



โครงการเครือข่ายองค์กรชุมชน: Happy Workplace จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

# เจ้าพระยาบรรณา

มหานคร...แห่งความสุข

“นำเสนอความเป็นมา ร้อยเรียงความสุขเล่าสู่องค์กรทุกภาคส่วน”

# HAPPY WORKPLACE



องค์กรต้นแบบ

# “องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาบรรณาและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557

คู่มือการตรวจประเมิน ตรวจสอบติดตามและระบบการให้ข้อเสนอแนะ  
การพัฒนาองค์กรสู่ภาวะต้นแบบ

โดย.

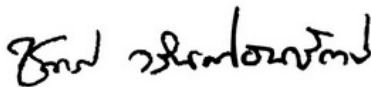
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี  
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง

## คำนิยม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้กับทุกหน่วยงาน และทุกสถานประกอบการทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชนโดยมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กร เพื่อให้คนทำงานเกิดความสุขได้จริง และทำให้คนทำงานเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และยังรวมไปถึงในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขสร้างอนาคตที่ดีสำหรับทุกคนรอบครัวในปัจจุบันการดำเนินงานของภาคเอกชนและภาครัฐนั้นมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบในการหาวิธีที่ทำให้ทุกคนเกิดความสุขแม้จะเจอกับสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องมากมายแต่หากบริษัทฯ ที่ได้รับแนวคิดรับรู้ และเข้าใจนำไปดูแลพนักงานเป็นอย่างดีและอีกทั้งพนักงานเองทำงานด้วยความสุขแล้วจะส่งผลทำให้การดำเนินชีวิตในแต่ละวันก็มีความสุขตามไปด้วยโดยทำด้วยใจทำด้วยความรักและผลลัพธ์ที่ออกมาได้ตามเป้าหมายของพนักงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ต้องขอขอบคุณ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี สภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท และภาคีเครือข่าย ที่ได้ร่วมขับเคลื่อนโครงการสร้างเสริมสุขภาพะองค์กร ตลอดจนได้จัดกิจกรรมเวทีให้ความรู้ และมีเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กร ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน และได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ นำมาจัดทำหนังสือดี ๆ เล่มนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นประโยชน์กับทุกองค์กรต่อไป



นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาพะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชนและเครือข่าย ว.ก. 2556 - 2557



## คำนิยม

โครงการ “สร้างเสริมองค์กรสุขภาพ” สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เริ่มทำโครงการเดือนเมษายน 2554 ถึงเดือนมิถุนายน 2557 ได้ดำเนินการแนะนำความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการแนวทางการปฏิบัติงานองค์กรต้นแบบเพื่อเป็นแบบอย่างนำมาใช้ปรับวิธีการในการปฏิบัติขององค์กรต้นแบบ และองค์กรต่างๆ หนังสือองค์กรต้นแบบแห่งความสุข “กลุ่มเจ้าพระยาहरราช” ได้รวบรวมเล่าเรื่องสภาอุตสาหกรรม ของสภาจังหวัด ทั้ง 4 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ที่ทำงานร่วมกันเป็นการดำเนินการในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อนำไปเผยแพร่องค์ความรู้สู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้อ่านต่อไป

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเครือข่าย “กลุ่มเจ้าพระยาहरราช” ขอขอบพระคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยเฉพาะ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคลให้เกิดความสุขในการทำงานสู่องค์กรแห่งความสุขโดยความสุขนั้นยังรวมถึงครอบครัว บุคคล และสังคมของผู้ทำงานที่สำคัญที่สุด สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเครือข่าย ขอขอบพระคุณคณะทำงานทุกคนที่เป็นแรงใจให้ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำคู่มือเล่มนี้ขึ้นมา ขอขอบคุณครับ



(นายสมหวัง อุงสุวรรณ)

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาहरราชและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557

ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

## คำนำ

เอกสารคู่มือเล่มนี้นำเสนอเกี่ยวกับประสบการณ์เรื่องราวการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวความคิดกระบวนการจัดการและการบริหารจัดการความสุขในองค์กรใน “กลุ่มเจ้าพระยาहरษา” ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบโดยได้รับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. โดยกำหนดให้สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ให้ขับเคลื่อนโครงการโดยการบูรณาการความคิด และการบริหารจัดการร่วมกับในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อขยายแนวคิด และการดำเนินการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace)

กลยุทธ์ที่สำคัญใช้ในการสร้างพัฒนา และขยายแนวคิดสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กรที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่การค้นหากล่องค์กรสุขภาวะต้นแบบ (Best Practice) เพื่อจะได้เป็นตัวอย่างขององค์กรที่จะนำร่องการสร้างความสุข และเป็นแหล่งของการศึกษาเรียนรู้ของชุมชนในแต่ละท้องถิ่นทั้งนี้ สภาอุตสาหกรรมของทั้ง 4 จังหวัด ได้ค้นหา และกำหนดตัวอย่างขององค์กรบางแห่งที่มีแนวนโยบาย และการปฏิบัติ ที่สร้างความสุขให้แก่บุคลากรในระยะช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2556 มาเป็นองค์กรต้นแบบสุขภาวะนำร่องของ “กลุ่มเจ้าพระยาहरษา” สายน้ำแห่งความสุข...ซึ่งแต่ละองค์กร มีการถ่ายทอดร้อยเรียงความสุขเล่าสู่องค์กรทุกภาคส่วนที่เป็นประสบการณ์ความประทับใจในความสุขที่เกิดขึ้นและการพัฒนาการสร้างความสุขในองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรบุคลากรในองค์กร และผู้สนใจจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ ใช้อย่างยิ่งยืนต่อไป



# สารบัญ

	หน้า
<b>บทนำ</b>	4
1. องค์กรสุขภาวะ คืออะไร	4
2. องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ	4
3. ประโยชน์ของการเป็นองค์กรสุขภาวะ	5
4. องค์กรสุขภาวะต้นแบบ	5
5. ความหมายเครือข่ายเจ้าพระยาहरราช	5
6. ความสุขแบบเจ้าพระยาहरราชเป็นอย่างไร	6
7. ก่อนจะมาเป็นองค์กรสุขภาวะของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาहरราช	8
8. กำเนิดองค์กรต้นแบบแห่งความสุขของกลุ่ม เครือข่ายเจ้าพระยาहरราช	11
9. ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาहरราช	21
10. ภาวะการทำทหายใหม่ในกิจกรรมด้านการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาहरราช	23
<b>ความเป็นมา ร้อยเรียงความสุขเล่าสู่องค์กรทุกภาคส่วน</b>	26
1. องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หน่วยงานภาคเอกชน	27
1) บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	28
2) บริษัท มโหสถเวชการ จำกัด โรงพยาบาลพีรเวช	42
2) บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด	44
3) บริษัท ควอลิตี้คอนสตรัคชั่น โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)	47
หน่วยงานภาครัฐ	
1) คลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	51
2) วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา	56
3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิหันตรา	61

2. องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดอ่างทอง	65
1) บริษัท เอนกฟาร์มนครเกษตร จำกัด	66
2) บริษัท โรงสีข้าวสตาร์การเกษตร จำกัด	69
3) บริษัท ไทยเรยอน จำกัด มหาชน	71
3. องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดสิงห์บุรี	76
1) โรงเรียนสิงห์พาหุ “ประสานมิตรอุปถัมภ์”	77
2) องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	82
3) บริษัท เอช บีซี เทคโนโลยี	84
4) บริษัท นอร์สเค้ สคู้ค (ประเทศไทย) จำกัด	84
5) บริษัท เอฟ.เอ็ม.ที (ประเทศไทย) จำกัด	88
4. องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดชัยนาท	90
1) บริษัท บางกอกريبเบอร์สเทรดดิ้ง จำกัด	91
2) บริษัท ไบโอ-แมส เพาเวอร์ จำกัด	95
คู่มือการตรวจประเมินตรวจติดตาม และระบบการให้ข้อเสนอแนะ การพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาธรรมชาติ พ.ศ. 2556 - 2557	97
ความเป็นมาของโครงการองค์กรสุขภาวะ	99
องค์กรขนาดใหญ่ และมาตรฐานการประเมิน	101
องค์กรขนาดเล็ก และมาตรฐานการประเมิน	112
คำแนะนำการเข้าร่วมโครงการ	118



## บทนำ

### องค์กรสุขภาวะ คืออะไร

องค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรแห่งความสุข หรือความสุขในสถานที่ทำงาน มีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Healthy Organization และจะเรียกกันทั่วไปว่า Happy Workplace ความสุขดังกล่าวเป็นความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ในทุกระดับทั้งด้านร่างกาย และจิตใจตลอดจนสังคมการทำงานที่ทุกคนได้ใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขจึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรที่มีสุขภาพหรือสุขภาวะที่ดี

### องค์ประกอบของความสุขในองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดลักษณะขององค์กรสุขภาวะซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีสุขภาพ หรือสุขภาวะที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะของความสุขของบุคลากร 8 ประการหรือ Happy 8 ได้แก่

#### 1) ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body)

หมายถึง การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

#### 2) ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน และกัน

#### 3) ความสุขด้านสังคม (Happy Society) หมายถึง การมีสังคมที่ดี

#### 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อ สิ่งต่างๆ

#### 5) ความสุขด้านสมอง (Happy Brain)

หมายถึง การมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

#### 6) ความสุขด้านทางสงบสุข (Happy Soul)

หมายถึง การมีหลักศาสนายึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิต

#### 7) ความสุขด้านการเงิน (Happy Money)

หมายถึง การมีเงิน วางแผนการใช้เงินให้พอใช้ พอเก็บ ไม่เป็นหนี้ หรือบริหารหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 8) ความสุขด้านครอบครัว (Happy Family)

หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเปรียญ พ.ศ. 2556 - 2557

## ประโยชน์ของการเป็นองค์กรสุขภาวะ

องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรสุขภาวะนั้นบุคลากรทุกระดับมีการปฏิบัติงานด้วยอย่างมีความสุขแสดงให้เห็นได้จากความรักในองค์กรความรักที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน สุขภาพกายใจ มีความสมบูรณ์ รู้จัดการผ่อนคลายความเครียดแสวงหาทางออกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดประโยชน์ และได้รับความพึงพอใจแก่กันทุกฝ่ายองค์กรจะได้รับประโยชน์โดยตรงจากการที่บุคลากรมีความสุข เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กรพัฒนาผลการทำงานสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเมื่อบุคลากรมีสภาวะความสุขในสถานที่ทำงาน ก็ขยายความสุขไปยังผู้อื่นได้แก่ลูกค้า และผู้รับบริการขององค์กรตลอดจนครอบครัว หมู่บ้าน และชุมชนสังคม และประเทศชาติสืบต่อไป

