

เรื่องสร้างสรรค์
สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข :

มองผ่าน

Happy 8 Menu

บรรณาธิการ: อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณกุล



www.happy-workplace.com

เรื่องสร้างสรรค์ สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8 Menu

บรรณาธิการ:

อุทัยทิพย์ เจ็ยวิวรรธน์กุล

คณะผู้เขียนและเรียบเรียง:

อุทัยทิพย์ เจ็ยวิวรรธน์กุล

พลชนัน นิรมิตรไชนนนท์

จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร

ดิเรก หมานมานะ



เรื่องสร้างสรรค์ สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: มองผ่าน Happy 8 Menu

บรรณาธิการ อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล

ผู้เขียนและเรียบเรียง

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล

พสนันน์ นิรมิตรไชยนนท์

จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร

ดิเรก همانมานะ

ออกแบบปก บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด

พิมพ์ครั้งแรก กรกฎาคม 2555

จำนวนพิมพ์ 1,000 เล่ม

พิมพ์ที่ บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ISBN 978-616-279-084-3

คำนำ

โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ดำเนินโครงการ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการทำงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข โดยโครงการได้พัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า Happy 8 Menu: กล่องแห่งความสุข 8 ประการ ขึ้นมา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นเสมือนกลไกการจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร โดยมีการดำเนินการในวงกว้างผ่านทางเว็บไซต์ รวมทั้งมีการจัดเวทีเรียนรู้แก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ

หนังสือเล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรของโครงการฯ ซึ่งได้ดำเนินการร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่าย โดยนำข้อมูลความรู้ส่วนหนึ่งที่ทางโครงการได้นำเสนอผ่านเว็บไซต์ www.happy-workplace.com มาวิเคราะห์เรียบเรียง เพื่อนำเสนอถึงสาระสำคัญของตัวอย่างกิจกรรมด้านการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะที่บันทึกไว้ในฐานข้อมูลของโครงการฯ รวมทั้งวิธีการสืบค้นข้อมูลดังกล่าว ตลอดจนนำเสนอถึงการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรผ่านเรื่องเล่าแรงบันดาลใจ รวมทั้งภาพถ่ายกิจกรรมสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่สามารถเพิ่มพลัง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้านนี้แก่องค์กรอื่นๆ โดยคณะผู้เขียนและเรียบเรียง คาดหวังว่าหนังสือเล่มนี้ จะสามารถสื่อสารบอกเล่าเรื่องราวดีๆ ของตัวอย่างกิจกรรมสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะที่เป็นประโยชน์ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ แก่องค์กร ผู้สนใจ ผู้เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันสร้างสรรค์การดำเนินงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะให้ขยายวงกว้างในสังคมต่อไป

ขอขอบคุณเจ้าของข้อมูลตัวอย่างกิจกรรมในฐานข้อมูลโครงการฯ ในเว็บไซต์ www.happy-worplace.com และเจ้าของเรื่องเล่าและภาพถ่ายที่เป็นต้นเรื่อง และขอขอบคุณนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานเป็นอย่างดี

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล

บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
Happy 8 Menu...สู่องค์กรแห่งความสุข อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล	1
เรื่องจิบ..จิบ...ที่ยิ่งใหญ่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข พสนันน์ นิรมิตรไชยนนท์	7
เก็บตก...เรื่องเล่าเคล้าความสุขในองค์กร จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร	39
ภาพถ่ายสร้างสรรค์...สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข ดิเรก หมานมานะ	67
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	81
ดัชนีคำหลัก	83

Happy 8 Menu...สู่องค์กรแห่งความสุข

ในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคต ที่สภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี หลายสิ่งหลายอย่าง มีความซับซ้อน เชื่อมโยงกัน ในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ทำให้องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ ต่างก็ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งย่อมหมายถึงพนักงานขององค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย ซึ่งหากไม่มีการจัดการที่ดี อาจทำให้มีความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหลายด้านตามมา ทั้งต่อตัวพนักงาน องค์กร ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

การสร้างความสุขในองค์กร (Happy Workplace) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการสร้างความสุขในองค์กรในที่นี้ หมายถึงการสร้างสภาวะให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะให้เกิดขึ้นในองค์กร ตามแนวทางแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่

Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เป็นการส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Happy Heart มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจ ไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ ประองดองกัน สามัคคีกัน

Happy Soul มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้มีชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความสงบสุขทางจิตใจ

Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและ

กำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันด้วย

Happy Brain ใฝ่รู้ มีการส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ โอกาสต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

Happy Money มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้สิน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น

Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร

Happy Society สังคมดี เป็นการส่งเสริมความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย

แนวทางแห่งความสุข 8 ประการนี้ หากองค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ ย่อมทำให้องค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่พนักงานขององค์กรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานตามมา อันหมายถึงผลกระทบระยะยาวในเชิงบวกต่อสังคมโดยส่วนร่วมด้วย

ในระยะเวลาที่ผ่านมา เมืองค์รสถานที่ทำงานจำนวนมาก ที่มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน ส่งเสริมความสุขของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันก็เมืองค์กรอีกจำนวนหนึ่ง ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ แต่มีความสนใจในการดำเนินงานด้านนี้ และต้องการการส่งเสริมสนับสนุน โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร และได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยในการทำงานด้านนี้ขึ้น โดยหนึ่งในนั้นคือเครื่องมือ Happy 8 Menu: กล้องแห่งความสุขแปดประการ ที่ดำเนินการโดยคณะทำงาน

จากภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กร สุขภาวะ

เครื่องมือ Happy 8 Menu เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกช่วยในการจัดการความรู้ของภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ จัดให้มีการสร้างความรู้ การสกัดความรู้ การคัดเลือก รวบรวม จัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ แบ่งปันความรู้ สร้างช่องทางการเข้าถึงความรู้ ตลอดจนการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร โดยมีรูปแบบทั้งการดำเนินการ ในเชิงกว้างต่อสาธารณชน ผ่านพื้นที่การเรียนรู้บนเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ที่ไม่มีข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา และการดำเนินการในเชิงลึกต่อองค์กรภาคีเครือข่าย ผ่านพื้นที่การเรียนรู้ในรูปแบบของเวทีจัดการความรู้ ซึ่งในทั้งสองรูปแบบได้เปิดช่องทางให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อให้สามารถพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือให้ทันต่อเหตุการณ์และเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้อย่างต่อเนื่อง

ในระยะเวลาของการดำเนินงานโครงการฯ ที่ผ่านมา ได้เกิดข้อมูล ความรู้ดีๆ ที่มาจากการจัดการความรู้ของโครงการจำนวนหนึ่ง ซึ่งโครงการฯ เห็นว่าข้อมูล ความรู้ดังกล่าว จะมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น หากได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบที่หลากหลายต่อไป คณะผู้เขียนและเรียบเรียง จึงได้นำเนื้อหาต้นเรื่องที่ได้อามาจากการดำเนินงาน ที่ได้รวบรวมไว้ในเว็บไซต์ www.happy-workplace.com ของโครงการฯ มาจัดทำหนังสือเล่มนี้ขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นสามส่วน ดังต่อไปนี้

เรื่องจิป..จิบ...ที่ยิ่งใหญ่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นการนำเสนอ ข้อมูลตัวอย่างกิจกรรมการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร ที่ได้มาจากสกัดความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรต่างๆ ซึ่งโครงการได้รวบรวมและบันทึกไว้ในฐาน ข้อมูล โดยผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์และเรียบเรียง โดยนำเสนอให้เห็นถึงแนวทาง

ในการสืบค้นข้อมูลตัวอย่างกิจกรรมในลักษณะต่างๆ พร้อมทั้งตัวอย่างกิจกรรม สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรที่น่าสนใจที่ได้จากการสืบค้นจากฐานข้อมูล เพื่อที่องค์กร ที่สนใจจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา กิจกรรม สร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรของตนเองได้

เก็บตก...เรื่องเล่าเคล้าความสุขในองค์กร เป็นการนำเสนอถึงเรื่องเล่าเกี่ยวกับการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร จำนวน 5 เรื่อง ของผู้ที่ได้รับรางวัล จากการประกวดเรื่องเล่าจากการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ที่ทางโครงการฯ ได้จัดขึ้น โดยผู้เขียนและเรียบเรียงได้นำเสนอการวิเคราะห์ความเป็นมาหรือจุด เริ่มต้นของการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และปัจจัยเงื่อนไข ความสำเร็จไว้ของการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรที่ได้มาจากรเรื่องเล่าไว้ด้วย

ภาพถ่ายสร้างสรรค์...सानฝันสู่องค์กรแห่งความสุข เป็นการนำเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของภาพถ่ายในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้คน และนำเสนอ ภาพถ่ายกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ที่ได้รับรางวัลจากการประกวดภาพถ่ายที่ทาง โครงการฯ ได้จัดขึ้น โดยเป็นภาพถ่ายพร้อมคำบรรยายสั้นๆ ที่มีพลังในการสื่อสาร และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้านนี้ให้แก่ผู้ที่ได้พบเห็น

เนื้อหาทั้งสามส่วนนี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่ได้มาจากการจัดการความรู้ของโครงการผ่านเครื่องมือ Happy 8 Menu เป็นเรื่องตั้งต้นที่ชวนให้ผู้อ่านได้ คิดต่อ เพื่อให้เกิดข้อคิด แนวทาง ตลอดจนแรงบันดาลใจ ในการดำเนินงาน สร้างสรรค์ องค์กรแห่งความสุข หรือ องค์กรสุขภาวะ ต่อไป

อนึ่ง เนื้อหาในหนังสือนี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของข้อมูลความรู้ในเว็บไซต์ และเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่มาจากขับเคลื่อนเครื่องมือ Happy 8 Menu ดังนั้น องค์กร หน่วยงาน ผู้ที่สนใจในการดำเนินงานด้านนี้ สามารถที่จะศึกษาเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ ของโครงการฯ และยังสามารถที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกเครือข่ายองค์กร สุขภาวะ สามารถนำเครื่องมือ Happy 8 Menu ไปใช้ และเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กับทางโครงการฯ เพื่อร่วมกันพัฒนา สร้างสรรค์องค์ความรู้จากการปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรให้เกิดการขยายผลในวงกว้าง จากองค์กรสุขภาวะสู่สังคมสุขภาวะต่อไป

เรื่องจับ..จับ...

ที่ยิ่งใหญ่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่แค่ไหน ยังไงก็ต้องเริ่มต้นที่ก้าวแรก

ทุกวันนี้เราทุกคนคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเราต้องหมุนไปตามกงล้อของระบบทุนนิยม เป็นระบบที่ปลาใหญ่จ้องจะซุกปลาเล็กมาเป็นเหยื่อให้หมด ลองหันกลับมามองตัวเรา...ยิ่งการแข่งขันสูง ความกลัวยิ่งมาก การคิดจะทำกิจกรรมใดๆ เรามักจะคิดแล้วคิดอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการเริ่มต้น ผู้คนจำนวนมากติดอยู่กับการเริ่มต้น กลัวความผิดพลาด กลัวความล้มเหลว มีผลวิจัยจำนวนมากแสดงถึงปัจจัยที่ขัดขวางการพัฒนาและการเริ่มต้นในหลายๆ บริษัท ไม่ใช่เรื่องการขาดงบประมาณหรือทรัพยากรแต่อย่างใด หากแต่เป็นปัจจัยด้านความคิด ความเชื่อและเจตคติของผู้ที่จะดำเนินโครงการ จะเห็นได้ว่าความคิดของคนเป็นสิ่งที่น่ากลัว ความกลัวในจิตใจของคนเป็นสิ่งที่น่ากลัวกว่า ความกลัวหลายๆ ประเด็นล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เราถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กและอยู่กับเราไปตลอดช่วงชีวิต ทำไมเราต้องกลัวความมืด ทำไมเราคิดว่าในความมืดจะมีผีร้ายน่ากลัว

ในประเด็นการสร้างความสุขในองค์กร หรือการสร้างองค์กรสุขภาวะ จากประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาวะองค์กร และรับผิดชอบการตอบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรขององค์กรต่างๆ คำว่าองค์กรสุขภาวะอาจไม่คุ้นหูนักเพราะเป็นเรื่องที่มีการขับเคลื่อนในประเทศไทยเป็นเวลานาน ซึ่งมีคำถามจากองค์กรต่างๆ เข้ามามากพอสมควร เมื่อลองเปรียบเทียบสัดส่วนของคำถามที่องค์กรต่างๆ ถามเข้ามา จะพบว่า เป็นองค์กรที่ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการใดๆ เลยมากกว่า องค์กรที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว ยกตัวอย่างคำถามเช่น ยังไม่ได้เริ่มโครงการ Happy workplace ควรเริ่มอย่างไร ขอรายละเอียดเป็นข้อๆ ตั้งแต่กระบวนการแรกถึงขั้นสุดท้าย? หากดำเนินโครงการไปแล้ว ผลตอบรับไม่ได้จะทำอย่างไร? มีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้โครงการ Happy workplace ประสบความสำเร็จ 100% ? ผู้บริหารไม่สนับสนุน ไม่มีงบประมาณเริ่มต้นโครงการไม่ได้ ทำอย่างไร? เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าว อาจตีความได้ว่า องค์กรส่วนหนึ่งไม่มั่นใจ กลัวการเริ่มต้น กลัวความล้มเหลว ไม่กล้าคิดนอกกรอบ และไม่กล้าที่จะเริ่มต้นด้วยตนเอง ซึ่งคุณคณีย์ จันทรเจ้าฉาย

ผู้มีชื่อเสียงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เอ็มทีเค คอนซัลแทนส์ (ประเทศไทย) จำกัด และสำนักพิมพ์ดีเอ็มจี ได้เสนอเคล็ดลับแห่งความสำเร็จของตนเองและองค์กรไว้ว่า ในแต่ละกิจกรรมของเขา เขาเป็นคนที่คิดเพียง 1% พุด 4% และลงมือทำถึงร้อยละ 95% ดังนั้น ในความเป็นจริงองค์กรจะลงมือทำได้อย่างไร ถ้าความไม่มั่นใจ ความกังวลต่างๆ ยังคงมีอยู่ในจิตใจ ดังนั้นในบทนี้ จะนำเสนอถึงเครื่องมือที่เป็นตัวช่วยให้องค์กรลดความกังวลลงได้ และเกิดความมั่นใจมากขึ้น โดยการเรียนรู้จากตัวอย่างกิจกรรมการดำเนินงานด้านนี้ขององค์กรอื่นๆ และคัดสรรสิ่งดีๆ ที่เหมาะกับองค์กรของตนเอง มาเริ่มเดินทางก้าวแรก ซึ่งแม้จะเป็นก้าวเล็กๆ แต่ก็อาจเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้ในระยะต่อไป

ก้าวแรก....เริ่มก้าวจากจุดไหนดี

มาก้าวไปพร้อมๆ กับเรา ไม่น่ากลัว ไม่เหนงมีเราเดินคอยเดินเคียงข้าง “เรา” ในที่นี้คือโครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพ ภายใต้การสนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเข้าใจในปัญหาข้างต้น จึงได้มีการพัฒนาเครื่องมือ Happy 8 Menu ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้การดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กร โดยดำเนินการจัดเก็บฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ของเครื่องมือ Happy 8 Menu ที่ www.happy-workplace.com ซึ่งองค์กรที่สนใจสามารถสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกได้ 2 รูปแบบ คือ

1. สมัครสมาชิกในรูปแบบขององค์กร (1 องค์กร: 1 username) เพื่อรับข่าวสารกิจกรรมจากทางโครงการและบันทึกเป็นฐานข้อมูลองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านสุขภาพขององค์กรในการเป็นภาคีองค์กรสุขภาพ องค์กรสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรึกษาปัญหาที่พบในการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร

องค์กรที่สนใจสามารถสมัครได้ตามลิงค์ <http://www.happy-workplace.com/Main/Register/HWRG001.php>

2. สมัครสมาชิกในรูปแบบของบุคคล (1 องค์กร: หลาย username) เพื่อสะดวกต่อการเข้ามามีบทบาทร่วมกิจกรรมของบุคลากร/คณะทำงานที่ดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เช่น ใน 1 องค์กร อาจมีคณะทำงาน 5 ท่าน ทุกท่านสามารถมี username ของตนเองในการเข้ามามีบทบาทร่วมกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรึกษาปัญหาที่ติดขัดในการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรได้แบบส่วนตัว บุคลากรที่สนใจสามารถสมัครได้ตามลิงค์

ฐานข้อมูลดังกล่าวจัดทำบนฐานคิดที่เชื่อว่าโลกยังคงเป็นโลกใบเดิม แต่แนวโน้มและปัจจัยผลักดันของโลกที่เปลี่ยนไป ในอดีตองค์ความรู้ส่วนใหญ่เป็นทรัพย์สินที่มีการจดสิทธิบัตรเห็นได้จาก การเขียนหนังสือขายของนักวิชาการ แต่ในปัจจุบันองค์ความรู้กลายเป็นสิ่งที่มีการแบ่งปันมากขึ้น เนื่องจากผู้คนมีการปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแหล่งรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Good practice) จากองค์กรต่างๆ การปฏิบัติตามตัวแบบที่ประสบความสำเร็จ เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญในสังคมไทย เมื่อองค์กรได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ ก็สามารรถนำกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายองค์กรอื่นๆ ได้อีก

ในที่นี้ขอกล่าวถึงการเข้ามาใช้ฐานข้อมูลในการเรียนรู้กิจกรรมเท่านั้น¹ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ผู้ที่สนใจสามารถ

¹ สำหรับวิธีการเข้ามาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรนั้น สามารถดาวน์โหลด “คู่มือการใช้งานระบบฐานข้อมูลสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร” ได้ที่ http://www.happy-workplace.com/userfiles/file/H2H8_User_Manual_Rev3_04032011.pdf

เข้าไปที่ www.happy-workplace.com และเข้าไปที่เมนู “สืบค้นข้อมูล” (เมนู ด้านบนขวา) การสืบค้นข้อมูลสามารถสืบค้นได้จากคำค้นจำนวน 3 หมวดหมู่ ได้แก่

1. การค้นหาจากข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ สามารถสืบค้นได้จากคำค้นจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ชื่อโครงการ/กิจกรรม ประเภทกิจกรรม (Happy 8: Happy body/ Happy heart/ Happy soul/ Happy relax/ Happy brain/ Happy money/ Happy family/ Happy society) และงบประมาณในโครงการ
2. การค้นหาจากข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร สามารถสืบค้นได้จากคำค้นจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ ชื่อองค์กร จังหวัด เขต/อำเภอ ประเภทธุรกิจ และจำนวนบุคลากร
3. การค้นหาจากข้อมูลเกี่ยวกับค่าคะแนนต่างๆ สามารถสืบค้นได้จากคำค้นจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ วิธีการตรวจสอบ (การตรวจสอบสุขภาวะองค์กร การวัดสุขภาวะระดับบุคคล และการวัดผลตอบแทนทางธุรกิจ) และระดับคะแนน

เรื่องจิบ จิบ...ที่ยิ่งใหญ่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การไม่มั่นใจต่อการเริ่มต้น อาจเป็นเพราะความไม่รู้และไม่มีข้อมูลเพียงพอ ถ้าหากมีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอ น่าจะลดความกังวลใจต่างๆ นานา ลงได้ประมาณ ร้อยละ 50 ถ้าลองได้ใช้เมนู “สืบค้นข้อมูล” กิจกรรมต่างๆ จากฐานข้อมูลภายใต้เว็บไซต์ Happy 8 Menu ที่ www.happy-workplace.com ปัจจุบันมีกิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น 231 กิจกรรมจากองค์กรทั่วประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 11 กรกฎาคม 2555) ซึ่งจะดำเนินการให้มีข้อมูลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะพบว่าการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรไม่ใช่เรื่องยากอย่างที่คิด และไม่ต้องใช้งบประมาณมากมาย บริษัทมหาชนหลายแห่งก็ใช้งบประมาณไม่กี่พันบาทในการจัดกิจกรรม องค์กรขนาดเล็กที่มีบุคลากรรวมกันไม่ถึง 30 คนก็ทำได้ การพัฒนาความสุข 8 ประการ (Happy 8) ไม่ได้หมายความว่าต้องจัดทั้ง 8 กิจกรรม ในบางกิจกรรมจัดแค่กิจกรรมเดียวก็สามารถพัฒนาครอบคลุมความสุขหลายประการ หรือครอบคลุม

