Health 43.61% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ต้องปรับปรุง
 และแก้ไข

ทีม SHARE จึงชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมด พร้อม
 ทั้งปรับทัศนคติ แนวคิด พฤติกรรมที่ทำให้เกิดปัญหา และให้ความรู้ ทักษะ
 ประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขปัญหา โดยพวกเราได้นำมา

ประยุกต์กับพนักงานในองค์กร เช่น ปัญหาเรื่อง Happy Money, Happy Relax, Happy Society และ Health ต่ำ สาเหตุคือพนักงานไม่สามารถจัดการกับรายรับ-รายจ่ายของตนเองให้เหมาะสม แนวทางการแก้ไขปัญหาคือช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และให้พนักงานได้กินผักปลอดสารพิษ และฝึกการปลูกผักไว้กินเอง จึงออกแบบกิจกรรมชื่อ ชมรมคนกินผัก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการและสามารถนำผักกลับไปทำเป็นอาหารที่บ้านได้ ต่อมาเราได้มาปรับปรุงแก้ไขปัญหากับ Happy Relax, Happy Society ต่ำ สาเหตุมาจากความมุ่งมั่นที่จะผลิตงานให้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือบางครั้งต้องเร่งงาน เพื่อส่งงานให้ถึงมือลูกค้าตามเวลาที่กำหนด แนวทางการแก้ไขคือ สร้างบรรยากาศในที่ทำงานในทุกๆ ช่องทาง เช่น ทำให้พนักงานทราบข่าวสารต่างๆ ของบริษัท หรือเปิดเพลงให้พนักงานฟัง หรือพาพนักงานเปลี่ยนอริยาบทลุกขึ้นมาขยับกายเพื่อคลายเครียด คลายความเมื่อยล้า โดยการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย จึงออกแบบกิจกรรมชื่อ UDG Relax หลังจากจึงมามองปัญหาที่เกิดจาก Happy Work Life และ Process ต่ำ สาเหตุมาจากพนักงานฝีมือดีลาออก งานผิดพลาดบ่อย ขาดแรงงานที่มีฝีมือ ส่งงานไม่ทันเวลา แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะเพิ่ม จึงออกแบบกิจกรรมชื่อ โอกาส สร้างคุณค่า และ UDG ได้พยายามแก้ไขปัญหาดำเนินการที่ SHARE แนะนำจึงทำให้ผลการประเมิน Happinometer & Happy Workplace Index มีค่าที่เปลี่ยนแปลงดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 4 บริษัท ยูดีจี ออริจินัล จำกัด



กราฟ 3 บริษัท ยูดีจี ออริจินัล จำกัด



จากกราฟ % ภาพรวม Happinometer & Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และ Happy Relax Happy Society, Happy Money, Happy Work Life ส่วนถึง Process และ Health ก็เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งแสดงว่าเราแก้ไขถูกต้อง แต่ก็มีกราฟบางตัวที่เราเห็นว่ามันดีอยู่แล้วในการประเมินผลครั้งแรกเราจึงไม่ทำกระบวนการอะไรเพื่อปรับปรุง แต่กลับประเมินได้ผลลดลง ต่อจากนี้คงต้องทำกระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต แต่ช่วงนี้เรามาดูด้วยผลอื่นๆ ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	53.12	59.55	6.43	12.1%	
•Happy Relax		48.47	51.82	3.35	6.9%	
•Happy Society		49.19	55.02	5.83	11.9%	
•Happy Money		46.70	49.08	2.38	5.1%	
•Happy Work Life		46.53	49.08	2.55	5.5%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	51.83	45.72	-6.11	-11.8%	
•Process		45.58	60.4	14.82	32.5%	
•Health		43.61	57.4	13.79	31.6%	
4.3 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.4 ศูนย์สร้าง สรร ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.5 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	7	7	70.0%	

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ออกแบบกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓		บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓		อุบัติเหตุ		✓			

ผลลัพธ์ก่อนและหลังโครงการ ตามตารางข้างล่างนี้

ก่อน	หลัง
พนักงานมีฝีมือดีลาออก	พนักงานมีความสามัคคีกันเพิ่มมากขึ้น (สังเกตการณ์)
องค์กรขาดแรงงานที่มีฝีมือ	มีพนักงานชำนาญการเพิ่มขึ้น 7 คน (เป็นผู้สอนงานต่อได้)
งานผิดพลาดบ่อย	พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น (สังเกตการณ์ และพูดคุย)
ส่งงานไม่ทันเวลา	ส่งงานทันเวลา





บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ เลขที่ 39 หมู่ 12 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะพ้อแบบ จังหวัดสมุทรสาคร ก่อตั้งเมื่อปี 2502 โดยมีพนักงานทั้งหมด 1,922 คน เพื่อประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์และรถบรรทุก แม่พิมพ์ ขึ้นรูปและอุปกรณ์จับยึดสำหรับโรงงาน ผู้ประกอบรถยนต์ ก่อนที่จะขยายไลน์ลงทุนในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรม แพชั่น เมื่อปลายปี 2558 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้น ลดของเสีย พัฒนาผลิตภัณฑ์ และขยายกิจการ ซึ่งผู้บริหารได้ ประกาศนโยบายมาว่า “ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งในความสำเร็จขององค์กรต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร สร้างสมดุลในการดำเนินชีวิต ตลอดจนมีจิตอาสาที่พร้อมจะให้ความร่วมมือที่ดีกับสังคมภายในและภายนอกในการสรรค์สร้างความสุขให้เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการตอบแทนกลับคืนสู่สังคม” พร้อมกำหนดทีมสร้างสุขและบทบาทหน้าที่ตามแนวทางของ SHARE ต่อมาเราได้ร่วมกันกำหนดนิยามความสุขขององค์กรว่า “ สามมิตรสร้างสุข สร้างสังคมสันติสุข” และทีมงานสร้างสุขได้ร่วมกันระดมสมองจากบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงาน ร่วมกันจัดทำแผนที่ผลลัพธ์ ของการสร้างสุขในองค์กรที่ทุกคนมุ่งหวังดังนี้

นิยามความ สุข	สามมิตรสร้างสุข สร้างสังคมสันติสุข	
ผลลัพธ์	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรัก และ ผูกพันต่อองค์กร สร้างสมดุลในการดำเนินชีวิตตลอด จนมีจิตอาสา ที่พร้อมจะให้ความร่วมมือที่ดีกับสังคม ภายในและภายนอกในการสรรค์สร้างความสุขให้เกิด ขึ้นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการตอบแทนกลับคืนสู่สังคม	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 60%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 55%	
Key Driven	Happy 8 Menu	5 ส./ Kaizen Suggestion / Decent Work
Process	SHARE Happiness Model	

และได้ประเมินความสุขระดับบุคคล(Happinometer) โดยภาพรวม 62.01 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 66.05 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอีกเช่นกัน โดยดูจากกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 1 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำมากกว่า Happy ตัวอื่นๆ คือ Happy Money 47.11% ซึ่งถือว่ายังไม่มีความสุขต้องรีบปรับปรุง และกราฟความสุขระดับองค์กร มี 1 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์สูงกว่า 50% ส่วนอีก 4 มิติดังนั้นเราต้องรีบปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ซึ่งทีม SHARE ได้ให้แนวคิด วิธีการ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองกับปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร และทีมสร้างสุขได้นำมาประยุกต์ใช้กับพนักงานและเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร จึงทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ทั้งความสุขนอกงานและความสุขในงาน แต่ที่เด่นที่สุดคือ กิจกรรม Morning Exercise เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศก่อนการทำงานให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงาน ต่างแผนก และเป็นอีกหนึ่งช่องทางการสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร เพื่อความรวดเร็วและสร้างความเข้าใจในการรับทราบข่าวสารอย่างถูกต้อง และอีกหนึ่งกิจกรรมคือ ลดพุง ลดโรค ถวายพ่อหลวง (Fit for Health) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลดปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นผลสืบเนื่องจากกลุ่มโรคเมตาบอลิก (Metabolic disease) ซึ่งโรคอ้วนเป็นโรคหนึ่งในกลุ่มเมตาบอลิกที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และยังมีอีกหนึ่งกิจกรรมคือ การอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ โดยแนะนำองค์กร และ CEO/Product ขององค์กร พร้อมทั้งทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม ทำกิจกรรมเพื่อความรักความสามัคคี และยังมีกิจกรรมอื่นๆ

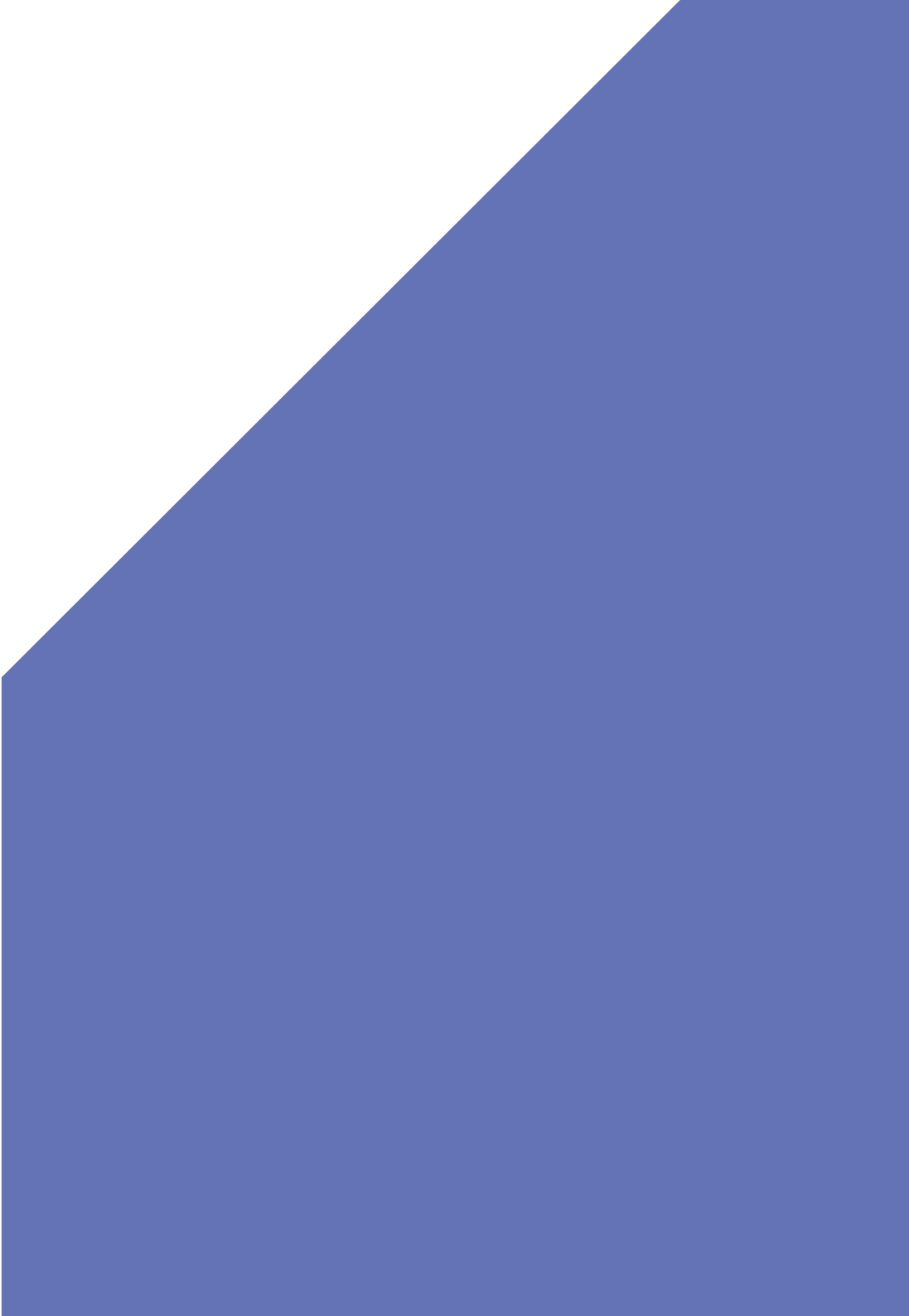
เช่น ประกาด Kaizen Suggestion , สามมิตรเป่าตุง (ออมเงินกับสลากออมสิน) และมีการรณรงค์ให้เกิด Decent Work หรืองานที่มีคุณค่าในองค์กร โดยเน้นเรื่องการพัฒนาตนเอง และการแสดงออกอีกด้วย จึงทำให้ความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรเพิ่มขึ้น ตามรายละเอียดของกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการในทุก Happy เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลให้ภาพรวมเพิ่มขึ้นด้วย ส่วน % Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการภาพรวมเพิ่มขึ้น แต่มีอีก 1 มิติไม่เพิ่มขึ้นแถมยังลดลงอีกคือ Result เราจึงต้องทำกระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาลีกครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต แต่ช่วงนี้เรามาดูด้วยผลอื่นๆ ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1Happinometer	เพิ่มขึ้น	58.90	60.1	1.2	2.0%	
•Happy Money		47.11	51.85	4.74	10.1%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	45.27	64.19	18.92	41.8%	
•Atmosphere		41.67	50	8.33	20.0%	
• Process		39.29	100	60.71	154.5%	
•Health		45.45	50	4.55	10.0%	
• Result		43.75	31.25	-12.5	-28.6%	
4.3 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.4 คนป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	30	30	300.0%	

4.5 ผลผลิตของ Decent Work				4.6 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	ออกแบบกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓		บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓		อุบัติเหตุ		✓			



บริษัท ไร่นายจุล คำนวณ จำกัด

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

บริษัท จุลอินเตอร์ซิลล์ จำกัด



บริษัท ไร่นายจุล คำนวณ จำกัด บริษัท จุลไหมไทย จำกัด และ บริษัท จุลอินเตอร์ซิลล์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 442 หมู่ที่ 3 ตำบลวังชมภู อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67210 ก่อตั้งเมื่อ 17 มกราคม 2501 โดยมีพนักงานทั้งหมด 367 คน จำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารที่แปรรูปจากผลไม้ ส่งออกประเทศญี่ปุ่น จำหน่ายทั้งแบบค้าส่งและค้าปลีก



นิยามความสุขขององค์กร

**“เราจะเป็นรักแท้ของไหมไทย
และความสุขของทุกคน”**



เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยคุณจงสฤณี คำนวณ กรรมการผู้จัดการกลุ่มไร่นายจุล ได้ประกาศความมุ่งมั่นว่า “ผมอยากให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับ

โครงการสร้างสุข เพราะผมเชื่อว่าโครงการนี้จะส่งผลให้ทุกคนในองค์กรของเรามีความสุขทั้งในชีวิตครอบครัวและหน้าที่การงานอย่างยั่งยืน” และได้เตรียมทีมไว้สำหรับขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยผู้บริหารและทีมงานมาร่วมรับฟังความรู้และรับทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ จากทีม SHARE พร้อมทำการระดมความคิดร่วมกับทีม SHARE ทุกครั้ง เริ่มจากการระดมนิยามความสุขขององค์กรจนได้คำที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติได้ คือ “เราจะเป็นรักแท้ของไทย และความสุขของทุกคน” พร้อมกับกำหนดทีมงานตามแนวคิดของ SHARE ซึ่งประกอบด้วยทีมประชาสัมพันธ์ ทีมปฏิบัติการ ทีมประเมินผล ซึ่งที่นี่มีเอกลักษณ์ขององค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ 3 สิ่งคือ อนุสาวรีย์รถ D8 พระราชทานจากรัฐบาลที่ 9 รูปปั้นปู่จูล และแท่นจารึก พร้อมกันนโยบายด้านคุณภาพว่า “ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจการผลิต ดวงจิตรักองค์กร รู้รักสามัคคี ใฝ่ดีมีน้ำใจ และร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับเส้นทางสู่ความสำเร็จของไร่ก้านันจูลให้เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะ ดังนี้

นิยามความสุข	เราจะเป็นรักแท้ของไทย และความสุขของทุกคน	
ผลลัพธ์	ความสุขที่ยั่งยืนของทุกคน	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 70 %	Productivity 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 55%	
Key Driven	Happy 8 Menu	5ส., Kaizen, Multi Skill
Process	SHARE Happiness Model	

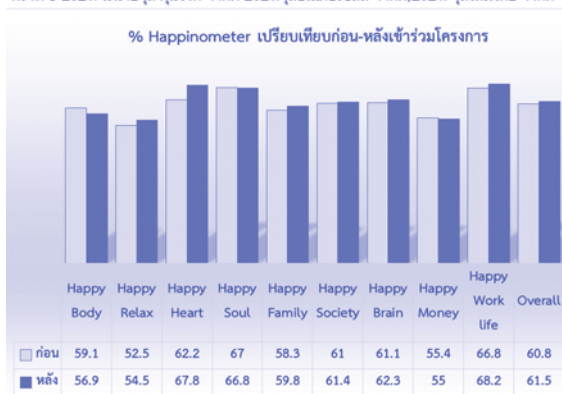
บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 60.8 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 45.9 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับที่ดีควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ดังกราฟต่อไปนี้



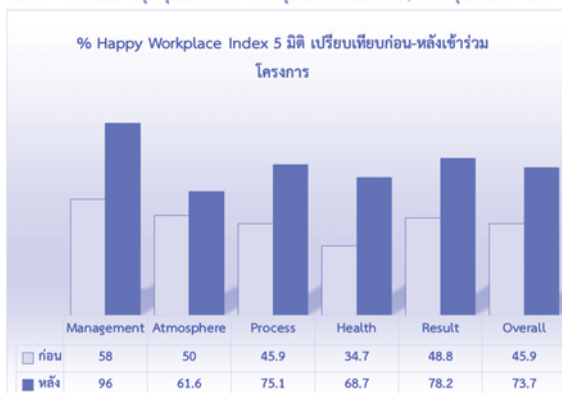
จะสังเกตได้ว่า กราฟความสุขระดับบุคคลทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50% แสดงให้เห็นว่าองค์กรของเราพนักงานมีความสุขทุกเรื่อง เราต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Process 45.9% Health 34.7% และ Result 48.8% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานยังไม่มีความสุขในเรื่องการกระบวนการสร้างสุข สุขภาพกายใจ และ ผลลัพธ์ธุรกิจขององค์กร เราต้องรีบแก้ไขและปรับปรุงตามกระบวนการที่ทีม SHARE ชี้แนวทางให้ว่าเขาเป็นทุกข์เรื่องอะไรเราต้องไปดับทุกข์เรื่องนั้น อย่างพยายามสร้างสุขเพราะการสร้างสุขไม่ได้ทำให้มีสุขที่ถาวรในเรื่อนั้นๆ แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เราไม่มีสุขเพราะเป็นทุกข์เราต้องหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข และจึงสร้างกิจกรรมเปลี่ยนความคิด ทักษะคติ พฤติกรรม สร้างประสบการณ์ในเรื่อนั้นๆ เช่น กิจกรรมด้านทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill) คือปรับรูปแบบสมมนา เขียนออมเงิน เขียนสุขภาพ กิจกรรมด้าน Work Skill คือจัดเก็บความรู้องค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงาน การไปอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน การ

ฝึกทักษะการทำงาน กิจกรรมด้าน Decent Work คือการอบรมปรับทัศนคติการทำงาน การเสนอผลดำเนินงานประจำเดือน เขียนรายได้เสริมโครงการคัดแยกขยะ เขียนนวัตกรรม กิจกรรม Sustainable คือ นักสร้างสุข ทีมงานคนป็นสุข ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข สร้าง Trainer , Facilitator , Coach และ Project Manager ซึ่งหลังจากได้ดำเนินกิจกรรมทั้งหมดแล้ว และมีการประเมินผลความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร รอบที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท ไร่บุญจูล คุ้มวงศ์ จำกัด บริษัทจุลอินเดอริลส์ จำกัด,บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



กราฟ 4 บริษัท ไร่บุญจูล คุ้มวงศ์ จำกัด บริษัทจุลอินเดอริลส์ จำกัด,บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ % Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นจากครั้งแรกที่ประเมิน ซึ่งถือว่าเราได้แก้ไขและปรับปรุงเพื่อปลดทุกข์ให้กับพนักงานได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้นเราก็ต้องกลับไปทำกระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมใหม่อีกครั้ง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความสุขให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต แต่สำหรับช่วงนี้ข้อสรุปผลภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

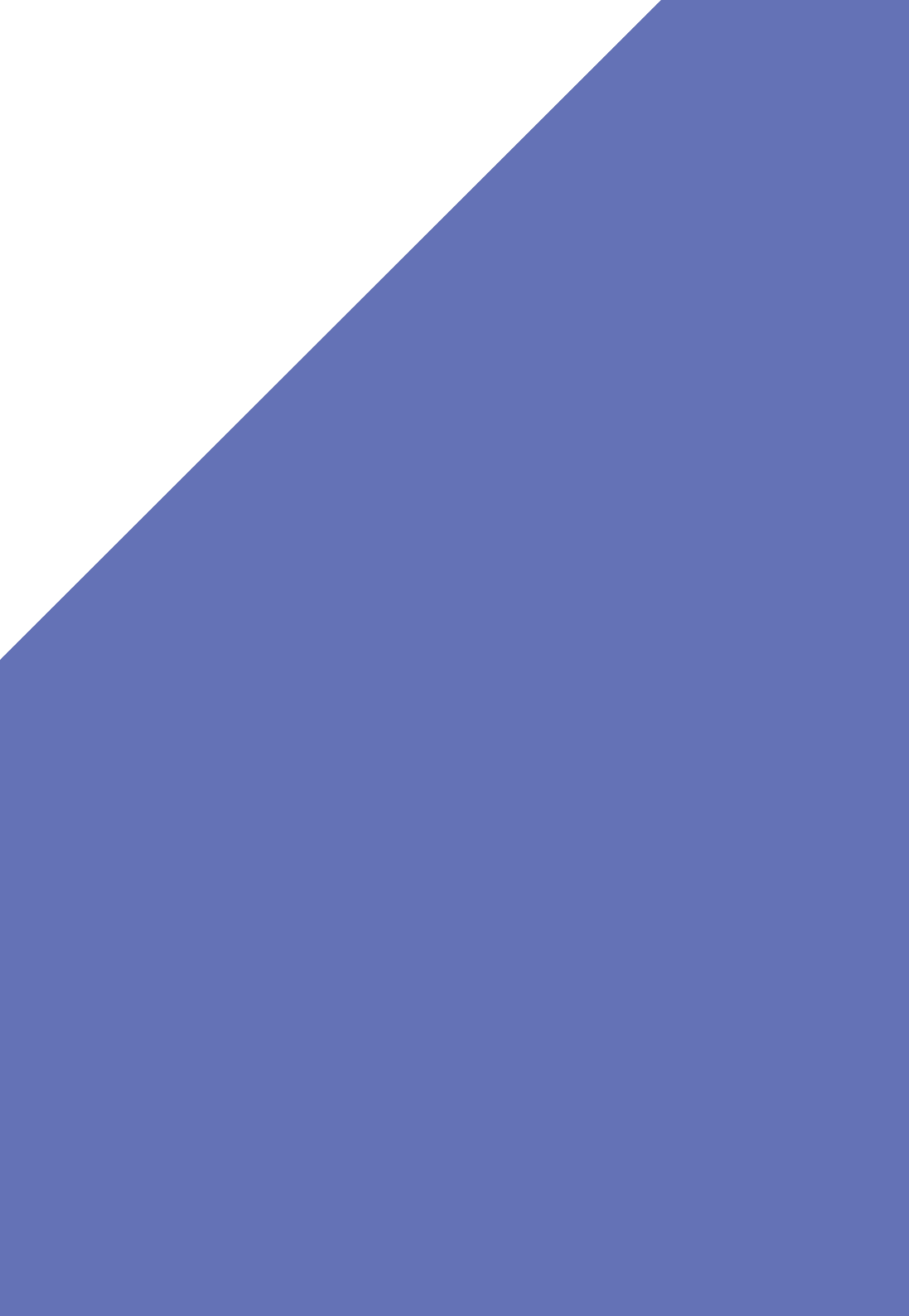
ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	60.8	61.5	0.7	1.2%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	45.9	73.7	27.8	60.6%	
• Process		45.9	75.1	29.2	63.6%	
• Health		34.7	68.7	34	98.0%	
• Result		48.8	78.2	29.4	60.2%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	34	37	3	8.8%	เฉพาะบ่อ ปลา
• % กำไร						
4.4 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	5	5	500.0%	
4.5 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	48	48	480.0%	

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	Kaizen 12 ชิ้นงานเป็น 28 ชิ้นงาน	เหล่า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	เพิ่มขึ้น 50 คน	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	เดิม 500 คนเป็น 800 คน	อุบัติเหตุ		✓			

หมายเหตุ : เกิดขมรมลด ละ เลิก บุหรี เหล่า

ขอสรุปผลภาพรวมเชิงผลลัพธ์ตามตารางต่อไปนี้

1. พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของตนเองมากขึ้น
2. พนักงานมีความสุขกาย สุขใจ มากขึ้น
3. พนักงานมีความสามัคคีมากขึ้น
4. พนักงานมีมุมมองในเชิงบริหารจัดการงานของตนเองมากขึ้น





บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด

บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ตั้งอยู่ที่ 611/56 ตรอกวัดจันทร์ ใน ถนนประตู 1 แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพฯ 10120 โดยมี พนักงานทั้งหมด 596 คน เป็นผู้ผลิต Fashion Accessories, Golf Shirt, Fashion, Jeans, Pants สำหรับค้าปลีกอย่างเดียวในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ในขณะนั้นบริษัทมีปัญหาในด้านแพทเทิร์น การผลิตงานตัด การผลิตงานเย็บ จึงเข้าร่วมโครงการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้นและลดต้นทุนการผลิต โดยผู้บริหารได้จัดตั้งทีมรวมพลคนสร้างสุข แบ่งบทบาทหน้าที่ตามที่ทีม SHARE แนะนำแนวทางให้ และร่วมกันระดมสมอง คัดนิยามความสุของค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงาน CMG รู้เข้าใจ และปฏิบัติการ เหมือนๆ กัน คือ “CMG สร้างสุข ปลูกพลัง สร้างสรรค์ พร้อมแบ่งปัน สู้สังคม”



และถอดพฤติกรรมองค์กรที่อยากให้พนักงานทุกคนปฏิบัติคือ ยิ้มแย้มสวัสดี
 สามัคคี มีน้ำใจ สนุกคิดนวัตกรรมใหม่ ใส่ใจบริการ เกื้อกูลสุขสันต์ สาสนสุข
 ชุมชน โดยมีเส้นทางสู่ความสำเร็จดังนี้

นิยามความสุข	CMG สร้างสุข ปลุกพลังสร้างสรรค์ พร้อมแบ่งปันสู่สังคม	
ผลลัพธ์	องค์กรมีคุณภาพ ทุกคนมีความสุขอย่างยั่งยืน	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น 10%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น 10%	
Key Driven	Happy 8 Menu	5 ส.
Process	SHARE Happiness Model	

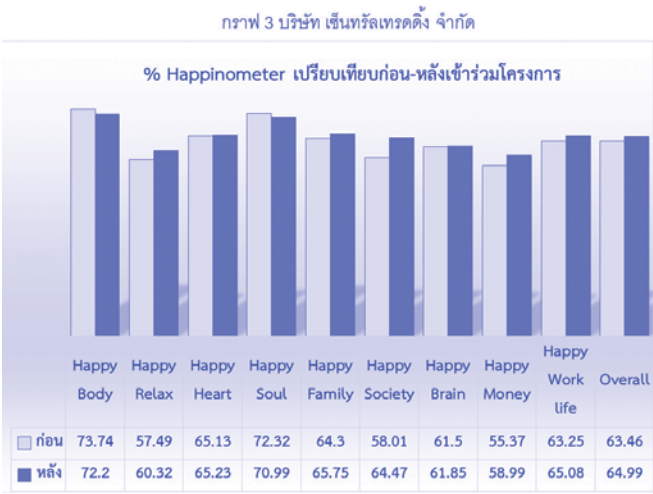
บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 63.46 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 49.32 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่าทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50 % แสดงว่าพนักงานมีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Process 35.71% และ Result 31.25% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสุขในองค์กร ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์ไม่ถึง 50% สาเหตุมาจากไม่มีทีมงานที่ชัดเจน ไม่มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ความสุขในองค์กร แนวทางแก้ไขปรับปรุงคือ จัดตั้งทีมงานแกนนำการสร้างสุข วางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม สร้าง Master Plan ของการสร้างสุขในองค์กร วิเคราะห์สถานการณ์ความสุขของบุคคลและมีความสุขขององค์กร ส่วนปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับผลลัพธ์ในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรต่ำ สาเหตุมาจากการไหลของงานแต่ละกระบวนการไม่ต่อเนื่อง พนักงานขาดความชำนาญอื่นนอกเหนือจากหน้าที่หลัก พนักงานลาออกสูง