## องค์กรสุขภาวะต้นแบบ

หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาตนเองทั้งจากแนวความคิด และการปฏิบัติของ ผู้บริหารองค์กรการมีนโยบายส่งเสริมความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตลอดจน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรซึ่งทำงานร่วมกันในทุกระดับโดยแสดงถึงการมี สภาวะความสุขที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข Happy workplace 8 ประการ ตามที่ สสส. กำหนด และได้รับการคัดเลือกให้เป็น องค์กรตัวอย่างแห่งความสุขที่ดี (Best Practice) ที่ควรจะได้รับยกย่อง และพัฒนาให้เป็นศูนย์กลาง หรือแหล่งของ การศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก่องค์กรอื่น ในระยะเวลาต่อไป

## ความหมายเครือข่ายเจ้าพระยาธรรมชา

ความเป็น “เครือข่าย” หมายถึง การทำงานร่วมกันในภารกิจอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วย องค์กรชุมชนหลากหลายประเภทมาทำงานร่วมด้วยกันส่วนคำว่า “เจ้าพระยาธรรมชา” เป็นคำที่ทางคณะกรรมการบริหารโครงการองค์กรสุขภาวะของสภาอุตสาหกรรม พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี ได้พิจารณาการแสวงหาเอกลักษณ์ที่สะท้อนถึง การบ่งชี้ความสุขร่วมกันของทั้ง 4 จังหวัด คือ



จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท จึงได้กำหนดชื่อเรียกของกลุ่ม 4 จังหวัดว่า “เจ้าพระยาहरราช” เนื่องจากได้พิจารณาว่าทั้ง 4 จังหวัดมีสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ร่วมกันคือแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน และแม่น้ำ หรือสายน้ำยังเป็นสัญลักษณ์ของการหล่อเลี้ยงชีวิตผู้คนในดินแดนแถบนี้ให้อยู่เย็นเป็นสุขมาตั้งแต่ยุคโบราณ และมีประวัติศาสตร์การดำเนินชีวิตทางสังคม วัฒนธรรม และความเป็นเครือญาติ ร่วมกันอีกด้วย ส่วนคำว่า “हरราช” หมายถึง ความสุขสนุกสนานซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะ

### ความสุขแบบเจ้าพระยาहरราชเป็นอย่างไร

พื้นฐานของการเป็นองค์กรสุขภาวะ หมายถึง บุคลากรมีความสุขในสถานที่ทำงาน ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการ สร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่ สุขภาพใจส่งผลทางบวก ต่อผลลัพธ์ขององค์กร (ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง) และรวมถึงพนักงานที่มีความสุขทางกาย ความสุขทางใจ ความกินดี อยู่ดี มีสุขร่วมมือกัน เอื้ออาทร ตลอดจนการใช้ชีวิตแบบมีคุณค่า สมเหตุสมผล และมีภูมิคุ้มกันตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แต่สำหรับกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาहरราช หมายถึง ความสุขของประชาชนที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง ชัยนาทและสิงห์บุรี อันเป็นพื้นที่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ที่มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ซึ่งในอดีตนั้นผู้คนในดินแดนแถบนี้ได้อยู่อาศัยทำมาหากินอย่างมีความสุขมาช้านานแต่ในปัจจุบันสภาวะการณต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นพื้นที่ที่มีมิติของการเป็นอยู่ในชุมชนที่ผสมผสานของชุมชนเดิม และชุมชนขององค์กรในภาคอุตสาหกรรม ประกอบธุรกิจในด้านพาณิชย์กรรม และพื้นฐานดั้งเดิมด้านเกษตรกรรม

ดังนั้น “ความสุขแบบเจ้าพระยาहरราช” จึงหมายถึงหมายถึงชุมชนอุตสาหกรรมสามารถอยู่ร่วมกันได้ชุมชนภาคเกษตรกรรม และทุกภาคส่วนโดยอุตสาหกรรมเป็นตัวนำที่ก่อให้เกิดรายได้การจ้างงานผู้ที่ทำงานในองค์กรใช้ชีวิตส่วนหนึ่งในช่วงการทำงานในภาคอุตสาหกรรมแต่มีชีวิตอยู่ในชุมชน

ภาคเกษตรกรรมในขณะที่อาชีพหรือการทำงานเกษตรกรรมก่อให้เกิดผลผลิต  
หล่อเลี้ยงผู้คนทำหน้าที่ในการสนับสนุนในด้านสินค้าวัตถุดิบป้อนสู่ภาค  
อุตสาหกรรมรวมถึงการบริหารงานของภาคอุตสาหกรรมต้องมีหน้าที่ในการช่วยดู  
แลรักษาสภาพแวดล้อมให้กับชุมชนไม่ทำให้ชุมชนส่วนใหญ่ที่เป็นภาคเกษตรกรรม  
ได้รับความเดือดร้อน คงสภาพแวดล้อมที่ดี ของแม่น้ำ ลำคลอง ในขณะเดียวกัน  
ทั้งสองภาค ก็ช่วยกันรักษา สังคม ชนบทธรรมนิยมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม  
ซึ่งในข้อเท็จจริงกลุ่มโรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่เป็น  
การจรรโลงรักษาประเพณี และคุณค่าแห่งความเป็นไทยสืบต่อไปยังลูกหลาน  
และร่วมกันทำกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนในขณะที่ภาค พาณิชยกรรม และการบริการ  
ซึ่งอยู่ร่วมกันกับสังคมอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม เช่น ร้านค้า หอพัก โรงพยาบาล  
สถาบันความสวยความงาม โรงเรียน สถาบันการศึกษา สถาบันเทิง ฯลฯ  
ได้ทำหน้าที่สนับสนุนความสุขช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร  
ทั้งสองภาคส่วนในขณะที่หน่วยงานภาครัฐได้ทำหน้าที่ในการสนับสนุนช่วยเหลือ  
อำนวยความสะดวกในการดูแลพัฒนาสังคมถนนหนทางโครงสร้างพื้นฐานใน  
รูปแบบต่าง ๆ ดำรงความสงบสุข และยุติธรรม ดังนั้น บุคลากรในทุกภาคส่วนที่  
พำนักอาศัย และทำงานรวมกลุ่มเจ้าพระยาพระราช จะต้องเข้าใจหลักปรัชญาแห่งความสุข  
ไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกันหรือมีกิจกรรมร่วมกัน  
และขยายภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะออกไปให้แพร่หลายมากขึ้นในอนาคต  
การที่กลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาพระราชเกิดองค์กรสุขภาวะต้นแบบไม่ว่าจะเป็นใน  
ภาคราชการหน่วยงานภาครัฐ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม รวมทั้งกลุ่ม  
ผลิตภัณฑ์ชุมชน องค์กรทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือเล็ก (SME)  
คือความหลากหลาย ที่จะได้สนับสนุนช่วยเหลือการขยายภาคีเครือข่ายได้มากขึ้น  
จึงเป็นอุดมการณ์หรือเป้าหมายที่เรา “กลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาพระราช” จะต้อง  
เสริมสร้างให้เกิดมีผลขึ้นในทางปฏิบัติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต



## ก่อนจะมาเป็นองค์กรสุขภาพของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาธรรมชาติ

ในพื้นที่ราบลุ่มภาคกลางนั้น มีความสำคัญในต่อประเทศไทยหลากหลายมิติด้วยสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบกว้างใหญ่สภาพดินดี และแหล่งน้ำอันสมบูรณ์อันกว้างใหญ่จึงเป็นอยู่ชาวอนาเป็นแหล่งผลิตข้าวสำคัญมาแต่โบราณด้านปัจจัยสังคมและวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสำคัญในฐานะราชธานีเก่าที่สะสมความเจริญรุ่งเรืองทางด้านวัฒนธรรมมาตั้งแต่อดีต และเกิดเป็นชุมชนอยู่อาศัยกันอย่างมีความสุขมาช้านานในขณะที่ จังหวัดอ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท เป็นชุมชนทางเหนือขึ้นไป ซึ่งตั้งอยู่บนเส้นทางแม่น้ำเจ้าพระยาเช่นกันในอดีตคือเมืองเหล่านี้ได้ทำหน้าที่เป็นเมืองหน้าด่านในการปกป้องรักษาความมั่นคงให้แก่ราชธานีในขณะที่ราชธานีได้ทำหน้าที่ในการปกครองคุ้มครองเมืองบริวารในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำนุบำรุงพระศาสนา การขจัดทุกข์ รักษาสุข ให้แก่อาณาประชาราษฎร์ในลักษณะเช่นเดียวกันความสุขในตลอดเส้นทางสายน้ำเจ้าพระยาจึงเป็นเรื่องราวที่มีมาตั้งแต่โบราณกาลทุกเมืองในอดีตล้วนมีความสัมพันธ์อันญาติพี่น้องราชธานีเคยส่งเชื้อพระราชวงศ์มาปกครองบ้านเมืองที่อยู่เรียงรอบในฐานะหัวเมืองชั้นในเกิดเป็นความเกี่ยวข้องกันเป็นเครือญาติทางครอบครัวได้สืบลูกหลานกันมาจากในอดีตถึงปัจจุบันเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงเรื่องราวของ ความสุขที่มาด้วยกัน

ในทุกวันนี้ พื้นที่ราบภาคกลาง อันมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านนั้น มีความสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยโดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสำคัญในฐานะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญมีผู้คนต่างถิ่นทั้งในประเทศ และต่างประเทศลี้ภัยไหลเข้ามาเป็นประจำจำนวนมากทุก ๆ วัน และความสำคัญอีกประการหนึ่งทางด้านเศรษฐกิจคือเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคกลาง และรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจด้านพาณิชยกรรมหรือการคมนาคมขนส่งในฐานะชานเมืองของกรุงเทพมหานครประชากรจึงเข้ามาพำนักอาศัยหรือเข้ามาทำงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และใกล้เคียงจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งชาวไทย และต่างชาติหลายพื้นที่เปลี่ยนจากชุมชนเกษตรกรรมเป็นชุมชนอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม บ้านพักอาศัย กลายเป็นเป็นชุมชน สังคม องค์กรทั้งขนาดใหญ่ขึ้นในขณะที่พื้นที่จังหวัด อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท พื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็น