ทั้งความสุข 8 ประการได้เลยทีเดียว ในที่นี้จะนำเสนอตัวอย่างการสืบค้นจาก คำค้น (Keywords) ในหมวดหมู่ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ และข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร พร้อมทั้งตัวอย่างผลการสืบค้นที่น่าสนใจ โดยเป็นผลที่สรุปให้เห็นถึงข้อมูลสำคัญ ของการทำกิจกรรม เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง และหากสนใจ กิจกรรมใดเป็นพิเศษ ก็สามารถที่จะศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้โดยตรง จากองค์กร เหล่านั้น เพื่อยืนยันว่าแท้จริงแล้วการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร แค่นี้...จิบ...จิบ...ทำได้ง่ายๆ ทำได้หลายแบบ ทำแล้ว Happy กันทั้งองค์กร

1. การค้นหาจากข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ

Happy ตามใจฉัน

ถ้าองค์กรที่กำลังคิดอยากจะทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร โดยมีประเด็นอยู่ในใจว่าต้องการแก้ปัญหาบุคลากรที่กำลังวิกฤต หรือต้องการ พัฒนาคุณลักษณะบางประการที่จะส่งเสริมการทำงาน สามารถสืบค้นจากคำค้น “ชื่อโครงการ/กิจกรรม” โดยใช้คำค้นในประเด็นที่องค์กรกำลังสนใจ เช่น ลดหนี้ ออกกำลังกาย เป็นต้น จะพบว่าฐานข้อมูล www.happy-workplace.com มี ข้อมูลมากมายในขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นว่า “ลดหนี้” ซึ่งเป็นปัญหายอดฮิตของ องค์กรในปัจจุบัน จากการสืบค้นพบว่ากิจกรรมที่น่าสนใจเกี่ยวกับการลดปัญหาหนี้สิน ของบุคลากร ได้แก่ **โครงการ “แก้ปัญหาหนี้สิน” โดยบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด** ซึ่งทำธุรกิจด้านอาหารที่เราคุ้นเคยกันดีในชื่อ “สุกี้เอ็มเค” ได้มุ่งสร้างช่วงเวลา แห่งความสุขและใส่ใจดูแลสุขภาพของลูกค้า โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะ ของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Money ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อ แก้ไขปัญหาหนี้สินครัวเรือนของบุคลากรเอ็มเคสุกี้ และสอนให้บุคลากรรู้จักใช้เงิน ประหยัด อดออม กลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 300 คน ได้แก่ บุคลากรในร้านที่สนใจ เข้าร่วมโครงการ โดยในกระบวนการจัดกิจกรรมจะมีการให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ

จัดทำบัญชีครัวเรือน บันทึกค่าใช้จ่ายและรายได้ในแต่ละวัน ผู้จัดการร้านหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นที่เล็งช่วยให้คำแนะนำในการตัดหรือลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น สอนให้บุคลากรรู้จักวิธีจัดการกับหนี้สินที่มีอยู่ ด้วยการยอมรับสภาพความเป็นจริงไม่หนีหนี้ สอนให้รู้จักผ่อนชำระเพื่อให้มูลค่าหนี้ลดลง ไม่จ่ายเฉพาะดอกเบี้ย เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมจะมีเจ้าหน้าที่คอยติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษารวมถึงมีการจัดให้มีการเจรจากับเจ้าหนี้เพื่อขอลดปริมาณการผ่อนชำระต่อเดือน เพื่อให้บุคลากรมีเงินเหลือพอในการดำรงชีพ ในขณะเดียวกันมีการเจรจากับสถาบันการเงินของรัฐเพื่อโอนหนี้ทั้งหมดของบุคลากรเข้าสู่ธนาคารพาณิชย์ของรัฐเพื่อลดอัตราดอกเบี้ยและจำนวนเงินงวดที่ต้องผ่อนชำระ โครงการถือว่าค่อนข้างประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจำนวนมากที่เข้าร่วมโครงการสามารถไถ่ถอนตนเองออกจากภาระหนี้สินได้ ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จ ได้แก่ การที่บริษัทมุ่งใจการทำบัญชีครัวเรือน ด้วยการให้เงินรางวัล 600 บาท สำหรับคนที่ทำบัญชีติดต่อกันจำนวน 12 เดือน การปลูกฝังแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกลับไปเป็นหนี้ซ้ำ และผู้จัดการสาขาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัยการใช้เงิน

อีกประเด็นที่หลายองค์กรเอกชนหลายๆ องค์กร หันมาใส่ใจในการดูแลบุคลากร นั่นคือการดูแลครอบครัวของบุคลากร จะเห็นได้จากสวัสดิการขององค์กรเอกชนจำนวนมากครอบคลุมไปถึงครอบครัวคล้ายสวัสดิการจากภาครัฐ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นว่า “ครอบครัว” จากการสืบค้นพบว่ากิจกรรมที่น่าสนใจเกี่ยวกับการดูแลครอบครัวของบุคลากร ได้แก่ **โครงการ “เสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร : Happy Family การสร้างและดูแลครอบครัวอย่างไรในสังคมไทยยุคปัจจุบัน” โดยบริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด** ซึ่งดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายน้ำตาลทราย พร้อมทั้งมีการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานชีวมวลโดยใช้กากอ้อย เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตน้ำตาลและจำหน่ายให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน

Happy Family ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัว และชุมชนให้มีความรักความผูกพันกันอย่างลึกซึ้ง และส่งเสริมความรู้การพัฒนาสุขภาพกายสุขภาพจิตให้เหมาะสมกับวัยของเยาวชน กลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 80 คน โดยเป็นการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถดูแลและบริหารจัดการครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมปัจจุบัน ซึ่งบริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัดเชื่อว่าการที่บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะเป็นพื้นฐานที่ดีต่อการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงส่งผลให้มีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

ในประเด็นเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังที่ Happy Brain (ใจรู้) เป็นหนึ่งในความสุข 8 ประการ การที่มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นว่า “**เรียนรู้**” จากการสืบค้นพบว่ากิจกรรมที่น่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ **โครงการ “Morning Talk” โดยบริษัท พีทีประโยชน์แทรกเตอร์ จำกัด** ซึ่งดำเนินธุรกิจผลิตอุปกรณ์การเกษตร (อุปกรณ์ต่อพ่วงรถแทรกเตอร์) โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Brain ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในบริษัท โดยจัดสถานที่ให้บุคลากรได้มาแลกเปลี่ยนความรู้ในประเด็นต่างๆ ในช่วงเช้าทุกเช้า และจะมีการตั้งโจทย์พิเศษในการพูดคุยในแต่ละเดือน เพื่อให้บุคลากรได้มาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กันในด้านการทำงาน อีกทั้งโครงการดังกล่าวยังช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในบริษัทอีกด้วย

ยิงปืนนัดเดียว Happy กันทั้งคน องค์กรและสังคม

ถ้าสืบค้นจากคำค้น “ประเภทกิจกรรม” จะพบว่าฐานข้อมูล www.happy-workplace.com มีข้อมูลกิจกรรมครบทุกความสุข 8 ประการ (Happy 8)

องค์กรที่สนใจสามารถใช้คำค้นประเภทของกิจกรรมที่องค์กรต้องการ หรือเป็นประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากร เช่น ถ้าบุคลากรลาป่วยบ่อย องค์กรสามารถสืบค้นจากคำว่า Happy Body เป็นต้น อีกทั้งสามารถสืบค้นจากคำค้นหลายๆ คำพร้อมกัน เช่น ถ้าอยากให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขอย่างองค์รวมทั้งกาย ใจ จิตวิญญาณและมีสติปัญญาที่พร้อมในการทำงาน สามารถสืบค้นจากคำค้น 4 คำ คือ Happy Body Happy Heart Happy Soul Happy Brain ซึ่งจะพบว่าการจัดกิจกรรมต่างๆ สามารถสร้างความสุขได้หลายมิติในเวลาเดียวกัน และบางกิจกรรมสามารถพัฒนาพร้อมกันได้อย่างครอบคลุมทั้ง 8 มิติในกิจกรรมเดียว อย่างไรก็ตาม ถ้าลองใช้คำค้นตามประเภทกิจกรรมสืบค้นในเชิงลึกจะพบว่า มีกิจกรรมจำนวนน้อยมากที่ในหนึ่งกิจกรรมสามารถพัฒนาความสุขเพียงประการเดียว ในขณะที่กิจกรรมส่วนใหญ่จะสามารถพัฒนาความสุขได้หลายมิติในกิจกรรมเดียว

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้น “Happy Heart และ Happy Society” เป็นที่ทราบกันดีว่าสังคมในปัจจุบันสมบูรณ์พร้อมทุกอย่างแต่ขาดความมีน้ำใจและการแบ่งปันกันของคนในสังคม ในสังคมขององค์กรก็เช่นเดียวกัน หลายๆ องค์กรบุคลากรมักมีปัญหาไม่ลงรอยกันในการทำงาน จากคำค้นดังกล่าว พบโครงการที่น่าสนใจที่ยิ่งปีนนิ้วเดียว Happy กันทั้งองค์กร และเลยไปถึงสังคมนอกองค์กรที่ได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรไปทำกิจกรรมเพื่อสังคม และครอบครัวบุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีความสุขร่วมกับองค์กรด้วย คือ **โครงการ “Steel Man Steel Mind” โดยบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)** ดำเนินธุรกิจการผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดมันววน ปรับผิวและเคลือบน้ำมันสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้าง ท่อเหล็กถึงแก๊ส ตู้คอนเทนเนอร์ เฟอร์นิเจอร์ ยานยนต์ และเหล็กแผ่นรีดเย็น โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Heart Happy Society อีกทั้งยังเสริมสร้าง Happy Soul Happy Relax และ Happy Family ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้บุคลากรร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทให้มากที่สุด สนใจทำงานด้านจิตอาสาโดยมีแรงจูงใจเชิงบวก และมีโอกาสได้พักผ่อน กับเพื่อน

ร่วมงาน หรือครอบครัว อีกทั้งเป็นการพัฒนาให้เกิดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรทั้งหมดที่ทำงานประจำอยู่ที่โรงงานบางสะพานจำนวนประมาณ 800 คน โดยในกระบวนการดำเนินโครงการ บุคลากรจะได้รับสมุดพกโครงการ Steel Man Steel Mind คนละ 1 เล่มเพื่อสะสมแต้มปีในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท โดยเฉพาะกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมและการมีส่วนร่วม เช่น การเป็นสมาชิกชมรมต่างๆ และกิจกรรมจิตอาสาที่บุคลากรได้เข้าร่วม เป็นต้น บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด 20 อันดับแรกจะได้รับแพ็คเกจท่องเที่ยวกับครอบครัว (1 สิทธิ์ ได้ 3 ท่าน) โดยในปี พ.ศ. 2554 บริษัทได้พาบุคลากรไปพักผ่อนที่รีสอร์ทในจังหวัดเพชรบุรี มีกิจกรรมสันทนาการ มอบของรางวัลมากมาย โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ซึ่งนอกจากบุคลากรจะรู้สึกมีความสุข ความอึดอเมใจที่ได้เป็นผู้ให้ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมแล้ว ยังได้มีโอกาสไปพักผ่อนหย่อนและพาครอบครัวเดินทางร่วมกันไปด้วย เมื่อสิ้นสุดจะมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลจากโครงการให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกอยากเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นในปีต่อไป

เมื่อพูดถึงการจัดโครงการช่วยเหลือสังคมผ่านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศไทย (Corporate Social Responsibility : CSR) องค์กรจำนวนมากยังดำเนินการอยู่ในลักษณะของ “การบริจาค” เช่น บริจาคผ้าห่ม บริจาคหนังสือ สนับสนุนทุนการศึกษา เป็นต้น ในอีกมิติหนึ่ง องค์กรสามารถผลักดันให้บุคลากรมีความสุขจากการให้ (Happy heart) ผ่านงานในหน้าที่ที่บุคลากรต้องรับผิดชอบเป็นประจำอยู่แล้ว หรือทำกิจกรรมเพื่อสังคมโดยใช้สิ่งที่องค์กรดำเนินธุรกิจ ในที่นี้ขอยกตัวอย่าง **โครงการ “ปันน้ำใจใส่น้ำประปา” โดยบริษัท เอ็คคอมธรา จำกัด (EGCOM)** ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ เอ็กโก (EGCO Group) ทำธุรกิจด้านการผลิตและจำหน่ายน้ำประปาดื่มได้ให้กับ การประปาส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม โครงการดังกล่าว สร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Heart และ Happy Society

ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้เกิดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ในพื้นที่จ่ายน้ำขององค์กรในเขตจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม และเพื่อให้เด็กนักเรียนได้ดื่มน้ำที่สะอาด ไม่ต้องซื้อน้ำขวดดื่มและลดค่าใช้จ่ายในการซื้อน้ำของผู้ปกครอง โดยในกระบวนการดำเนินโครงการ คณะกรรมการคัดเลือกโรงเรียนที่เหมาะสม และบริษัทจะให้บุคลากรเข้าไปดำเนินการเดินระบบน้ำประปาและติดตั้งเครื่องกรองน้ำในโรงเรียน โครงการดังกล่าวจึงได้รับความอิมเมจทั้งจากฝ่ายบริษัท เอ็คคอมธรา จำกัดที่มีความสุขจากการให้และโรงเรียนมีน้ำประปาที่สะอาดใช้

นอกจากนี้การจัดโครงการช่วยเหลือสังคม สามารถให้บุคลากรเป็นผู้เลือกกลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่ที่อยากจะเข้าไปทำกิจกรรมได้ จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรอยากเข้ามาร่วมกิจกรรมในโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรมากยิ่งขึ้น และเป็นการปลูกฝังนิสัยการให้หรือการตอบแทนสังคมแก่บุคลากร ในที่นี้ขอ ยกตัวอย่าง **โครงการ “สงวนวงศ์คินถิ่น สานฝันคนบ้านเฮา” โดย บริษัท สงวนวงศ์อุตสาหกรรม จำกัด** ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายแป้งมันสำปะหลัง (Native Tapioca Starch) และแป้งมันสำปะหลังโมดิฟายด์ (Modified Tapioca Starch) รายใหญ่ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Heart และ Happy Society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความเสียสละ เอื้ออาทร บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวม รักถิ่นฐานบ้านเกิด สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน วางแนวทางการจัดทำแผนการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมอย่างเป็นระบบ และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนบ้านเกิดของตนเอง กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรจำนวน 50 คน โดยในกระบวนการดำเนินโครงการ มีการจัดตั้งชมรมและคัดเลือกคณะกรรมการบริหารชมรม จากนั้นทำการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และรับสมัครสมาชิกและคัดเลือกสถานที่ที่จะได้รับทุนสนับสนุน จากนั้นรายงานผู้บริหารและขออนุมัติงบประมาณ และเดินทางไปพัฒนาสถานที่ที่นั่น โดยเน้นไปที่โรงเรียนที่บุคลากรเคยศึกษา ผลจากโครงการดังกล่าวทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน

คณะครู นักเรียน เกิดความภาคภูมิใจในตัวบุคลากร ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนได้เข้าถึงการพัฒนาที่มีไฟฟ้าใช้ในอาคารเรียนและมีห้องพยาบาลสำหรับครูและนักเรียน ตัวบุคลากรเองก็เกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนเข้าไปพัฒนาบ้านเกิดของตนเอง

Happy ตามเงินในกระเป๋า

ถ้าสืบค้นจากคำค้น “งบประมาณในโครงการ” โดยใส่เป็นช่วง (Range) ของงบประมาณในโครงการจะพบว่าฐานข้อมูล www.happy-workplace.com มีข้อมูลกิจกรรมที่จัดขึ้นในช่วงงบประมาณต่างๆ ตั้งแต่หลักพันไปจนถึงหลักหมื่น หลักแสนบาท อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากข้อมูลจะพบว่า การจัดกิจกรรมสร้างสุขภาวะในองค์กรไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณมาก สามารถเริ่มได้จากหลักพันต้นๆ และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลของบริษัทเปรียบเทียบกับงบประมาณ จะพบว่าองค์กรขนาดใหญ่ที่เป็นองค์กรมหาชนหลายๆองค์กร ก็มีการจัดการกิจกรรมสร้างสุขภาวะในองค์กรด้วยงบประมาณโครงการในหลักพันบาท

ในหลายๆ องค์กร มักคิดว่าการเริ่มต้นโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ต้องทุ่มทรัพยากรทั้งคน เงิน และเวลาเป็นจำนวนมากในการดำเนินการ และก็จะมาลงที่ปัญหายอดฮิต คือ ไม่มีงบประมาณ ผู้บริหารไม่อนุมัติ ถึงแม้การสร้างองค์กรสุขภาวะเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย แต่แท้ที่จริงแล้วเมื่อพิจารณาลงลึกจะพบว่า กิจกรรมสร้างสุขภาวะในองค์กรต่างๆ เป็นสิ่งที่องค์กรได้มีการทำเป็นปกติอยู่แล้ว อีกทั้งบางโครงการอาจทำได้ในชีวิตประจำวันที่ไม่ต้องใช้งบประมาณใดๆ ในที่นี้ ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นในการค้นหาโครงการที่ใช้งบประมาณ “0 บาท” จากการสืบค้นพบว่าแทบทุกองค์กรที่อยู่ในฐานข้อมูลล้วนมีกิจกรรมที่ทำโดยไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ เช่น **โครงการ “Morning Brief” โดยบริษัท โกลบอล เทล มาร์เก็ตติ้ง แมเนจเม้นท์ จำกัด** ซึ่งดำเนินธุรกิจการจัดการงานขายทางโทรศัพท์ (Tele-marketing) ทางด้านบัตรเครดิต สินเชื่อ และประกันชีวิต ให้กับบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะ

ของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Brain Happy heart และ Happy Society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารเป้าหมายและความคืบหน้าในการทำงาน การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันระหว่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เป็นโครงการที่จัดขึ้นในทุกหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนต้องเข้าร่วม ซึ่งผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พูดคุยเปิดใจกันสื่อสารในเรื่องที่เป็นปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ก่อนเริ่มการทำงานทุกวัน วันละครึ่งชั่วโมง โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังด้วยความจริงใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมได้ช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกัน เนื่องจากลักษณะงานของบริษัทต้องมีการติดต่อกับลูกค้าจำนวนมากและเน้นการทำยอดขายเป็นทีม กิจกรรมดังกล่าวจึงช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีความราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บางกิจกรรมอาจต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการบ้าง แต่ไม่ถึงกับมากมายอะไร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมกิจกรรมและซื้อวัสดุอุปกรณ์เล็กน้อย ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้ค่าค้นในการค้นหาโครงการที่ใช้งบประมาณ “ไม่เกิน 3,000 บาท” จากการสืบค้นพบว่าฐานข้อมูลมีกิจกรรมมากมายที่ใช้งบประมาณไม่เกิน 3,000 บาท ซึ่งถือเป็นโครงการที่ใช้งบประมาณค่อนข้างน้อย อีกทั้งองค์กรขนาดใหญ่ๆ หลายๆ องค์กร ก็มีโครงการที่ใช้งบประมาณในสเกลดังกล่าวจำนวนมาก เช่น **โครงการ “เพิ่มความรู้ พูนทักษะ” โดยบริษัท ทิปโก้ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)** ซึ่งเป็นผู้ผลิตน้ำผลไม้พาสเจอร์ไรส์พร้อมดื่มผลไม้แปรรูปบรรจุกระป๋อง เครื่องดื่มธัญญาหาร และน้ำแร่ธรรมชาติ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Brain ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ และส่งเสริมพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร เป็นโครงการที่จัดขึ้นสำหรับบุคลากรทุกคน สิ่งที่น่าประหลาดใจเกี่ยวกับโครงการดังกล่าวคือ แนวคิดการออกแบบกิจกรรมของบริษัทมหาชนขนาดใหญ่สามารถคิดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรได้ด้วยงบประมาณเพียง 350 บาท โดยรับบริจาคหนังสือจากบุคลากรด้วยตนเอง

ไม่จำกัดประเภทและไม่จำกัดปริมาณหนังสือ แล้วนำมาไว้ในห้องสมุดส่วนกลางของบริษัท และการจัดบอร์ดความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่โรงอาหาร