สาเหตุมีหนี้สิน หนี้หนี้ มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาปรับกระบวนการทำงาน ฝึกทักษะของพนักงานเพิ่มขึ้น ทำการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่เลือกทำคือ สวัสดิยามเช้า, 5ส , Kaizen , Multi-Skill , แชรแต่เช้า , ปรับทัศนคติเชิงบวก เสี่ยงตามสาย และ CMG ได้พยายามแก้ไขปัญหามาตามกระบวนการที่ SHARE แนะนำจึงทำให้ผลการประเมิน Happinometer & Happy Workplace Index มีค่าที่เปลี่ยนแปลงดังกราฟต่อไปนี้



จากกราฟ % ภาพรวม Happinometer & Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แต่ก็มีกราฟบางตัวที่เราเห็นว่ามันดีอยู่แล้วในการประเมินผลครั้งแรกเราจึงไม่ทำกระบวนการอะไรเพื่อปรับปรุง แต่กลับประเมินได้ผลลดลง ต่อจากนี้คงต้องทำกระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาลูกครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหานั้นในอนาคต แต่ช่วงนี้เราได้สรุปผลอื่นๆ ในเชิงปริมาณดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	63.46	64.99	1.53	2.4%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	49.32	60.76	11.44	23.2%	
• Process		35.71	68	32.29	90.4%	
• Result		31.25	34.8	3.55	11.4%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	64.5	67.18	2.68	4.2%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	15	15	150.0%	และมีการ ขยายผล เป็น 91 คน

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• การออกแบบกิจกรรม และปรับปรุงงานของตนเอง	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• มีรายได้เพิ่ม 10 คน จากการเสริมรายได้จากการทำน้ายาล้างจานไข่เค็ม และวัสดุเหลือจากการผลิต ขายของในตลาดนัด	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	• Multi Skill • จัดอบรมและสร้างศักยภาพทางทัศนคติเชิงบวกในการทำงานทุกเดือนๆ 50 คน	อุบัติเหตุ		✓			

และได้ผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพ คือ

1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า
2. การประสานงานและการไหลของงานดีขึ้น
3. อัตราการมาทำงานสายลดลง
4. ทักษะในการทำงานของตัวบุคคลดีขึ้น
5. การทำงานง่ายขึ้นด้วย Kaizen
6. รับรู้เป้าหมายเดียวกัน
7. สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น





บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาวเรล จำกัด

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาวเรล จำกัด (อุดรธานี) ตั้งอยู่เลขที่ 115 หมู่ 13 (กม.29) ถนนอุดร-หนองคาย ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี 41150 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2553 โดยมีพนักงานทั้งหมด 732 คน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทประกอบด้วย Jacket , Pant , Underwear , Sportwear ผลิตเพื่อส่งออกประเทศ USA และ Europe

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) สภาพปัญหาในขณะนั้น คือ ทำตัวอย่างส่งลูกค้าไม่ทัน กำลังคนหายากมาก พนักงานและผู้บริหารไม่ค่อยสามัคคี ทำงานไม่เป็นทีม ในการเข้าร่วมโครงการ จึงมีการตั้งวิสัยทัศน์ขององค์กรว่า “เราจะมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อให้พนักงานมีความสุขอย่างยั่งยืน” และมีนโยบายขององค์กรคือ สร้างความสุขให้พนักงานทุกคน อย่างยั่งยืนโดยใช้ Happy 8 เป็นเครื่องมือเบื้องต้น เพื่อให้ทุกคนมีความสุขในชีวิตครอบครัว สุขกาย สุขใจ และสุขในการทำงาน



พร้อมทั้งมีการระดมสมองร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดกฎกติกาการอยู่ร่วมกันในองค์กร และนิยามความสุขขององค์กรว่า “ UAG...สุขสันต์ UAG...ร่วมกัน สร้างสรรค์ยั่งยืน...” และมีเส้นทางสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	...UAG สุขสันต์ ...UAG ร่วมกัน ...สร้างสรรค์ยั่งยืน	
ผลลัพธ์	พนักงานมีความสุข... ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ... เพื่อความยั่งยืนขององค์กร...	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น	เพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น 5%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น	ลดการลาออกของ พนักงานในองค์กรลง
Key Driven	Happy 8 Menu	Multi Skill
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 60.85 เปอร์เซ็นต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 48.47 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ดังกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตกราฟความสุขระดับบุคคลในแต่ละ Happy ปรากฏว่าเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% มี 1 Happy คือ Happy Money 48% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 40.28% Process 46.94% และ Health 42.21% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้พวกเราคิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เขามีประสบการณ์ ปัญหาคล้ายกับเรา ทำให้เรามีการวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านการเงิน เพราะเป็นหนี้นอกระบบ หนี้การพนัน/ห่วย หนี้บัตรเครดิต หนี้กองทุนหมู่บ้าน หนี้จำนอง/จำนำ มีรากปัญหาจากการใช้จ่ายเกินตัว ใช้เงินล่วงหน้า เล่นหวย เล่นหุ้น ภาระที่ต้อง

รับผิดชอบครอบครัว ใช้เงินตามกระแสวัตถุนิยม/ฟุ่มเฟือย พนักงานไม่มีเงิน
สำรองฉุกเฉิน พนักงานไม่มีการเก็บออม ภาษีสังคม (งานบุญต่างๆ) แนวทาง
การแก้ไข คือ ให้ความรู้ในเรื่องลดความอยาก การบริหารค่าใช้จ่าย การออม
เงิน และการนำเงินไปหาเงินเพิ่ม ส่วนปัญหาด้านบรรยากาศ รากปัญหาจาก
การสื่อสาร ความร่วมมือของแต่ละแผนกไม่ดีพอ ขาดความสามัคคีในองค์กร
แนวทางการแก้ไขปัญหาคือจัดให้มีการสื่อสารกันทุกวัน และจัดกิจกรรม
ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันที่ดีภายในองค์กรมากขึ้น
ด้วยกิจกรรม Morning Talk ส่วนปัญหาด้านสุขภาพกายใจ มีรากปัญหา
จากพฤติกรรมการดื่มเหล้า สูบบุหรี่ พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานไม่ดีพอ
(การกินอยู่/ออกกำลังกาย) ไม่มีความตื่นตัวในการทำงานในช่วงเช้า พอช่วง
บ่ายมีความเมื่อยล้าจากการทำงานอย่างต่อเนื่องนานๆ ทำให้พนักงานปวด
เกร็งกล้ามเนื้อ พนักงานมีความตึงเครียดในการทำงาน หัวหน้างานชอบทำงาน
แบบใช้อารมณ์ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ทำการรณรงค์เรื่องลด ละ เลิก
(เหล้า/บุหรี่) ควบคุมพฤติกรรมโดยเจ้าหน้าที่มีสุขกำหนดเวลาออกกำลังกาย 2 ช่วง (เช้า-บ่าย) ปรับเปลี่ยนท่าออกกำลังกายทุกๆ 2 เดือน เปิดเพลง
ตามที่พนักงานร้องขอจากการหยอดกล่องเพลง จัดกีฬาสัมพันธ์ขึ้นระหว่าง
ช่วงพัก เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ด้วยกิจกรรมรณรงค์
ลดเลิกอบายมุข (เหล้า, บุหรี่) กิจกรรมบริหารร่างกายในระหว่างงาน กิจกรรม
ดีเจพาเพลิน (ลูกทุ่ง Relax) กิจกรรมฮาเฮ และส่วนปัญหาเกี่ยวกับด้าน
กระบวนการ รากปัญหาจากไม่มีทีมสร้างสุขในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
แนวทางการแก้ไขคือกำหนดทีมงานสร้างสุขในองค์กรเพิ่มขึ้น กำหนดบทบาท
หน้าที่ความรับผิดชอบในทีมงานให้ชัดเจน ทำตามแผน Master Plan ของ
โครงการ ตามแนวทางที่ SHARE แนะนำ จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความ
สุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happpinometer และ Happy
Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพื่อขึ้น เพราะเรา
ได้แก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตเพิ่มเติมตามตารางต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาวเรล จำกัด



กราฟ 4 บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาวเรล จำกัด



ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	61	80	19	31.1%	
• Happy Money		48	65	17	35.4%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	48.48	66.2	17.72	36.6%	
• Atmosphere		40.28	58.13	17.85	44.3%	
• Process		46.94	72.45	25.51	54.3%	
• Health		42.21	54.87	12.66	30.0%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	5.4	1.3	4.1	75.93%	• จาก Multi Skill
• % อัตราการ ลาออกของพนักงาน ลดลง						
4.4 องค์กรความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	30	30	300.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	เหล้า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• เพิ่มทักษะของ	บุหรี		✓	32		2
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	พนักงานในแต่ระดับ	อุบัติเหตุ		✓			





บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (สมุทรสาคร)

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (สมุทรสาคร) ตั้งอยู่เลขที่ 65 หมู่ที่ 3 ถนนเอกชัย ตำบลบางน้ำจืด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2543 โดยมีพนักงานทั้งหมด 460 คน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทประกอบด้วย Jacket , Pant , Underwear , Sportwear ผลิตเพื่อส่งออกประเทศ USA และ Europe

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่นเมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) สภาพปัญหาในขณะนั้น คือ ทำตัวอย่างส่งลูกค้าไม่ทัน กำลังคนหายากมาก พนักงานและผู้บริหารไม่ค่อยสามัคคี ทำงานไม่เป็นทีม โดยมีการตั้งวิสัยทัศน์ขององค์กรว่า “เราจะมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อให้พนักงานมีความสุขอย่างยั่งยืน” และมีนโยบายขององค์กรคือ สร้างความสุขให้พนักงานทุกคนอย่างยั่งยืนโดยใช้ Happy 8 เป็นเครื่องมือเบื้องต้น เพื่อให้ทุกคนมีความสุขในชีวิตในครอบครัว สุขกาย สุขใจ และสุขในการทำงาน พร้อมทั้งมีการระดมสมองร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดกฎกติกา มารยาทการอยู่ร่วมกันในองค์กร และนิยามความสุขขององค์กรว่า “ UAG...สุขสันต์ UAG...ร่วมกัน สร้างสรรค์ยั่งยืน...” และวัฒนธรรม

ขององค์กร คือ “UA ร่วมใจ เคารพชาติ สวตมนต์ให้ไว้พระ แม่เมตตาแต่เพื่อนมนุษย์” พร้อมทั้งกำหนดกฎกติกามารยาทการอยู่ร่วมกันของ UA และกำหนดทีมสร้างสุขในองค์กร แล้วจึงกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	...UAG สุขสันต์ ...UAG ร่วมกัน ...สร้างสรรค์ยั่งยืน	
ผลลัพธ์	พนักงานมีความสุข... ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ... เพื่อความยั่งยืนขององค์กร...	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 60 %	Productivity 5%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 50 %	
Key Driven	Happy 8 Menu	Multi Skill
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 56.8 เปอร์เซนต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 41.57 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับไม่มีความสุข ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ดังกราฟต่อไปนี้

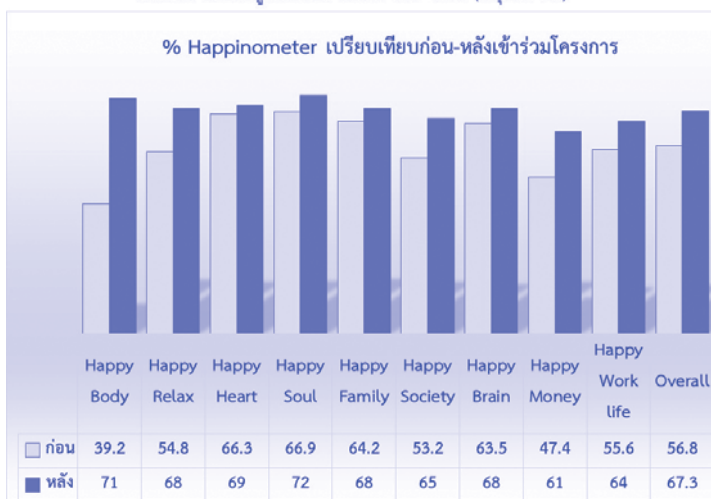


จากการดูความสุขระดับบุคคล จะเห็นได้ว่ามี Happy อยู่ 2 Happy ที่เปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Body 39.2% และ Happy Money 47.4% ซึ่งถือว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีมีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กรจะมีถึง 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Management 38.92% Process 38.47% Health 40.39% และ Result 35.73% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง

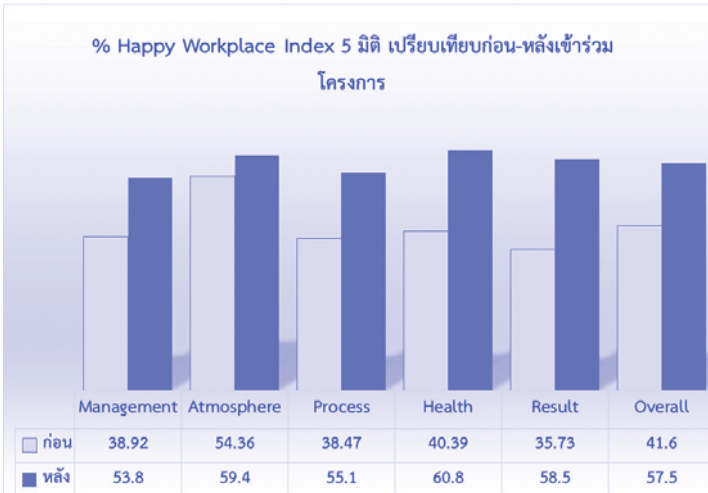
ดังนั้นทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้พวกเราคิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เขามีประสบการณ์ปัญหาคล้ายกับเรา ทำให้เรามีการวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหาของพนักงานด้านสุขภาพร่างกาย (Happy Body) และปัญหาด้านสุขภาพจิตใจ รากปัญหาคือ พนักงานมีพฤติกรรมสูบบุหรี่ หรือดื่มสุราอยู่ ไม่ค่อยได้รับประทานอาหารเช้า เนื่องจากพนักงานมาสาย แนวทางการแก้ไขปัญหาคือการออกแบบกิจกรรมลด ละ เลิกบุหรี่ แอลกอฮอล์ และกิจกรรม ลดอ้วน/ลดพุง BMI และ 2 อ.(อาหารและออกกำลังกาย) ยังมีอีกหนึ่งกิจกรรมคือกีฬาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่วนปัญหาของพนักงานด้านการเงิน รากปัญหา