ภาคเกษตรกรรมทำหน้าที่เป็นแหล่งเพาะปลูกข้าว และผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรต่างๆ เพื่อหล่อเลี้ยงชุมชน และคนไทยทั่วประเทศ และมีการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ดังกล่าวด้วยเช่นกันแต่มีขนาดเล็กหรือมักจะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรือชุมชนมากกว่าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมากแล้วแต่มีรากฐานจากภาคเกษตรกรรม ซึ่งแรงงานจากภาคเกษตรกรรมได้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมในพื้นที่ที่มากขึ้นทุกๆ ปี

ทั้ง 4 จังหวัด ในพื้นที่ราบลุ่มภาคกลาง ทุกวันนี้ จึงเกิดความหลากหลายของชุมชน ผู้คน และเกิดปัญหาหลายประการที่บ่งชี้ถึงระดับความสุขที่น้อยลง เช่น ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 หรือ พ.ศ. 2552 หลายองค์กรประสบปัญหาการขาดทุนหรือรายได้ลดน้อยลง จำเป็นต้องมีการลดต้นทุนมีการเลิกจ้างพนักงานหรือมีคนตกงานหรือหางานยากขึ้นกลายเป็นความวิตกกังวลความเครียดเกิดมากขึ้นแต่ในช่วงภายหลังจากระยะเวลาดังกล่าวเศรษฐกิจดีขึ้น อุตสาหกรรมมีการขยายตัวก็ประสบปัญหาการมีกำลังลูกจ้างไม่มีเพียงพอกับความต้องการมีอัตราการเข้าออกจากงานสูงขึ้น หรือขาดแคลนแรงงานในบางสาขา เป็นภาวะความวิตกกังวลของนายจ้าง ในขณะที่เดียวกันเมื่อภาวะเศรษฐกิจดีขึ้นลูกจ้างก็อาจจะเรียกร้องให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างซึ่งหากตกลงกันไม่ได้ก็เป็นการขัดแย้งทางด้านแรงงาน มีการนัดหยุดงานหรือการกระทำที่แสดงถึงความไม่พอใจนายจ้างเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงระดับความสุขในการทำงานที่น้อยลง

ด้านสังคมภายนอกกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น การที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และพื้นที่ใกล้เคียง มีประชากรเพิ่มขึ้น พร้อมกับการขยายตัวของเมือง ชุมชนเกิดการอพยพหลังไหลของผู้คนปัญหาเกิดขึ้นในระดับกว้างจากสังคมชนบทมีการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมือง ทุกคนต้องแข่งขันการทำงาน การทำมาหากินวัฒนธรรมตะวันตกที่นิยมด้านวัตถุไหลเป็นการเพิ่มการบริโภค เกิดเป็นความทุกข์เพราะภาระหนี้สินการดิ้นรนเพื่อหาเงินอาจจะนำมาซึ่งการเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด โสเภณี ครอบครัวที่เคยอยู่กันอย่างอบอุ่นเริ่มเกิดเป็นปัญหา ความขัดแย้งจนกระทั่งถึงการทะเลาะหรือหย่าร้างกันไป ฯลฯ รวมทั้งปัญหา สภาพแวดล้อมเช่น ภาวะมลพิษทางด้านอากาศ น้ำ หรือการจราจรที่ติดขัด

การพัฒนาการคมนาคมขนส่งที่มีถนนหนทางที่อำนวยความสะดวก แต่มีอันตรายจากอุบัติเหตุกลายเป็นความประมาทหรือไม่เคารพกฎจราจรกลายเป็นความเสียหาย และบั่นทอนความสุขในสังคม ซึ่งจากผลกระทบในวงกว้างดังกล่าว จำเป็นที่องค์กรในทุกภาคส่วนต้องพยายามหาแนวทางการแก้ไขหรือแสวงหาหนทางในการเพิ่มภาวะความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน

การที่รัฐบาลมีแนวคิดที่ชัดเจนในการส่งเสริมความสุขในองค์กรจึงเป็นปัจจัยบวกและความจำเป็นที่หน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายทั้งในภาครัฐ และเอกชนจะต้องดำเนินการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

ในช่วงปี พ.ศ. 2553 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นกลไกในการพัฒนา และขยายแนวคิดการสร้างองค์กรสุขภาวะให้กับภาคอุตสาหกรรม โรงงานต่างๆ ในพื้นที่จังหวัด ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยเชิญชวนผู้ประกอบการต่างๆ ให้เข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการในขั้นต้นคือการจัดฝึกอบรมสัมมนา ให้แก่ผู้ประกอบการ เกิดการเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์ และเทคนิคต่ออย่างไรก็ดีการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวทางที่ สสส. กำหนดยังเป็นเพียงการริเริ่มในภาคอุตสาหกรรม และโรงงานที่เข้าร่วมในระยะแรกนั้นยังมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นในข้อเท็จจริงพบว่าหน่วยงานภาคเอกชนที่ไม่ใช่ภาคอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานภาครัฐยังขาดความรู้ และยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม กับโครงการนี้ซึ่งจำเป็นต้องมีแนวทางการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะเช่นกันควรจัดให้มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการขยายผลไปยังภาคส่วนอื่นๆ จะทำให้เกิดการโน้มน้าแนวคิด และการพัฒนาความสุข ร่วมกันในอนาคต ดังนั้นจากจุดมุ่งหมายดังกล่าว สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้ผลักดันที่จะให้เกิดการสร้างความสุขโดยการเชิญหน่วยงานต่างๆ มาร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อจะได้นำ และพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้แก่สมาชิกขององค์กรโดยการนำตัวอย่างจากองค์กรที่เป็นแนวทางที่ดี หรือที่เรียกว่าองค์กรต้นแบบเป็นกลยุทธ์สำคัญ และนำไปขยายผลสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโอกาสต่อไป



## การกำหนดองค์กรสุขภาวะต้นแบบของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาพระราช

องค์กรสุขภาวะต้นแบบนับเป็นแสงสว่างเรืองรองแห่งความสุขที่ผุดประกายขึ้นในท่ามกลางปัญหาความทุกข์ หรือความยากลำบากที่แต่ละองค์กรกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะมีปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของนายจ้างและลูกจ้างทุกๆ ไปแต่ยังอีกหลายๆ องค์กรที่มีแนวคิดและการปฏิบัติสร้างสรรคความสุให้เกิดขึ้นในองค์กร

ทั้งนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดให้องค์กรสุขภาวะต้นแบบในแต่ละพื้นที่เป็นกลยุทธ์ ในการเป็นองค์กรนำร่องให้เป็นแหล่งให้การศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ชุมชน ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2553 สสส. ได้คัดเลือกให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดเครือข่ายนำร่องในการพัฒนาความสุขในองค์กรในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ และงบประมาณให้ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนากิจกรรมความสุขในสถานที่ทำงานจึงได้มอบหมายให้สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการคัดเลือกองค์กรสุขภาวะต้นแบบระยะที่ 1 ประกอบด้วย

1. บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด  
มีที่ตั้งในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน อำเภอบางปะอิน
2. บริษัท เอ็น โอ เค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด  
มีที่ตั้งในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน อำเภอบางปะอิน
3. บริษัท เทยิน (ประเทศไทย) จำกัด  
มีที่ตั้งในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน อำเภอบางปะอิน
4. บริษัท เอ็น วี อรัญญิก จำกัด  
มีที่ตั้งในพื้นที่ อำเภอนครหลวง
5. บริษัท ชันโย เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด  
มีที่ตั้งในพื้นที่ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกอเขาย
6. บริษัท เบนซ์มาร์ค (ประเทศไทย) จำกัด  
มีที่ตั้งในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า ไสยเทค อำเภอบางปะอิน



ซึ่งมีข้อสังเกตได้ว่าองค์กรสุขภาวะต้นแบบทั้งหมดอยู่ในภาคอุตสาหกรรม และส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมจูงใจพนักงานเข้ามาทำงานมีกิจกรรมหลากหลาย รูปแบบสอดคล้องกับแนวทางองค์กรสุขภาวะหรือ Happy workplace ทั้ง 8 ประการ ซึ่งจะเป็แหล่งของการหน่วยส่งเสริมการเรียนรู้เรื่ององค์กรสุขภาวะ และขยายผลการเรียนรู้ไปยังภาคส่วนอื่นๆ ในพื้นที่ในโอกาสต่อไป

## แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาองค์กรสุขภาวะของกลุ่มเครือข่าย เจ้าพระยาธรรมชาติ ระยะที่ 2

การสร้าง “องค์กรสุขภาวะ” ตามแนวทางที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ครั้งแรกในพื้นที่กลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาธรรมชาติ ริเริ่ม จากภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีโรงงานที่เข้าร่วมในระยะแรกนั้นไม่มากนัก และในข้อเท็จจริง พบว่าหน่วยงานภาคเอกชนที่ไม่ใช่ภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้วิธีการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรตามแนวทาง Happy workplace ทั้ง 8 ประการ หรือบางองค์กรที่ผ่านการฝึกอบรมในปี พ.ศ. 2553 แล้ว แต่ยังมีได้ดำเนินการปรับปรุงตามแนวทาง Happy workplace 8 ประการ แต่อย่างใด ดังนั้น จึงกลายเป็น ความจำเป็นที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสสส. ได้กำหนด เป้าหมายใหม่ ในระยะ พ.ศ. 2554-2556 ต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และการขยายผลการ ดำเนินงานไปยังภาคส่วนอื่นๆ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งจังหวัดใกล้เคียงที่เป็นภาคีเครือข่าย คือ จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำหน้าที่เป็น “เจ้าภาพ” ในการผลักดัน โครงการองค์กรสุขภาวะของสภาอุตสาหกรรมจังหวัด จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง และถือว่าเป็นจังหวัดแม่ข่าย หรือบทบาทการเป็น “พี่เลี้ยง” ให้แก่ จังหวัดเครือข่ายดังกล่าวโดยกิจกรรมแรกที่ได้ดำเนินการคือกิจกรรมเปิดตัว โครงการองค์กรสุขภาวะ (Kick off Happy workplace) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระยะที่ 2 ในวันที่ 3 สิงหาคม 2554 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