อย่างไรก็ตามกิจกรรมบางกิจกรรมต้องอาศัยงบประมาณจำนวนมาก เช่น การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นสนามกีฬา สนามออกกำลังกาย หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร เป็นต้น อีกทั้งแนวคิดของความสุข 8 ประการที่เชื่อว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีความสุข ความสุขนั้นย่อมขยายไปถึงสังคมในวงกว้าง หรือการดำเนินกิจกรรมด้วยการเป็นผู้ให้ ความสุขจะเกิดจากการที่เป็นผู้ให้ ซึ่งบางกิจกรรมอาจจะใช้งบประมาณค่อนข้างมาก ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้ค่าค้นในการค้นหาโครงการที่ใช้งบประมาณ “100,000 บาท” จากการสืบค้นพบว่าฐานข้อมูลยังมีกิจกรรมไม่มากนักที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก เช่น **โครงการ “ทำดีตามรอยเท้าพ่อเพื่อเทอดพระเกียรติในหลวง 84 พรรษา” โดยกลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก โรงพยาบาลสระบุรี** ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 700 เตียง โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy body Happy heart Happy soul Happy relax Happy brain Happy money Happy family และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเทอดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาส 84 พรรษา โดยสนับสนุนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำความดีในทุกรูปแบบ แล้วบันทึกลงสมุดทำความดี และรวบรวมความดีทั้งหมดมาให้เพื่อนร่วมงานทราบและมอบรางวัล เป็นโครงการที่จัดขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้ป่วยที่มารับบริการที่โรงพยาบาล ภายใต้งบประมาณ 100,000 บาท ในการดำเนินโครงการเริ่มจากการรับสมัครอาสาสมัครทำดีตามรอยเท้าพ่อ ในโครงการ มีการจัดทำสื่อมอบให้อาสาเหล่านี้ใส่ทำกิจกรรมที่ทำความดีร่วมกัน จัดให้มีการสวดมนต์เช้า ทำสมาธิ ระยะเวลาสั้นๆ หลังเคารพธงชาติในทุกพื้นที่ของโรงพยาบาล และอาสาสมัครจะไปออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในชุมชนกันดาร การทำกิจกรรมปลูกป่า และสร้างห้องสมุด ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นการปลูกจิตสำนึก

ให้เจ้าหน้าที่และผู้ป่วยที่มีารับบริการทำความดีในทุกรูปแบบ ได้มีโอกาสช่วยเหลือสังคมหรือผู้ด้อยโอกาส อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานต่างๆ ของโรงพยาบาล และมีสมาชิกในชีวิตประจำวันในที่ทำงาน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการเป็นจำนวนมาก เจ้าหน้าที่และผู้ป่วยมีความสุขความพึงพอใจในการรับบริการสุขภาพของโรงพยาบาล และลดข้อร้องเรียนในการรับบริการ

2. การค้นหาจากข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

Happy แบบองค์กรชื่อดัง

ในชีวิตจริงคงมีหลายๆ ครั้งที่เรายากจะเลียนแบบเซเลบหรือบุคคลที่มีชื่อเสียง อยากมีโอกาสดำเนินชีวิตตามแบบฉบับ ในการทำงานดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรก็เช่นเดียวกัน คงมีหลายๆ ครั้งที่ได้ยินชื่อเสียงขององค์กรต่างๆ ว่าองค์กรนี้ขึ้นชื่อด้านการเป็นองค์กรสุขภาวะ สามารถเจาะจงการค้นหากิจกรรมทั้งหมดขององค์กรชื่อดังเหล่านี้ได้โดยตรง จะสามารถทราบถึงกิจกรรม แนวทาง และแนวความคิดในการพัฒนาไปสู่ความเป็นสุขภาวะองค์กรขององค์กรดังกล่าว การสืบค้นสามารถใช้คำค้นเป็น “ชื่อขององค์กร” ที่สนใจ

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นในการค้นหาองค์กรที่มีชื่อเสียงด้านการเป็นองค์กรสุขภาวะ ที่ได้ยินชื่อเสียงบ่อยๆ จากหนังสือองค์กรสุขภาวะต้นแบบหรือในเวทียูทิวบ์ต่างๆ ที่จัดขึ้น เช่น การใช้คำค้น “บำรุงราษฎร์” จากการสืบค้นพบว่าฐานข้อมูลมีโครงการจำนวน 3 โครงการของบริษัท **โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)** ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาด 554 เตียง โดยที่ทีมงานบริหารจากนานาประเทศ สามารถรองรับผู้ป่วยนอกถึง 3,000 คนต่อวันที่มาใช้บริการหลากหลาย แต่ละปีโรงพยาบาลให้บริการรักษาผู้ป่วยมากกว่า 1.2 ล้านคนจาก 190 ประเทศทั่วโลกซึ่งเป็นชาวต่างชาติถึงกว่า 430,000 คน ซึ่งหนึ่งในตัวอย่างโครงการที่น่าสนใจ เนื่องจากการแสดงถึงความห่วงใยอย่างแท้จริงที่องค์กร

มีต่อบุคลากร และเป็นการลงทุนเพื่อดูแลบุคลากรและครอบครัวเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด มีการนำประเด็นที่ยังเป็นปัญหาจากทางองค์กรที่ส่งผลต่อบุคลากรไปแก้ไขให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ **โครงการ “Hotline สบายใจ.....ปรึกษาได้ 24 ชั่วโมง”** โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Heart Happy Relax และ Happy Family ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาลูกคนให้บุคลากรและครอบครัว เป็นอีกช่องทางให้บุคลากรสื่อสารปัญหาต่างๆ ไปยังผู้บริหาร ผู้ที่จะรับบริการ Hotline สบายใจครอบคลุมทั้งบุคลากรทุกคนและครอบครัวของบุคลากรโดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ได้ลงทุนว่าจ้างบริษัทภายนอกเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะเล่าปัญหาต่างๆ ผู้ทำหน้าที่คำปรึกษาปัญหาเป็นนักจิตวิทยา เป็นบริการสายด่วนที่ให้บุคลากรและครอบครัวปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ตลอด 24 ชั่วโมงทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว บริษัทที่ถูกว่าจ้างให้คำปรึกษาจะสรุปปัญหาเป็นภาพรวมสะท้อนออกมาให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าไปดำเนินการแก้ไขได้ทันที จากการประเมินในภาพรวมผู้ที่มาใช้บริการให้คำปรึกษามีความพึงพอใจ และทุกปัญหาได้รับความใส่ใจจากองค์กรในการนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความเป็นอยู่ของบุคลากรดีขึ้น

อีกหนึ่งองค์กรที่ได้รับรางวัลว่ามีการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีเสมือนคนในครอบครัว มองว่าความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในที่นี่จึงการใช้คำค้น “ธนาคารกรุงไทย” จากการสืบค้นพบว่าฐานข้อมูลมีโครงการจำนวน 1 โครงการ ได้แก่ **โครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)** เป็นธุรกิจการดำเนินงานให้บริการเงินฝาก โอนเงิน สินเชื่อ บัตร ATM ธนาคารออนไลน์ และบริการ ธุรกิจการการเงินทุกชนิด โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy money Happy family และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้บุคลากรที่ประสบอุบัติเหตุได้รับความช่วยเหลือในเบื้องต้นได้เร็วขึ้น โครงการดังกล่าวคล้ายการประกัน

อุบัติเหตุ โดยธนาคารได้จัดตั้งกองทุน และให้บุคลากรของกรุงไทยทั่วทั้งประเทศ ได้มีส่วนร่วมในการบริจาคเงินเข้ากองทุนด้วย เช่น หากบุคลากรคนไหนที่เข้าร่วม ก็จะมีการหักเงินปีละ 100 บาทจากเงินเดือนบุคลากร และธนาคารเองก็สมทบทุนเพิ่มให้อีก บุคลากรที่ทุพพลภาพจากการปฏิบัติงาน นอกจากจะได้เงินเดือนตามกฎหมายแล้ว ยังได้รับเงินพิเศษจากกองทุนนี้ด้วย ทำให้บุคลากรคนนั้นสามารถดำรงชีวิตและดูแลครอบครัวต่อไปได้ และมีการส่งข่าวสารทางอีเมลหากมีบุคลากรประสบอุบัติเหตุ เพื่อที่จะมีการส่งคนจากสถานพยาบาลไปดูแล ซึ่งมีบุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก จากการสำรวจพบว่าโครงการดังกล่าวทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร

หากลองเปลี่ยนคำค้นเป็นองค์กรประเภทอื่นๆ เช่น องค์กรทางการศึกษา เป็นต้น ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้น “มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” ซึ่งได้รับการรับรองว่าเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ และนำทำงานจากกรมอนามัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ที่จัดการเรียนการสอนครอบคลุมทั้งด้าน สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นเมืองมหาวิทยาลัยในรูปแบบ Residential University ที่มีระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการแบบครบวงจร รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ จากการสืบค้นพบว่าฐานข้อมูลมีโครงการจำนวน 2 โครงการของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ซึ่งเป็นโครงการขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยมากมาย โดยโครงการที่เป็นโครงการหลักที่ขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ได้แก่ โครงการ “Healthy Workplace at WU” โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy body Happy heart Happy soul Happy relax Happy brain Happy money Happy family และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับสุขภาพ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงานของบุคลากรและเพื่อให้

บุคลากรมีความสุข ปลอดภัยและมีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการก้าวไปสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ” กลุ่มเป้าหมายของโครงการได้แก่ บุคลากรและนักศึกษาทั้งหมดประมาณ 10,000 คน และดำเนินการตลอดทั้งปี โดยเริ่มต้นการดำเนินงานโดยการค้นหาหน่วยงานต้นแบบภายในมหาวิทยาลัย จากนั้นแต่งตั้งคณะทำงานชุดขับเคลื่อนและให้คำปรึกษา โดยกำหนดให้การสร้างเสริมสุขภาพองค์กรเป็นหนึ่งในนโยบายของมหาวิทยาลัย มีการสร้างเครือข่ายให้ทุกหน่วยงาน และขับเคลื่อนกิจกรรมโดยใช้การจัดการความรู้ มีการขอการรับรองสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน จากกรมอนามัย และเมื่อทำกิจกรรมสำเร็จ จะมีการยกย่อง ชื่นชมคุณค่าของกิจกรรมนั้นๆ ผลจากการดำเนินโครงการคือ บุคลากรและนักศึกษาเห็นประโยชน์ของการเป็นองค์กรสุขภาพะ เกิดความรักและความภาคภูมิใจในสถาบันและหน่วยงานของตนเอง ซึ่งในอนาคตมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จะมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น และทำทนายในการดำเนินงาน และมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถาบันเครือข่ายทั้งในด้านของสถานศึกษาและสถานส่งเสริมสุขภาพ

Happy แบบมีเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่

ถ้าสืบค้นจากคำค้น “จังหวัด” จะพบว่าฐานข้อมูล www.happy-workplace.com มีข้อมูลกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยองค์กรในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งองค์กรสามารถนำแนวทางการจัดกิจกรรมมาประยุกต์ให้เหมาะกับที่ตั้งขององค์กรในพื้นที่ต่างๆ โดยเฉพาะในพื้นที่บางพื้นที่ที่อาจมีปัญหาดคล้ายกัน เช่น องค์กรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่บุคลากรรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในชีวิต หรือในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตคล้ายๆ กัน บุคลากรจะมีวิถีชีวิตการทำงานคล้ายกัน เช่น ต้องทำงานที่ร้อน ทำงานกับเครื่องจักรที่อาจเสี่ยงอันตราย การต้องทำงานมากกว่า 8 ชม.หรือทำงานเป็นกะ เป็นต้น

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้น “ราชบุรี” เนื่องด้วยประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม สมมติว่าต้องการทราบถึงกิจกรรมในองค์กรที่ทำด้านอุตสาหกรรม การแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมประเภทนี้จะตั้งอยู่ในจังหวัดราชบุรีเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางในด้านอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร และการปศุสัตว์ของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในด้านพลังงานของประเทศในปัจจุบัน จากการสืบค้นพบว่า มีองค์กรในจังหวัดราชบุรีที่ดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพขององค์กรที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นโครงการที่มีการนำบุคลากรออกไปทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เนื่องจากธรรมชาติของงานที่โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่หนึ่งๆ แม้จะมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปล่อยของเสียหรือสิ่งที่เหลือจากกระบวนการผลิตออกมาสู่ชุมชนรอบข้าง โครงการดังกล่าวจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ ที่อาจนำไปใช้ในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบๆ โรงงาน ได้แก่ **โครงการ “เด็กไทยหัวใจไร้ขีดเคิล...เจริญพร้อม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยบริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด** ตั้งอยู่ที่อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอาหารสัตว์ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy body Happy heart Happy soul Happy relax Happy brain Happy money Happy family และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ในการกำจัดขยะที่ถูกต้อง นำรายได้จากการคัดแยกไปพัฒนาการศึกษา และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน โรงเรียนและบริษัทราชบุรีอาหาร จำกัด และจะนำไปสู่การสร้างควมสามัคคี ผู้ที่เข้าร่วมโครงการเป็นนักเรียนโรงเรียนวัดอริยวงศาราม (หนองน้ำขาว) ชุมชนหมู่ที่ 3 ชุมชนหมู่ที่ 6 ชุมชนหมู่ที่ 8 ชุมชนหมู่ที่ 8 อบต.ดอนกระเบื้อง และเจ้าหน้าที่บริษัทราชบุรีอาหาร จำกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน ขั้นตอนการดำเนินงานเริ่มจากการแต่งตั้งคณะทำงาน การประชุมร่วมกับโรงเรียน ชุมชน บริษัท การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการคัดแยกขยะ จากนั้นจึงเข้าสู่การดำเนินการคัดแยกขยะ มีติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และสรุปผลการดำเนินงาน และ

วางแผนการพัฒนาในอนาคต โครงการดังกล่าวช่วยให้บุคลากรและชุมชนตระหนัก และสามารถคัดแยกขยะให้ถูกวิธีตามหลักมาตรฐานสากล เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรและชุมชน รายได้จากการกำจัดขยะเข้ากองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท

อีกหนึ่งจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้น “ชลบุรี” ซึ่งพบโครงการที่น่าสนใจการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรสำหรับบุคลากร จำนวนมากในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ต้องออกแบบกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนสามารถทำร่วมกันได้ โครงการที่เกี่ยวข้องกับศาสนาในวันสำคัญทางศาสนาจึงเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่ดี เนื่องจากศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติของคนไทยและคนไทย ยังยึดถือการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ เช่น การรดน้ำดำหัวขอพรผู้ใหญ่ และการทำบุญ เป็นต้น อีกทั้งโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมจะมีพื้นที่ค่อนข้างกว้าง ทำให้สะดวกต่อการจัดกิจกรรมในองค์กร ในที่นี้ขอยกตัวอย่าง **โครงการ “รดน้ำพระพุทธรูปขอพรผู้บริหารวันสงกรานต์ 5 เมย 55” โดยบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด** ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทำธุรกิจผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ประกอบสำหรับยานยนต์และเครื่องยนต์ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy heart Happy soul Happy relax และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมรดน้ำพระพุทธรูป และรดน้ำขอพรผู้บริหาร และร่วมทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง พระสงฆ์ และสามเณร 9 รูป รัชศิลป์ รัชพรและวัดถุมงคล โดยในกิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นในเดือนเมษายนก่อนช่วงเทศกาลสงกรานต์ทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีการใส่ชุดไทย และเสื่อลอยดอกต่างๆ เป็นสีสันของงานอีกด้วย และบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ซึ่งมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาในวันสำคัญ

ทางศาสนาสำหรับบุคลากรเป็นประจำ เช่น การทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง วันมาฆบูชา การทำบุญตักบาตรวันวิสาขบูชา เป็นต้น

เมื่อพิจารณาบริบทขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพื้นที่ในองค์กรค่อนข้างจำกัด องค์กรจำนวนมากต้องเช่าพื้นที่อาคารสำนักงานเป็นที่ทำการ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาจราจร การแก่งแย่งแข่งขันในสังคมเมือง กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพขององค์กรสำหรับองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร อาจไปจัดนอกสถานที่หรือเป็นการเดินทางไปในสถานที่ต่างๆ เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและเป็นการพักผ่อนไปในตัว ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้น “กรุงเทพมหานคร” ซึ่งจากฐานข้อมูลพบหนึ่งกิจกรรมที่ได้ง่ายๆ คือการฉลองวันคล้ายวันเกิดให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นที่นิยมจัดในหลายองค์กร เพียงแต่วิธีการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกันไป ในที่นี้ขอยกตัวอย่าง *โครงการ “Birthday Activity (SC We Care)” โดยบริษัท เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)* ตั้งอยู่ที่อาคารชินวัตร 3 เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในด้านโครงการที่พักอาศัย ทั้งบ้านเดี่ยว ทาวน์โฮม คอนโดมิเนียม โฮมออฟฟิศ รวมถึงให้เช่าอาคารสำนักงานและอาคารเทคนิคพิเศษ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy heart Happy soul Happy relax และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร บุคลากรและสังคม และให้ความช่วยเหลือสังคมผ่านกิจกรรมที่บุคลากรที่เกิดในเดือนเดียวกัน กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรทุกคนขององค์กร โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมสถานที่ทั้งสถานสงเคราะห์ พื้นที่จัดกิจกรรมต่างๆ และร้านอาหาร โดยบุคลากรที่เกิดในแต่ละเดือนจะเดินทางไปทำบุญหรือทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันในสถานที่ต่างๆ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยโครงการดังกล่าวได้รับผลตอบแทนที่ดีจากบุคลากรและจัดมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน โดยบุคลากรมีความสุข มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้น ช่วยให้การงาน

ร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงยังเป็นการจัดกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

Happy ตามประเภทองค์กร

ถ้าสืบค้นจากคำค้น “ประเภทองค์กร” จะพบว่าฐานข้อมูล www.happy-workplace.com มีข้อมูลกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยองค์กรหลายประเภท ซึ่งองค์กรสามารถนำแนวทางการจัดกิจกรรมมาประยุกต์ให้เหมาะกับตามประเภทองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ เอกชนภาคอุตสาหกรรมหรือเอกชนภาคบริการ โดยองค์กรแต่ละประเภทจะมีแนวทางการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะและคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ความเครียด ความกดดัน คุณภาพชีวิต การทำงานย่อมแตกต่างกันด้วย การดูแลบุคลากรในองค์กรแต่ละประเภทย่อมแตกต่างกัน อีกทั้งการดูแลบุคลากรที่เป็นผู้ทำงานในสำนักงาน (White-collar workers) และผู้ใช้แรงงาน (Blue-collar workers) ย่อมแตกต่างกันด้วย

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้น “ภาครัฐ” จากการสืบค้นพบกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรที่น่าสนใจสำหรับองค์กรภาครัฐ ดังเช่น **โครงการ “ตลาดสายหยุด” โดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล** โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Money Happy Family และ Happy Society วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัยและได้รับประโยชน์จากการซื้อสินค้าเพื่อสุขภาพ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรโดยเฉพาะในช่วงเช้า ทำให้ไม่ต้องเดินทางไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหาร มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันอาหารและผลผลิตจากบ้านในราคาถูกและมีคุณภาพ การดำเนินการคือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล อนุญาตให้บุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย บุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ และนักศึกษาหรือผู้ปกครองเข้าขายสินค้าประเภทอาหาร/เครื่องดื่ม เพื่อสุขภาพหรือสินค้าที่ประดิษฐ์ ตลาดสายหยุด

ร่วมรณรงค์ลดโลกร้อน ด้วยการลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติก หากซื้อสินค้าเพียง 1 ชิ้น จะไม่ใส่ถุงพลาสติก การตั้งชื่อ “ตลาดสายหยุด” เนื่องจากมีเวลาจำหน่าย เฉพาะในช่วง 7.30 - 8.30 น. ก่อนเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจ โครงการดังกล่าวค่อนข้างมาก อีกทั้งช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย และยังการเพิ่มรายได้แก่บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยอีกทางหนึ่ง

เมื่อลองใช้คำค้น “เอกชนภาคอุตสาหกรรม” จากการสืบค้นพบ กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กรที่น่าสนใจสำหรับเอกชนภาคอุตสาหกรรม ดังเช่น **โครงการ “เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวัน” โดยบริษัท เอเชียพีซีซี จำกัด (มหาชน)** ดำเนินธุรกิจการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนโลหะที่มีความเที่ยงตรงสูง เช่น เหล็กกล้า เหล็กหล่อ เหล็กทุบขึ้นรูป สแตนเลส หรืออลูมิเนียม เป็นต้น ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นส่วนประกอบในอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น และอุตสาหกรรมกล้องถ่ายภาพ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร ในองค์กรด้าน Happy Body Happy Soul และ Happy Society วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อฝึกวินัยและเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนเริ่มงาน เนื่องจาก บริษัท เอเชียพีซีซี จำกัด (มหาชน) เป็นโรงงานสัญชาติไทยที่ไม่ได้มีการนำแนวคิด การบริหารจัดการโรงงานจากประเทศใดๆ มาใช้เลย ในขณะที่โรงงานสัญชาติญี่ปุ่น จะมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เน้นความมีวินัย การควบคุมคุณภาพและผลิตภาพ ดังนั้นบริษัท เอเชียพีซีซี จำกัด (มหาชน) จึงต้องการออกแบบกิจกรรมที่ช่วย ในการฝึกวินัยให้แก่บุคลากร อีกทั้งบริษัทยึดถือพระบรมราโชวาทของพระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นศูนย์กลางในการทำงาน มุ่งสร้างความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน การจะหล่อหลอมบุคลากรให้ได้ดังเป้าหมายข้างต้น จึงต้องใช้เวลาและการดำเนินการ อย่างจริงจังต่อเนื่อง กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจะมีกิจกรรมวันละ 2 รอบ ตามจำนวนกะ โดยให้บุคลากรเข้าแถวยืนตรงเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติ นั่งสมาธิ