คือพนักงานมีรายรับไม่สัมพันธ์กับรายจ่าย และรอบการรับค่าจ้างไม่สัมพันธ์กับรอบการจ่ายหนี้สิน พนักงานไม่ค่อยมีเงินเหลือเก็บออม ทำให้ภาระหนี้สินค่อนข้างเยอะ แนวทางการแก้ไขปัญหาและออกแบบกิจกรรมหารายได้เพิ่มลดค่าใช้จ่าย กิจกรรมสร้างรายได้เสริม ออมเงินด้วยสลากออมสิน ปัญหาด้านผลลัพธ์ขององค์กร รากปัญหาคืออัตราการลาออกสูงเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย หนี้สินและเป็นผู้ค้าประกันร่วม พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร แนวทางการแก้ไขปัญหาคือออกแบบกิจกรรม Multi Skill ปัญหา ด้านกระบวนการ รากปัญหาคือช่องทางการสื่อสารที่บริษัทมีอยู่ไม่เพียงพอและมีกิจกรรมสร้างสุขเพื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ไม่มีคณะกรรมการทำงาน พนักงานขาดความร่วมมือ แนวทางการแก้ไขปัญหาได้แก่การออกแบบกิจกรรม ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการสร้างสุข ทีมงานสร้างสุข Training Facilitator ปัญหาด้านการจัดการ รากปัญหาคือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพยังไม่ชัดเจน ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน (คนดีหรือคนเก่ง) ยังไม่ชัดเจน แนวทางการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมระยะเบียบขั้นตอนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน (คนดี-คนเก่ง) จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพารเอล จำกัด (สมุทรสาคร)



กราฟ 4 บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาริเล จำกัด (สมุทรสาคร)



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะเราได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงจุด ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตเพิ่มเติมตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	56.8	67.3	10.5	18.5%	
• Happy Body		39.2	71	31.8	81.1%	
• Happy Money		47.4	61	13.6	28.7%	

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	41.6	57.5	15.9	38.2%	
• Management		38.9	53.8	14.9	38.3%	
• Process		38.5	55.1	16.6	43.1%	
• Health		40.8	60.8	20	49.0%	
• Result		35.7	58.5	22.8	63.9%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	57.95	65.82	7.87	13.6%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข	1 ศูนย์	0	2	2	200.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	23	23	230.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการ แสดงออก		√	มีส่วนร่วม ในการ ออกแบบ กิจกรรม ต่างๆ	เหล้า	√				

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีโอกาส และรายได้		√	• Multi Skill และ ผลิตน้ำยา ล้างจาน / ล้างห้องน้ำ /สับเหลว	บุหรี		√			
• ได้พัฒนา ตนเอง		√	• Multi Skill	อุบัติเหตุ	√				





บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาวเรล จำกัด (ชัยภูมิ)

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาวเรล จำกัด (ชัยภูมิ) ตั้งอยู่เลขที่ 333 หมู่ 12 ตำบลบ้านโสก อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ 36140 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2550 โดยมีพนักงานทั้งหมด 633 คน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทประกอบด้วย Jacket , Pant , Underwear , Sportwear ผลิตเพื่อส่งออกประเทศ USA และ Europe

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่นเมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) สภาพปัญหาในขณะนั้นคือ ทำตัวอย่างส่งลูกค้าไม่ทัน กำลังคนหายากมาก พนักงานและผู้บริหารไม่ค่อยสามัคคี ทำงานไม่เป็นทีม ในการเข้าร่วมโครงการจึงได้มีการตั้งวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “เราจะมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อให้พนักงานมีความสุขอย่างยั่งยืน” และมีนโยบายขององค์กรคือ สร้างความสุขให้พนักงานทุกคนอย่างยั่งยืนโดยใช้ Happy 8 เป็นเครื่องมือเบื้องต้น เพื่อให้ทุกคนมีความสุขในชีวิตในครอบครัว สุขกาย สุขใจ และสุขในการทำงาน พร้อมทั้งมีการระดมสมองร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดกฎกติกาการอยู่ร่วมกันในองค์กร

และนิยามความสุขขององค์กรว่า “ UAG...สุขสันต์ UAG...ร่วมกัน สร้างสรรค์ ยั่งยืน...” แล้วจึงกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	...UAG สุขสันต์ ...UAG ร่วมกัน ...สร้างสรรค์ยั่งยืน	
ผลลัพธ์	พนักงานมีความสุข... ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ... เพื่อความยั่งยืนขององค์กร...	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 65 %	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 65 %	
Key Driven	Happy 8 Menu	Team Work และ 5 ส.
Process	SHARE Happiness Model ร่วมกันออกแบบกิจกรรมความสุขในมิติที่เห็นสร้างสรรค์	

บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 63.25 เปอร์เซนต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 55.57 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 1 บริษัท ศูนย์เวช แอพพรอส จำกัด (ข้อมูล)



กราฟ 2 บริษัท ศูนย์เวช แอพพรอส จำกัด (ข้อมูล)



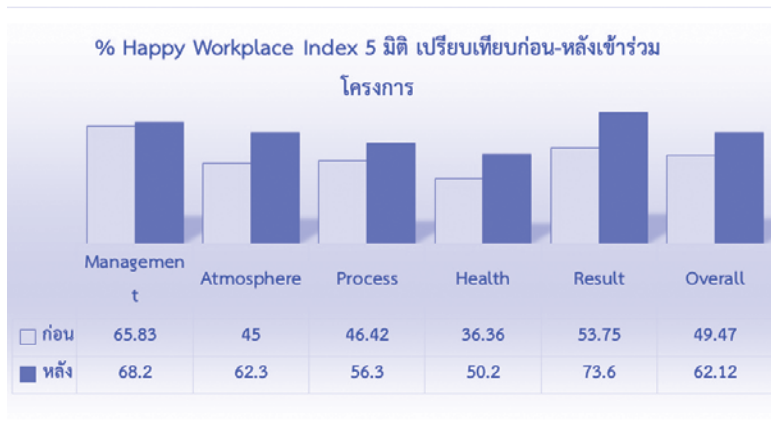
จากการดูความสุขระดับบุคคล จะเห็นได้ว่ามี Happy อยู่ 2 Happy ที่เปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax 49.6% และ Happy Money 45.9% ซึ่งถือว่าความสุขอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร จะมีถึง 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 45% Process 46.42% และ Health 36.36% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้พวกเราคิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เรามีประสบการณ์ปัญหาคล้ายกับเรา ทำให้เรามีวิเคราะห้ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาและออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหาด้านสุขภาพกายใจเรื่องสูบบุหรี่ ค่า BMI เกินปกติ และไม่มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร รากปัญหาคือ ค่านิยม ขาด 5 อ. (อารมณ์ อากาศ อาหาร ออกกำลังกายและอุจจาระ) ทัศนคติติดลบเห็นแก่ตัวเป็นหลัก แนวทางแก้ไขปัญหาการสูบบุหรี่คือ ให้สัญญาว่าจะลด ละ เลิกบุหรี่ สร้างกลุ่ม ลด ละ เลิก บุหรี่ อาสาสมัครต้นแบบคนลด ละ เลิกบุหรี่ และมอบรางวัลเพิ่มเป็นแรงจูงใจ แนวทางแก้ไขปัญหาค่า BMI เกินปกติ คือให้ความรู้ในที่ประชุม พาออกกำลังกายเข้า-ป่วย กระตุ้นผลการเปลี่ยนแปลงโดยการแข่งขันลดน้ำหนัก ปรับปรุงอาหารโดยการให้ความรู้เรื่องโภชนาการ แนวทางแก้ไขปัญหาเรื่องการไม่มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร คือสร้างค่านิยมองค์กร สร้างบุคคลต้นแบบ ส่วนปัญหาด้านการเงินเรื่องผ่อนหนี้ ไม่มีเงินออม รายรับ-รายจ่ายไม่

สมดุลกัน รากปัญหาคือไม่รู้ รู้แต่ไม่ทำ ใช้จ่ายเกินรายรับหรือเกิดจากกิเลส และภาระ แนวทางการแก้ไขไม่มีเงินออมคือ ให้ปัญญา และรวมกลุ่มเพื่อออม แข่งกัน แนวทางการแก้ไขรายรับ-รายจ่ายคือ ทำบัญชีครัวเรือนต่อเดือนโดย ทำทุกวัน ให้ปัญญาในการวางแผนครอบครัว ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น กิจกรรม สัจจะปลดหนี้ (ไม่ก่อหนี้ใหม่ ให้คำมั่นสัญญา) หาแหล่งเงินดอกเบี้ยยถูก เพิ่ม รายได้เสริม เน้นเพิ่มรายได้ในงาน เก่งในงานเพิ่มขึ้น จากนั้นเราก็ได้มีการวัด ประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไป



กราฟ 4 บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาริเรล จำกัด (ชัยภูมิ)



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะเราได้แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตเพิ่มเติมตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	60.5	70.6	10.1	16.7%	
• Happy Relax		49.6	68.3	18.7	37.7%	
• Happy Money		45.9	52.3	6.4	13.9%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	49.47	62.12	12.65	25.6%	
• Atmosphere		45	62.3	17.3	38.4%	
• Process		46.42	56.3	9.88	21.3%	
• Health		36.36	50.2	13.84	38.1%	
4.3 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.4 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.5 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมต่างๆ	เหล้า	✓				
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• ตลาดนัด • รักการขาย • ปลุกผักสวนครัว	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	• Multi Skill	อุบัติเหตุ	✓				





บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด

บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 341,543,545 ถนนรามอินทรา แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220 ก่อตั้งเมื่อ 30 มกราคม 2545 โดยมีพนักงานทั้งหมด 77 คน เป็นผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย เครื่องมือช่างครบวงจร

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้น และลดของเสีย โดยผู้บริหารได้ประกาศความมุ่งมั่นว่า “บริษัท เหมือนบ้านหลังที่ 2 ที่พนักงานใช้เวลาอยู่ด้วยกัน อาจจะเยอะกว่าที่บ้าน ผมจึงอยากให้พนักงานมีความสุขกับงานอยู่กันแบบพี่น้อง เปรียบดังครอบครัวเดียวกัน มีความรักใคร่สามัคคี สุขทั้งกายและใจแบบยั่งยืน แบ่งปันสิ่งดีๆ สู้สังคม ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า จึงทำให้ผมยินดีสนับสนุนพร้อมมีส่วนร่วมกับการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ” และทีม SHARE ได้ให้ระดมสมองเพื่อจัดตั้งแกนนำสร้างสุขซึ่งผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของแกนนำสร้างสุข จัดทำนโยบายความสุข “ยิ้มแย้ม สร้างสรรค์ สามัคคี มีความสุขที่ยั่งยืน” และสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	ยิ้มแย้ม สร้างสรรค์ สามัคคี มีความสุขที่ยั่งยืน	
ผลลัพธ์	1.พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ 2.พนักงานมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความรักสามัคคี 3.พนักงานรู้จักการทำงานแบบ PDCA โดยมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง 4.พนักงานทำงานอย่างมีความสุข	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นมากกว่า 60%	Productivity เพิ่มขึ้นมากกว่า 5 %
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นมากกว่า 60% บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ความตึงเครียดระหว่างงานลดน้อยลง มีความรัก สามัคคีกันระหว่างหน่วยงานหรือทั้งองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร เกิดคุณภาพการบริการที่ลูกค้าพึงพอใจ	
Key Driven	Happy 8 Menu	Team Work และ 5 ส.
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 55.89 เปอร์เซ็นต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 27.7 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตกราฟความสุขระดับบุคคลในแต่ละ Happy ปรากฏว่าเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% มี 2 Happy คือ Happy Relax 48.48% Happy Money 49.95% ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 22.22% Process 25% Health 18.18% และ Result 18.75% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง

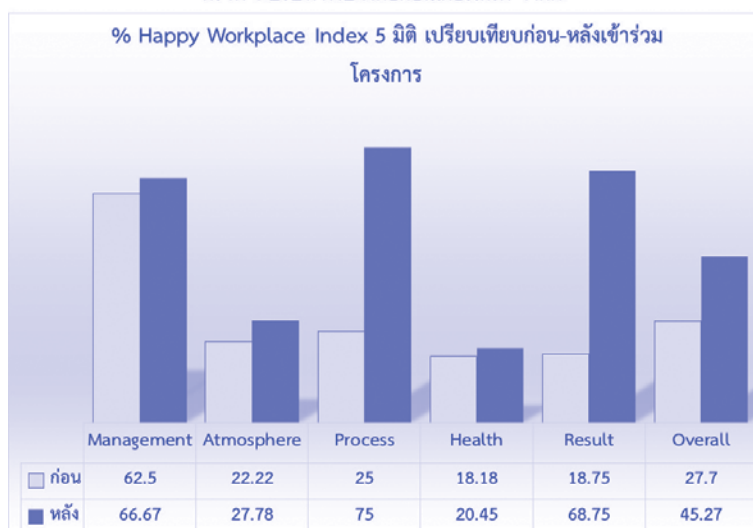
ดังนั้นทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้พวกเราคิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เรามีประสบการณ์ปัญหาคล้ายกับเรา ทำให้เรามีวิเคราะห้ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหา Happy Relax และ Health ซึ่งมีรากปัญหาคือ พนักงานมีความเครียดในงาน ทำงานแบบตัวใครตัวมัน ทำงานภายใต้ภาวะความกดดันด้านเวลา การถ่ายทอดคำสั่งงานไม่ชัดเจน ทำให้งานไม่จบตามกำหนดระยะเวลา หัวหน้างานใช้อารมณ์ในการทำงาน สิ่งงานซ้ำซ้อน ไม่ช่วยลูกน้องจัดลำดับความสำคัญของ

งาน ซึ่งเราแก้ปัญหาด้วยการให้ความสำคัญกับนิยามความสุขที่ว่า เน้นพฤติกรรมองค์กรให้เกิดความยิ้มแย้มทักทาย เพื่อสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน โดยใช้ชื่อกิจกรรมว่า SAY HI และเรายังเน้นพฤติกรรมองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงาน โดยการนำกล่องบรรจุภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้วนำมาทำกล่องเก็บความเย็นเป็นผลงานสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือการนำเศษไม้ที่ได้มาจากลังไม้บรรจุสินค้าที่ไม่ได้ใช้ นำมาทำพาเลทเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และลดรายจ่ายให้กับองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานได้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่เน้นพฤติกรรมองค์กรให้เกิดความร่วมใจสามัคคี โดยการช่วยเหลือองค์กรในยามปกติและวิกฤติในระหว่างทำงาน หรือการปรับสภาพสถานที่ทำงาน 5ส. สุดท้ายคือการเน้นพฤติกรรมองค์กรมีความสุขอย่างยั่งยืน โดยทำเริ่มต้นจากการทำसानเสวนา เป็นการเปิดโอกาสให้ทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างกระบวนการสร้างสุข และสร้างผลลัพธ์องค์กร เช่น กิจกรรม Morning meeting กิจกรรม The Multi Skill และกิจกรรมองค์กรสดใสทางไกลคว้นบุหรี ส่วนปัญหาเกี่ยวกับ Result มีรากปัญหาคือ ผู้บริหารหลายคนมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ผู้บริหารไม่ให้อำนาจตัดสินใจกับหัวหน้างานในการควบคุมลูกน้อง บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน พนักงานขาดความสามัคคี พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาคือการส่งเสริมให้พนักงานสื่อสารพูดคุยกัน ด้วยกิจกรรม คนไฟแรง แกร่งข้ามสายพันธ์ ตามแนวทางที่ SHARE แนะนำ จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท ดิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด



กราฟ 4 บริษัท ดิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะเราได้แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตเพิ่มเติมตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	55.89	58.78	2.89	5.2%	
• Happy Relax		48.48	51.23	2.75	5.7%	
• Happy Money		49.95	49.23	-0.72	-1.4%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	27.7	45.27	17.57	63.4%	
• Atmosphere		22.22	27.78	5.56	25.0%	
• Process		25	75	50	200.0%	
• Health		18.18	20.45	2.27	12.5%	
• Result		18.75	68.75	50	266.7%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	5.43	7.06	1.63	30%	• จากกิจกรรมคนไฟแรงแกร่งข้ามสายพันธ์
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	45	45	450.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมต่างๆ	เหล้า	✓				
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• ปรับตำแหน่ง	บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	ตามทักษะความสามารถและอายุงาน เก่งเพิ่มขึ้น ตำแหน่งเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น	อุบัติเหตุ	✓				





บริษัท โกลด์ ซิตี้ ฟุตแวร์ จำกัด

บริษัท โกลด์ ซิตี้ ฟุตแวร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ที่ 11 ซอยเอกชัย 8 ถนนเอกชัย แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150 ก่อตั้งเมื่อปี 2538 โดยมีพนักงานทั้งหมด 41 คน เป็นหนึ่งในผู้ผลิตผู้นำเข้า ผู้ส่งออก และผู้จัดจำหน่ายรองเท้าผ้าใบ รองเท้ากีฬา รองเท้าแตะ รองเท้าและอุปกรณ์ชั้นนำของไทยมากกว่า 60 ปี ภายใต้ตราสินค้า GoldCity, Fast, GC, ซ้างบก โดยมีช่องทางการจัดจำหน่ายอยู่ที่ The Mall, Robinson, BigC, Tesco Lotus

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่นเมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มผลผลิต และพัฒนากระบวนการทำงานดีขึ้น โดยมีนโยบายความสุขคือ “สร้างสิ่งดีๆ 8 อย่าง สร้างบ้านเราให้น่าอยู่” พวกเราชาวโกลด์ซิตี จะมุ่งมั่นลงมือกระทำ จะร่วมกันส่งเสริมเพื่อสรรค์สร้างสิ่งดีๆ ดังต่อไปนี้ให้สำเร็จเห็นผล เพื่อก้าวไปสู่การเป็นบ้านที่น่าอยู่ (มีสุขภาพร่างกายดี มีสุขภาพการเงินดี มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจดี มีความรู้ดี มีศีลธรรมดี น้ำใจดี มีสังคมดี มีครอบครัวดี เราเชื่อว่าสิ่งดีๆ เหล่านี้ จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เราพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยมีนิยามความสุขว่า “โกลด์ซิตีมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข รวมพลัง

ร่วมกันสร้าง องค์กรแห่งคนดี คนเก่ง มีพลังมีความสุข” และจัดตั้งทีมขับเคลื่อน
โครงการพร้อมบอกบทบาทหน้าที่ของทีมและมีการระดมสมองเพื่อหาเส้นทาง
สู่ความสำเร็จ ดังนี้

นิยามความสุข	โกลด์ชิต์มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข รวมพลัง ร่วมกันสร้างองค์กรแห่งคนดี คนเก่ง มีพลัง มีความ สุข”	
ผลลัพธ์	พนักงานมีความสุข... ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ... เพื่อ ความยั่งยืนขององค์กร...	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น มากกว่า 60%	Productivity เพิ่ม ขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นมากกว่า 55%	
Key Driven	Happy 8 Menu	Team Work และ 5 ส.
Process	SHARE Happiness Model	

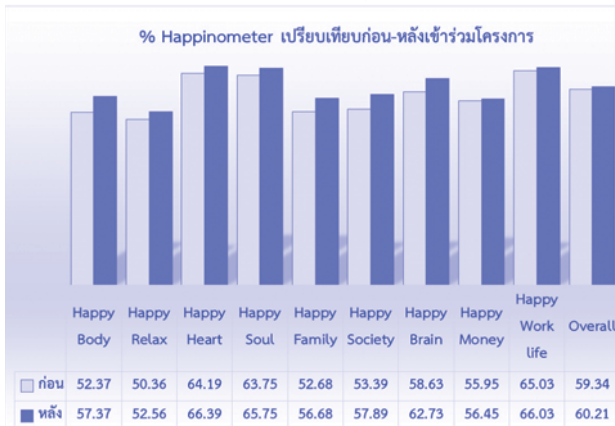
บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม
59.34 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง
และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพ
รวม 47.4 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดตาม
กราฟต่อไปนี้



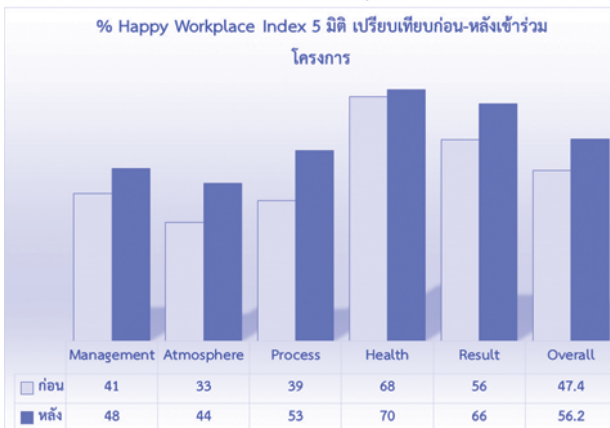
แต่พอสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่าทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50 % แสดงว่าพนักงานมีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Management 41% Atmosphere 33% Process 39% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับการบริหารจัดการ บรรยากาศ และกระบวนการสร้างสุขไม่ดี รากปัญหาคือสื่อสารไม่เคลียร์ ระบบงานไม่ชัดเจน ไม่ยุติธรรม งานเยอะไม่ค่อยได้คุยกัน แนวทางการแก้ไขและกิจกรรมคือ G Talk เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในหัวข้อ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตั้งเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร , Kaizen จัดทำคู่มือมาตรฐานงาน เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน และสามารถเพิ่ม Productivity ได้ , จัดทำระบบประเมินผล วันเกิด Happy Birthday เพื่อปรับบรรยากาศในที่ทำงานให้ดีขึ้น ได้พยายามแก้ไขปัญหาดตามกระบวนการที่ SHARE แนะนำจึงทำให้ผลการประเมิน Happinometer & Happy Work place Index มีค่าที่เปลี่ยนแปลงดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท โกลด์ ซีดี ฟู้ดแวร์ จำกัด



กราฟ 4 บริษัท โกลด์ ซีดี ฟู้ดแวร์ จำกัด



จากกราฟ % ภาพรวม Happinometer & Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แล้วจึงสรุปผลอื่นๆ ในเชิงปริมาณดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	59.34	60.21	0.87	1.5%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	47.4	56.2	8.8	18.6%	
• Management		41	48	7	17.1%	
• Atmosphere		33	44	11	33.3%	
• Process		39	53	14	35.9%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	89	91	2	2.25%	• จัดทำคู่มือมาตรฐานงาน
4.4 องค์กรความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	8	8	80.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		√	• 24% ของพนักงานทั้งหมดได้พัฒนาตนเองและการแสดงออก	เหล่า	√				
• ได้มีโอกาสและรายได้	√			บุหรี		√			
• ได้พัฒนาตนเอง		√		อุบัติเหตุ	√				

และได้ขยายผลการจัดทำคู่มือมาตรฐานงานให้ครบทุกแผนก





บริษัท กิจเจริญการ์เมนต์ (1993) จำกัด

บริษัท กิจเจริญการ์เมนต์ (1993) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 364 หมู่ 6 ถนนศรีสะเกษ-กันทรลักษ์ ตำบลโพนซ่า อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ก่อตั้งเมื่อปี 2518 เป็นโรงงานผู้ผลิตและจัดจำหน่ายชุดเครื่องแบบชั้นนำ เช่น ชุดเครื่องแบบนักเรียน ยี่ห้อราชพฤกษ์ , ชัยพฤษณ์ , สามทหาร และชุดกีฬา KG sport จำหน่ายในศูนย์การค้าต่างๆ

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่นเมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยผู้บริหารได้ประกาศความมุ่งมั่นว่า “ผมในฐานะเจ้าของกิจเจริญ ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานในครอบครัวกิจเจริญ ผมอยากเห็นพนักงานทุกคนมาทำงานแต่เช้าและมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ ถ้าพนักงานมีใจรักในสิ่งที่ตัวเองทำอยู่จะสามารถผลิตและพัฒนางานออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผมจึงเข้าร่วมโครงการที่ทาง SHARE ร่วมกับ สสส. ผมพร้อมสนับสนุนทั้งในเรื่องงบประมาณและสถานที่ เพื่อจัดทำศูนย์สร้างสุขกิจเจริญตลอดจนบุคลากรสร้างสุขในกิจเจริญ เพราะผมคาดหวังอยากให้โครงการนี้

สำเร็จ จึงอยากฝากไปกับพวกเราชาวกิจเจริญว่า เฮียอยากให้เราเปิดใจ พร้อมที่จะรับและให้ความร่วมมือกับโครงการ เฮียจะพาพวกเราถอดหน้ากาก ทั้งความทุกข์และทริศ เฮียมั่นใจว่าหลังจากได้เข้าร่วมโครงการนี้แล้ว จะทำให้มีความสุข มีวิถีการดำเนินชีวิต ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในหน้าที่การงานดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา เฮียจะทำให้พวกเราชาวกิจเจริญ ใช้ใจยิ้ม และใช้ใจในการทำงาน อย่างมีความสุขและยั่งยืนตลอดไป” โดยการเข้าร่วมโครงการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมากขึ้น ทำงานเป็นทีมมากขึ้น มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอย่าง ยั่งยืน และได้มีนิยามความสุของค์กรว่า “สร้างสรรค์ สร้างสุข สนุกกับงาน” และได้กำหนดทีมงานสร้างสุขโดยการระดมสมอง พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จในโครงการมีดังนี้

นิยามความสุข	คิดอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสุข พัฒนาเชิงรุก สนุกกับงานอย่างยั่งยืน	
ผลลัพธ์	ทุกคนในองค์กรอยากมาทำงานอย่างมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข)	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 60%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 55%	จำนวนการขาดลามา สายลดลงเหลือ 10%
Key Driven	Happy 8 Menu	Lean, Teamwork 7ส.
Process	SHARE Happiness Model	



บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 51.89 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 29.33 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 3 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% จึงถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีมีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 22.22% Process 25% Health 18.18% และ Result 18.75% ซึ่งต่ำกว่า 50% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขในเรื่องนี้ต้องแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาของพนักงานคือบรรยากาศในการทำงาน กระบวนการสร้างสุข สุขภาพกายใจ และผลลัพธ์ธุรกิจไม่ค่อยดี รากปัญหาคือหัวหน้างานขาดความเป็นผู้นำ ทักษะของคนในองค์กรไม่ดี พนักงานขาดแรงจูงใจ พนักงานมีอายุงานหรืออายุตัวที่แตกต่างกัน ขาดการทำกิจกรรมของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ขาดการสื่อสารที่ดีระหว่างหน่วยงาน แนวทางการแก้ไขคือ จัดงานกีฬา ละลายพฤติกรรมและสังสรรค์ปีใหม่ จัดห้องสมุดกิจกรรม บริหารร่างกายในที่ทำงานตอนบ่าย 3 โมงทุกวัน ทำน้ำสมุนไพรขาย และทำตลาดนัดกิจเจริญซึ่งเป็นช่องทางการหารายได้เพิ่มให้พนักงาน จัดบัดดี้ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ปรับพื้นที่ด้วยระบบ 7ส. เพื่อเพิ่ม Productivity ตามแนวทางที่ SHARE แนะนำ จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเจาะลึกแต่ละ Happy ก็มี 2 Happy คือ Happy Body Happy Soul ที่มีเปอร์เซ็นต์ความสุขลดลง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index ก็มี 2 มิติที่ลดลงด้วยเช่นกันก็คือ มิติ Management และ Health ซึ่งเราต้องกลับไปวิเคราะห์หาสาเหตุ แนวทางการแก้ไข

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่ม ขึ้น	51.89	59.2	7.31	14.1%	
• Happy Relax		42.31	55.62	13.31	31.5%	
• Happy Money		41.02	42.48	1.46	3.6%	
• Happy Work Life		40.38	45.28	4.9	12.1%	
4.2 MapHR	เพิ่ม ขึ้น	29.33	33.11	3.78	12.9%	
• Atmosphere		22.22	36.11	13.89	62.5%	
• Process		25	57.14	32.14	128.6%	
• Health		18.18	9.09	-9.09	-50.0%	
• Result		18.75	56.25	37.5	200.0%	
4.3 Productivity	เพิ่ม ขึ้น	72.34	83.75	11.41	15.8%	
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ปัญญา	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	16	16	160.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• ช่วยกันออกแบบกิจกรรมต่างๆ	เหล้า		✓		36 คน	
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• จากกิจกรรมตลาดนัดกิจเจริญ	บุหรี	✓				
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	• อบรมหลักสูตรต่างๆ เพิ่มขึ้น	อุบัติเหตุ	✓				





บริษัท ยูนิเท็กส์และกาแผ่นท์ จำกัด

บริษัท ยูนิเท็กส์และกาแผ่นท์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 1379 หมู่ 4 ซอยแขวง
รุ่งแขวงลอย ถนนเทพารักษ์ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด
สมุทรปราการ 10270 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2525 โดยมีพนักงาน
ทั้งหมด 223 คน เป็นโรงงานผลิตและจัดจำหน่ายถุงเท้าและเสื้อสเวตเตอร์
ส่งออกประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย มีช่องทางการจำหน่ายคือ Modern Trade

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น
เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE)
โดยสภาพปัญหาในขณะนั้นคือ ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ จึงมีวัตถุประสงค์ที่
เข้าร่วมเพื่อเพิ่มผลผลิต พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้น ลดต้นทุนการผลิต ลด
ของเสีย และผู้บริหารได้มีการจัดตั้งทีมสร้างสุขของ UT พร้อมกำหนดบทบาท
หน้าที่ของทีมสร้างสุข