เป็นการประชาสัมพันธ์แนวคิดการบริหารองค์กรสุขภาวะหรือ Happy workplace สำหรับองค์กรที่ยังไม่ได้ดำเนินการในระยะที่ 1 และขยายผลการดำเนินการไปยังในระยะที่ 2 เพื่อสร้าง และพัฒนาเครือข่ายใหม่ของการบริหารองค์กรสุขภาวะ จะได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระยะต่อไปโดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

### การบรรยายพิเศษ เรื่องการสร้างองค์กรสุขภาวะ

โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาวะองค์กร และผู้แทนหน่วยงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4

องค์กร ได้แก่ 1. บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

2. บริษัท เอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. บริษัท เทยิน (ประเทศไทย) จำกัด

4. บริษัท เอ็น วี อัญญิก จำกัด

ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### การจัดนิทรรศการความรู้เกี่ยวกับ Happy Workplace

และนำเสนอผลงานของบริษัทที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กรต้นแบบ

Happy Workplace ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 352 คน มีองค์กรสมัครเข้าร่วมโครงการรับคำปรึกษาพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะ จำนวน 21 องค์กร ซึ่งในขั้นต้นจึงได้เรียนเชิญองค์กรสุขภาวะต้นแบบ (Best practice) ในระยะ พ.ศ. 2553 ทั้ง 4 องค์กร ได้แก่ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เทยิน (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอ็น วี อัญญิก จำกัด มาร่วมเป็นองค์กร “แม่ข่าย” หรือ “พี่เลี้ยง” ในการเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำปรึกษาและขยายผลไปสู่องค์กรภาครัฐ และเอกชนอื่นๆ นอกภาคอุตสาหกรรม โดยมีแนวคิดที่สำคัญคือ

1) กำหนดให้องค์กรสุขภาวะต้นแบบในระยะที่ 1 ของโครงการองค์กรสุขภาวะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2553 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ให้คำปรึกษาของเครือข่ายอื่นๆ ในช่วง พ.ศ. 2554-2556

2) องค์กรสุขภาวะต้นแบบ ในระยะที่ 1 ร่วมเป็นคณะทำงานกับ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการกำหนดแผนงานการให้คำปรึกษาร่วมกันในการสร้างเครือข่าย และขยายองค์กรต้นแบบ

3) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์ประสานงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบ โดยการจัดประชุมฝึกรวม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้มีการศึกษาดูงานที่องค์กรสุขภาวะต้นแบบ

4) องค์กรสุขภาวะต้นแบบ ในระยะที่ 1 จัดบุคลากรเป็นวิทยากรที่ปรึกษาที่จะให้คำแนะนำ ในการวางแผน และการนำไปสู่การปฏิบัติให้แก่องค์กรเครือข่ายต่อไป

ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนา และสร้างองค์กรต้นแบบ Happy workplace ในช่วงระยะ พ.ศ. 2554-2556 เพิ่มขึ้นอีกจำนวนไม่น้อยกว่า 12 องค์กร จึงได้จัดให้มีกิจกรรมพบปะผู้บริหารองค์กรที่สมัครเข้าร่วมโครงการเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดต่างๆ เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2554 นอกจากกิจกรรมภายในของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแล้ว สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังได้จัดประชุมร่วมกับผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ซึ่งเป็นจังหวัดเครือข่ายในการจัดทำโครงการองค์กรสุขภาวะร่วมกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระยะ พ.ศ. 2554 โดยได้ชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งนี้ได้แนะนำให้สภาอุตสาหกรรมของทั้ง 3 จังหวัด ดำเนินการ การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน (Steering Committee) สรรหาผู้จัดการโครงการ และทีมงานทำหน้าที่บริหารจัดการ จัดให้มีการเปิดตัวโครงการ และการประชาสัมพันธ์จัดให้มีการฝึกรวมแก่บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานสร้างองค์กรสุขภาวะทั้งนี้สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการให้คำปรึกษาแนะนำ การกำหนดกิจกรรมที่แต่ละจังหวัดจัดทำเองโดยเฉพาะ และประเภทกิจกรรมที่จะร่วมดำเนินกิจกรรมทั้ง 4 จังหวัด

อย่างไรก็ดีในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2554 เป็นต้นมา ได้เกิดสถานการณ์อุทกภัยครอบคลุมทั้งพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดเครือข่าย ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับความเสียหายจึงทำให้



สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต้องชะลอการดำเนินการโครงการดังกล่าว และปรับเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานต่อไป

ซึ่งหลังจากสถานการณ์อุทกภัยแล้วเมื่อประมาณเดือน มกราคม 2555 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้สำรวจความเสียหายเบื้องต้นพบว่า มีองค์กรภาคอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินงานได้ไม่ถึงร้อยละ 50 และองค์กรที่สมัครเข้าร่วมโครงการรับคำปรึกษาแนะนำพัฒนาสู่องค์กรต้นแบบมีความพร้อมที่จะดำเนินกิจกรรมต่อไปเพียงจำนวน 8 องค์กร เท่านั้น คือ

1. สำนักงานคลังเขต 1
2. คลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ หันตรา
5. บริษัท แคนนอน ไฮเทค จำกัด
6. บริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบ (ไทย) จำกัด
7. บริษัท มโหสถเวชการ จำกัด (โรงพยาบาลพีรเวช)
8. บริษัท คอวลิตีคอนสตรัคชั่น โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ซึ่งสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดเครือข่ายได้ดำเนินกิจกรรมในระยะเวลาต่อมา (ช่วงเดือน กุมภาพันธ์-เมษายน 2555) คือ

1. จัดฝึกอบรมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารโครงการ ในวันที่ 8 มีนาคม 2555 ณ โรงแรมวอร์ริโอโยธยา คอนเวนชันรีสอร์ท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัวแทนจาก 8 องค์กรเครือข่าย (ในการนี้ได้เชิญผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเครือข่าย คือ สิงห์บุรี ชัยนาท และอ่างทอง เข้าร่วมสังเกตการณ์ด้วย)

2. ศึกษาดูงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ณ บริษัท เอเชียพริซิชั่น จำกัด จังหวัดชลบุรี ในวันที่ 9 มีนาคม 2555 และให้แต่ละองค์กรจัดทำแผนงานพัฒนากิจกรรมความสุขในหน่วยงาน(ในการนี้ได้เชิญผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัด เครือข่าย คือ สิงห์บุรี ชัยนาท และอ่างทอง เข้าร่วมสังเกตการณ์ด้วย)



3. จัดฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานโครงการองค์กรสุขภาวะในวันที่ 26 เมษายน 2555 ณ โรงแรมวบุรีอโยธยา คอนเวนชั่นรีสอร์ท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัวแทนจาก 8 องค์กรเครือข่ายตั้งที่กล่าวมา เพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ได้จัดกิจกรรมสัมมนาการถอดบทเรียนให้แก่องค์กรเครือข่ายโดยทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนวิทยากรจากมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นเครือข่ายพัฒนาศักยภาพแก่ภาคีเครือข่ายของ สสส. และจะเป็นแนวทางการพัฒนาภาคีเครือข่ายในโอกาสต่อไป หน่วยงาน (ในการนี้ได้เชิญผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเครือข่าย คือ สิงห์บุรี ชัยนาท และอ่างทอง เข้าร่วมสังเกตการณ์ด้วย)

4. กิจกรรมศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะเป็นกิจกรรมให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนากิจกรรมความสุขในหน่วยงานแก่องค์กรที่สมัครเข้าร่วมโครงการขอรับคำปรึกษาแนะนำการพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะ ระยะที่ 1 จำนวน 8 องค์กร ได้แก่

1. สำนักงานคลังเขต 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. คลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
5. บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด
7. บริษัท ควอลิตี้คอนสตรัคชั่น โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
8. บริษัทมหาสถเวชการ จำกัด โรงพยาบาลพีรเวช

กิจกรรมสำคัญที่ได้ดำเนินการ ได้แก่ การมอบหมายให้แต่ละหน่วยงาน จัดกิจกรรมฝึกอบรมแก่บุคลากรภายใน ซึ่งสภาอุตสาหกรรมฯ ได้สนับสนุนจัดวิทยากรเข้าไปร่วมบรรยายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสำรวจความสุขจากบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นการประจุมระดมความคิดจากบุคลากรในการพัฒนากิจกรรมความสุขในหน่วยงาน การจัดทำแผนงาน โครงการกิจกรรมความสุขในหน่วยงาน เป็นต้น

5. การประชุมคณะทำงานร่วมของสภาอุตสาหกรรมของจังหวัดเครือข่ายองค์กร  
สุภาพะ ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี ชัยนาท และอ่างทอง เพื่อทราบ  
แนวทางการดำเนินกิจกรรมและข้อสรุปที่สำคัญประการหนึ่งคือให้แต่ละจังหวัดได้  
คัดเลือกองค์กรที่มีผลการดำเนินงานความก้าวหน้าในการพัฒนาความสุข  
ในการทำงานเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรต้นแบบ และเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้ของแต่ละจังหวัดต่อไป ซึ่งสภาอุตสาหกรรมของแต่ละจังหวัดได้พิจารณา  
คัดเลือกองค์กรที่มีหลักเกณฑ์ที่อยู่ในข่ายของการเป็นองค์กรสุภาพะให้เป็นองค์กร  
ต้นแบบนำร่องดังต่อไปนี้

### จังหวัดอ่างทอง

1. บริษัท เอนกฟาร์มนกกระทา จำกัด
2. บริษัท โรงสีข้าวสตาร์การเกษตร จำกัด
3. บริษัท ไทยเรยอน จำกัด มหาชน

### จังหวัดสิงห์บุรี

1. โรงเรียนสิงห์พาทู “ประสานมิตรอุปถัมภ์”
2. บริษัท นอร์สเค้ สคู้ค (ประเทศไทย) จำกัด
3. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
4. บริษัท เอช บีซี เทเลคอม
5. บริษัท เอฟ.เอ็ม.ที (ประเทศไทย) จำกัด