ออกกำลังกาย และมีการสื่อสารข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรและหน่วยงาน โดยผู้บริหารและผู้จัดการต้องเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง และที่สำคัญไม่ต้องใช้งบประมาณที่ใช้ในโครงการ

เมื่อลองใช้คำค้น “เอกชนภาคบริการ” จากการสืบค้นพบกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพขององค์กรที่น่าสนใจสำหรับเอกชนภาคบริการ ดังเช่น **โครงการ “Hoop for Heart 1,000,000 รอบ เพื่อผู้ป่วยโรคหัวใจ” โดยบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)** ดำเนินธุรกิจด้านบริการบัตรเครดิตและสินเชื่อส่วนบุคคลให้กับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Body Happy Heart และ Happy Society วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย มีกิจกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและยังเป็นการทำประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ทุกระดับรวมถึงนักศึกษาฝึกงานจากโครงการ Learn & Earn @ KTC สามารถร่วมสนุกด้วยการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมเป็นทีม ทีมละ 3-5 คน แต่ละทีมจะได้ฮูล่าฮูปฟรี คนละ 1 อัน เพื่อนำไปฝึกเล่น โดยจะมีบุคลากรจากแผนกบัญชีมาช่วยฝึกและแนะนำเทคนิคต่างๆ ในการเล่นฮูล่าฮูปแบบง่ายๆ เพื่อช่วยกันทำสถิติการเล่นฮูล่าฮูป 1,000,000 รอบ ภายในเวลา 40 นาที ซึ่งในวันจริงได้มีคณะผู้บริหารและบุคลากร “เคทีซี” นักศึกษาในโครงการ Learn & Earn @ KTC สถานแรกรับเด็กหญิงบ้านธัญญพร และคณะสื่อมวลชน รวมกว่า 340 คน ร่วมเล่นฮูล่าฮูปการกุศล โดยสามารถสร้างสถิติการเล่นฮูล่าฮูป ได้ถึง 1,1360,000 รอบ ภายในเวลา 40 นาที ณ สวนสาธารณะเบญจสิริ ถนนสุขุมวิท จากโครงการดังกล่าว บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้มอบเงินสนับสนุนกว่า 100,000 บาท จากการจัดกิจกรรมให้กับมูลนิธิเพื่อการผ่าตัดหัวใจเด็ก สถาบันโรคหัวใจ โรงพยาบาลราชวิถี ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวนอกจากการได้ออกกำลังกายและทำกิจกรรมร่วมกันทั้งบุคลากรและบุคคลภายนอกแล้ว ยังได้ร่วมทำบุญส่งผลให้อิ่มอกอิ่มใจทุกฝ่าย

บ้านเล็กก็ Happy บ้านใหญ่ก็ Happy

ถ้าสืบค้นจากคำค้น “จำนวนบุคลากร” โดยใส่เป็นช่วง (range) ของจำนวนของบุคลากรในองค์กร จะพบว่าฐานข้อมูล www.happy-workplace.com มีข้อมูลรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายที่เหมาะสมกับการจัดตามจำนวนบุคลากรที่ต้องการพัฒนา กล่าวคือ

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นในการค้นหาองค์กรที่มีจำนวนบุคลากร “ไม่เกิน 100 คน” จากการสืบค้นพบว่าฐานข้อมูลมีกิจกรรมมากมายสำหรับองค์กรขนาดเล็ก ซึ่งองค์กรขนาดเล็กจำนวนมาก อาจไม่มั่นใจที่จะเริ่มทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ด้วยคิดว่าจะต้องใช้งบประมาณมาก หรือบ้างก็คิดว่าไม่จำเป็น แค่ให้บุคลากรสามารถทำงานตามพันธกิจขององค์กรแบบวันต่อวันก็เพียงพอแล้วจากการใช้คำค้นข้างต้น พบโครงการที่น่าสนใจในองค์กรเล็กที่มีบุคลากร 30 คน แต่เป็นมีกลยุทธ์ในการดูแลทุกความสุขของบุคลากรได้อย่างน่าประทับใจ ได้แก่ โครงการ “ครอบครัวอบอุ่น อนาคตมั่นคง” โดยร้านขนมปังพรชัย หรือที่คุ้นเคยกับในชื่อร้านขนมปังบางลำภูและได้รับการยอมรับในเรื่องของรสชาติมาเป็นเวลายาวนาน โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรด้าน Happy Money และ Happy Family ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรจำนวนทั้ง 30 คน และครอบครัวได้อยู่ด้วยกันอย่างอบอุ่น โดยเจ้หมวยหรือเจ้าของร้านขนมปังพรชัยได้มีการดำเนินการส่งเสริมให้ลูกน้องและครอบครัวได้อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น ให้คำแนะนำในการวางรากฐานชีวิตให้กับลูกน้อง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของลูกๆ เพื่ออนาคตที่ดีกว่า ให้ข้อคิด ให้คำปรึกษาปัญหาทุกเรื่อง สอนเรื่องการใช้ชีวิตครอบครัว เน้นเรื่องการทบทวนตนเองเวลาที่เกิดปัญหาว่า “เราทำตัวเองดีหรือยัง” ช่วยวางแผนอนาคตที่มั่นคงให้กับลูกจ้าง วางแผนเรื่องการเก็บออมเงิน ด้วยการซื้อกรมธรรม์ฝากเงินประเภทสงเคราะห์ชีวิตและครอบครัว ฝากเงินในบัญชีฝากประจำ ไว้ให้กับลูกจ้างที่ทำงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ก่อนจะเลือกวิธีนี้เจ้หมวยทดลองมาหลายวิธี เพราะอยากเห็นลูกน้องมีอนาคตที่มั่นคง เริ่มจาก

ในยุคแรกๆ มีการแจกเป็นเงินก้อน แจกเป็นทอง แต่ปรากฏว่าเขาไม่สามารถเก็บรักษาไว้ได้นาน ได้ไปก็ใช้จ่ายหมด เจ้หมวยเห็นว่าถ้าเป็นเช่นนี้เขาจะไม่มีหลักประกันที่มั่นคงในอนาคต เพราะพวกเขายังไม่รู้จักวิธีปลูกต้นเงิน เจ้หมวยจึงคิดหาวิธีการปลูกต้นเงินไว้ให้พวกเขา เพื่อจะได้ใช้ดอกผลในอนาคต โดยถ้าทุกคนตั้งใจ ทำงานได้ดี ทุกคนจะได้รับเงินในส่วนนี้ มีการเชิญพ่อแม่ของลูกน้องมาจากต่างจังหวัด มาร่วมประชุมเพื่อรับรู้ความเคลื่อนไหวและชีวิตความเป็นอยู่ของลูกๆ ว่ามาทำงานอะไร ที่ร้าน แล้วเขาได้อะไรเป็นสิ่งที่ตอบแทนบ้าง เจ้หมวยจะกล่าวชื่นชมลูกๆ ให้พ่อแม่ฟัง บอกกับพ่อแม่เขาว่าที่พวกเขาตั้งใจทำงานด้วยความลำบากก็เพราะมีความกตัญญูที่ต้องการหาเงินส่งกลับไปเลี้ยงดูพ่อแม่ที่อยู่ต่างจังหวัด ประโยชน์ที่ร้านขนมปัง พรชัยได้รับจากการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร คือทุกวันนี้เวลาต้องการคนงานเพิ่ม เจ้หมวยไม่ต้องประกาศรับสมัคร เพราะลูกจ้างเดิมจะชวนพี่น้องพากันมาสมัครทำงานกับเจ้หมวย บางครอบครัวมาทำอยู่ด้วยกันเกือบ 10 คน ซึ่งก็ยิ่งส่งผลดีเพราะเขาอยู่ด้วยกันแล้วเขารู้สึกอบอุ่น ซึ่งจากการที่เจ้หมวยให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว เนื่องจากเจ้หมวยเติบโตมาจากพื้นฐานครอบครัวที่ดี มีแม่ที่เป็นคนซื่อสัตย์ ได้เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ จากแม่ มีพี่น้องดีและพี่น้องทุกคนรักใคร่ปรองดองช่วยเหลือกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวและหล่อหลอมให้เจ้หมวยยึดมั่นและส่งผ่านสิ่งเหล่านี้มาสู่การดูแลลูกน้องเสมือนกับการดูแลคนในครอบครัวตัวเองด้วยความรัก เอาใจใส่ ห่วงใย เอื้ออาทรช่วยเหลืออย่างจริงใจ

เมื่อเห็นภาพการจัดกิจกรรมขององค์กรที่จำนวนมีบุคลากรองค์กรหลักร้อยคนแล้ว ซึ่งองค์กรในประเทศไทยมีหลายขนาด องค์กรที่จำนวนมีบุคลากรองค์กรหลักพันคนก็จะมี การดูแลบุคลากรในแนวทางที่ต่างออกไป ในที่นี้ขอใช้คำค้น ในการค้นหาองค์กรที่มีจำนวนบุคลากร “1,000 – 9,000 คน” ซึ่งมีอุตสาหกรรม การผลิตและบริการจำนวนมากที่มีบุคลากรอยู่ในช่วงนี้ ในที่นี้ขอยกตัวอย่าง **โครงการ “POE (People Oriented Environment)” โดยบริษัทไทยการ์เมนต์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด** ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปและส่งออกไปยัง

ต่างประเทศ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy body Happy heart Happy relax และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้บุคลากรมีความความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และผ่อนคลายความเครียดผ่านกิจกรรมต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด และร่วมพัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ รวมถึงมีการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม และชุมชนรอบๆ โรงงานโดยสอดแทรกไปกับกิจกรรม POE ต่างๆ กลุ่มเป้าหมายของโครงการได้แก่ บุคลากรทั้งหมดประมาณ 6,000 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ 30,000 บาท โดยในการดำเนินงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อเป็นหลักในการดำเนินการโดยคัดเลือกจากบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินกิจกรรม ซึ่งการวางแผนให้สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ทั้งทางด้าน ความต้องการขององค์กร และต้องการของบุคลากร ภายใต้โครงการจะมีกิจกรรมย่อยมากมาย เช่น การไปทำกิจกรรมเพื่อสังคม การพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นต้น มีเชิญให้ผู้บริหารระดับสูงซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรมามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม และที่สำคัญมีการวัดผลในทุกกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุง ต่อยอดในครั้งต่อไป โดยโครงการดังกล่าวทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น

อย่างไรก็ตามในอุตสาหกรรมการผลิตบางประเภทต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ซึ่งรายละเอียดการดูแลบุคลากรจำนวนมาก และมีความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานกับบุคลากรในสายการผลิต ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการใช้คำค้นในการค้นหาโครงการที่ใช้งบประมาณ “10,000 คนขึ้นไป” ได้แก่ **โครงการ “Happy Week” โดยบริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเร็จ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด** ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตฮาร์ดดิสคอมพิวเตอร์ โครงการดังกล่าวสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในทุกด้านทั้งด้าน Happy body Happy heart Happy soul Happy relax Happy brain Happy family และ Happy society ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้บุคลากรมี

ความสุขในการทำงาน มีจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและมีความสุข และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร กลุ่มเป้าหมายของโครงการได้แก่ บุคลากรทั้งหมดประมาณ 11,800 คน ใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ 80,000 บาท โดยเริ่มกิจกรรมแต่ละสัปดาห์จะมีความแตกต่างกัน เช่น การจัดหาธนาคารต่าง ๆ มาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรรู้จักการออม การให้บุคลากรนำเสื้อผ้าหรือสิ่งของที่ตนไม่ใช้แล้วแต่อยู่ในสภาพที่ดีมาขาย การให้จัดบุทความสุข 8 ประการให้ ความรู้ ความสนุกสนานกับบุคลากร ซึ่งโครงการดังกล่าวทำให้บุคลากรมีรู้สึกมีความสุข เมื่อมาทำงาน เนื่องจากที่ทำงานไม่ได้มีมิติของงานเพียงมิติเดียว

บทสรุปแบบจับ...จับ

องค์กรสุขภาวะเป็นเรื่องที่มีการขับเคลื่อนในประเทศไทยเป็นเวลานาน จึงอาจเป็นแนวคิดที่ยังใหม่สำหรับองค์กรต่างๆ หลายๆ องค์กรที่ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการใดๆเลย จึงอาจไม่มั่นใจในระยะเริ่มต้น ไม่แน่ใจถึงผลสำเร็จ หรือไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร ดังนั้น จึงขอเชิญชวนให้องค์กรต่างๆ ได้เข้ามาลองใช้เว็บไซต์ของเครื่องมือ Happy 8 Menu ที่ www.happy-workplace.com โดยได้ใช้เมนู “สืบค้นข้อมูล” กิจกรรมต่างๆ จากฐานข้อมูล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ซึ่งอาจจะพบตัวอย่างการทำงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเองได้

ถึงแม้ความสุขจะจับต้องยาก จะวัดและประเมินความสุขก็ยิ่งยาก นิยามความสุขของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แต่ใครๆก็อยากมีความสุข ความสุขเป็นสิ่งที่แปลกประหลาด มันชอบทำเกินหน้าที่ มันมักไม่ฟังคำสั่งที่เราสั่ง บางครั้งเราตั้งใจจะให้เกิดความสุขเพียงมิติเดียว เกิดขึ้นกับเพียงบุคลากรกลุ่มเดียวที่เข้าร่วมกิจกรรม แต่ความสุขมันกลับคือ แผ่ขยายไปทั่วองค์กร จัดกิจกรรมเดียวแผ่ขยายความสุขไป 8 มิติ แผ่ขยายความสุขไปถึงเพื่อนร่วมงาน แผ่ขยายความสุขไปถึงครอบครัว

ของบุคลากร และชุมชนรอบข้าง ถ้าองค์กรใดกำลังลังเลที่จะเริ่มต้นดำเนินสร้างสุข ภาวะในองค์กรหรือองค์กรใดอยากได้แนวทางการทำกิจกรรมใหม่ ลองดูสักครั้ง... ใครจะรู้... บางครั้งกิจกรรมที่เราคิด จีบ... จีบ..... ใช้เงินไม่กี่พันบาท ทำกันในกลุ่ม บุคลากรกลุ่มเล็กในองค์กรวันนี้... อาจกลายเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่สำหรับใครหลายคน ไม่ว่าองค์กรอยากจะเป็น Happy แบบไหน ท่านก็สามารถเข้ามาใช้ฐานข้อมูลที่ www.happy-workplace.com ในการสืบค้นข้อมูลกิจกรรมได้จากหลายคำค้นในข้อมูล ที่องค์กรกำลังตามหา ได้แก่

Happy ตามใจฉัน เป็นการสืบค้นจากคำค้น “ชื่อโครงการ/กิจกรรม” โดยใส่คำค้นในประเด็นที่องค์กรกำลังสนใจ ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “แก้ปัญหาหนี้สิน” โดยบริษัท เอ็มเค เรสโตรองด์ จำกัด โครงการ “เสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร Happy Family การสร้างและดูแลครอบครัวอย่างไร ในสังคมไทยยุคปัจจุบัน” โดยบริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด และโครงการ “Morning Talk” โดยบริษัท พีทีประโยชน์แทรกเตอร์ จำกัด

ยิงปืนนัดเดียว Happy กันทุกคน องค์กรและสังคม เป็นการสืบค้นจาก คำค้นประเภทข้อมูลกิจกรรมครบทุกความสุข 8 ประการ (Happy 8 : Happy body/ Happy heart/ Happy soul/ Happy relax/ Happy brain/ Happy money/ Happy family/ Happy society) ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “Steel Man Steel Mind” โดยบริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) โครงการ “ปันน้ำใจใส่น้ำประปา” โดยบริษัท เอ็คคอมธารา จำกัด (EGCOM) และโครงการ “สงวนวงศ์คนถิ่น สานฝันคนบ้านเฮา” โดย บริษัท สงวนวงศ์อุตสาหกรรม จำกัด

Happy ตามเงินในกระเป๋า เป็นการสืบค้นจากคำค้น “งบประมาณ ในโครงการ” โดยใส่เป็นช่วง (range) ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “เพิ่มความมั่งคูนทักษะ” โดยบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โครงการ “Morning Brief” โดยบริษัท โกลบอล เทเล มาร์เก็ตติ้ง แมเนจเม้นท์ จำกัด และ

โครงการ “ทำดีตามรอยเท้าพ่อเพื่อเทอดพระเกียรติในหลวง 84 พรรษา” โดยกลุ่มงาน ศัลยกรรมกระดูก โรงพยาบาลสระบุรี

Happy แบบองค์กรชื่อดัง เป็นการสืบค้นจาก “ชื่อขององค์กร” ที่สนใจ ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “Hotline สบายใจ.....ปรึกษาได้ 24 ชั่วโมง” บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) โครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) และโครงการ “Healthy Workplace at WU” โดยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์”

Happy แบบมีเอกลักษณ์เฉพาะพื้นที่ เป็นการสืบค้นจาก “จังหวัด” ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “เด็กไทยหัวใจไร้ขีดเคิล...เจริญพร้อมน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” โดยบริษัท ราชบุรีอาหาร จำกัด โครงการ “รดน้ำพระพุทธรูป ของพรผู้บริหารวันสงกรานต์ 5 เมย 55” โดยบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด และโครงการ “ Birthday Activity (SC We Care)” โดยบริษัท เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

Happy ตามประเภทองค์กร เป็นการสืบค้นจาก “ประเภทองค์กร” ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “ตลาดสายหยุด” โดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล โครงการ “เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวัน” โดยบริษัท เอเชียพีซีซี จำกัด (มหาชน) และโครงการ “Hoop for Heart 1,000,000 รอบเพื่อผู้ป่วยโรคหัวใจ” โดยบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

บ้านเล็กก็ Happy บ้านใหญ่ก็ Happy เป็นการสืบค้นจาก “จำนวนบุคลากร” โดยใส่เป็นช่วง (range) ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างโครงการ “ครอบครัวอบอุ่น อนาคตมั่นคง” โดยร้านขนมปังพรชัย โครงการ “POE (People Oriented Environment)” โดยบริษัทไทยการ์เมนต์ เอ็กสพอร์ต จำกัด และโครงการ “Happy Week” โดยบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

และหากได้แนวทาง ได้แรงบันดาลใจ จากการสืบค้นตัวอย่างกิจกรรมใน
ฐานข้อมูลนี้ และได้นำไปปฏิบัติแล้ว ก็อย่าลืมที่จะนำประสบการณ์สิ่งที่ได้จากการปฏิบัติ
มาแบ่งปัน ป้อนคืนข้อมูล เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ เป็นวงจรแห่งความรู้
ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขมากขึ้นๆแผ่ขยายออกไป อันจะทำให้เกิด
ความสุขอยู่ทั่วไปในสังคมไทย

เก็บตก...เรื่องเล่าเคล้าความสุขในองค์กร

เกริ่นนำ...พอหอมปากหอมคอ

การจัดการความรู้ (Knowledge management) หรือที่นิยมเรียกกันย่อๆ ว่า KM เป็นเครื่องมือที่ช่วยประสานระหว่างบุคคลและกลุ่ม ด้วยการนำข้อมูลข่าวสาร และความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ มาจัดเก็บและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อย่างเป็นระบบ การจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรทั้งองค์กรได้เข้ามาศึกษาเพิ่มเติม ความรู้และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน ในการดำเนินงาน โครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร หรือสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) สามารถนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีหนึ่งในการจัดการความรู้ที่ทำได้โดยง่าย และสามารถนำมาใช้ดึงดูด ความสนใจจากบุคลากรในองค์กร และหากมีการบริหารจัดการกิจกรรมและเลือก เนื้อหาดีๆ มานำเสนอแล้ว จะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ เสริมพลังให้องค์กรอื่นๆ ตื่นตัว และอยากริเริ่มดำเนินการโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร วิธีนั้นก็ คือ การเขียนเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) การเขียนเรื่องเล่าเร้าพลังจะช่วยให้ คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร สามารถ เล่าเรื่องการดำเนินการโครงการสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กรของตนเองผ่านตัวอักษร โดยเป็นเรื่องเล่าส่วนบุคคลของคณะทำงานก็ได้ หรือเล่าเรื่องการทำงานขององค์กร ก็ได้ จากนั้นนำเรื่องเล่าไปจัดเก็บในที่ที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในองค์กรมี โอกาสได้ผ่านเข้ามาอ่าน ไม่ว่าจะเป็นจากระบบอินทราเน็ต (Intranet) ขององค์กร เว็บไซต์ขององค์กร บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือ facebook ขององค์กรหรือโครงการ ซึ่งนอกจากบุคลากรจะได้ความรู้ไปใช้กับตนเองและการทำงานแล้ว ยังเป็นการ สร้างความตระหนักและส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและโครงการสร้างเสริม สุขภาวะองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นบุคลากรที่เห็นคุณค่าอาจเข้ามาร่วมเป็นแนวร่วมในการ ขับเคลื่อนโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรอีกด้วย