นิยามความสุขขององค์กร



UT



สร้างสรรค์



ป็นน้ำใจ



ก้าวไกล



สู่สังคม



รวมถึงทีมสร้างสุขและผู้บริหารได้กำหนดนิยามความสุขขององค์กรว่า “UT สร้างสรรค์ ป็นน้ำใจ ก้าวไกล สู่สังคม” หลังจากนั้นได้กำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จด้วย ดังตารางต่อไปนี้

นิยามความสุข	UT สร้างสรรค์ ปันน้ำใจ ก้าวไกล สู่สังคม	
ผลลัพธ์	XXXXXXXXXXXXXx	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น	Productivity เพิ่มขึ้น
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น	
Key Driven	Happy 8 Menu	
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 57.33 เปอร์เซ็นต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 18.92 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



แต่พอสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่าทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50 % แสดงว่าพนักงานมีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Management 16.67% Atmosphere 19.44% Process 3.57% และ Health 18.18% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับระบบการจัดการ รากปัญหาเกิดจากไม่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และไม่มีระบบหรือแนวทางให้รางวัลยกย่องพนักงาน แนวทางการแก้ไขโดยใช้กิจกรรม Super Hero ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับบรรยากาศในที่ทำงาน รากปัญหาเกิดจากไม่มีกิจกรรมสร้างบรรยากาศส่งเสริมความสุขของพนักงาน แนวทางการแก้ไขกำหนดกิจกรรมจับเป้าคุยยามบ่ายเพื่อ

ให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสุขในองค์กร รากปัญหาคือไม่มีทีมงาน ไม่มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ ปั่นสุข ไม่มีช่องทางการสื่อสาร แนวทางการแก้ไขคือ จัดตั้งทีมงานแกนนำสร้างสุข วางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม วิเคราะห์ความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร พร้อมกับประชาสัมพันธ์เสียงตามสายหรือจัดบอร์ดเพื่อให้พนักงานรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ปัญหาพนักงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายใจ รากปัญหาเกิดจากไม่มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและในองค์กร แนวทางการแก้ไขคือ จัดกิจกรรมวันแม่ รดน้ำสังกรานต์ จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับ และความสุขระดับองค์กรครั้งที่2 ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟ 3 บริษัท ยูนิเท็กซ์และกานันท์ จำกัด



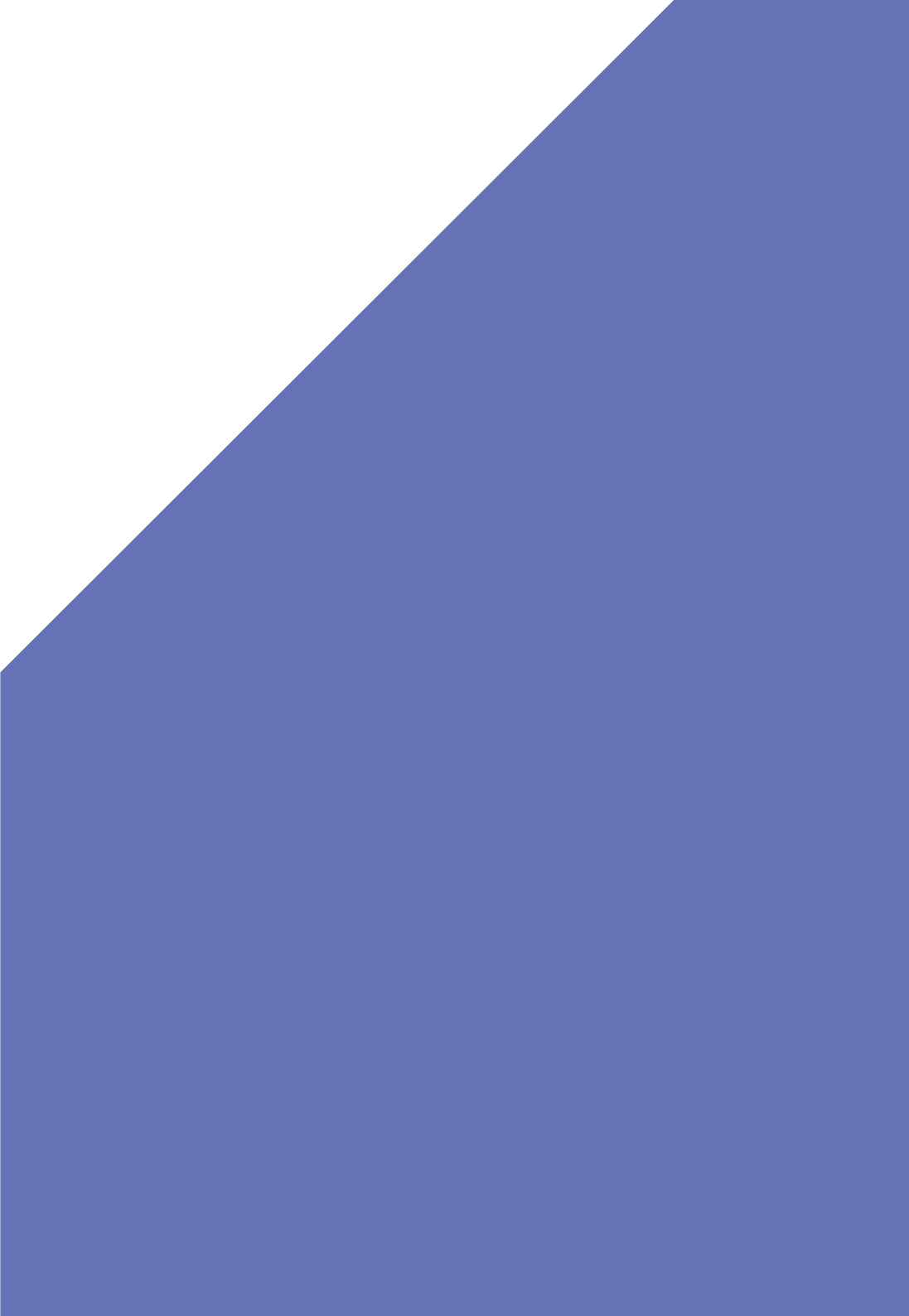
กราฟ 4 บริษัท ยูนิเท็กซ์และกานันท์ จำกัด



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลัง เข้าร่วมโครงการลด เพราะเราไม่ได้วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความสุขระดับบุคคลให้เพิ่มขึ้นเนื่องจากกราฟที่ประเมินความสุขครั้งที่ 1 มีความสุขอยู่ในระดับความสุขปานกลางเราจึงสนใจเพียงต้องการแก้ไขความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำจึงเป็นผลให้กราฟ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แสดงว่าเราแก้ไขปัญหาดูได้ตรงจุด แต่ก็ยังมีกราฟ Result ลดลง ต่อจากนี้คงต้องทำกระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหายีกครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต แต่ช่วงนี้เราได้สรุปผลอื่นๆ ในเชิงปริมาณดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happino meter	เพิ่มขึ้น	57.33	54.19	-3.14	-5.5%	เพราะไม่ทำ กระบวนการส่งเสริม Happy8 menu เลย
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	18.92	45.48	26.56	140.4%	
• Management		16.67	25	8.33	50.0%	
• Atmosphere		19.44	52.77	33.33	171.5%	
• Process		3.57	71.42	67.85	1900.6%	
• Health		18.18	31.81	13.63	75.0%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น	70.87	75.7	4.83	6.8%	กิจกรรมจับ เข้าคุยยาม บ่าย
4.4 องค์กรความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 คนปันสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	20	20	200.0%	

4.6 ผลผลิตของ Decent Work				4.7 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• ในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข	เหล่า	✓				
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• ถักกระเป๋ากาแฟ ถักพรมเช็ดเท้า ถักโครเช จากไหมพรม รายได้เพิ่มขึ้นเดือนละ 1,000 บาท ต่อคน	บุหรี		✓			2 คน
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	• กิจกรรมพี่สอนน้อง	อุบัติเหตุ	✓				





บริษัท โซคลาบุญไชย จำกัด

บริษัท โซคลาบุญไชย จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 141 ถนนเลียบบคลอง
ภาษีเจริญฝั่งใน แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160 ก่อตั้ง
เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2536 โดยมีพนักงานทั้งหมด 698 คน เป็นผู้ผลิต
และจำหน่ายชุดเครื่องนอนซาติน , ชุดเครื่องนอนพรีเมียร์ซาติน ชุดเครื่องนอน
ฟาวีโน่ เป็นต้น

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น
เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE)
โดยสภาพปัญหาในปัจจุบันคือ ด้านวัตถุดิบ และด้านมาตรฐานคุณภาพ และ
พนักงานลาออกบ่อย จึงมีวัตถุประสงค์ที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากร
เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานดีขึ้น เพื่อลดของเสีย เพื่อเพิ่มผลผลิต และอยาก
ให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รักงานที่ทำ และรักองค์กร โดยผู้บริหารได้
ประกาศนโยบายว่า “ ทำงานไม่เหมือนเรียนหนังสือ เรียนหนังสือยังมีวันเลิก
รับปริญญาแล้วก็จบ แต่การทำงานมันต้องทำไปเรื่อยๆ ไม่ทำก็ไม่มีกิน และ
มีคนจำนวนไม่น้อยที่ทำงานไม่ตรงกับที่ตัวเองฝันเอาไว้ เพราะโอกาสคนเรามี
กันไม่บ่อยนักอะไรเข้ามาก็ต้องคว้าเอาไว้ก่อน ผมจึงคิดเสมอว่าตัวเราต้องอยู่
กับงานที่ทำให้ได้ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเหมือนกับที่ฝันเอาไว้หรือไม่ ซึ่งหากอยู่ได้แล้ว
และมีความสุขด้วย ผมคิดว่านี่คือสิ่งสุดท้ายที่ทุกคนคาดหวังในชีวิต ผมพร้อม
ให้ความสนับสนุน และมอบโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทุกคน

มีความสุขทุกครั้งที่มาทำงานใช้ชีวิตที่บริษัท ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งเพราะผมเองก็มีความสุขไปพร้อมๆ กับพวกเราด้วยเช่นกัน” พร้อมกับผู้บริหารได้เป็นหนึ่งในการระดมสมองเพื่อสร้างทีมสร้างสุขในองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ตามที่ได้เรียนรู้กระบวนการจากทีม SHARE รวมถึงช่วยกันกำหนดนิยามความสุขขององค์กร “Satin รวมพลัง ยิ้มทุกวัน ปั่นความสุข” และได้กำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จด้วยกันตามตารางต่อไปนี้



นิยามความสุข	Satin รวมพลัง ยิ้มทุกวัน ปั่นความสุข	
ผลลัพธ์	บรรยากาศในการทำงานมีความสุข สร้างสรรค์ผลผลิตได้คุณภาพ พร้อมมอบสุขคืนสู่สังคม	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 60%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น 55 %	จำนวนการขาดลามา สายลดลงเหลือ 10%
Key Driven	Happy 8 Menu	5ส. Kaizen
Process	SHARE Happiness Model	

จากนั้นบริษัทได้ร่วมกันประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 64.53 เปอร์เซ็นต์ และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 35 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้

เมื่อสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่าทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50% แสดงว่าพนักงานมีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 27.77% Process 28.50% Health 25.00% และ Result 31.25% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง



ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรม องค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาที่พนักงานไม่มีความสุข เกี่ยวกับบรรยากาศในที่ทำงาน รากปัญหามาจากต่างคนต่างทำงานของตนเอง หรือการไม่ตรงต่อเวลาและไม่ให้ความสำคัญเรื่องเวลา หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา ไม่ชัดเจน หรือไม่มีสถานที่พักผ่อนในบริษัท แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ปรับปรุงสถานที่ทำงานด้วยการทำกิจกรรม 5ส. และสร้างรอยยิ้มในองค์กร ปัญหาที่พนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสุข รากปัญหาไม่มีที่

เลี้ยงสอนงานพนักงานใหม่ ไม่เข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กร การสื่อสารในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานในองค์กรไม่ค่อยมีจิตอาสา แนวทางการแก้ไขคือ จัดประกวดโคเซ็น ทำน้ำยาล้างจานสร้างรายได้ลดรายจ่าย สร้างคนดี สนับสนุนให้มีเงินออมกับสลากออมสิน ส่วนปัญหาที่พนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับสุขภาพกายใจ รากปัญหาการทำงานตึงเครียดไม่มีการผ่อนคลายช่วงเวลางานและหลังเลิกงาน แนวทางการแก้ไขคือ จัดเอโรบิคลดพุงลดโรค และเปิดเสียงตามสายและ รีเล็กซ์ยามบ่าย จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับ และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น เพราะเราได้แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตเพิ่มเติมตามตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เข้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่ม ขึ้น	64.53	67.39	2.86	4.4%	
4.2 MapHR	เพิ่ม ขึ้น	35	60.81	25.81	73.7%	
• Atmosphere		27.77	52.78	25.01	90.1%	
• Process		28.50	71.43	42.93	150.6%	
• Health		25	56.82	31.82	127.3%	
• Result		31.25	56.25	25	80.0%	
4.3 Productivity	เพิ่ม ขึ้น	67.65	72.11	4.46	6.6%	
4.4 องค์กรความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	24	24	240.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รณรงค์	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• จากการเสนอข้อเสนอปรับปรุงงาน	เหล้า	✓				
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• จากการขายน้ำยาล้างจานและการประกวดไคเซ็น	บุหรี่	✓				
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	• เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ	อุบัติเหตุ	✓				





บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์ แฟคทอรี จำกัด

บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์แฟคทอรีจำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 364 ซอย ปรีดีพนมยงค์ 42 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 ก่อตั้งเมื่อ 15 มีนาคม 2515 โดยมีพนักงานทั้งหมด 614 คน เป็นผู้ผลิตเสื้อผ้ายีนส์ เสื้อผ้าชั้นใน ชุดนอน สำหรับค้าส่งและค้าปลีกอย่างเดียวในห้างสรรพสินค้าภายในประเทศ

เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2557 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ในขณะนั้นบริษัทมีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ด้านแพทเทิร์น