### จังหวัดชัยนาท

1. บริษัท บางกอกريبเบอร์สเทรดดิ้ง จำกัด
2. บริษัท ไปโอ-แมส เพาเวอร์ จำกัด

## 6. กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

เพื่อขยายผลการสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะสภาอุตสาหกรรมฯ จำเป็นจะต้องมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อการเชิญชวนผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการการแนะนำให้แก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรหรือในการจัดฝึกอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆและที่สำคัญเป็นการแนะนำโครงการภายใต้กลุ่มเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ “เจ้าพระยาहरราช” ดังนั้น สภาอุตสาหกรรมฯ จึงได้เห็นชอบให้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น วารสารเจ้าพระยาहरราช “ความสุขสร้างได้อย่างไร” เอกสารแผ่นพับโปสเตอร์บอร์ด นิทรรศการ และสื่อวีดิทัศน์ สำหรับใช้ร่วมกันในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง

## 7. กิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick Off) จังหวัดชัยนาท

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท ได้จัดให้มีกิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick Off) ในวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ณ โรงแรมชัยนาทธานี อำเภอเมือง จ.ชัยนาท เพื่อเป็นการแนะนำให้ความรู้เรื่ององค์กรสุขภาวะ แก่หน่วยงาน และบุคคลผู้สนใจ และส่งเสริมผู้ประกอบการมีความเข้มแข็งในการดำเนินธุรกิจด้านการสร้างความสุข ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานมากที่สุดด้วยการประยุกต์ใช้ Happy Workplace 8 ประการมาใช้โดยกิจกรรมหลักได้แก่การบรรยาย และสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ในจังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (บริษัทเวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เทยีน (ประเทศไทย) จำกัด) และเครือข่ายจากจังหวัดราชบุรี มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 216 คน จาก 106 หน่วยงาน

## 8. กิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick off) จังหวัดอ่างทอง

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง ได้จัดให้มีกิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick off) ในวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง เพื่อเป็นการแนะนำให้ความรู้เรื่ององค์กรสุขภาวะแก่หน่วยงาน และบุคคลผู้สนใจ และส่งเสริมผู้ประกอบการมีความเข้มแข็งในการดำเนินธุรกิจ ด้านการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานมากที่สุดด้วยการประยุกต์ใช้ Happy Workplace 8 ประการ มาใช้โดยกิจกรรมหลัก ได้แก่ การบรรยาย และสัมมนาแลกเปลี่ยนรู้

การสร้างความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด) และจังหวัดอ่างทอง บริษัท เอนกฟาร์มนครกระทำ จำกัด ชมรมคลั่งน้ำตาด จังหวัดอ่างทอง บริษัท โรงเรียนข้าวสตาร์การเกษตร จำกัด และบริษัท ไทยเรยอน จำกัด มหาชน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 231 คน

#### 9. กิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick off) จังหวัดสิงห์บุรี

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ได้มีการจัดกิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick off) ในวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุม โรงแรมโกลเด้นท์ตราก่อนรีสอร์ท จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อเป็นการแนะนำให้ความรู้เรื่ององค์กรสุขภาวะแก่หน่วยงาน และบุคคลผู้สนใจและส่งเสริมผู้ประกอบการมีความเข้มแข็งในการดำเนินธุรกิจ ด้านการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานมากที่สุดด้วยการประยุกต์ใช้

Happy Workplace 8 ประการมาใช้ โดยกิจกรรมหลัก ได้แก่ การบรรยาย และสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ จากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบ (ไทย) จำกัด และบริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด) และจังหวัดสิงห์บุรี (โรงเรียนสิงห์พาทูประสาณมิตรอุปถัมภ์ ร้านสหกรณ์สิงห์บุรี จำกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม บริษัท เอช บีซี เทเลคอม จำกัด และร้านเจษฎาผ้าไทย สิงห์บุรี) และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 238 คน

#### 10. โครงการกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Happy Workplace 8 Menus)

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร่วมสนับสนุน จากสสส. และมูลนิธิหัวใจอาสา ในการจัดกิจกรรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Happy Heart to Happy Society ให้กับสถานประกอบการที่ประสบอุทกภัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสิ่งที่เกิดผลที่สามารถสรุปผลในเรื่องกิจกรรมความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อของทุกคน และการอุทิศตนช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นบทเรียนการเรียนรู้ และหาแนวทางการป้องกันแก้ไขในโอกาสต่อไปรวมทั้งสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีแนวคิดในการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Happy Workplace 8 Menus ให้แก่กลุ่มเป้าหมายใหม่ที่ทางสภาอุตสาหกรรม จะได้นำความรู้เรื่ององค์กรสุขภาวะ



จึงได้กำหนดให้เป็นการจัดกิจกรรมร่วมกัน และเชิญชวนให้สมัครเข้าร่วมโครงการ  
รับคำปรึกษาเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรต้นแบบในระยะที่ 2 พ.ศ. 2555 กำหนดจัด  
กิจกรรม 4 ครั้ง คือ

**ครั้งที่ 1** วันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ณ ศูนย์เทคโนโลยีอยุธยา ให้กับ  
สถานประกอบการที่ประสบทุกข์ในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) อำเภอบางปะอิน  
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้สนใจเข้าร่วมจาก 26 องค์กร

**ครั้งที่ 2** วันที่ 24-25 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ณ บลูโดมอินเตอร์สอร์ท  
จังหวัดนครนายก โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายหลักจากหน่วยงานในนิคมอุตสาหกรรม  
บางปะอิน ได้รับการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ  
(บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เทียน (ประเทศไทย)  
จำกัด) จำนวนผู้เข้าอบรม 49 คน จาก 24 หน่วยงาน

**ครั้งที่ 3** วันที่ 8-9 กันยายน พ.ศ. 2555 ณ เอรಾವัณริสอร์ท เขื่อนศรีนครินทร์  
จังหวัดกาญจนบุรี โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายหลักจากหน่วยงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ  
ได้รับการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ  
บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เทียน (ประเทศไทย)  
และองค์กรสุขภาวะต้นแบบ จากจังหวัดราชบุรี และกาญจนบุรี จำนวนผู้เข้าอบรม  
42 คน จาก 26 หน่วยงาน

**ครั้งที่ 4** วันที่ 2-3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ณ บ้านพักรับรองของบริษัท เทียน  
(ประเทศไทย) อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ได้รับการสนับสนุนการแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ (บริษัท เทียน (ประเทศไทย) บริษัท เอ็นเอ็มบี  
มินิแบ (ไทย) จำกัด วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานคลัง  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายหลักจากหน่วยงานในนิคมอุตสาหกรรม  
สหรัตนนคร และนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวนผู้เข้าอบรม 52 คน จาก 37  
หน่วยงาน

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยารัตนาและเรือสำเภา พ.ศ. 2556 - 2557

11. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารองค์กรจังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง

สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทองได้ร่วมกันจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรม สัมมนาเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารองค์กร ของทั้งสองจังหวัด ณ โรงแรมไชยรุ่งแสงพาเลส จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555 และเยี่ยมชมศึกษาดูงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบ บริษัท บริษัท เอช บีซี เทเลคอม จำกัด โรงเรียนสิงห์พาทู สิงห์พาทู “ประสานมิตรอุปถัมภ์” และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2555

12. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารองค์กรจังหวัดชัยนาท สภาอุตสาหกรรมจังหวัดได้จัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารองค์กรของชัยนาทเยี่ยมชมศึกษาดูงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบในพื้นที่จังหวัด ในวันที่ 20 ธันวาคม 2555

### ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาहरราช

ในการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในพื้นที่กลุ่มเจ้าพระยาहरราช นั้น สภาอุตสาหกรรมพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ไม่ได้ทำงานไปอย่างโดดเดี่ยวเพียงกลุ่มเดียว และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลาง คือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เท่านั้นหากแต่ได้สนับสนุนด้านวิทยากรสื่อประชาสัมพันธ์ และการให้ปรึกษา คำแนะนำในการจัดกิจกรรมจากภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่ต่างๆ ได้แก่

1. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ทั้งนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ได้ให้ความสำคัญกับโครงการองค์กรสุขภาวะโดยได้มาเป็นประธานในการแถลงข่าวสื่อมวลชนและกิจกรรมการเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะของแต่ละจังหวัดและได้อนุญาตให้สภาอุตสาหกรรมของแต่ละจังหวัดนำวาระการจัดงานเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะเข้าสู่ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดอีกด้วย

2. องค์กรสุขภาวะต้นแบบ ของแต่ละจังหวัด ได้สนับสนุนโดยร่วมจัดนิทรรศการ จัดวิทยากรเข้าร่วมเสวนาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาโครงการในการให้ ศึกษาดูงานดังต่อไปนี้

### 2.1. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

- บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เอ็น โอ เค พรินซ์ คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เทยิน (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เอ็น วี อรัญญิก จำกัด
- บริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบ (ไทย) จำกัด
- วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา
- สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### 2.2. จังหวัดจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่

- โรงเรียนสิงหพานุ “ประสานมิตรอุปถัมภ์”
- ร้านสหกรณ์สิงห์บุรี จำกัด
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม
- บริษัท เอช บีซี เทเลคอม จำกัด
- ร้านเจษฎาผ้าไทย สิงห์บุรี

### 2.3. จังหวัดอ่างทอง ได้แก่

- บริษัท เอนกฟาร์มนครระทา จำกัด
- ชมรมคัล้งน้ำตาลจังหวัดอ่างทอง
- บริษัท โรงสีข้าวสตาร์การเกษตร จำกัด
- บริษัท ไทยเรยอน จำกัด มหาชน

### 2.4. จังหวัดชัยนาท ได้แก่

- บริษัท บางกอกรับเบอร์สเทรดดิ้ง จำกัด
- บริษัท ไปโอ-แมส เพาเวอร์ จำกัด

3. ชมรมบริหารงานบุคคลในพื้นที่ได้แก่ ชมรมบริหารงานบุคคลอยุธยา ชมรมบริหารงานบุคคลสหรัต้นนคร ชมรมบริหารงานบุคคลบางปะอิน ชมรมบริหารงานบุคคลบ้านหว่า (ไฮเทค) และชมรมบริหารงานบุคคลกลุ่มอุตสาหกรรมท่าหลวง อนุญาตให้ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเข้าประชาสัมพันธ์ชี้แจงโครงการแก่สมาชิกของแต่ละชมรม