วิธีการเขียนเรื่องเล่าเร้าพลังนี้มีส่วนโดยตรงที่เรื่องที่เล่าสามารถอยู่ได้นาน และผ่านตาบุคลากรเป็นจำนวนมาก รวมถึงสามารถเผยแพร่ไปสู่บุคลากรภายนอกองค์กรให้เห็นถึงการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะภายในองค์กร และยังเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันอีกด้วย นอกจากนี้จะเป็นสิ่งที่ดีมากหากสามารถพัฒนาให้เป็นการสื่อสารสองทาง โดยเมื่อบุคลากรได้อ่านเรื่องเล่าเร้าพลังนี้แล้ว สามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อเรื่องดังกล่าว หรือร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตัวเอง

เรื่องเล่าเร้าพลังจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้อยู่คู่องค์กรที่ทำได้ง่าย ประหยัด และมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการดำเนินการโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร กระตุ้นให้เกิดการสนใจและปฏิบัติตามของบุคลากร ก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นเมื่อมีประสบการณ์ดีๆ ที่ภาคภูมิใจก็อยากบอกเล่าให้กับคนรอบข้างฟัง เรื่องเล่าจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ได้ในทุกวัฒนธรรมองค์กร และยังสามารถใช้เรื่องเล่าเป็นตัวขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรได้อย่างแท้จริง

ปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนและองค์กรให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การทำธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว ที่ผ่านมามีสถานประกอบการและธุรกิจเอกชนหลายแห่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบที่หลากหลายกันไป และยังมีองค์กรอีกจำนวนหนึ่งที่มีความต้องการจะริเริ่มการดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงาน สร้างให้เกิดองค์กรสุขภาวะ แต่ยังคงขาดองค์ความรู้แนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งการจัดการความรู้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถเติมเต็มในประเด็นนี้ได้

โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาพะ จึงได้พัฒนาเครื่องมือ Happy 8 Menu ซึ่งเป็นกลไกในการจัดการความรู้ เพื่อช่วยองค์กรภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และหนึ่งในกิจกรรมการจัดการความรู้ของโครงการฯ คือการจัดให้มีการประกวดการเขียนเรื่องเล่าแรงบันดาลใจ “โครงการประกวดเรื่องเล่าจากการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (Happy workplace)” ซึ่งเป็นการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) สะท้อนความสำเร็จ สร้างความประทับใจ โดยการนำเรื่องเล่าแรงบันดาลใจเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสื่อสารแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรหนึ่งๆ ไปสู่อีกหลายๆ องค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรและสถานประกอบการต่างๆ เห็นคุณค่า และเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อสร้างเสริมความสุขในองค์กรของตนเองต่อไป

เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของคนในองค์กรที่ปรารถนาให้องค์กรของตนเป็นองค์กรสุขภาพะ ในที่นี้ ได้หยิบยกเรื่องเล่าดีๆ ที่ได้รับรางวัลจากการประกวดดังกล่าว มาเป็นตัวอย่าง 5 เรื่องด้วยกัน ที่สื่อสารให้เห็นสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรผ่านตัวอักษร เป็นเรื่องเล่าที่สะท้อนแนวคิขององค์กรสุขภาพะหรือองค์กรแห่งความสุข ที่เชื่อว่าคนคือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็นคนทำงานที่มีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดแต่ละเรื่องดังต่อไปนี้

เรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 1...จัดการความสุขแบบเก็บลึกผสมน้อย

เล่าโดย...นาวาเอก กิตติพงษ์ ทิพย์เสถียร
กองเสมียนตรา กรมกำลังพลทหารเรือ

ก้าวแรกที่ได้เรียนรู้

เรื่องราวของผมกับเพื่อนร่วมงานชาวกองเสมียนตรา กรมกำลังพลทหารเรือ เริ่มจากวันที่ผมก้าวเข้ามารับตำแหน่งรองผู้อำนวยการกองที่นี่ เมื่อ 1 ต.ค. 51 ในวันนั้น ต้องยอมรับว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานไม่ได้หรูหรา ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของหน่วยงานราชการที่ไม่มีงบประมาณมากนัก ประกอบกับตัวอาคารที่มีอายุการใช้งานมานานนับ 100 ปี แต่ยังรู้สึกดีใจที่ได้พบเห็นคือแววตาอันเปี่ยมประกายของเพื่อนร่วมงานที่ดูออกกว่าพวกเขาพร้อมจะไปกับเรา

กองเสมียนตรา ทำงานบริการเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่เรื่อง ยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และสิทธิของผู้ที่เสียชีวิต/บาดเจ็บจากการสู้รบ เป็นต้น งานเหล่านี้ต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และจิตใจที่รักการบริการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานเดินหน้าต่อไปได้ ตอนแรกผมเริ่มด้วยแนวคิดที่จะจัดการความรู้ก่อน แต่ก็พบว่าแม้ผู้ร่วมงานจะตุนิทสนมกันดีก็ตาม แต่ยังมีกำแพงบางๆ ที่กั้นอยู่ รวมทั้งระบบการบังคับบัญชาแบบทหารทำให้เกิดความเกรงใจกันพอสมควร เช่น เมื่อตรวจงานครั้งแรก ผมดำเนินการแบบเดิมๆ คือเชิญหัวหน้าแผนกมาชี้แจงข้อสงสัยในงานที่โต๊ะทำงานของผม ภาพที่เห็นคือหัวหน้าแผนกที่อายุมากกว่าผมสิบกว่าปี ยืนตัวตรง ถามคำตอบคำ แล้วลงท้ายว่า “รองฯ จะแก้อะไรก็แล้วแต่รองฯเถอะครับ เดี่ยวผมจะเอาไปทำใหม่ให้” พอได้ยินคำนี้ผมรู้สึกว้าว ไม่ได้การแล้ว คงต้องมีการเปลี่ยนแปลงกันขนานใหญ่แล้ว

เข้าสู่การปรับเปลี่ยน

ผมเริ่มจากแนวคิดของ นพ.พิเชฐ บัญญัติ อดีต ผอ.รพ.บ้านตาก ที่ว่าการจัดการความรู้เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของมนุษย์ ดังนั้นกลยุทธ์แรก คือ

ต้องเข้าถึงและทำให้ทุกคนเปิดใจ ผมจึงเริ่มเปลี่ยนจากการเชิญเข้าพบเป็นเข้าไปคุยกับหัวหน้าแผนกที่โต๊ะของเขาแทน ที่นี้รู้สึกได้เลยว่าบรรยากาศเปลี่ยนไปมาก หัวหน้าแผนกท่านนั้นมีความสุขกับการอธิบายเรื่องต่างๆ ให้ผมฟัง ได้หยิบเอกสารอ้างอิงมาให้ดู มีเจ้าหน้าที่ประจำแผนกมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนาจบลงด้วยความสุข ความรู้ ความเข้าใจ ตรงนี้เองที่เป็นจุดเริ่มของ Happy Workplace แบบไม่มีค่าใช้จ่าย

พากเพียรพัฒนา

ในขั้นต่อไปผมสังเกตเห็นว่าความรู้สึกของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานข้างเคียงดูเหมือนจะมีสีสันมากกว่าหน่วยงานของเราที่คล้ายๆ กับถูกมองข้ามไปนิดหนึ่ง งานนี้จึงต้องหาทางให้เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานเรา และนับว่าโชคดีที่กองเสมียนตราต้องเข้ารับการตรวจประเมินองค์การพร้อมๆ กับหน่วยงานชั้นนำหน่วยงานหนึ่ง ด้วยความที่เราทำงานกันเป็นทีม โดยเปลี่ยนสภาพจากผู้บริหารมาเป็นส่วนหนึ่งของทีม เปลี่ยนจากการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา มาเป็นการร่วมกันกำหนดแนวทางดำเนินงาน ทุกคนได้ร่วมกันทำงานด้วยใจ ส่งผลให้การประเมินครั้งนั้นเราได้คะแนนสูงกว่า ทั้งที่พวกเราคาดหวังเพียงแค่มิได้รับคำตำหนิ ก็พอ จากเหตุการณ์ดังกล่าว เราได้เรียนรู้ว่าการคุยกันในโต๊ะอาหารได้อะไรมากกว่าที่คิด รวมทั้งได้เห็นว่าความเป็นทีมนอกจากจะช่วยเรื่องการเรียนรู้แล้ว ยังช่วยสร้างความสุขด้วย ต่อมาเป็นเรื่องของสัญลักษณ์ จากการที่ข้าราชการในหน่วยงานต่างๆ สามารถแต่งกายชุดกีฬาได้ในทุกบ่ายวันพุธ แต่ยังไม่มียุ่ยใดมีเสื้อกีฬาของตนเอง เลยใช้โอกาสนี้ทำเสื้อกีฬาแจกผู้ร่วมงานเป็นของขวัญปีใหม่ พอใส่พร้อมกันแล้วเด่นมาก ทุกคนก็เกิดความภาคภูมิใจ มีคนถามว่าเอางบประมาณที่ไหนมาทำ คำตอบก็คือแค่เงินตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางเพียงเดือนเดียวก็ทำได้แล้ว เขาก็ถามอีกว่าทำไมไม่ลงทุนจิง ผมเลยชี้แจงไปว่าถ้าไม่มีผู้ร่วมงานเหล่านี้ เราก็คงไม่มีเงินตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้นการใช้เงินส่วนนี้เพื่อความสุขของผู้ร่วมงานจึงไม่แปลก

ท่านผู้อำนวยการกองเองก็ได้ใช้เงินตำแหน่งของท่านในการจัดเลี้ยงกาแฟ ของว่าง ต่างๆ ทุกวัน โดยไม่มีการเก็บเงินจากผู้ร่วมงาน

นำมาซึ่งความสุขแบบครอบครัว

อย่างไรก็ดี แม้จะรู้สึกว่าคุณร่วมงานเริ่มมีเสียงหัวเราะในการทำงานและมีการทำงานเป็นทีมตลอดจนแบ่งปันความรู้กันมากขึ้น แต่ก็ยังไม่แนบแน่นกันเท่าที่คาดหวัง เมื่อคิดต่อว่าทำอย่างไรจะพัฒนาตรงนี้ได้ ก็จำได้ว่าเคยฟังบรรยายมาหลายที่ มีการกล่าวถึงความเป็นครอบครัว จึงเกิดแนวความคิดการไปสัมมนาต่างจังหวัดโดยนำครอบครัวไปด้วย หัวข้อการสัมมนาเป็นเรื่องการพัฒนางานแต่จะมีเวลาช่วงเย็นและอาหารค่ำที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและครอบครัวด้วยเกมส์และกิจกรรมต่างๆ ผลตอบรับเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมาก ทุกคนรู้สึกไม่ได้เป็นเพียงเพื่อนร่วมงาน แต่เป็นครอบครัว มีความแนบแน่นกันมากขึ้น จากมุมมองที่ว่า คนนี้ ยศนี้ ชื่อนี้ เป็นเจ้าหน้าที่แผนกนี้ เริ่มเปลี่ยนเป็น คนนี้เป็นเพื่อน้องไอซ์ คนนี้เป็นแม่น้องเตยที่เล่นเกมส์คู่กับลูกเรา พอกลับมาบรรยากาศในการทำงานก็มีความสุข และความสุขก็เพิ่มขึ้น รวมทั้งยังเกิดความห่วงใยกันมากขึ้น ความสุขเหล่านี้ได้ถูกเติมเต็มตลอดช่วงเวลา 3 ปี ที่ผ่านมาด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่ลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป และที่สำคัญที่สุดคือ การลดความเป็นทางการ เพิ่มความเป็นกันเอง แต่ยังคงไว้ซึ่งการปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารที่ถูกต้อง ทำให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าพอใจอย่างมาก

ดูผลจากตัวชี้วัดความสุข

ตัวชี้วัดความสุขของเราจะแปลกกว่าที่ท่านเคยพบ เพราะเราทำด้วยใจที่อยากสุข ไม่มีโครงการ แผนงาน ไม่ได้อ่าน happy 8 กันมา แต่เราพอใจที่มีถึงจุดนี้ได้ เราตัดสินใจเองว่าเรามีความสุข ซึ่งก็พอจะสรุปตัวชี้วัดแบบลูกทุ่งได้ เช่น มีข้าราชการเข้าสอบเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจำนวน 6 คน สอบได้ 5 คน ซึ่ง 5 คนนี้ต้องย้ายไปอยู่หน่วยอื่น แต่ทุกวันนี้ยังกลับมานั่งคุยเล่นที่กองเสมียนตราตลอด

ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความผิดพลาดน้อยลง ได้รับคำชมจากผู้มารับบริการ และที่ล่าสุดคือ ผู้บริหารอยู่ในวาระครบที่อาจได้รับการโยกย้าย มีผู้ร่วมงานไปบน ลิงค์กดีสิทธิ์ขอให้ไม่ถูกย้าย

สรุป

เรื่องราวของพวกเราชาวกองเสมียนตรา แม้จะไม่เป็นรูปแบบที่ดี ไม่มีหลักวิชาการรองรับ แต่พวกเราที่มีความสุขกันได้ พวกเราจะก้าวเดินกันต่อไปแบบนี้ และจะพัฒนากันไปเรื่อยๆ เรื่องราวของพวกเราคงจะช่วยบอกได้ว่า **การสร้างความสุขในองค์กรนั้นไม่ยาก ถ้าอยากจะทำ และทำที่สุ่นนี้เราหวังว่าเมื่อท่านอ่านเรื่องนี้แล้ว คงจะได้แนวคิดเล็กๆ น้อยๆ ในการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรของท่าน ยิ้มกันในวันทำงาน และยิ้มได้แม้วันงานมาก**

เรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 2...แอปปีบอดี แอปปีพีอ้อย

เล่าโดย...คุณธัญญา วรธนพุกษ์
โรงพยาบาลเทพธารินทร์

เรื่องราวของ “พีอ้อย” เป็นเรื่องราวที่บอกเล่าถึงความสำเร็จ ความปลื้ม และความคุ้มค่าของปฏิบัติการแอปปีบอดีของพวกเราทีม “โรงพยาบาลเทพธารินทร์” ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี 2551 และดำเนินต่อเนื่องมาจนวันนี้ เป็นที่สุด...

นับถึงวันนี้ในเดือนตุลาคม 2554 เทพธารินทร์เกิดมาแล้วครบ 26 ปีเต็ม นับอายุงานของพีอ้อยที่เทพธารินทร์ก็ได้เท่ากับอายุของโรงพยาบาลนั่นแหละค่ะ พีอ้อยเป็นพนักงานตัวเล็กๆ คนหนึ่ง คล่องแคล่ว ทำหน้าที่เดินบัตร (หมายความว่าเดินส่งเอกสาร แพ้มคนไข้ เลือด ปัสสาวะ และอื่นๆ อีกมากมาย) ตลอด 26 ปีที่ผ่านมา ส่วนสูงของพีอ้อยไม่ได้เพิ่มขึ้น มีระบุในเอกสารว่า 149 เซนติเมตร แต่น้ำหนักก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ น້องๆ เห็นได้ว่าเพิ่มเอาๆ ไม่ต้องดูจากเอกสารก็รับรู้ได้ สาเหตุใหญ่อันหนึ่งก็คงมากับอายุด้วย ถึงแม้ว่าพีอ้อยจะหน้าเหมือนเด็กแบบถาวร ทรงผมก็เป็นวัยรุ่นน ขึ้นเรื่อยๆ เปลี่ยนไปมา จนสุดท้ายมาถูกใจที่ทรงม้าเต๋อ ใครไม่รู้ประวัติพีอ้อย ไม่เชื่อหรอกค่ะว่าพีอ้อยจะครบอายุเกษียณ 55 อยู่รอมร่อแล้ว นอกจากรูปร่างอวบๆ ของพีอ้อยที่น້องๆ สัมผัสได้นั้น สิ่งที่มาเกี่ยวกับอายุและน้ำหนักของพีอ้อยยังมีอีกหลายต่อหลายอย่าง ไม่ว่าจะอาการปวดขา ปวดเข่า จนเป็นที่แซวกันว่า ขณะที่เทพธารินทร์พยายามรณรงค์ประหยัดไฟ พีอ้อยนี่แหละ ขึ้นลงชั้นเดียวเล่นกอล์ฟตลอดเที่ยว อีกทั้งอาการนอนไม่ค่อยหลับ หงุดหงิด ความดันขึ้น สุดจะสารพัดอาการ ไม่ใช่แค่ น້องๆ ที่เห็นว่าพีอ้อยแก่แล้ว พีอ้อยเองก็รู้สึกตัวเหมือนกันค่ะ

อยู่มาวันหนึ่งเมื่อปี 2551 เทพธารินทร์เริ่มต้นกระบวนการปลูกแนวคิด เรื่องการดูแลสุขภาพเพื่อป้องกันโรคให้กับพนักงาน เหตุผลที่ผู้บริหารคิดจะปลูกแนวคิดนี้ คือการที่ต้องการนำองค์กรให้มองการทำงานของตัวเองให้กว้างขึ้นกว่าเดิม จากการมีหน้าที่เพียงดูแลแต่คนป่วย ให้ความสนใจแต่คนที่มีอาการเกิดขึ้นแล้ว

มาครอบคลุมถึงคนที่ยังไม่ป่วย ยังไม่ตระหนัก ทำให้เขาตระหนักและเลือกทำแต่สิ่งที่ดีต่อสุขภาพ เมื่อเห็นลูกพาแม่เป็นเบาหวานมาหาหมอ ผู้บริหารบอกว่าพนักงานต้องให้ความสนใจลูกด้วยนะ ไม่ใช่สนใจแต่แม่ที่เป็นเบาหวานแล้วเพียงคนเดียว ให้บริการและคำแนะนำไปถึงลูกด้วย แม้เขาอาจยังไม่ได้ออหรือสนใจ การขยับมาสู่แนวคิดเรื่องการป้องกันโรคนี้นี้ใหม่มากสำหรับทุกๆ คน เพราะว่าตลอดชีวิตการเรียนและการทำงาน เราคุ้นกับการถูกสั่งสอนว่าหน้าที่ของเราคือการดูแลคนป่วย ช่วยให้คนหายป่วย พอจะทำงานใหม่ๆ ที่ไม่มีประสบการณ์ ไม่มีต้นแบบเช่นนี้ และแถมเป็นงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจและใจอยากทำของพนักงานทั้งองค์กร ผู้บริหารจึงคิดว่าสิ่งแรกที่ต้องจัดการคือการทำให้พนักงาน “อิน” กับแนวคิดนี้ซะก่อน ขบวนการรณรงค์ปรับพฤติกรรมด้านสุขภาพของพนักงานจึงเริ่มต้นขึ้น หลักๆ ก็เรื่อง 3 อ. อาหาร ออกกำลังกาย และอารมณ์ หรือรวมๆ ก็คือ “แฮปปี้บอลดี” ...สไตล์เทพธารินทร์ของเรานั่นเองค่ะ

เทพธารินทร์เริ่มต้นปลูกแนวคิดป้องกันโรคด้วยการจัดเดินขบวนรณรงค์ประທံງพຸງ เปิดตัวสิ่งที่เราเรียกว่า “โครงการเทพธารินทร์ไร้พຸງ ปลอดภัยเบาหวาน” มีการส่งหน่วยกระจายข่าวไปทุกแผนก แจกข้อมูลว่าพຸງมันไม่ดีอย่างไร ทำไมต้องกินผัก ทำไมต้องออกกำลังกาย พร้อมกับมีการวัดพຸງและชั่งน้ำหนักกันทุกคนทุกเดือน จบ 3 เดือนมีการให้รางวัลทั้งประเภทเดี่ยวและทีม ระหว่าง 3 เดือนยังมีการสร้างสิ่งแวดล้อมกระตุ้นต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการติดป้ายความรู้ ป้ายกระตุ้นน่ารักๆ ให้เดินบันได การจัดอบรมความรู้เรื่องอาหารและออกกำลังกาย การประกวดคิดเมนูสุขภาพ ประกวดปรุงอาหารสุขภาพ การกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ พักจากงาน 10-15 นาที มาออกกำลังกาย ทำแบบจริงจังระดับเต้นแอโรบิกกันเซียวค่ะ การเปิดให้พนักงานเข้าใช้ฟิตเนสได้ในราคาถูกจนกระทั่งฟรี การจัดการแข่งขันกีฬาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปิงปอง วอลเลย์บอล เป็นต้น