ด้านการผลิตงานตัด ด้านการผลิตงานเย็บ และมีวัตถุประสงค์ที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานดีขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มผลผลิต ซึ่งเมื่อทีม SHARE เข้าให้คำแนะนำเชิงลึกและพาทำกิจกรรมระดมสมองเกี่ยวกับนิยามความสุขขององค์กรว่า “CMG สร้างสุข ปลุกพลัง สร้างสรรค์ พร้อมแบ่งปัน สู้สังคม” และมีการจัดแกนนำสร้างสุขโดยมีบริหารเป็นหัวหน้า พร้อมแบ่งทีม แบ่งบทบาทหน้าที่กันอย่างชัดเจน รวมถึงการระดมสมองในการเลือกเส้นทางสู่ความสำเร็จดังนี้



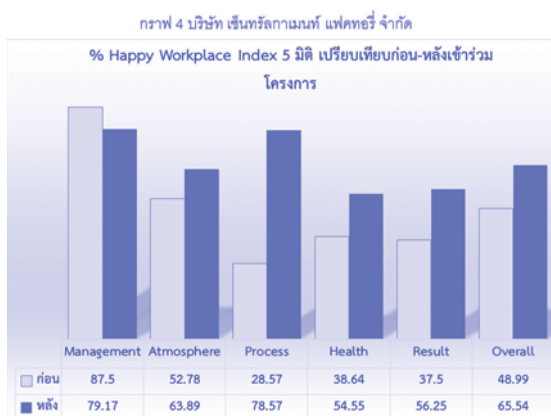
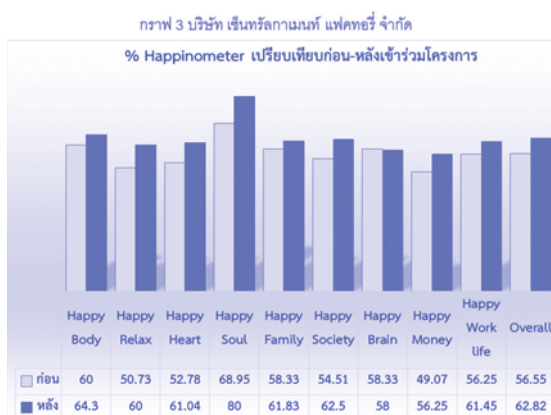
นิยามความสุข	CMG สร้างสุข ปลุกพลัง สร้างสรรค์ พร้อมแบ่งปันสู่สังคม	
ผลลัพธ์	องค์กรมีคุณภาพ ทุกคนมีความสุขอย่างยั่งยืน	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น	Productivity เพิ่มขึ้น
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้น	
Key Driven	Happy 8 Menu	
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 56.55 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 48.99 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุกระดับบุคคล มี 1 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Money 49.07% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับที่มีความสุขปานกลาง ส่วนกราฟความสุระดับองค์กร มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Process 28.57% Health 38.64% และ Result 37.5% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข

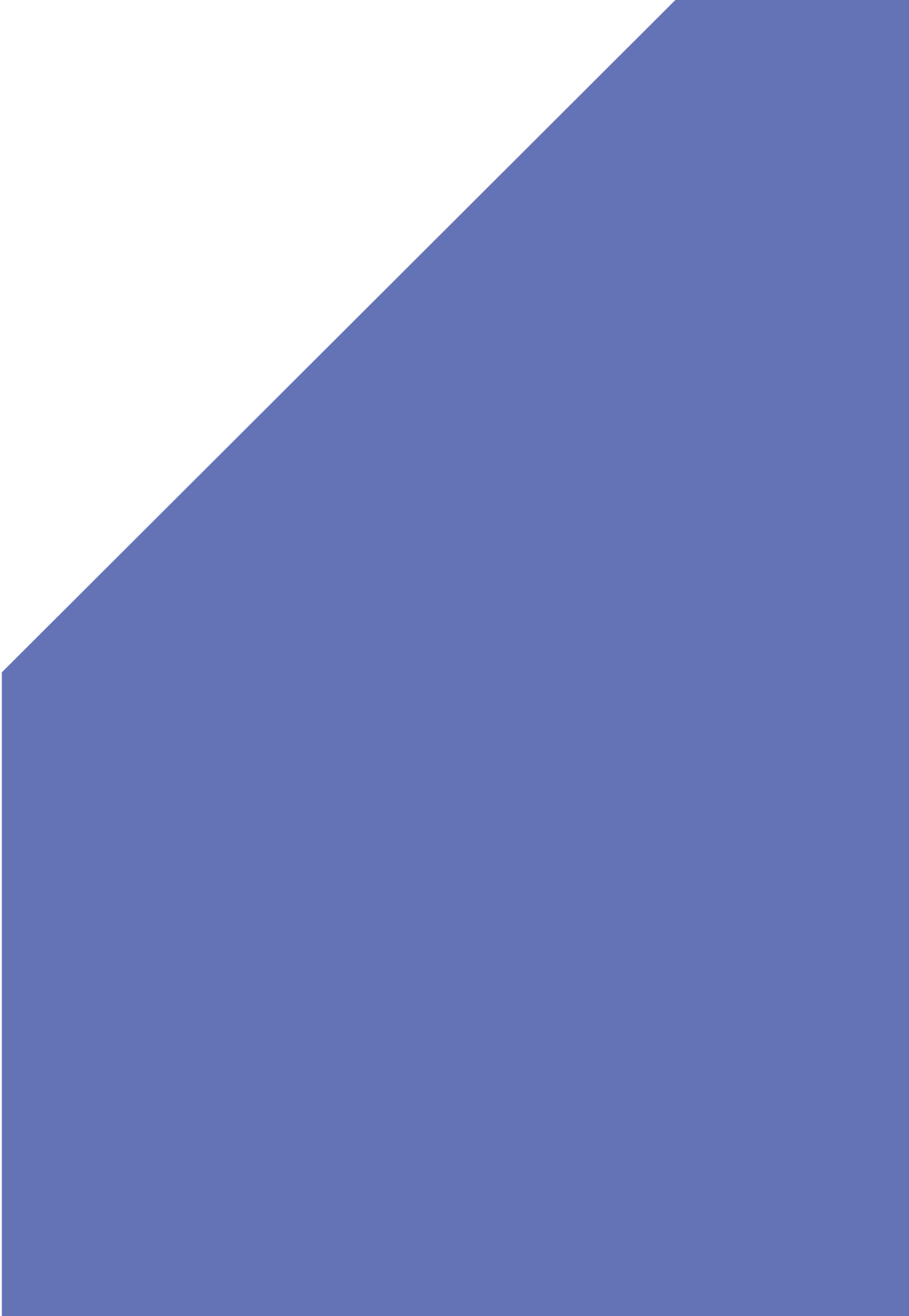
ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับกระบวนการสร้างสุขในองค์กร รากปัญหาคือไม่มีทีมงาน ไม่มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุขในองค์กร แนวทางการแก้ไขจัดตั้งทีมงานแกนนำการสร้างสุข วางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม สร้าง Master Plan ของการสร้างสุขในองค์กร วิเคราะห์สถานการณ์ความสุขภายในองค์กร และความสุขส่วนบุคคลของพนักงาน ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับสุขภาพกายใจ รากปัญหาไม่มีการสร้างเสริมสุขภาพกายหรือใจของพนักงานในช่วงเวลาการทำงาน หรือในสถานประกอบการ แนวทางการแก้ไขจัดพื้นที่การออกกำลังกายโดยการเดิน แอร์โรบิคหลังเลิกงาน 3 ครั้งต่อสัปดาห์ จัดช่วงเวลาผ่อนคลายร่างกาย 2 เวลา ในช่วง 10.00 น. และ 15.00 น. ช่วงละ 5 นาที พร้อมทั้งสร้างศักยภาพทางทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับผลลัพธ์ธุรกิจ แนวทางการแก้ไขคือ การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน จำนวนพนักงานไม่เพียงพอ ไม่มีกฎกติกาการยาตราในการสื่อสารที่เป็นธรรม แนวทางการแก้ไขจัดกิจกรรม Morning Talk ทุกแผนกจัดทำคู่มือการทำงาน JD และเผยแพร่ให้รู้และเข้าใจ สร้างแผนพัฒนาศักยภาพการทำงาน (Multi Skill) เสี่ยงตามสายพันธุ์ใหม่ จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุระดับบุคคล และความสุระดับองค์กร ครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการลดลง เพราะเราไม่ได้วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความสุขระดับบุคคลให้เพิ่มขึ้นเนื่องจากกราฟที่ประเมินความสุขครั้งที่ 1 มีความสุขอยู่ในระดับความสุขปานกลางเราจึงสนใจเพียงต้องการแก้ไขความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำจึงเป็นผลให้กราฟ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แสดงว่าเราแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงจุด แต่ก็ยังมีกราฟ Management ลดลง ต่อจากนี้ก็ต้องทำกระบวนการหาปัญหาหาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต แต่ช่วงนี้เราได้สรุปผลอื่นๆ ในเชิงปริมาณดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่ม	56.55	62.82	6.27	11.1%	
• Happy Money	ขึ้น	49.07	56.25	7.18	14.6%	
4.2 MapHR	เพิ่ม ขึ้น	48.99	65.54	16.55	33.8%	
• Atmosphere		52.78	63.89	11.11	21.0%	
• Process		28.57	78.57	50	175.0%	
• Health		38.64	54.55	15.91	41.2%	
• Result		37.50	56.25	18.75	50.0%	
4.3 Productivity	เพิ่ม ขึ้น	1152	1299	147	12.8%	เย็บยีนส์ Line A
		104	118	14	13.5%	เย็บชุด นอน
		184	226	42	22.8%	เย็บ Boxer
		358	376	18	5.0%	เย็บเชิ้ต
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนเป็นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	122	122	1220.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• ทำ Kaizen	เหล้า	✓				
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓	• ทำ Multi Skill	บุหรี		✓			2 คน
• ได้พัฒนาตนเอง		✓	• ทำ Multi Skill		✓				





บริษัท เจนเนอรัล คอมพิวเตอร์ จำกัด

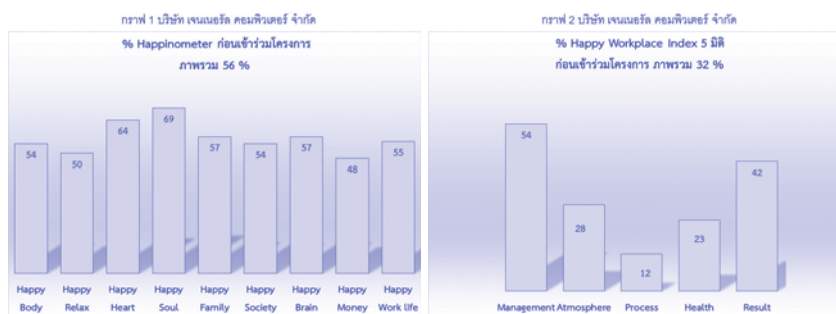
บริษัท เจนเนอรัล คอมพิวเตอร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 709 ถนน พระรามที่ 2 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2529 โดยมีพนักงานทั้งหมด 250 คน เป็นผู้ผลิตกระดาษต่อเนื่องและซองจดหมายสำหรับส่งออกไปประเทศเวียดนาม,ลาว,กัมพูชา เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแพ้น้ำ เมื่อปลายปี 2559 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ในสภาพปัญหาในขณะนั้น คือปัญหาด้านการผลิต บริษัทจึงมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมโครงการ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มงานผลิต พัฒนาระบบการทำงานดีขึ้นและลดของเสีย รวมถึงต้องการทำให้คนงานมีความสุขและสถานที่ทำงานน่าอยู่ โดยคุณไมตรี เฉลิมชัยชาญ ผู้บริหารได้ให้นโยบายว่า “ผมต้องการให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับบริษัท” และบอกต่อไปอีกว่า “บริษัทจะเติบโตอย่างยั่งยืนไม่ได้ หากปราศจากความร่วมมือ สัมผัสสามัคคีจากพนักงานทุกๆ คน ไม่ว่าจะเป็นทั้งแผนกออฟฟิศหรือโรงงานซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไม่ตำหนิผู้อื่นประกอบกับการที่เราอยู่ร่วมกันเป็นหมู่มา เราควรเคารพกฎและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี เพื่อที่จะให้ทุกคนปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาก็เป็นส่วนช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ผมยินดีที่จะสนับสนุนปรับปรุง และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เราจะค่อยๆ ก้าวหน้าไปด้วยกันอย่างมั่นคง” และทีม SHARE จึงพาทำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการระดมสมองเกี่ยวกับนิยามความสุของค์กร



“GNR คิดสร้างสรรค์ ยิ้มให้กัน ปั่นความสุข” พร้อมกับแบ่งทีม แบ่งบทบาท หน้าที่อย่างชัดเจน และแต่งตั้งแกนนำสร้างสุของค์กร คือ Facilitator , Project Manager , Trainer , Coach รวมถึงร่วมกันสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จ ดังนี้

นิยามความสุข	GNR คิดสร้างสรรค์ ยิ้มให้กัน ปั่นความสุข	
ผลลัพธ์	ยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงาน ก่อเกิดการบริหารที่ดี สร้างสรรค์งานมีคุณภาพ	
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้น	Productivity 10%
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น 60%	Employee Engagement 70%
Key Driven	Happy 8 Menu	
Process	SHARE Happiness Model	

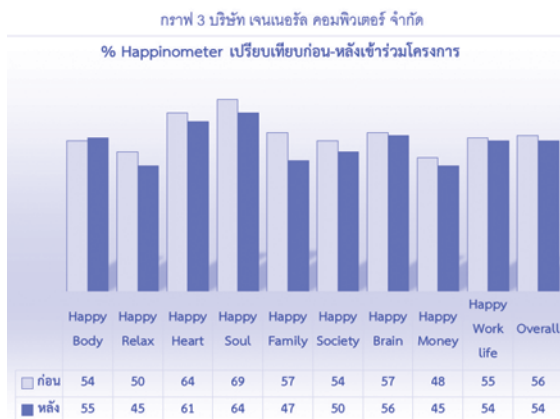
บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 56 เปอร์เซ็นต์ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 32 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



* 219จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 1 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Happy Money 48% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับที่มีความสุขปานกลาง ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่คือ Atmosphere 28% Process 12% Health 23% และ Result 42% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข ซึ่งทีมงานเลือกที่จะขอแก้ไขใน 3 หัวข้อก่อน คือ Atmosphere Process Health

ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับบรรยากาศในที่ทำงาน รากปัญหาคือไม่ตรงต่อเวลา ไม่ให้ความสำคัญเรื่องเวลาต่างคนต่างทำงานของตนเอง ไม่สามารถทำงานแทนกันได้ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ กิจกรรม 5 ส. สร้างสมานฉันท์ กิจกรรม Morning Exercise กิจกรรม Upgrade Work Skills และมีปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับกระบวนการ

สร้างสุขในองค์กร รากปัญหาคือไม่มีคณะทำงานสร้างสุของค์กร การสื่อสารในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ กิจกรรมออมเงิน สลากออมสิน กิจกรรมสหกรณ์ GNR เพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรม 108 Idea DIY Pallets ส่วนปัญหานักงานไม่มีความสุขกายใจ รากปัญหาเกิดจากไม่มีกิจกรรมผ่อนคลายในช่วงเวลาและนอกเวลางาน แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ กิจกรรมปลูกผักสร้างสุข กิจกรรมโยคะเพื่อสุขภาพ จากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร ครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

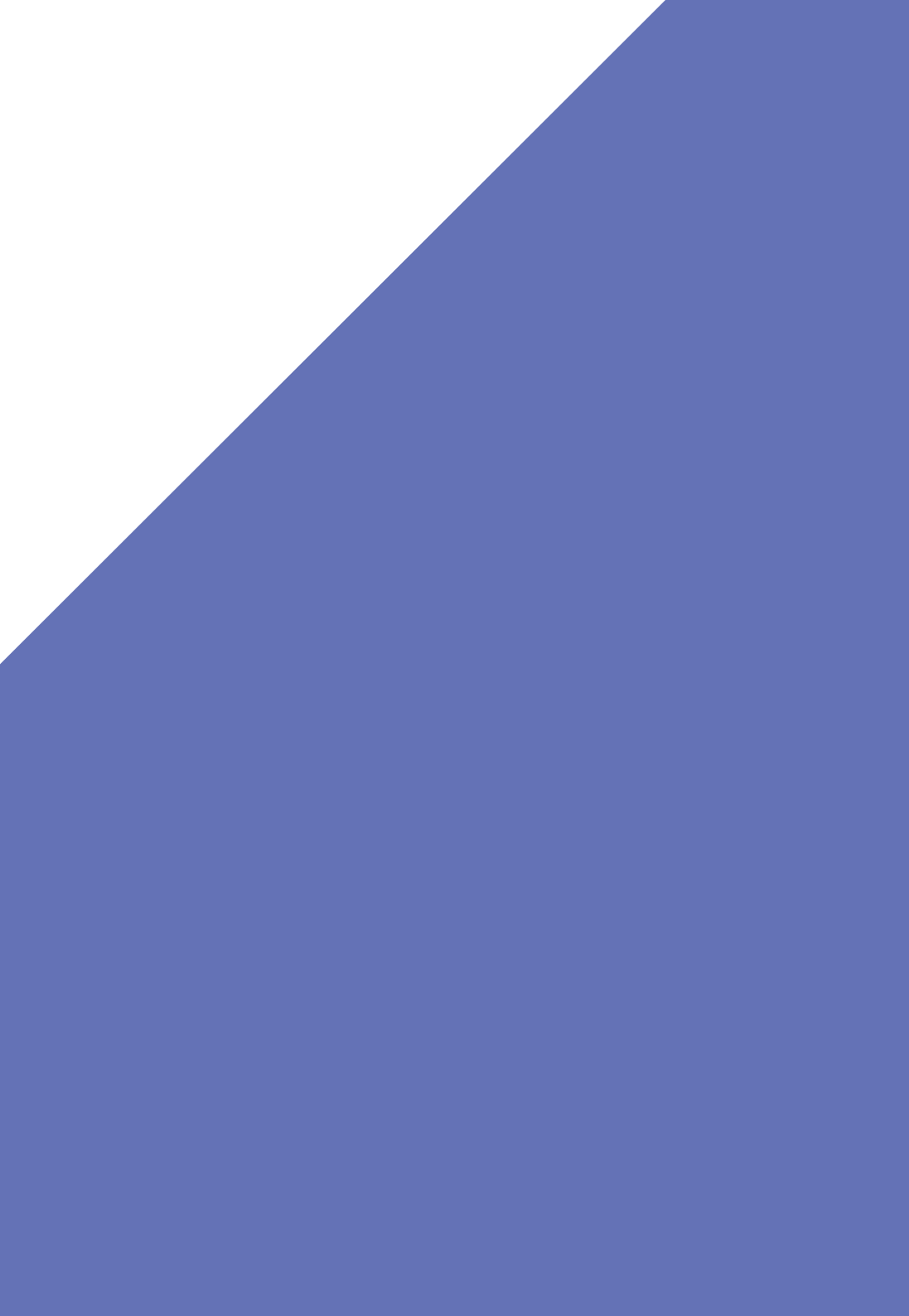


จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการลดลง เพราะเราไม่ได้วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความสุขระดับบุคคลให้เพิ่มขึ้น เนื่องจากกราฟที่ประเมินความสุขครั้งที่ 1 มีความสุขอยู่ในระดับความสุปานกลางเราจึงสนใจเพียงต้องการแก้ไขความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index มี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำจึงเป็นผลให้กราฟ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น แสดงว่าเราแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด ต่อจากนี้คงต้องทำกระบวนการหาปัญหาหาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาลีกครั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคตในความสุขระดับบุคคล Happinometer ที่ต่ำ แต่ช่วงนี้เราได้สรุปผลอื่นๆ ในเชิงปริมาณดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่มขึ้น	56	54	-2	-3.6%	
• Happy Money		48	45	-3	-6.3%	
4.2 MapHR	เพิ่มขึ้น	32	49	17	53.1%	
• Atmosphere		28	39	11	39.3%	
• Process		12	50	38	316.7%	
• Health		23	39	16	69.6%	
4.3 Productivity	เพิ่มขึ้น					ลดการสูญเสียกระดาษ 1.5 Kgs.
4.4 องค์กรความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ปิ่นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนปิ่นสุข	อย่างน้อย 10 คน	0	30	30	300.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เลิก
• ได้มีการ แสดงออก		√	• ได้ ออกแบบ กิจกรรม สร้างสุข	เหล้า		√			
• ได้มีโอกาส และรายได้		√	• จากการทำ เฟอร์นิเจอร์	บุหรี		√			
• ได้พัฒนา ตนเอง		√	• ได้อบรมทั้ง ในและนอก สถานที่		√				





บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 264-268 ถนนหลานหลวง แขวงคลองมอหานา เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2543 โดยมีพนักงานทั้งหมด 73 คน เป็นผู้ผลิต Stabilizer ส่งออกประเทศ เวียดนาม, มาเลเซีย เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อปลายปี 2559 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้พนักงานมีความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน และ



ต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร จึงได้ประกาศนโยบายให้กับพนักงานว่า “ถ้าจะบอกว่าเราใช้ชีวิตอยู่ที่ไหนมากที่สุด สำหรับคนทำงานแล้วแน่นอนเราใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน การวัดความสุขในชีวิตของเราจะวัดได้ก็ต้องวัดจากความสุขที่เกิดในที่ทำงาน ดิฉันคิดว่า อยากให้ทุกคนที่ทำงานที่นี่ รู้สึกว่าที่นี่คือบ้านหลังใหญ่ที่มีทั้งความสุข ความรัก ความผูกพัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจให้กันและกัน สำหรับโครงการนี้ ถือเป็นจุดเริ่มต้น และเป็นความตั้งใจจริงที่พร้อมจะพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนในองค์กร และทำให้องค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่แห่งความสุขที่ทุกคนอยากมาทุกวัน วันไหนไม่ได้มาก็คิดถึง เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของทุกคน เพราะดิฉันเชื่อว่าพวกเราทุกคนคือครอบครัวใหญ่ที่จะเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน” และคุณจิตติมา ตั้งศักดิ์สิทธิ์ ผู้บริหารยังมอบหมายให้เราจัดตั้งทีมสร้างสรรค์ปันสุขของเอเวอร์กรีนตามรูปแบบที่ SHARE แนะนำ โดยผ่านการระดมสมองจากทีมสร้างสรรค์ ปันสุข โดยการสร้างภาพฝันและนิยามความสุขคือ “พวกเราเอเวอร์กรีน มีความสุข สมดุล มั่นคง ยั่งยืน” พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	พวกเรา เอเวอร์กรีน มีความสุข สมดุล มั่นคง ยั่งยืน	
ผลลัพธ์		
Output	Life Skill	Work Skill
	Happinometer เพิ่มขึ้นเป็น %	
	Happy Workplace Index เพิ่มขึ้นเป็น %	
Key Driven	Happy 8 Menu	
Process	SHARE Happiness Model	

บริษัทได้ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 59 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และมี ประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 25 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดตามกราฟต่อไปนี้



จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 4 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Body 47% Happy Relax 44% Happy Brain 49% Happy Money 49 % ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 5 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไข ซึ่งทีมงานเลือกที่จะขอแก้ไขความสุขระดับองค์กรก่อน

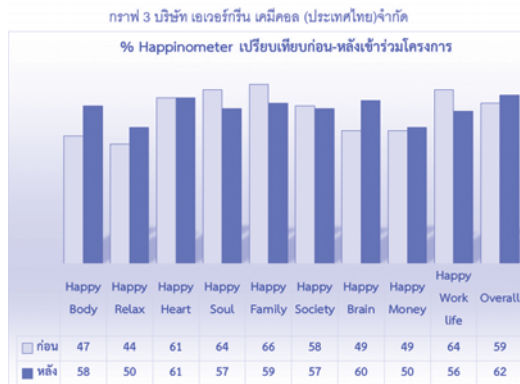
ดังนั้นเราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น **ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านสุขภาพกายใจ เรื่องพฤติกรรมเสี่ยงการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา รากปัญหาคือ เครียด คิดว่าเท่า อยากรับจ้าง คัดเพื่อน อยากรอง ว่างงาน แนวทางการแก้ไขคือ กิจกรรมกีฬาหรือสันทนาการ กิจกรรมรณรงค์ลด ละ เลิกบุหรี่**

และเหล่า พร้อมให้ความรวมถึงจัดนิทรรศการ และกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน

ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านสุขภาพกายใจ เรื่องความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว รากปัญหาคือ ไม่มีเวลา ไม่มีเงิน ขาดความร่วมมือ แนวทางแก้ไขคือ กิจกรรมจัดสรรเวลา กิจกรรมที่ไม่ใช้เงินและหาอาชีพเสริม บริษัทส่งให้ครอบครัวพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมของทางบริษัทด้วย

ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านสุขภาพกายใจ เรื่องการออกกำลังกาย รากปัญหาคือ ขาดความรู้ ขาดเวลา ขาดแรงจูงใจ แนวทางการแก้ไข คือประชาสัมพันธ์โดยใช้เสียงตามสาย จัดบอร์ด อบรมให้ความรู้ถึงข้อเสียต่างๆ ของการไม่ออกกำลังกาย จัดตารางการออกกำลังกาย เช่น ช่วงเช้า 10.00 น.- 10.10 น. และมีรางวัลสะสมแต้ม

ส่วนปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านสุขภาพกายใจ เรื่องค่าดัชนีมวลกาย (BMI) รากปัญหาเกิดจากขาดความรู้ ไม่มีการบันทึก ขาดแรงจูงใจ แนวทางการแก้ไขคือ ประชาสัมพันธ์อบรมหรือติดบอร์ด (วิธีการคิดคำนวณ อัตราที่จะเกิดขึ้น การควบคุมอาหาร) จัดให้มีสมุดสุขภาพประจำตัว จัดให้มีการประกวด Ms. & Mr. Beauty และปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านผลลัพธ์ธุรกิจ รากปัญหามาจากขาดความรู้สึกรักงานที่ทำงาน เลี้ยงชีพ ไม่ได้รับค่าชมในการทำงาน การไม่มีส่วนรวมในการตัดสินใจ ไม่มีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน ขาดช่องทางการสื่อสารกับผู้บริหาร ความรู้สึกไม่เสมอภาคหรือเท่าเทียม ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีคุณค่า แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ส่งเสริมพนักงานที่ทำงานดีโดยการมอบรางวัล มีจุดรับความคิดเห็น กำหนดให้มีกิจกรรมผู้บริหารพบปะพนักงาน กิจกรรม Morning Talk กิจกรรมกำหนดกฎเกณฑ์การปรับเงินเดือนให้เป็นมาตรฐาน รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานและประกาศใช้อย่างจริงจัง เปิดให้พนักงานได้แสดงความสามารถ มีการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานทุกคน คำแนะนำจากผู้บริหาร เช่น การชมหรือตำหนิ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานจากนั้นเราก็ได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร



จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวม %Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น ส่วนกราฟภาพรวม % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น อาจมีผลมาจากการทำ Happy Workplace Index ในเรื่อง Health ต่อจากนี้คงต้องทำกระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไขปัญหายีกครั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคตในส่วนความสุทธระดับบุคคล Happinometer ที่ต่ำ แต่ช่วงนี้เราได้สรุปผลอื่นๆ ในเชิงปริมาณดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง	%ผลต่าง	
4.1 Happinometer	เพิ่ม ขึ้น	59	62	3	5.1%	
• Happy Relax		44	50	6	13.6%	
• Happy Brain		49	60	11	22.4%	
• Happy Money		49	50	1	2.0%	
4.2 MapHR	เพิ่ม ขึ้น	25	83	58	232.0%	
• Management						
• Atmosphere		28	47	19	67.9%	
• Process		14	57	43	307.1%	
• Health		14	27	13	92.9%	
• Result		44	75	31	70.5%	
4.3 Productivity	เพิ่ม ขึ้น	95.55	97.59	2.04	2.0%	
• จำนวนวันมา ทำงานของพนักงาน						
4.4 องค์ความรู้	1 เล่ม	0	1	1	100.0%	
4.5 ศูนย์สร้างสรรค์ ป็นสุข	1 ศูนย์	0	1	1	100.0%	
4.6 คนเป็นสุข	อย่าง น้อย 10 คน	0	19	19	190.0%	

4.7 ผลผลิตของ Decent Work				4.8 ผลผลิตของปัจจัยเสี่ยง					
รายการ	ไม่มี	มี	หมายเหตุ	รายการ	ไม่มี	รุนแรง	ลด	ละ	เล็ก
• ได้มีการแสดงออก		✓	• มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข	เหล่า		✓			
• ได้มีโอกาสและรายได้		✓		บุหรี		✓			
• ได้พัฒนาตนเอง		✓			✓				

และเราได้สรุปประโยชน์ที่ได้รับหลังทำกิจกรรม

- พนักงานมีการสื่อสารระหว่างการทำงานมากขึ้น
- พนักงานได้รับข่าวสารของบริษัท
- พนักงานรู้สึกผ่อนคลายก่อนเริ่มทำงาน





เคล็ดลับการสร้างเสริม องค์กรสู่ภาวะที่ยั่งยืน



มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

127/36 อาคารปัญญาธานีทาวเวอร์ ชั้น 31
ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา
กรุงเทพมหานคร 10120
โทรศัพท์: 02 681 2559