4. นิคมอุตสาหกรรมบางปะอินบ้านหว่า (ไฮเทค) สหรัต้นนคร สวนอุตสาหกรรมโรจนะ เขตอุตสาหกรรมวังน้อย ได้อนุญาตให้ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์เปิดตัวโครงการองค์กรสุภาพะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม

5. ผู้สื่อข่าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเข้าร่วมกิจกรรมแถลงข่าวเปิดตัวโครงการองค์กรสุภาพะ และได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และวิทยุชุมชน

6. บริษัทหน่วยงานราชการและสถาบันการศึกษาต่างๆได้เข้าร่วมประชุมเปิดตัวโครงการองค์กรสุภาพะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในวันที่ 3 สิงหาคม 2554 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท ได้จัดให้มีกิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick Off) ในวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2555 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง ได้จัดให้มีกิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick off) ในวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ได้มีการจัดกิจกรรมการเปิดตัวโครงการ (Kick off) ในวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุมโรงแรมโกลเด้นท์ตราโก้รีสอร์ท จังหวัดสิงห์บุรี

### ภาวะการทำลายใหม่ในกิจกรรมส่งเสริมองค์กรสุภาพะของ กลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาहरษา

การที่ประเทศไทยกำลังอย่างก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใน พ.ศ. 2558 นั้น จะเกิดผลการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ ที่จะเป็นการเปิดโอกาส และยกระดับกิจกรรม ทางเศรษฐกิจ ให้ขยายตัวมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็จะส่งผลต่อสังคม ที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหรือมีผู้คนสมาชิกประชาคมจากชาติอื่นๆ เข้ามา ทำธุรกรรม หรือการท่องเที่ยวในพื้นที่เหล่านี้มากขึ้นส่งผลให้เกิดการทำงานในองค์กร ที่จะมีผู้คนที่มีความหลากหลายมากขึ้นเรื่องความสุขในองค์กร

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยาहरษาและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557



เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญที่สถานประกอบการหรือองค์กรต่าง ๆ จะต้องพิจารณา และร่วมมือกันสร้างสรรค์สิ่งคมการทำงานให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเครือข่าย จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสร้างความสุขในการทำงานทั้งในสถานประกอบการ หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งบุคลากรกลุ่มที่เป็นชาวไทย และชาวต่างชาติ ให้มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มแรงงานชาวต่างชาตินั้นจะมีแนวทางดำเนินการพัฒนาโดยกลไกที่สำคัญ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรที่เป็นแรงงานชาวต่างชาติให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรม และการปรับตัววิธีการคิด และการทำงานให้สอดคล้องกับสังคมของไทย และท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และพื้นที่ใกล้เคียงซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นระบบการทำงานด้วยกันเป็นทีมที่บุคลากรในองค์กรเดียวกัน แม้จะต่างเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมแต่ก็มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และทำงานด้วยกันได้อย่างราบรื่นโดยจะสนับสนุนให้สถานประกอบการหรือองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ มีการกำหนดเป็นนโยบาย และมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

2. ให้หัวหน้าผู้ควบคุมงานทุกระดับในสถานประกอบการหรือองค์กรต่างๆ ได้มีทักษะความรู้ความสามารถในเรื่องการสร้างองค์กรสุขภาวะ หรือความสุขในการทำงานสามารถบริหารจัดการหน่วยงานให้บุคลากรทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข และราบรื่นมีการใช้แนวคิดองค์กรสุขภาวะหรือ Happy workplace ในการทำงานทั้งนี้ หัวหน้างานจะต้อง

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีสุขภาพกาย ใจ ที่ สดชื่น แข็งแรง แจ่มใส (Happy Body)

- 2) ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถมีความคิดในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล (Happy Brain) และหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำได้ด้วยตนเอง

- 3) การสนับสนุนสนับสนุนบุคลากรเกิดความรักผูกพันต่อหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน  
ให้มีความสามัคคี เสียสละ มีความเมตตาเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและกัน  
(Happy Heart)
- 4) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานร่วมกัน  
(Happy Relax)
- 5) ปลุกฝังแนวคิดการสร้างกิจกรรมที่เป็นคุณงามความดี เพื่อตอบแทนให้แก่สังคม  
(Happy Society)
- 6) ให้มีจิตใจยึดเหนี่ยวต่อหลักศาสนาที่ตนนับถือ สร้างคุณงามความดีให้ปรากฏ  
ไม่ตกอยู่ในความลุ่มหลงแห่งอบายมุข หรือแนวทางที่เกิดความเสื่อมเสียใช้หลัก  
ศาสนาในการแก้ไขปัญหาชีวิต (Happy Soul)
- 7) ให้รู้จักเลี้ยงชีพ รู้จักใช้เงินทอง และดำรงตนให้เหมาะสม (Happy Money)
- 8) ปลุกฝังให้แนวคิด หรือสร้างกิจกรรมให้เกิดความรักในครอบครัว  
และสร้าง ครอบครัว ให้มีความสุข (Happy Family)

ซึ่งการที่จะทำให้หัวหน้าผู้ควบคุมงานมีแนวความคิด และสามารถพัฒนาองค์กรแห่งความสุข  
ได้นั้น ทุกองค์กรจะต้องพัฒนาหัวหน้าผู้ควบคุมงานทุกคน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ  
และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

# การนำเสนอความเป็นมา เรื่องเล่าเรื่องราวของ “ความสุข” ผ่านองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

# องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเภทหน่วยงานภาคเอกชน

องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
กลุ่มเจ้าพระยาพระรามและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557



## ประเภทหน่วยงานภาคเอกชน

### 1. บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด

มินิแบ ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1951 อิเล็กทรอนิกส์ที่เรียกกันว่า แบริ่ง (bearing) และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (component equipment) ต่างๆ ปัจจุบัน มินิแบ มีอายุ 60 ปี ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจอันยาวนาน เสมือนเป็นเครื่องการันตีได้ว่าบริษัทเป็นผู้นำอุตสาหกรรมดังกล่าวอย่างแท้จริง บริษัทมีโรงงานในประเทศไทย 5 โรงงานจาก 32 โรงงาน มีสำนักงานชาย 52 สาขา ใน 14 ประเทศ ทั่วโลก

ปัจจุบัน มินิแบ มีจำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ 44,000 คน ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ แบริ่งที่อยู่ในชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อุปกรณ์สื่อสาร เครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น วิทยุ กล้องถ่ายรูป เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ล้วนเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันในปัจจุบัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทำทนายว่า “เราจะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนเชิงกลที่มีความเที่ยงตรงสูงที่สุดในโลก” ดังนั้นพันธกิจที่คนมินิแบยึดถือจึงถูกบัญญัติไว้ว่าคนมินิแบจะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพสินค้าเพื่อเพิ่มยอดขาย และรายได้บริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแข่งขันในตลาดได้พัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการผลิตให้แข็งแกร่ง และสร้างความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการบริหารจัดการ

#### การดำเนินงานของกลุ่มมินิแบ

เมื่อปี พ.ศ. 2525 มินิแบได้เริ่มดำเนินการผลิต Miniature ball bearing ขึ้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลังจากนั้นเริ่มขยายกิจการออกไป โดยตั้งโรงงานบางปะอิน ขึ้น ใน พ.ศ. 2527, พ.ศ. 2531 โรงงานลพบุรี, พ.ศ. 2533 โรงงานโรจนะ และพ.ศ. 2552 โรงงานนวนคร ปัจจุบันการ ดำเนินกิจการในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 โรงงาน 3 บริษัท และมีจำนวนพนักงานรวมกว่า 31,761 คน (ณ วันที่ 31 มกราคม 2555) รวมระยะเวลาการดำเนินกิจการในประเทศไทย 30 ปี

## วิสัยทัศน์

เราจะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนเชิงกลที่มีความเที่ยงตรงสูงที่สุดในโลก

## พันธกิจ

1. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพสินค้าผ่านเทคโนโลยีที่ตีเลิศ เพื่อเพิ่มยอดขาย และรายได้ (ส่วนแบ่งการตลาด)
2. บริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแข่งขันในตลาดได้
3. พัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการผลิตให้แข็งแกร่ง
4. สร้างความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการบริหารจัดการ

## ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัทมินิแบ

ผลิตภัณฑ์ต่างๆที่ผลิตขึ้นโดย กลุ่มบริษัทมินิแบ ประเทศไทย ได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำรงชีวิตประจำวันของเราไม่ว่าจะใช้ชีวิตอยู่ในสำนักงาน หรือใช้ชีวิตอยู่ในบ้านล้วนแล้วแต่ได้สัมผัสกับผลิตภัณฑ์ของมินิแบหลากหลายชนิด ยกตัวอย่าง เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ 1 เครื่องมีชิ้นส่วนประกอบที่มินิแบ ผลิตขึ้น ได้แก่ Spindle motor for HDDs, Pivot (ส่วนประกอบที่ทำหน้าที่ เป็นแกนหมุน ในการใช้งานของหัวอ่าน สำหรับ Hard Disk Drive ), Speaker, Keyboard, Bearings เป็นต้น หรือชิ้นส่วนอื่นๆ ที่ประกอบอยู่ในเครื่องใช้ต่างๆ เช่น Stepping Motor สำหรับเครื่องถ่ายภาพเอกสาร หรือเครื่องพริ้นเตอร์, Bearing สำหรับหม้อหุงข้าว, เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ชิ้นส่วนที่ประกอบอยู่ใน เครื่องใช้ต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่ผลิตขึ้น โดยกลุ่มบริษัทมินิแบ ทั้งสิ้น

กลุ่มบริษัทมินิแบ ประเทศไทย มุ่งเน้นการผลิตผลิตภัณฑ์ด้วยเทคโนโลยีเครื่องจักรการผลิตที่มีความเที่ยงตรงสูง โดยครอบคลุมถึงกลุ่มผลิตภัณฑ์สำหรับอากาศยาน และยานยนต์ที่มีแนวโน้มของผลิตภัณฑ์เพื่อรองรับการตลาดในอนาคตเป็นระบบดิจิทัล และระบบไฟฟ้าซึ่งปัจจุบันผลิตภัณฑ์กลุ่มนี้อยู่ในระหว่างการพัฒนาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด สำหรับกลุ่มลูกค้า