พี่อ้อยเป็นพนักงานคนแรกๆ ที่ตัดสินใจเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากพฤติกรรมการแฮปปี้บอลดีอย่างเต็มที่ พี่อ้อยจัดบันทึกอาหารตามที่น้องนักโภชนาการสอน

สมุดที่แจกคนละเล่มก็ไม่พอสั่งมาพอเพิ่มอีกหลายเล่ม พี่อ้อยใช้สิทธิ์การออกกำลังกายฟรีระหว่างโครงการอย่างเต็มที่ วางเมื่อไหร่ร้องๆ ในพิตเนสต้องได้มีโอกาสให้คำแนะนำกับพี่อ้อย พี่อ้อยบอกว่าแม้มีบริการต่างๆ ให้ครบถ้วน แต่ต้องอาศัยใจตัวเองเป็นหลัก ลอดช่องสิงคโปร์ของโปรด ก็ต้องเปลี่ยนวิธีกินจากกินเองคนเดียวสบายๆ เป็นการขอชิมจากลูกชาย 2-3 คำ หลังเริ่มต้นปฏิบัติการปรับปรุงตัวเองเพียงไม่กี่เดือน ทุกคนเห็นความเปลี่ยนแปลงของพี่อ้อยได้ชัด กับส่วนสูงเพียง 149 เซนติเมตร และน้ำหนักที่พุ่งขึ้นสูงสุดถึง 64.9 กิโลกรัม พี่อ้อยลดลงมาได้เหลือ 56.7 กิโล ส่วนสูงเท่าเดิม ไขมัน ความดัน อากาศปวด และขนาดเลือดตั้งแต่ข้างนอกไปถึงข้างใน ค่าไฟบริการพี่อ้อยขึ้นลงลิฟท์ ลดลงทั้งหมด ที่เพิ่มขึ้นนะก็มีค้ะ ความสดใสบึงบั้ง ความน่ารัก และอารมณ์ดี นั่นเอง

แม้โครงการเทพธารินทร์ไร้พุงๆ เป็นโครงการระยะสั้น แต่ปฏิบัติการแยกปี่บอดี้หรือกิจกรรมว่าด้วยการกระตุ้นการปรับพฤติกรรมเพื่อสุขภาพสำหรับชาวเทพธารินทร์นั้นดำเนินมาอย่างต่อเนื่องภายใต้ชื่อต่างๆ และเข้มข้นขึ้นเรื่อยๆ จนถึงปัจจุบัน โดยได้ผสมผสานแนวคิดนี้ลงในสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ เช่น การเปลี่ยนมุมมองของการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน จากการตรวจเพื่อให้ทราบว่าพนักงานสุขภาพยังปกติดีอยู่หรือไม่ มาเป็นการตรวจเพื่อหาความเสี่ยง จะได้รู้ตัวและเริ่มป้องกันแต่เนิ่นๆ รมรงค์เงินเป็นกิจวัตรที่พนักงานไม่รู้สึกรู้สีกแล้วที่จะไม่ต้องอดอาหารมาสำหรับการตรวจสุขภาพ รมรงค์เงินพนักงานไม่ละเลยแล้วที่จะเข้าตรวจสุขภาพ (ปี 2554 ตรวจได้ครบ 100% ยกเว้น 1 คนเท่านั้น) แล้วยังมีการแบ่งกลุ่มพนักงานตามระดับความเสี่ยงเพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม และในฐานะโรงพยาบาลคงแก้ววิชาการ เรายังได้หยิบความรู้จากงานวิชาการออกมาไปใช้ให้พนักงานได้รับประโยชน์ก่อนใครอีก เช่น การเปลี่ยนจากการวัดระดับ cholesterol มาเป็นการวัดระดับ LDL ซึ่งงานวิจัยทางการแพทย์พบว่าบ่งบอกความเสี่ยงในการเกิดโรคได้ดีกว่ามาก นอกจากนั้นในการกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การเดินขึ้นบันได การวางมือจากงานมาเดินแอโรบิก เราได้ผสม

กิจกรรมเหล่านี้เข้ากับกิจกรรมการสะสม “กิก” ที่เรามีอยู่แล้ว กิกคือแถมแจกเมื่อทำความดีหรือได้รับคำชม สะสมกิกไว้ก็เพื่อแลกของรางวัล ไปเที่ยว หรือบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ ถือได้ว่าเรียกร้องความสนใจในการร่วมกิจกรรมเพื่อสุขภาพได้อีกโข

แม้ว่าเทพธารินทร์จะโชคดีที่เป็นโรงพยาบาลอยู่แล้ว มีนโยบายที่สนับสนุน แสพปีบอดีอย่างเหนียวแน่น มีผู้บริหารที่ลงมือปฏิบัติและเป็นตัวอย่าง สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เกินร้อย มีบุคลากรครบถ้วนไม่ว่าจะทางด้านอาหารหรือออกกำลังกาย จึงสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ได้โดยไม่ยากนัก แต่การทำงานไม่ได้ง่ายดายเป็นที่หลายคนอาจคิด เนื่องจากกิจกรรมการสร้างความตระหนักให้เกิดเป็นความเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตของคนจริงๆ และเป็นนิสัย ต้องอาศัยการทำงานอย่างต่อเนื่องและการทำงานแบบเอาใจเข้าไปใส่อย่างเต็มที่ ตัวคนทำงานเองต้อง “อิน” แบบชนิดที่เรียกว่าเห็นดีเห็นงาม หายใจเข้าหายใจออกก็อยากให้ทุกคนปรับเปลี่ยน นอกจากนั้นทีมทำงานจะเป็นประเภท perfectionist หวังผล 100% ไม่ได้ เพราะไม่มีทางที่เราจะสามารถเปลี่ยนคนจากหน้ามือเป็นหลังมือได้อย่างที่อ้อยกันทุกคน แม้จะเห็นผลบ้างไม่เห็นบ้าง คนสนบ้างไม่สนบ้าง ทีมก็ต้องยัง “อิน” และสามารถคิดอะไรสนุกๆ ที่คิดว่าจะได้ผลดีกว่า ออกมาทำอย่างไม่หยุด

ถ้าถามว่าได้เห็นผลลัพธ์อะไรบ้างจากการทำงานที่ผ่านมานอกจากความปลาบปลื้มที่เห็นที่อ้อยเปลี่ยนแปลง มองผิวเผินอาจไม่เห็นอะไรชัดเจน พนักงานของเราที่ยังกินของหวาน ยังมีเยอะที่ไม่สนใจออกกำลังกาย นับไม่ถ้วนที่มีอ้วนโตนมิติ กดปุ่มลิฟท์หึ่งๆ ที่บันไดก็อยู่ติดกัน ยังมีหลายคนที่ไม่สนใจหาหมอมแม่ว่าฟรีแถมไม่ต้องเดินทาง หึ่งๆ ที่ตัวเองถึงระดับตรวจพบความผิดปกติแล้ว แต่ว่าหากเรานั่งคิดดีๆ จะพบว่า เราเดินทางมาไกลมากๆ สำหรับการดำเนินนโยบายการป้องกันโรค ซึ่งเป็นที่มาของปฏิบัติการแสพปีบอดี ในแง่มุมของพนักงาน การชักชวนให้ออกมาเดินแอโรบิกกันต่อหน้าประชาชนคนไข้เปลี่ยนจากของประหลาดเป็นของสนุกกันไปแล้ว ทำให้คนนำกิจกรรมสนุกขึ้นเป็นกอง การพูดคุยแซวกันเรื่องคุกกี้ อาหาร กินผัก

กินหญ้า ก็เปลี่ยนจากเรื่องจำจี้จำใจเป็นเรื่องพูดเพราะรักนะจ๊ะ เรียกว่าทัศนคติของพวกเราเปลี่ยนไปชัดเจน อีกทั้งยังส่งผลไปสู่บริการให้กับคนไข้และสังคมด้วย เพราะกิจกรรมทั้งหลายที่ทำกับพนักงาน ทีมงานก็ได้ผันให้เป็นกิจกรรมบริการสังคม และคนไข้ด้วยแล้ว แม้จะเป็นการที่ต้องผลักดันจากระดับนโยบาย แต่อย่างไรเสีย การลงมือปฏิบัติยังต้องอาศัยความ “อิน” ในแนวคิดของพนักงานผู้ให้บริการอยู่นั่นเอง

ตั้งแต่จบโครงการเทพธารินทร์ไร้พุง ปลอดภัยหวาน จนถึงวันนี้ พี่อ้อยก็ยังเป็น “แฮปปี้พี่อ้อย” ผู้มีร่างกายและสุขภาพแบบ “แฮปปี้บอดี” หน้าที่ก็คล่องแคล่ว เลือู้ชั้นในที่ต้องไปเย็บให้เล็กลงก็ยังไม่ต้องขยายออก ใครไปใครมาก็ทักคนมาดูงานพอได้ฟังเรื่องพี่อ้อยแล้วเจอตัวจริงก็ทัก เล่นเอาพี่อ้อยปลื้มม่วนตลบ เมื่อ 29 สิงหาคม ที่ผ่านมา พี่อ้อยได้รับสิทธิพิเศษสำหรับพนักงานอายุงาน 25 ปีขึ้นไปในการใช้ฟิตเนสฟรีตลอดชีพ ได้ปั้บเธอกี่ใช้เสียคุ้ม เราคงได้เห็นพี่อ้อยอยู่ยงคงกระพันมีพลังเดินบัตรกับเราไปอีกหลายๆ ปีเป็นแน่ อยู่เป็นต้นแบบแฮปปี้บอดีให้กับน้องๆพนักงานรวมถึงผู้ให้บริการ ... ดูลิ อ้อยทำได้ ดูลิ ทำได้แล้วมีความสุขจริงๆนะคะ

เรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 3...มาพร้อมสร้างองค์กรให้เป็นบ้านหลังที่สอง

เล่าโดย...คุณอนุวัตร ชิมภูเขียว

บริษัทเอ็นโอเค พรซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) ถือเป็นแนวทางการบริหารที่มีแนวความคิดง่ายๆ แค่เพียงการตั้งโจทย์เรื่อง “ความสุข” ของคน แต่แนวคิดง่ายๆ ดังกล่าวถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรในปัจจุบันซึ่งเครื่องมือต่างๆ ในทางบริหารในสมัยใหม่โดยส่วนมากเน้นเรื่องการเพิ่มผลลัพธ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แต่เครื่องมือทางการบริหารที่ใส่ใจในตัวของคนและประสงค์ที่จะจัดการสิ่งที่เป็นนามธรรมที่เรียกว่า “ความสุข” ให้กลายเป็นรูปธรรมถือว่ายังมีความใหม่และความสดอยู่มากและถือเป็นเรื่องที่ทำทายเป็นอย่างยิ่งสำหรับแต่ละองค์กรที่จะนำไปกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) ไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล

ถือเป็นความโชคดีเป็นอย่างมากกับการที่ผู้เขียนได้เริ่มต้นกับองค์กรที่มีการนำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) มาปฏิบัติในองค์กรต่อเนื่องมาหลายปี คือ บริษัทเอ็นโอเค พรซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด (NOK Precision Component (Thailand) Ltd.) โดยนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร คือ “เอ็นโอเคคือบ้านหลังที่สอง” ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมาจากเวลาของคนที่มี 24 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อรวมเวลาในแต่ละวันเราจะอยู่บ้านและที่ทำงานประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอีก 20 เปอร์เซ็นต์ ถือว่าเป็นการเดินทางและการปฏิบัติภารกิจอยู่นอกบ้าน แต่เมื่อลองเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า เราจะรู้สึกมีความสุขสบายและผ่อนคลายเมื่ออยู่บ้าน ดังนั้นเราก็ควรทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้าน หรือให้เป็นบ้านหลังที่สอง ที่ซึ่งอยู่กันอย่างผูกพันฉันท์ญาติมิตรเพื่อพนักงานของเราก็จะได้มีความสุขเกิดความอบอุ่นและสร้างความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

เมื่อย้อนกลับไปหลังจากที่ผู้เขียนสำเร็จการศึกษาและได้เข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ประสบการณ์เรื่องของการนำกิจกรรมสร้างสรรค์ในองค์กร (happy workplace) แทบจะไม่มีเลย นับจากวันแรกที่เริ่มงานก็ได้เจอกับหลากหลายกิจกรรมที่ทางหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นส่วนงานหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดขึ้นให้กับพนักงาน หลังจากกิจกรรมวันนั้นได้ผ่านพ้นไป ผู้เขียนบอกกับตัวเองได้คำเดียวว่า “เหนื่อย” และ “อยากลาออก” ถือเป็นการตั้งคำถามและหาเหตุผลสรุปแบบง่ายๆ แบบผิวเผินเฉกเช่นคนหนุ่มสาวยุคเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) อย่างตัวผู้เขียน ซึ่งมีความรักอิสระความผูกพันต่อองค์กรและความอดทนค่อนข้างน้อย แต่เมื่อเพียงเวลาผ่านพ้นไปไม่นาน ด้วยความที่เนื้อหาของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าไปคลุกคลีกับสิ่งที่ซับซ้อนที่สุดนั่นคือ “คน” ทำให้เราเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เรากำลังจะทำนั้นมีค่าและมีส่วนสำคัญมากขนาดไหน ต่อเพื่อนพนักงานเพื่อที่จะยกระดับคำว่า “คุณภาพชีวิต” ของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น

หลังจากที่ได้สัมผัสและทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลังรวมถึงล้มลุกคลุกคลานกับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสร้างความสุขในองค์กร (happy workplace) มาสักระยะ ก็ทำให้ผู้เขียนทราบว่าการจัดกิจกรรมต่างๆ หากไม่นับรวมการจัดสถานที่ที่จะต้องมีการจับ ยก แบก หามแล้ว วิธีการจัดการที่ไร้ซึ่งระบบต่างหากคือสิ่งที่ทำให้เราเหน็ดเหนื่อย สาเหตุมาจากการจัดกิจกรรม happy workplace ซึ่งสิ่งที่มีปัญหาหลายๆ คือ กิจกรรมไม่เป็นไปตามที่เรากำหนดไว้ และผู้จัดแก้ไขปัญห เฉพาะหน้าไม่ทันท่วงที ฉะนั้นดำเนินการจัดกิจกรรม happy workplace จะต้องมีความสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเก่งและทางออกที่ดีคือ การเตรียมการไว้ให้ละเอียดที่สุด สถานที่พร้อม อุปกรณ์พร้อม กำหนดการพร้อม และการจัดการพร้อมทุกอย่างจะลงตัว และเมื่อทุกอย่างอยู่ในการควบคุมพวกเราในฐานะคนทำ happy workplace แน่แน่นอนว่าจะมีความสุขกับสิ่งที่เราทำให้กับน้องๆ พนักงานทุกคน คำถามคือเราจะเริ่มต้นกับ happy workplace อย่างไร

การเริ่มต้นกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace)

1) **สำรวจตัวเอง** ว่ากิจกรรมภายในองค์กรมีอะไรอยู่บ้าง จากนั้นก็นำแต่ละกิจกรรมขององค์กรสมมติว่าเป็นลูกบอล หย่อนลงในกล่องแห่งความสุขแต่ละกล่องแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน ว่าองค์กรของตนมีและขาดกล่องแห่งความสุขด้านใดบ้าง

2) **เพิ่มเติมในสิ่งที่ขาด** เมื่อสำรวจตัวเองแล้วหากกล่องแห่งความสุขไหนในองค์กรเราไม่มีก็ให้เตรียมหาข้อมูลเพื่อเพิ่มกิจกรรมเหล่านั้นในองค์กร

3) **การต่อยอดปรับปรุงและพัฒนา**กิจกรรมภายในองค์กรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น และตามความสามารถทางทรัพยากรที่องค์กรสามารถสนับสนุนได้

4) **เลียนแบบและสร้างสรรค์สิ่งใหม่** เรียนรู้จากผู้อื่นจากองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จจากการนำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) ไปปฏิบัติและนำมาปรับใช้กับองค์กรของตนเองรวมถึงการสร้างสรรค์กิจกรรมสิ่งใหม่ๆ ในแบบตัวตนของตนเอง

5) **กระจายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ถือเป็นขั้นการลงมือปฏิบัติ ควรสรรหาหน่วยงานในแต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) เพื่อเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะสร้างความตระหนักแก่ทุกคนฝ่ายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรหรือการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมารับผิดชอบ happy workplace ด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นต้น

แนวคิดและการลงมือปฏิบัติการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace)

1) **เกณฑ์การประเมินผลกิจกรรม:** การมีส่วนร่วมของพนักงานจะต้องมาก่อนความพึงพอใจ

- 2) พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยง่ายและไม่เป็นภาระมากจนเกินไป
- 3) การประชาสัมพันธ์ต้องเข้าถึงทุกระดับ
- 4) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่ควรตั้งเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติกิจกรรม happy workplace มากจนเกินไป
- 5) เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมจะต้องสรุปกิจกรรมและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบทุกครั้ง
- 6) ผู้รับผิดชอบกิจกรรมฯ แม้น้อยแต่ต้องสนุก

การดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสิ่งที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิต” พนักงานให้ดีขึ้นนั้น เมื่อเทียบกับความเหน็ดเหนื่อยของทีมงานผู้จัดกิจกรรมเพียงไม่กี่คนแล้ว ถือเป็นสิ่งเล็กน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับความสุขของพนักงานหลายคนที่ได้รับและยังเป็นความพอใจจากการเป็นผู้ให้ของผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมอีกด้วย ขณะเดียวกันผู้ที่มิชอบกับการดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) ก็ต้องคำนึงถึงตนเองด้วยว่า เมื่อทำแล้วต้องก็ต้องมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ด้วย หากไม่มีความสุขกับงานที่เราทำให้คนอื่นมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว แต่กลับกลายเป็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่แย่ลงก็คงหาได้เป็นการสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) ที่สมบูรณ์แบบไม่

ทุกครั้งที่ทีมงานแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้รับมอบหมายให้ ประมุขนิเทศพนักงานใหม่ เรื่อง “กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร” (happy workplace) ทีมงานฯ ได้ถามพนักงานใหม่แต่ละคนว่า ความสุขของแต่ละคนเป็นอย่างไร คำตอบที่มีก็จะได้ยินของแต่ละคนอาจแตกต่างกันออกไป เช่น มีเงินใช้ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีงานที่มั่นคง มีกิน ได้เที่ยว ฯลฯ ถึงแม้ว่าทุกคนต่างคนต่างที่มา ร้อยพ่อพันแม่ คนละ ศาสนา มาจากคนละจังหวัด เมื่อพิจารณาโดยรวมในท้ายที่สุดแล้ว ทุกคนต่างฝันหา

“คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” ผู้เขียนอยากให้บทความนี้เป็นเพียงเสียงเล็กๆ เสียงหนึ่งที่เป็นตัวแทนของผู้ที่จะเริ่มกิจกรรมการสร้างสุขในองค์กร (happy workplace) ได้ช่วยกันคนละไม้คนละมือ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตลูกจ้างคนไทยให้ได้รับความสุขจากการทำงานด้วยกันทุกคน มาช่วยกันลบภาพชีวิตการทำงานที่ลำบากยากเข็ญเมื่อยุคครั้งอดีต และร่วมสร้างองค์กรให้เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ที่ทำงานอยู่กันอย่างญาติพี่น้องและคนในครอบครัวอยู่กันด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และผลักดันให้เกิดคุณภาพชีวิตคนทำงานคนไทยให้ดียิ่งขึ้นไป

เรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 4...ความสุขในวิถีการทำงาน

เล่าโดย...คุณวัชรพงษ์ โกกาสุข
บริษัทแพนดอร่า โพรดักชั่น จำกัด

ยุคปัจจุบันคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้น รวมไปถึงจนถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน และสาเหตุอื่น ๆ อีกนานับประการ ทำให้เวลานี้ใครหลายคนต้องประสบปัญหาปากท้อง รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย และมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว จนทำให้รู้สึกท้อ ทางบริษัทแพนดอร่า โพรดักชั่น ประเทศไทย จำกัด ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อโดยตรงกับพนักงานขององค์กรจึงได้จัดให้มีโครงการ “happy money เคล็ด(ไม่)ลับการสร้างความสุขทางการเงิน” ขึ้น เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกวิธีรวมไปถึงการปลูกฝังการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมค่าใช้จ่ายต่างๆ อย่างรู้ค่า เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขตลอดจนครอบครัวของตัวเองพนักงานเองก็จะมีมีความสุขเช่นเดียวกัน