## ระบบ Support Products

ได้แก่ Vertically Integrated System เป็นระบบการผลิตโดยรวมเอากระบวนการผลิตแบบครบวงจร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตของ กลุ่มบริษัทมินิแบ โดยเริ่มตั้งแต่การค้นคว้าวิจัย, การออกแบบแม่พิมพ์และซ่อมบำรุงแม่พิมพ์, การผลิตชิ้นส่วนประกอบภายใน ด้วยการขึ้นรูปจากการตัด กิ่ง ขัด ( General Machine Parts ), ขึ้นรูปด้วยการฉีดพลาสติก ( Injection Molded Parts ), ขึ้นรูปจากการหลอมด้วย ความร้อน ( Die Casting Parts ) และขึ้นรูปด้วยการกดอัด ( Press Parts ) จนกระทั่งนำชิ้นส่วนต่างๆ เหล่านี้ที่ ผลิตขึ้นเองภายในมาประกอบเข้าด้วยกันเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จ และส่งมอบให้ไปประกอบกับผลิตภัณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องกันเช่น แบร้ง ไปประกอบใน Motor เป็นต้น

## ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

กลุ่มบริษัทมินิแบ ประเทศไทย ได้ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) เมื่อวันที่ ประกาศ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2555 และประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2555 เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโครงการ

## แนวคิดของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนา

### สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

จากนโยบายการจัดการ (Management Policy) ที่ประกาศเป็น Corporate Values หรือความมุ่งมั่น 5 ประการของมินิแบ ยังแสดงให้เห็นว่า องค์กรจะ...

1. สร้างความมั่นใจว่ามินิแบ เป็นบริษัทที่พนักงานมีความภาคภูมิใจ
2. สร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้า
3. ตอบสนองความต้องการของผู้ถือหุ้น
4. ทำให้มินิแบเป็นที่ยอมรับในชุมชนท้องถิ่น
5. มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสังคมโลก

ประเด็นสำคัญของความมุ่งมั่น 5 ประการ คือ เรื่องการสร้างความรู้สึกมั่นใจ และงานกับองค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานสอดคล้องกับนโยบายเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ที่องค์กรประกาศไว้ว่า “Human Resources” the key to Minebea's Success ดังนั้น ที่มีนิแบพนักงานจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าที่จะสร้างความเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนการที่องค์กรให้คุณค่ากับพนักงานเช่นนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

บุคลากรของมินิแบ มีความสุขจาก...บรรยากาศขององค์กร สิ่งแวดล้อม ทั้งทำงานของแต่ละฝ่าย สุขที่ได้มีส่วนร่วมในองค์กร สุขที่มีสังคม เพื่อนร่วมงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับงาน และชีวิตอย่างสมดุล (Work life balance) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสุขที่ผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุน และองค์กรเห็นว่าพนักงานทุกคนมีคุณค่าสุขที่ได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และสุขที่มีสวัสดิการที่อยู่ในระดับแถวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่น

นโยบายองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย บริษัท ฯ มีความเชื่อมั่นว่า หากบุคลากรภายในองค์กรมีความสุข โดยเริ่มต้นจากความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตัวเองแล้วจะส่งผลทำให้ผู้คนรอบข้างมีความสุขตามไปด้วย เช่น คนในครอบครัว คนในที่ทำงาน คนในสังคม ชุมชนที่อยู่อาศัย เป็นต้น และเมื่อลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะกระทำด้วยความสุขกาย สุขใจ ส่งผลให้การกระทำนั้น ๆ ออกมาได้ผลลัพธ์ที่ดีอย่างแน่นอนตลอดระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจสำหรับกลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย เป็นระยะเวลา 30 ปี บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรตลอดมา ด้วยการจัดสรรสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ประกอบกับหน่วยงาน ภาครัฐ ได้กำหนดนโยบายการดำเนินโครงการ Happy Workplace และขอความร่วมมือจากกลุ่มบริษัทมินิแบ ดังนั้น เราจึงให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินโครงการนี้โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา





ได้จัดโครงการองค์กรสุขภาวะขึ้น และส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ ดำเนินการพัฒนา กิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรซึ่งจะเกิดผลดีต่อการทำงาน และผลผลิตโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้ กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย ได้กำหนดนโยบายการดำเนินกิจกรรมโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเกิดผลดีต่อการทำงาน และผลผลิตโดยรวมขององค์กร
2. เป็นองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือองค์กรต้นแบบ (Best Practice)
3. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งบริษัทฯ ได้ดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ, ผู้รู้, ที่ปรึกษา และองค์กรต้นแบบ รุ่นพี่ที่ช่วยแนะนำให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ในภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพที่ดีขึ้นของพนักงาน และความสุขอย่างยั่งยืนของทุกคน ที่เกี่ยวข้องกับบริษัททั้งนี้ บริษัทฯ ต้องขอขอบคุณผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน พนักงาน และคณะทำงานโครงการองค์กรสุขภาวะ ทุกท่านที่ได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินโครงการองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace ให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน ทุกคนอย่างแท้จริง

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเรือสำเภา พ.ศ. 2556 - 2557

## กำหนดแผนงานดำเนินกิจกรรมองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace)

หลังจาก กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย มีนโยบายในการดำเนิน โครงการ องค์กรสุขภาพ (Happy Workplace) แล้วบริษัทฯ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมสัมมนาศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบ เพื่อหาความรู้ในการดำเนินโครงการ
2. จัดตั้งประธาน คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการโครงการองค์กรสุขภาพ ของกลุ่มบริษัท
3. จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการองค์กรสุขภาพ ให้แก่ผู้บริหาร คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และพนักงาน
4. ประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ เพื่อร่วมกันวางแผนดำเนินงาน
5. จัดงานเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาพ ของกลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์โครงการฯ และสำรวจความสุขของพนักงาน
6. กำหนดแผนกิจกรรมของ Happy 8 และดำเนินตามแผนกิจกรรมนั้น ๆ

## การประชาสัมพันธ์กิจกรรมองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace)

กลุ่มบริษัทมินิแบฯ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานได้รับทราบ และเข้าร่วมกิจกรรมโครงการองค์กรสุขภาพ โดยใช้ช่องทางการสื่อสารหลายๆ ช่องทาง อาทิเช่น การจัดงาน (Kick off ) โครงการองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace) เมื่อวันที่ 28 - 29 มิถุนายน 2555 ซึ่งภายในงานมีกิจกรรมมากมายให้พนักงานได้ร่วมสนุก

## การให้การศึกษาดูงานแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้กับพนักงานในกลุ่มบริษัท ๆ ได้รู้จัก และเข้าใจ โครงการองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace) มากยิ่งขึ้น ดังนั้น กลุ่มบริษัทฯ จึงได้จัดส่งตัวแทนคณะกรรมการโครงการฯ เข้าอบรมสัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สสส.

และศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบต่างๆ แล้วนำความรู้ มานำเสนอให้ คณะกรรมการ ท่านอื่นๆได้รับทราบในที่ประชุมนอกจากนี้ยังจัดฝึกอบรมภายในบริษัท ฯ เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2555 เวลา 09.00 - 16.00 น. ณ ห้องฝึกอบรม ชั้น 3 อาคารสำนักงานกลาง บริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบ ไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน) โดยได้รับความร่วมมือ จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) , สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์กรต้นแบบ (บริษัท WD, บริษัทเทียน) ในการบรรยาย ให้ความรู้แก่ผู้บริหารคณะกรรมการ , คณะอนุกรรมการของกลุ่มบริษัท ฯ

### การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

ผู้บริหารให้ความสนใจเข้าร่วมอบรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Happy Workplace ในวันพฤหัสบดีที่ 7 มิถุนายน 2555 เวลา 09.00 - 16.00 น. ห้องฝึกอบรม ชั้น 3 อาคารสำนักงานกลาง โรงงานบางปะอิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และการดำเนินโครงการองค์กรสุขภาวะ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีชีวิต และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขผ่านการดำเนินกิจกรรมความสุข 8 ประการ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติใช้ได้จริงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร โดยมีเนื้อหา คือ
  - 1) การบรรยาย โดย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (สสส.)
  - 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในองค์กร+แผนงานโครงการองค์กรสุขภาวะการมุ่งเน้นการให้ความสำคัญและความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนและการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร+การดำเนินกิจกรรมในโครงการอย่างยั่งยืน
  - 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นขององค์กรต้นแบบจาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  - 4) Workshop กิจกรรมพัฒนาองค์กรสุขภาวะในองค์กร



การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อ โครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ผู้บริหารให้ความสนใจเข้าร่วมงานเปิดตัว โครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ในวันที่ 28 มิถุนายน 2555 ณ ลานอเนกประสงค์ โรงอาหารด้านหน้า และโรงอาหารด้านหลัง

คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม เช่น เข้าร่วมประชุม , ร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของส่วนกลาง และของฝ่าย การประชุมเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2555 ณ ห้องประชุมอาคาร 2 - 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) คณะกรรมการและอนุกรรมการที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ ให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชาสัมพันธ์งาน Kick Off Happy Workplace เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2555

พนักงานให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมวันเปิดตัวโครงการ,บำเพ็ญประโยชน์ชุดลอกคูคลอง เทศบาลตำบลพระอินทราชา, บำเพ็ญประโยชน์วัดมเหยงค์, แข่งขันลดน้ำหนัก, การอบรมจัดทำบัญชีครัวเรือน , สัปดาห์การออม ค่ายเยาวชนปลอดภัยเสพติด, อบรมคุณแม่คุณภาพการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่, อบรมโรคหลอดเลือดโรคมะเร็งในสตรี เป็นต้น โครงการทำความดีกับ HAPPY SOUL ล้างห้องน้ำ - ทำความสะอาด กวาดลานวัด ในวันเสาร์ที่ 22 กันยายน 2555 ตั้งแต่เวลา 8.00 น.-12.00 น. ณ วัดมเหยงค์ (ใกล้ตลาดน้ำอโยธยา) โครงการโรงงานสีขาว : ค่ายเยาวชน ปลอดภัยเสพติด MINEBEA 'S FAMILY ครั้งที่ 6 วันที่ 24 - 25 มีนาคม 2555