ทางบริษัทฯ ของเราได้เรียนเชิญวิทยากรผู้มีความรู้และประสบการณ์จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเข้ามาบรรยายให้ความรู้แก่พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 40 รุ่นๆ ละประมาณ 100 คน ใช้ระยะเวลาในการจัดอบรมตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน ถึง วันที่ 28 กรกฎาคม 54 ในระหว่างนั้น ทางบริษัทได้มีกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมโครงการมากมาย เช่น การจัดกิจกรรมซุ้มเกมส์เกี่ยวกับการออม การติดต่อให้ธนาคารออมสินสาขาพาราไดร์เข้ามารับเปิดบัญชี รับฝากเงิน และขายผลากออมสินถึงที่ทำงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานซึ่งไม่มีเวลาเดินทางไปธนาคารเองเนื่องจากต้องทำมีกรทำโอทีในช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงานและเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าการออมเงินเป็นเรื่องที่ง่ายและมีความสุขสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นเราได้จัดให้มีทีมงานที่แต่งตัวเป็นมาสคอตและมีทีมที่รณรงค์เกี่ยวกับการออมเดินเข้าไปหาพนักงานทุกฝ่ายในไลน์

ผลิตเพื่อประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้พนักงานกระตุ้นให้พนักงานทุกคนมีความสนใจและตระหนักเกี่ยวกับการออมมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามจุดต่างๆ เมื่ออบรมเสร็จก็จะให้พนักงานได้ประเมินเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งก็ได้รับการตอบรับที่ดี พนักงานรู้สึกตื่นตัวเกี่ยวกับการออมเงินมากขึ้นและรู้สึกขอบคุณบริษัทที่จัดหลักสูตรดีๆ อย่างนี้ให้แก่พนักงาน และต้องการให้มีกิจกรรมแบบนี้ขึ้นอีกต่อไปในอนาคต

หลังจากจบหลักสูตรทางบริษัทได้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องโดยได้ติดต่อประสานงานธนาคารออมสินให้เข้ามาเปิดบัญชี ฝากเงิน และขายฉลากออมสิน ให้แก่พนักงานถึงในบริษัททุกๆ สัปดาห์ๆ ละ 2 ครั้ง ซึ่งปรากฏว่าพนักงานมีความตื่นตัวอย่างมากหลังจากที่ได้รับการอบรมเห็นได้จากจำนวนพนักงานที่ยื่นความจำนงขอเปิดบัญชีใหม่ ยอดการขายฉลากออมสิน รวมไปถึงการฝากเงินที่มียอดเงินรวมจาก 2 วันเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 135,690 บาทและบรรยากาศภายในงานทั้ง 2 วันนั้นเต็มไปด้วยพนักงานอย่างล้นหลาม เพราะจำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งทางเจ้าหน้าที่ของธนาคารเองก็ตกใจไม่คิดว่าจะมีพนักงานให้ความสนใจอย่างมากขนาดนี้ ถึงขนาดที่เอกสารมีไม่เพียงพอให้กับพนักงานในกิจกรรมวันแรก ซึ่งวันที่สองของกิจกรรมก็ได้มีการปรับปรุงความพร้อมในเรื่องของเอกสารและกำลังคนให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม จากผลดังที่ได้กล่าวมาทำให้ทางบริษัทรับรู้ได้ถึงความสำเร็จของการจัดโครงการ “happy money เคล็ด(ไม่)ลับกับการสร้างความสุขทางการเงิน” พนักงานงานมีความสุขกับการทำงานและมีความสุขกับการใช้ชีวิตมากขึ้น รวมถึงมีความรักมีความผูกพันกับองค์กรที่รักเขาและเขาก็รู้สึกรักองค์กรมากขึ้นเช่นเดียวกัน

เรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 5...ปังวิญญูรัก...ไปสืบ “สุข”

เล่าโดย...คุณศรภัท กิระตวุฒิกุล
บริษัทบัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

“ความสุข” คำสั้นๆ ที่กินความรู้สึกกว้าง และเป็นคำสั้นๆ ที่สามารถสร้างสรรคสิ่งต่างๆ ได้อย่างมากมาย แต่ในปัจจุบัน “ความสุข” กลับถูกบางสิ่งบางอย่างลักพาไป ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางที่เร่งรีบ การคร่ำเคร่งกับการเรียน เพื่อคะแนนที่ดีๆ เกรดสวยๆ มหาวิทยาลัยดังๆ หรือทำงานอย่างเอาเป็นเอาตาย เพื่อผลการทำงานที่ดีๆ เพื่อโบนัสที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความสุข มีอยู่มากมายหลายแบบ บางคนมีความสุขกับความสำเร็จ ครั้งยิ่งใหญ่ของชีวิต บางคนมีความสุขกับสิ่งเล็กๆ รอบตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับใครจะนิยามความสุขของตัวเองว่าจะเป็นเช่นไร หรือมีรูปร่างหน้าตาอย่างไร

การให้ หรือการทำประโยชน์ให้กับสังคม นับเป็นความสุขอีกประเภทหนึ่ง ที่หลายคนอาจมองเป็นเรื่องไกลตัว จับต้องได้ยาก แต่สำหรับผมแล้ว เคยได้รับความสุขชนิดนี้โดยบังเอิญ จากประสบการณ์ในการไปร่วมกิจกรรมครั้งหนึ่งขององค์กรที่สังกัดอยู่ (บริษัทบัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) หรือเคทีซี)

“สานฝัน ปันรัก...เพื่อน้องบ้านธัญญพร” เป็นโครงการเพื่อสาธารณประโยชน์และสังคม หรือที่เรียกว่า CSR (Corporate Social Responsibility) ของบริษัท ที่ได้จัดทำขึ้นมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้วยการเป็นผู้อุปถัมภ์ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ และฟื้นฟูจิตใจของน้องๆ ที่อยู่ในบ้านหลังนี้ โดยน้องๆ ที่อาศัยอยู่ที่นี่ ล้วนเป็นเด็กผู้หญิงที่ถูกทารุณกรรมมาในรูปแบบต่างๆ

ด้วยความที่เป็นคนชอบถ่ายภาพ จึงได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการบันทึกภาพกิจกรรมโครงการ “เพื่อน้อง...บ้านธัญญพร” ที่บริษัทได้พาพนักงานไปร่วมทำกิจกรรมกับน้องๆ บ้านธัญญพรนี้ ที่วัดพระแก้ว วัดโพธิ์ และมิวเซียมสยาม โดยใช้ชื่องานว่า “รักละมุน อุ่นละไม”

ฟังชื่อกิจกรรมดูแล้ว น่าจะเป็นงานที่อบอุ่น สบายๆ ไม่เหน็ดเหนื่อย แต่ความจริงไม่ใช่! เนื่องจากต้องตื่นแต่เช้า เดินทางออกจากบ้านถึงที่ทำงานเช้ากว่าเดิม เพื่อจะเดินทางไปเจอน้องๆ จากบ้านธัญญพร ที่วัดพระแก้ว อากาศก็ร้อน พักผ่อนก็น้อย แถมยังต้องแบกก้อนชุดใหญ่ตามเก็บภาพไปตลอดงาน

แต่แล้วความเหน็ดเหนื่อย ก็หยุดลง ด้วยคำพูดสั้นๆ “แม่...เรื่อ...” คำพูดสั้นๆ ที่เอ่ยขึ้นมาระหว่างรับประทานอาหารกลางวัน ที่น้องคนหนึ่งเรียกให้แม่ (ผู้ดูแลบ้านธัญญพร) ดูเรื่อในแม่น้ำเจ้าพระยา พร้อมกับทอดสายตาไปยังสายน้ำ ที่สะท้อนไอแดดระยิบระยับเป็นประกาย โดยไม่ได้สนใจอาหารที่ถูกวางอยู่บนโต๊ะ รวากับทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวหยุดนิ่ง โลกนี้ได้หยุดหมุน เพื่อให้เด็กผู้หญิงคนหนึ่ง ใช้เวลาช่วงสั้นๆ อยู่กับสายน้ำ และเรื่อลำแล้วลำเล่าที่แล่นผ่านไปผ่านมา

ผมเองก็ไม่รู้ว่าในใจของน้องคนนั้นกำลังคิดอะไรอยู่ คิดถึงบ้านที่เคยอยู่ริมแม่น้ำ? คิดถึงเรื่อที่เคยนั่ง? คิดว่าจิตใจที่ได้มาเที่ยวที่นี่? หรือว่ากำลังคิดถึงใครสักคน? หากแต่...สายตาคู่นี้ ทำให้ผมต้องเบี่ยงนัยกับเพื่อนที่นัดกันไปเที่ยวในช่วงบ่าย ทั้งที่เดิมที่ตั้งใจจะมาช่วยงานเพียงแค่ช่วงเช้าเท่านั้น...

ตั้งแต่เช้า ที่ได้เห็นน้องๆ จากบ้านธัญญพรที่เดินทางมาพบกับคณะของพนักงานเคทีซีที่วัดพระแก้ว ก็ต้องอึ้ง เพราะจากข้อมูลเท่าที่รู้ บ้านธัญญพรหลังนี้เป็นที่อยู่ของเด็กและเยาวชนผู้หญิงที่ถูกทารุณกรรมในรูปแบบต่างๆ แต่แวบแรกที่เห็นเด็กๆ เดินเรียงแถวเข้ามาในพระบรมมหาราชวัง ก็ต้องอุทานกับตัวเอง “เฮ้ย!! เด็กขนาดนี้เซียวหรือ?” จากที่คาดคะเน บางคนอาจจะยังไม่ถึงวัยเข้าเรียนชั้นประถม เสียด้วยซ้ำ!

ทั้งที่ในความเป็นจริงเด็กขนาดนี้ ควรจะได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ไปโรงเรียน เล่นสนุกกับเพื่อนๆ ไปตามประสา แต่ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุอะไรก็ตาม ที่ทำให้เด็กต้องมาอยู่ในบ้านหลังนี้ ก็ดูจะหนักหนา โหดร้ายเกินไปที่เด็กขนาดนี้จะต้องรับได้

ด้วยเงื่อนไขในการถ่ายภาพ มีข้อจำกัดให้ไม่สามารถถ่ายภาพน้องๆ

ให้เห็นใบหน้า อันเป็นเหตุและผลจากเรื่องคติความที่ยังมีอยู่ รวมไปถึงจนถึงสวัสดิภาพของน้องๆ ทำให้ไม่สามารถถ่ายภาพได้อย่างเต็มที่ แต่ภาพที่ได้บันทึกเอาไว้ในใจมีอยู่มากมาย ตลอดเวลาที่ทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการเยี่ยมชมวัดพระแก้ว วัดโพธิ์ มิวเซียมสยาม หรือมินิคอนเสิร์ตระหว่างทานอาหารกลางวัน จากคุณหนึ่ง วงอิทีซี และคุณลูกหว่า ทุกช่วงเวลาได้เห็นแต่รอยยิ้ม เสียงหัวเราะ เสียงหยอกล้อ แม้อากาศจะร้อนอบอ้าวขนาดไหนก็ตาม

จากจุดเริ่มต้นที่บังเอิญมาร่วมกิจกรรมด้วยหน้าที่ในตอนเช้า เปลี่ยนเป็นอยากให้ความรักเมื่อเวลาผ่านไปได้ครั้งวัน จนได้รับสร้อยข้อมือถักจากน้องๆ แทนความรัก คำขอบคุณในตอนเย็น รอยยิ้ม และน้ำตาแห่งความปลื้มปิติ ที่เกิดขึ้นในวันนั้น ล้วนเป็นความสุขที่เกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจ แต่จะเป็นเรื่องราวที่จดจำไปอีกนาน

ส่วนตัวผมเองยังมีความเชื่อว่า ความ “ไร้เดียงสา” ของน้องๆ ไม่ได้จางหายไปไหน หากแต่เวลานี้ ผู้ที่มีกำลัง มีความสามารถ ต้องร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำให้เด็ก ๆ “Right เดียงสา” อย่างที่เคทีซี มูลนิธิรักษไทย และคลื่นวิทยุ Good FM ได้ร่วมมือกันทำในครั้งนี้ โดยเวลาจะเป็นเครื่องเยียวยาให้น้องๆ เหล่านี้กลับมามีไร้เดียงสา ตามประสาเด็กอีกครั้ง

พนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันนั้นถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้าแค่ไหน แต่ทุกคนล้วนอิมเอม ประทับใจ มีความสุข โดยเริ่มจากองค์กรที่มีความสุข พนักงานที่มีความสุขนี้ได้ “ส่งต่อความสุข” ออกไปสู่สังคม สู่อุสาหกรรมอีกด้วย ดังนั้นการให้หรือการทำประโยชน์ให้กับสังคม จึงไม่ใช่เรื่องไกลตัวแต่อย่างใด บางครั้งมันใกล้ตัวจนแม้แต่เราเองก็ไม่รู้ตัวก็เป็นได้

หากเปรียบเทียบความสุข เป็น “จุด” หนึ่งจุดในสังคม เมื่อจุดหลายจุดมารวมกัน มาต่อกัน ก็กลายเป็นเส้น เส้นหลายเส้นมารวมกัน ก็เกิดเป็นภาพ ดังนั้นเมื่อนำเอาความสุขมาต่อ หรือส่งต่อกันไปอย่างไม่วันสิ้นสุด สังคมไทยก็จะไม่สิ้นสุข น่าอยู่ และจะได้ค้นพบว่า “ความจริง ความสุขยังมีอยู่”

เก็บเล็กผสมน้อยผสมความสุข...จากเรื่องเล่าดีๆ

จากทั้ง 5 เรื่องเล่าข้างต้น แม้ว่าจะมีรูปแบบ สไตล์ รวมทั้งลีลาในการเล่าเรื่องที่แตกต่างกัน แต่ก็พบความสอดคล้องบางอย่าง คือทุกเรื่องพยายามเล่าให้เราเห็นถึงความเป็นมาของโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ความสำคัญของการเป็นองค์กรสุขภาวะ วิธีการ ขั้นตอน หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วในการสร้างองค์กรสุขภาวะ รวมทั้งบอกถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร อย่างไรก็ตามบางองค์กรพยายามเล่าถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรจนประสบความสำเร็จได้ด้วย

และจากทั้ง 5 เรื่องดังกล่าว เราอาจเก็บเกี่ยวเรื่องราวต่างๆที่น่าสนใจแม้ว่าบางเรื่องบางกรณีอาจเป็นเรื่องเล็กๆ แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่สำคัญที่น่าลองจะนำไปคิดและทำต่อ ผู้เขียนเชื่อว่าเรื่องหรือสิ่งดีๆ เล็กๆ น้อยๆ ที่ได้จากเรื่องเล่าเหล่านี้ หากนำมาผสมผสานกับความตั้งใจและความพยายามขององค์กรแล้ว โอกาสที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ก็น่าจะมีมากขึ้น

♥ จุดเริ่มต้น ความเป็นมาของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ

การขับเคลื่อนโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรอาจเริ่มต้นจากปัญหาของบุคลากรในองค์กร ดังตัวอย่างจากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 4...ความสุขในวิถีการทำงาน ของบริษัทแพนดอร่า โพรดักชั่น จำกัด ทางบริษัทฯ ได้ตระหนักถึงปัญหาเรื่องปากท้องของพนักงาน รายได้ไม่พอต่อค่าใช้จ่าย และภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ทางบริษัทจึงได้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิทยากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ และจัดกิจกรรมซุ้มเกมส์เกี่ยวกับการออม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจในการออม นอกจากนี้มีการติดต่อให้ธนาคารออมสินเข้ามารับเปิดบัญชีรับฝากเงิน และขายสลากออมสินให้พนักงานถึงที่ทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่ต้องทำโอทีในช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงานจึงไม่มีเวลาเดินทางไปธนาคารเอง และเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการออมเงินเป็นเรื่องง่ายและสะดวกสบาย

หรืออาจเริ่มต้นจากความต้องการของผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารองค์กรมองเห็นความสำคัญของเรื่องนั้นๆ ดังตัวอย่างจากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 2...แฮปปี้บอดี แฮปปี้ฟู้ด ของโรงพยาบาลเทพธารินทร์ ผู้บริหารโรงพยาบาลฯ คิดจะปลูกแนวคิดเรื่องการดูแลสุขภาพเพื่อป้องกันโรคให้กับพนักงาน ต้องการให้พนักงานมองการทำงานของตัวเองให้กว้างขึ้นกว่าเดิม จากที่มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วย มาครอบคลุมถึงคนที่ยังไม่ป่วย และตัวของพนักงานเอง ด้วยการจัดเดินขบวนรณรงค์ประท้วงพุงกระจายข่าวไปทุกแผนก แจ้งข้อมูลว่าพุงไม่ดีอย่างไร ทำไมต้องกินผัก ทำไมต้องออกกำลังกาย พร้อมกับมีการวัดพุงและชั่งน้ำหนักกันทุกคนทุกเดือน ทุกๆ 3 เดือนจะมีการให้รางวัลทั้งประเภทเดี่ยวและทีม นอกจากนี้ในระหว่าง 3 เดือนยังมีการสร้างสิ่งแวดล้อมกระตุ้นต่างๆ เช่น การติดป้ายความรู้ ป้ายกระตุ้นน่ารักๆ ให้เดินบันได การจัดอบรมความรู้เรื่องอาหารและออกกำลังกาย การประกวดคิดเมนูสุขภาพ ประกวดปรุงอาหารสุขภาพ การกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ พักจากงาน 10-15 นาที มาออกกำลังกาย การเปิดให้พนักงานเข้าใช้ฟิตเนสได้ในราคาถูกจนกระทั่งฟรี และการจัดการแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น

♥ วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร

วิธีการขับเคลื่อนโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรอาจขับเคลื่อนโดยผ่านกิจกรรมบางกิจกรรมเป็นหลัก ดังตัวอย่างจากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 1...จัดการความสุขแบบเก็บเล็กผสมน้อย ของกองเสมียนตรากรมกำลังพลทหารเรือ ที่ขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กรโดยผ่านกิจกรรมการไปสัมมนาต่างจังหวัด โดยให้นำครอบครัวไปด้วย ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าได้เป็นเพียงเพื่อนร่วมงาน แต่เป็นครอบครัว มีความแนบแน่นกันมากขึ้น หรือตัวอย่างจากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 5...บังเอิญรัก ไม่สิ้น”สุข” ของบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมทำประโยชน์ให้กับสังคม ภายใต้โครงการเพื่อสาธารณประโยชน์และสังคม “सानฝัน ปันรัก...เพื่อน้องบ้านธัญญพร” เพื่อให้พนักงานได้ส่งต่อความสุขออกไปสู่สังคม พนักงานที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อยแค่ไหน แต่ทุกคนล้วนอึ้งอัมม ประทับใจ และมีความสุข

นอกจากนี้จากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 1 กองเสมียนตราয়งเล่าให้เห็นถึงวิธีการขับเคลื่อนสุขภาวะองค์กรที่น่าสนใจอีกวิธีการหนึ่ง ที่เรียกได้ว่าเป็นการเริ่มกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรแบบไม่มีค่าใช้จ่ายวิธีการนี้ได้นำแนวคิดเรื่องการจัดการความสัมพันธ์ของมนุษย์เข้ามาใช้ โดยกลยุทธ์ที่ผู้บังคับบัญชาเริ่มนำมาใช้ด้วยตนเอง ก็คือการเปลี่ยนจากเชิญหัวหน้าแผนกเข้าพบ เป็นเข้าไปคุยที่โต๊ะของหัวหน้าแผนกแทน ทำให้บรรยากาศเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น หัวหน้าแผนกมีความสุขกับการอธิบายเรื่องราวต่างๆ ให้ฟัง และมีเจ้าหน้าที่ประจำแผนกมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนาจบลงด้วยความสุข ความรู้ ความเข้าใจ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

อย่างไรก็ตาม ในบางองค์กรอาจไม่ได้มีวิธีการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะโดยผ่านกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ หากแต่ขับเคลื่อนโดยผ่านกระบวนการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะในภาพรวม ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 3... มาร่วมสร้างองค์กรให้เป็นบ้านหลังที่สอง ของบริษัทเอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพนেন্ট (ประเทศไทย) จำกัด ที่เล่าให้เห็นถึงการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะในบริษัทฯ โดยไม่เจาะจงกิจกรรม เรื่องเล่านี้เล่าถึงการเริ่มต้นกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ว่าควรมีการสำรวจตัวเองว่าองค์กรของตนนั้นมีและขาดกล่องความสุขด้านใดบ้าง เมื่อสำรวจแล้วหากกล่องความสุขใบน้องค์กรเรายังไม่มี ก็ควรเตรียมหาข้อมูลเพื่อเพิ่มกิจกรรมเหล่านั้นในองค์กร ส่วนกิจกรรมที่มีอยู่แล้วก็ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้จากการเรียนรู้จากองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จจากการนำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรไปปฏิบัติ และเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรจากทุกคนทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงให้เห็นถึงแนวคิดในการลงมือปฏิบัติการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานจะต้องมาก่อนความพึงพอใจ พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยง่ายและไม่เป็นภาระมากจนเกินไป การประชาสัมพันธ์ต้องเข้าถึงทุกระดับ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่ควรตั้งเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติกิจกรรมมากจนเกินไป เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมจะต้องสรุปกิจกรรมและ

ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบทุกครั้ง และผู้รับผิดชอบกิจกรรมแม้เหนื่อยแต่ต้องสนุก

♥ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังการขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร มีทั้งผลลัพธ์ทางตรงจากรายกิจกรรม อาทิ โครงการ happy money เคล็ด(ไม่)ลับการสร้างความสุขทางการเงิน ของบริษัทแพนดอร่า โปรดักชั่น จำกัด จากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 4...ความสุขในวิถีการทำงาน ที่ผลลัพธ์ทางตรงคือพนักงานตระหนักและให้ความสำคัญกับการออม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมค่าใช้จ่ายต่างๆ อย่างรู้ค่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากกว่านั้นคือ พนักงานสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รวมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย นอกจากนี้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน และรักองค์กรมากขึ้น หรืออีกตัวอย่างจากจากเรื่องเล่าดีๆ เรื่องที่ 2...แอปปีบอดี แอปปีบอดี้อัย โครงการเทพธารินทร์ไร้พุง ปลอดภัยหวาน ของโรงพยาบาลเทพธารินทร์ ที่ผลลัพธ์ทางตรงที่นอกจากพนักงานมีร่างกายและสุขภาพแบบ “แอปปีบอดี” แล้ว ยังส่งผลให้พนักงานทำงานคล่องแคล่ว อารมณ์ดี และมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย จะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนกิจกรรม happy ใด happy หนึ่ง จาก 8 happy ผลลัพธ์ที่ได้มักจะมีเกินกว่า happy นั้น

เรื่องเล่าดีๆ อีก 3 เรื่อง จากกองเสมียนตรา กรมกำลังพลทหารเรือ บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัทเอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งในภาพรวมของพนักงานและภาพรวมขององค์กร ผลลัพธ์ภาพรวมของพนักงาน อาทิเช่น การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น ส่วนผลลัพธ์ภาพรวมขององค์กร ก็คือการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นที่น่าพอใจ และมีความผิดพลาดน้อยลง

♥ ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรสู่สุขภาวะ

ปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้การให้การดำเนินการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรประสบความสำเร็จที่สกัดออกมาได้จากเรื่องเล่าดีๆ ทั้ง 5 เรื่อง ปัจจัยเงื่อนไขแรกที่เห็นได้ชัดเจน คือผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน เห็นปัญหา และเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่สุขภาวะ และปัจจัยเงื่อนไขที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือพนักงานต้องมีความเชื่อมั่นในการนำแนวคิดองค์กรสู่สุขภาวะเข้ามาเป็นแรงขับเคลื่อนในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร พร้อมทั้งจะปรับทัศนคติและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้การเตรียมการให้ละเอียด มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรให้ดี เตรียมสถานที่ อุปกรณ์ กำหนดการจัดการจัดการให้พร้อม และมีการสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กรก่อนมีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรจากทุกคนทุกฝ่าย ก็ถือเป็นปัจจัยเงื่อนไขอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กรสู่สุขภาวะให้สำเร็จ

ผู้เขียนพยายามเก็บเล็กผสมผสมน้อยสิ่งดีๆ จากการบอกเล่าการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่สุขภาวะผ่านเรื่องเล่าเราพลังทั้ง 5 เรื่องข้างต้น จนทำให้เห็นได้ว่าการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะดำเนินการให้องค์กรของตนเองเป็นองค์กรสู่สุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขได้จริงนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้และไม่ยากเกินกว่าความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กร และเพื่อให้แต่ละองค์กรได้มีจุดเริ่มต้นถือว่าเป็นการตั้งหลักที่จะดำเนินงานในเรื่องนี้ให้เป็นจริงได้แล้ว ผู้เขียนคิดว่าควรจะต้องมีการดำเนินการดังต่อไปนี้คือ การสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของผู้บริหารและบุคลากร การสื่อสารเรื่องนี้ให้ทั่วทั้งองค์กรก่อนมีการดำเนินงาน การมีผู้รับผิดชอบกิจกรรมนี้โดยเฉพาะ การริเริ่มกิจกรรมจากปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของคนในองค์กร กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งก่อน แล้วค่อยเชื่อมโยงออกไปสู่กิจกรรมอื่นๆ การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ การใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนงาน การติดตามประเมินผลและเสริมพลังให้แก่คนทำงานเป็นระยะ

ภาพถ่าย สร้างสรรค์...
สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข

โครงการพัฒนาศักยภาพและภาคีเครือข่ายแองคอร์ดสุขภาวะ ได้พัฒนาเครื่องมือ Happy 8 Menu ขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกในการจัดการความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร และได้จัดโครงการประกวด “ภาพถ่ายกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace)” ขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเห็นคุณค่าและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร หรือองค์กรแห่งความสุข โดยใช้ภาพถ่ายเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสื่อสารแนวปฏิบัติที่ดี จากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกหลายๆ องค์กร เป็นการสื่อความหมายหรือสะท้อนกระบวนการดำเนินงาน กิจกรรม ความประทับใจรวมถึงความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความสุขผ่านภาพถ่ายที่ได้รับการบันทึกในช่วงเวลาต่างๆ

ความหมายที่มากกว่าแค่ “ภาพถ่าย”

มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวคิด เช่น ความหมายของภาพถ่ายในเชิงวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวกับการถ่ายภาพว่าเป็นการจัดรูปแบบของแสงและเงาซึ่งตกกระทบบนพื้นผิววัตถุที่มีความไวต่อการเกิดปฏิกิริยาของแสง หรือการเกิดจากกระบวนการจัดรูปแบบของแสงและเงาจากการทำปฏิกิริยาของแสงหรือการแพร่กระจายของแสง ในรูปแบบอื่นที่ต่างออกไป แต่ก็มีหลายแนวคิด ที่ให้ความหมายว่าการถ่ายภาพเป็นงานศิลปะ ที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดทางอารมณ์ความรู้สึก และค่านิยมไปสู่ผู้ได้เห็นภาพ นอกจากนั้นบางแนวคิดยังให้ความหมาย ของภาพถ่ายว่าเป็นสื่อกลางของการถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ ความรู้ และประสบการณ์ของกระบวนการสื่อสาร ซึ่งในกระบวนการของการสื่อสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ภาพถ่ายถือเป็นสื่อหนึ่งซึ่งทำหน้าที่คล้ายกับสื่ออื่นๆ ในกระบวนการสื่อสาร และที่สำคัญ ภาพถ่ายยังสามารถสะท้อนแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นได้ ยิ่งหากได้รับรู้เรื่องราวเบื้องหลังภาพถ่ายเหล่านั้นด้วยแล้ว ยิ่งทำให้เกิดแรงบันดาลใจในระดับที่สูงยิ่งขึ้นได้

สิ่งเล็ก ๆ ที่เรียกว่า “แรงบันดาลใจ”

แรงบันดาลใจเป็นพลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อน การคิดและการกระทำใดที่พึงประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ แรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพลัง มีความคิดความใฝ่ฝันที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่ตัวเองต้องการ นอกจากนี้แรงบันดาลใจ ยังเป็นขุมพลังเริ่มต้นให้บุคคลลุกขึ้นมาทำสิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญแรงบันดาลใจ ยังเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงประคับประคองให้บุคคลทำสิ่งนั้นจนลุล่วง และหากสิ่งที่เรา ทำจากแรงบันดาลใจนั้นลุล่วงจนประสบผลสำเร็จแล้ว ผลของมันก็จะขยายออกไปสู่ บุคคลอื่น และกลายเป็นแรงบันดาลใจในลักษณะลูกโซ่แบบต่อเนื่องอีกด้วย

แล้ว...ภาพถ่ายสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างไร

แรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นแม้เพียงแค่ครั้งเดียว ก็อาจสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ ยิ่งใหญ่ให้เกิดขึ้นได้ หากจะมองแรงบันดาลใจจากภาพถ่ายที่จะสร้างให้เกิดขึ้นได้นั้น สิ่งสำคัญคือ ต้องสามารถสร้างบทเรียนจากเหตุการณ์ กิจกรรมและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่พบเห็นได้ และต้องไม่ได้มองว่าเป็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ต้องมองแล้ว สามารถสะท้อนหรือถ่ายทอดแนวคิดของภาพที่เกิดขึ้นให้เป็นบทเรียน และเกิดการ เรียนรู้ เหมือนการมองอะไรแล้วเห็นปรัชญาที่ซ่อนอยู่ในสิ่งนั้น และภาพถ่ายที่จะ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้คนได้นั้น ต้องสร้างแง่คิดและสะท้อนความหมาย ที่หลายคนอาจมองไม่เห็น และที่สำคัญต้องถ่ายทอดความลึกซึ้งในการที่จะเข้าใจสิ่ง ต่างๆ ที่ปรากฏบนภาพถ่ายนั้นด้วย

นอกจากนี้ผู้ที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นจากภาพถ่าย นั้น จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักเปิดใจรับแรงบันดาลใจจากสิ่งต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา ค้นพบบทเรียน และปรัชญาจากสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็น และได้สัมผัสในชีวิตประจำวันและในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการถ่ายทอดแรงบันดาลใจผ่านภาพถ่าย

คือ “เรื่องเล่า” เบื้องหลังภาพถ่ายแต่ละภาพ โดยการถ่ายทอดแรงบันดาลใจผ่านเรื่องเล่านี้ต้องอาศัยการเล่าเรื่องราวเป็นสำคัญ โดยผู้ถ่ายทอดแรงบันดาลใจต้องสามารถสื่อสารทั้งความคิด แนวทางการปฏิบัติ ความสำคัญของกิจกรรม รวมทั้งความประทับใจที่ได้รับด้วย เพื่อให้ภาพถ่ายนั้นมีความสมบูรณ์ทั้ง ในแง่ของคุณค่าและความหมาย

หลากหลายแง่มุมที่สะท้อน...จากภาพถ่ายที่ได้รับรางวัล

ในที่นี่ ได้นำเสนอภาพถ่ายที่ได้รับรางวัลทั้ง 6 ภาพ ซึ่งได้สะท้อนแรงบันดาลใจในการสร้างความสุขทั้ง 8 ด้านที่เกิดขึ้นในองค์กร ผ่านกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรด้านต่างๆ ในหลากหลายแง่มุมที่น่าสนใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่า แต่ละกิจกรรมก็สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งมีทั้งองค์กรภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และสถาบัน การศึกษา ซึ่งหากจะร้อยเรียงแง่มุมที่ได้รับจากภาพถ่ายทั้ง 6 ภาพก็จะได้ภาพรวมที่สะท้อนแรงบันดาลใจในการทำงานสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างน่าสนใจ **“รวมพลังสร้างฝัน” อันยิ่งใหญ่ “สามัคคีคือพลัง” รวมใจให้เป็นหนึ่ง ด้วยความรักตั้งพื้น้อง “ครอบครัวเดียวกัน” ร่วมสร้างสรรค์ แชะความรู้สังคม” พัฒนากายใจด้วย “บุญล้นบาตร” ร่วมกันวาดภาพฝันสู่ “กองพันแห่งความสุข”** ดังต่อไปนี้



...รวมพลังสร้างฝัน...

“พวกเรานั้นล้วนมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานต่างกัน แต่เมื่อมาอยู่รวมกัน ก็จะช่วยกันใช้ความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ ร่วมมือกันสานให้ฝันขององค์กรเป็นจริง ดังเช่น ภาพที่แต่ละคนใช้เพียง นิ้ว 2 นิ้วมาประสานกัน เป็นรูปดาวที่สวยงาม”

คุณพรพิมล เจริญทอง

บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)



“รางวัลชนะเลิศ” การประกวดภาพถ่ายกิจกรรม

สร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace)



...สามัคคีคือพลัง...

“ทุกวันนี้ การแข่งขันจะต้องมีอยู่แล้วในหลายๆ ส่วนของสังคม แต่ไม่ว่าการแข่งขันนั้นจะยากเย็นสักแค่ไหนหรือคู่แข่งจะเก่งกาจสักเพียงใด หากทีมมีความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ และมีผู้นำที่ดี แม้จะเจออะเจอะคู่แข่งที่เหนือชั้นกว่า ความสำเร็จก็อยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมแน่นอน”

คุณชุลีกร จันทรวีกุล

บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)



“รางวัลรองชนะเลิศอันดับหนึ่ง” การประกวดภาพถ่าย
กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace)



...ครอบครัวเดียวกัน...

“องค์กรของเราเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่พนักงานทุกคนมีความรัก ความสามัคคี เอาใจใส่ ห่วงใยกัน ผู้บริหารก็เปรียบเสมือนญาติผู้ใหญ่ที่คอยดูแล ให้คำแนะนำ ทำให้ครอบครัวเราเจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน เมื่อถึงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปีเราจึงมีธรรมเนียมจัดกิจกรรมภายใน รดน้ำดำหัว เพื่อขอพรท่านและสานสัมพันธ์ในครอบครัว”

วัชรินทร์ คงทน

บริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด



“รางวัลรองชนะเลิศอันดับสอง” การประกวดภาพถ่าย

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace)



...แชร์ความรู้สู่ความสุข (Happy Brain)...

“การให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแชร์ประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากจะเป็นพัฒนา ศักยภาพในการทำงานแล้ว ยังสามารถทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ ดีระหว่างบุคลากรขององค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)”

คุณชวนพิศ แสงเสนสกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



“รางวัลชมเชย” การประกวดภาพถ่ายกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace)



...บุญล้านบาตร...

“เช้าวันนี้เป็นเช้าที่พนักงานทุกคนดูสดชื่นสดใสเป็นพิเศษ ต่างคนต่างเตรียมของที่จะมาใส่บาตร ซึ่งจะมีแค่ 1 วันเท่านั้นในปี ที่พนักงานทุกคนจะได้ทำบุญตักบาตรร่วมกัน ทำให้บาตรพระนั้นล้นเกือบตลอดเวลาที่เดินบาตร”

คุณพิชญ์ อินตา

บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด



“รางวัลชมเชย” การประกวดภาพถ่ายกิจกรรมสร้างสุขใน
องค์กร (Happy Workplace)



...กองฟั่นแห่งความสุข...

“ทุกคนมาจากหลายหน่วยงานแต่มารวมตัวกันด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะร่วมแบ่งปัน และร่วมสร้างความสุขให้กับเพื่อนๆ ในองค์กร โดยการจัดกิจกรรม Happy Money ขึ้นเพื่อแบ่งปันสิ่งดีๆ และมีประโยชน์ ให้กับทุกๆ คนในองค์กร”

คุณวัชรพงศ์ โภคาสุข

บริษัท แพนดอรา โพรดัคชั่น จำกัด

“รางวัลชมเชย” การประกวดภาพถ่ายกิจกรรมสร้างสุขใน
องค์กร (Happy Workplace)



ภาพถ่าย...แรงบันดาลใจ สู่ความสุขในการทำงาน

แรงบันดาลใจนั้นอาจไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นใดๆ ไม่มีสิ่งตอบแทนจากภายนอก แต่แรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลหนึ่งมีความประทับใจในแง่คิด ประสบการณ์หรือกิจกรรมบางอย่าง ผ่านการได้เห็น ได้รับรู้และได้สัมผัส และภาพถ่ายก็เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยภาพที่ได้เห็น และเรื่องราวข้างหลังภาพเหล่านั้นจะยังคงก้องอยู่ในความคิด ติดอยู่ในมโนภาพของผู้ที่ได้พบเห็น และสิ่งเหล่านี้เองที่มีส่วนในการกำกับให้บุคคลหนึ่ง มีพฤติกรรม หรือทัศนคติในเรื่องนั้นๆ อย่างเหนียวแน่น จนกลายเป็นพลัง และหลักการในการทำงาน โดยแรงบันดาลใจจะส่งผลให้ทุกลมหายใจของบุคคลนั้นคิดถึงแต่ภาระหน้าที่ของตนเอง เมื่อติดปัญหาอย่างใดก็จะนึกถึงภาพถ่ายและเรื่องราวที่เป็นแรงบันดาลใจเหล่านั้น และใช้มันเพื่อเติมเต็มพลังในการทำงาน สร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรเป็นบรรยากาศแห่งความสุข และในที่สุดพนักงานทุกคนในองค์กรก็ร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข”

บรรณานุกรม

- แผนงานองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน. (2552). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.*
- นิพนธ์ ภัทรธิดิ. (ผู้แปล). (2554). *บทบาท HR ในโลก KM*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พลชนัน นิรมิตรไชนนท์. (2555). *การจัดการความรู้กับองค์กรสุขภาวะ: เรื่องเล่า... เรื่องเล่าองค์กร*. [Online] Available: http://www.happy-orkplace.com/userfiles/file/Storytelling_for_happy_workplaceOct5_2011.pdf [2012, June 22]
- ศุภวัลย์ พลายน้อย. (2553). *นานาวิธีวิทยาการถอดบทเรียนและการสังเคราะห์ความรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- อุทัยทิพย์ เจ็ญวิวรรธน์กุล และคณะ. (2554). *Happy 8 Menu*. [Online] Available: <http://www.happy-workplace.com>

รายชื่อเจ้าของเรื่องเล่า

กิตติพงศ์ ทิพย์เสถียร	กองเสมียนตรา กรมกำลังพลทหารเรือ
ธัญญา วรรณพฤษ์	โรงพยาบาลเทพธารินทร์
อนรรักษ์ ชิมภูเขียว	บริษัทเอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
วัชรพงษ์ โภคาสุข	บริษัทแพนดอร่า โพรดักชั่น จำกัด
สหรับถ์ กิรติวุฒิกุล	บริษัทบัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

รายชื่อเจ้าของภาพถ่าย

พรพิมล เหมชัยทอง	บริษัทโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)
ชวลีกร จันทรวทีกุล	บริษัทโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)
วัชรินทร์ คงทน	บริษัทเอ็น. ซี. ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
ชวณพิศ แสงเสนสกุล	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พิชญ์ อินธา	บริษัทไทยซัมมิท มิตรชูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
วัชรพงษ์ โภคาสุข	บริษัทแพนดอร่า โพรดักชั่น จำกัด

ดัชนีคำหลัก

ก

กล่องแห่งความสุข 8 ประการ 3, 54
การเรียนรู้ 4, 10, 14, 41, 69
การจัดการความรู้ 4, 24, 40
การสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร 4, 9,
40, 68
กิจกรรม 8, 11

ก

โครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร
9, 17, 40, 62
ความผูกพันต่อองค์กร 3, 33, 53
ความสุข 8 ประการ 3, 11, 14, 23
คุณภาพชีวิต 28, 41, 53

ง

งบประมาณ 11, 18
งานศิลปะ 68

จ

จังหวัด 11, 24
จำนวนบุคลากร 11, 31

ช

ชื่อโครงการ/กิจกรรม 11, 12
ชื่อองค์กร 11, 21

ฐ

ฐานข้อมูล 4, 9, 10-11

ุ

แนวปฏิบัติที่ดี 10, 42, 68

ุ

ประเภทกิจกรรม 11, 14
ประสิทธิภาพในการทำงาน 3

ก

ภาพถ่ายกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร
5, 68

ส

เรื่องเล่าแรงบันดาลใจ 40, 41
แรงบันดาลใจ 5, 10, 37, 40, 68-69,
77

จ

เว็บไซต์ 4

ค

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ 2-3, 9
สืบค้นข้อมูล 5, 11

ก

องค์กรสุขภาพะ 3, 6, 8, 41, 62
องค์กรแห่งความสุข 4, 11, 40, 62

ก

Good Practice 10, 42

ค

Knowledge Management 40

ห

Happy 8 2, 11
Happy 8 Menu 5, 34, 42
Happy body 2, 20, 23, 25, 29,
30, 33
Happy brain 3, 14, 18, 20, 23,
25, 33
Happy family 3, 13, 15, 20,
22-23, 25, 28, 31, 33

Happy heart 2, 15-18, 20, 22-23,
25-27, 30, 33

Happy money 3, 12, 20, 22-23,
25, 28, 31, 33

Happy relax 2, 15, 20, 22-23,
25-27, 33

Happy society 3, 16-18, 20,
22-23, 25-30, 33

Happy soul 2, 15, 20, 23, 25-27,
29, 33

Happy workplace 2

คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ (Happy 8 Menu)

ผศ.ดร.อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล

รศ.ดร.ประภาพรพรณ อุ่่นอบ

ดร.อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล

ดร.อริศรา เล็กสรรเสริญ

ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์

ดร.พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์

ดร.จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร

นายดิเรก หมานมานะ

นางสาววิระวรรณ ฉันทะกุล

นางสาวกกร ขลายแย้ม

นางสาวชมาพร รักษารยาบรรณ

สำนักงานโครงการ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล

จ. นครปฐม 73170

โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุน ทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Happy 8 Menu: กล่องแห่งความสุข 8 ประการ



www.happy-workplace.com