ณ โรงแรม ปาล์มมาลีบีช อ.แกลง จ.ระยอง

กิจกรรมองค์กรสุขภาวะ HP8 ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และกิจกรรมที่มีแผนจะดำเนินการกลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม Happy 8 มีทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการจัดอย่างต่อเนื่องและกิจกรรมที่มีแผนการดำเนินการจัดในปี นี้ และปีต่อไป ซึ่งกิจกรรมที่กลุ่มบริษัทฯ จัดขึ้นนั้นได้รับความสนใจ และให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมจากผู้บริหาร และพนักงานจำนวนมากตัวอย่างกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการ



1. Happy Body เช่น การออกกำลังกายทุกเช้าก่อนเริ่มทำงาน, การจัดการแข่งขันฟุตบอลเชื่อมความสัมพันธ์, การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบริหาร, โครงการ Clean Food Good Test, โครงการแอโรบิคเพื่อคนรักสุขภาพ, โครงการโยคะเพื่อคนรักสุขภาพ, 3 month weight loss program (การแข่งขันลดน้ำหนักใน 3 เดือน)

2. Happy Heart เช่น การมอบทุนการศึกษาบุตรพนักงาน, การบริจาคโลหิต, สัปดาห์การให้ที่ยิ่งใหญ่, โครงการสุขสันต์วันเกิด

3. Happy Relax เช่น การจัดงานสันตนาการของฝ่ายต่างๆ (งาน Function), สบายๆ กับมุมพักผ่อนในช่วงพักโครงการเสียงตามสายผ่อนคลายความเครียด : "1 หมู 7 Minebea Happy Station", โครงการทัวร์สุขใจไปกับ HPW

4. Happy Brain เช่น ห้องสมุดสำหรับพนักงาน 2 แห่ง, มุมอ่านหนังสือพิมพ์ในที่พักเบรก, สัปดาห์หนังสือ, ฝึกอบรมสัมมนาตลอดปีทั้งด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านบริหารจัดการ ด้านคุณภาพชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจ

5. Happy Soul เช่น ทำบุญตักบาตรวันสำคัญทางศาสนา, กิจกรรมถวายพระพรวันพ่อ, โครงการไล่ชีวิตโคกระบือ, บริจาคเงินการกุศลต่าง ๆ , กิจกรรมทำความดี บำเพ็ญประโยชน์ (ล้างห้องน้ำ กวาดลานวัด), กิจกรรมทอดผ้าป่าต้นไม้ จ.สระบุรี, จัดทำหนังสือธรรมะจรรโลงใจ, กิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ ทุกวันศุกร์ สุขใจ เป็นต้น

6. Happy Money เช่น สัปดาห์แห่งการออม, ตลาดนัดสินค้าราคาถูก, โครงการเรารักการออมกับธนาคารออมสิน, ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทางการเงิน เป็นต้น

7. Happy Family เช่น ค่ายเยาวชนปลอดภัยเสพติด, การอบรมคุณแม่คุณภาพ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่, กิจกรรมนมมนแม่, โครงการประกวดภาพถ่ายครอบครัวสุขสันต์ โครงการ Family Plant Tour เป็นต้น

8. Happy Society เช่น โครงการถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมสู่ชุมชน, สร้างโรงเรียนตะพิโจ จังหวัดตาก, บำเพ็ญประโยชน์เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ (ชุดลอกคูลอง), โครงการเด็กไทย ไม่อายฝรั่ง (จัดทำห้อง Sound Lab), โครงการท่องเที่ยวจากโรงงานสู่โรงเรียน เป็นต้น

## การประเมินผลและติดตามผลโครงการ

กลุ่มบริษัท มินิแบ ประเทศไทย ได้จัดทำระบบประเมินผล และติดตามผลโครงการ Happy Workplace โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสำรวจความสุขเป็นแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่างๆ ปรับปรุงมาจากแบบวัดความสุขของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร และสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ (เก็บข้อมูลเป็นรายไตรมาส)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการ Happy Workplace สำหรับพนักงานทั่วไปเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจโดยรวมต่อโครงการ Happy Workplace มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมต่างๆ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ สำหรับคณะทำงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในด้านต่างๆ

1) ด้านทรัพยากรที่ใช้

2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน

3) ด้านผลการดำเนินงาน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาโครงการ/กิจกรรม Happy Workplace

2. วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (X) และใช้ความถี่ (f)

3. การแปลผลข้อมูล

ในการแปลความหมายของข้อมูล แปลผลจากค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X) โดยใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale)

#### 4. การวิเคราะห์และสรุปข้อมูล

เกณฑ์ในการวัดระดับความสำเร็จของโครงการพิจารณาจาก 3 ส่วน ดังนี้  
ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความสุขของพนักงานโดยรวม ต้องอยู่ในระดับ มาก ถึงมากที่สุดค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจต่อโครงการของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมในการดำเนินโครงการโดยคณะทำงาน อยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด

และข้อมูลต่อไปนี้จะ เป็นบทสัมภาษณ์.....เสียงเล็กๆ จากใจพนักงาน...ที่สะท้อนถึงความสุข ที่พนักงานได้รับจากการเป็นสมาชิกของมินิแบ

#### คุณเบ็ญจมาศ ธารานุรักษ์

“...มีคนเคยบอกว่าการทำงานกับคนมีความยากกว่างานที่เราต้องทำแต่ที่นี้ไม่ได้เป็นปัญหาที่สำคัญเลยเพราะทุกคนอยู่กันแบบพี่น้องทำให้ไม่ว่าจะเจออุปสรรคแค่ไหนพี่ๆ ที่นี้ก็ให้คำปรึกษาแล้วคอยช่วยเหลืออยู่เสมอไม่เพียงแค้ในการทำงานเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงความช่วยเหลือที่บริษัทมีให้กับเพื่อนพนักงานที่เดือดร้อน เช่น กรณีน้ำท่วมที่ผ่านมา สิ่งเหล่านี้จึงเป็นความประทับใจที่ทำให้รู้สึกว่ ไม่ได้ทำงานในบริษัท แต่ว่าเป็นการทำงานกับคนในครอบครัว...”

#### คุณภรดา เพ็ชรสว่าง

“...วันแรกที่ผมก้าวเข้ามาที่บริษัทมินิแบ เพื่อมาสอบสัมภาษณ์สิ่งที่ผมสัมผัสได้อย่างชัดเจนเลยคือสภาพแวดล้อมภายในบริษัทที่มีความเป็นธรรมชาติ และสวยงามน่าอยู่มากเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่ผมเคยทำงานมาหลังจากนั้น เมื่อผมได้เริ่มเข้ามาทำงานบริษัทได้ให้ความรู้ต่างๆมากมายทั้งด้านความรู้ที่จะนำไปใช้ในการทำงานและมุมมองที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันกับครอบครัวกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนสภาพการทำงานทุกคนให้การช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี อยู่กันแบบพี่น้องจึงทำงานได้อย่างสนุกสนาน ผมมีความสุข และโชคดีมาก ที่บริษัทมินิแบให้ออกาส...”

## คุณอัจฉราภรณ์ อยู่สุข

“หลังจากที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัท มินิแบ คิดว่าบริษัทได้เห็นความสำคัญของพนักงานเป็นอย่างมาก โดยมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ซึ่งในหลายๆ บริษัท มักจะมองข้ามสิ่งเหล่านี้ไปเพราะอาจไม่เห็นถึงความสำคัญ บริษัทยังจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งความสะอาดภายในสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติรอบๆอาคารอีกด้วย นอกจากนี้ทางบริษัท ยังได้มีการจัดฝึกอบรมต่างๆ ที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับพนักงานอยู่เสมอรวมทั้งประทับใจๆ ที่ร่วมงานด้วยเพราะมีความเป็นกันเอง คอยให้ความช่วยเหลือหรือคอยแนะนำเรื่องต่างๆ เวลาที่มีปัญหาค่ะ”

## ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ภายนอก

บริษัทฯ ได้ส่งตัวแทน และคณะกรรมการโครงการองค์กรสุขภาวะเข้าร่วมเสวนาบนเวที และ แนะนำเผยแพร่การดำเนินโครงการ/กิจกรรมองค์กรสุขภาวะของบริษัท ในงานเปิดตัว "โครงการองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace" ของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2555 เวลา 08.30 - 12.30 น. ณ ห้องราชวดี ชั้น 5 โรงแรมโกลเด้นดราagoon รีสอร์ท จังหวัดสิงห์บุรี และร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Happy Workplace 8 สำหรับผู้ปฏิบัติของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจัดขึ้นให้แก่องค์กรที่สนใจจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2556 ณ ห้องฝึกอบรม บ้านพักตากอากาศ ของบริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำโครงการ

การดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการองค์กรสุขภาวะ Happy Workplace อย่างมากมาย ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของกลุ่มบริษัท มินิแบ พอสรุปได้ ดังนี้



## ตัวพนักงาน

พนักงานซึ่งถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าอย่างมากต่อองค์กรบริษัท ส่งผลทำให้พนักงานทุกคน เรียนรู้ เข้าใจ และให้ความสำคัญในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวเองในทุกๆ ด้าน ตามหลักการของ Happy 8 ซึ่งครอบคลุมความสุขทุกด้านในการดำเนินชีวิตเมื่อพนักงานมีความเข้าใจ และได้รับการส่งเสริมความสุขโดยบริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมกันสร้างความสุขให้กับพนักงานภายใน ทั้งนี้ได้กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้ง 8 Happy ที่จะให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับความสุขและเรียนรู้การจัดการ ความสุขในชีวิตของตัวเองมากยิ่งขึ้นซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ บริษัทฯ ได้ดำเนินการในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา

## ครอบครัวของพนักงาน

การที่พนักงานของเรามีความสุขโดยเริ่มจากตัวของพนักงานเองแล้วยังส่งผลให้กับผู้คนรอบข้างในชีวิตมีความสุขตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ใกล้ชิดในครอบครัว ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ จะลดน้อยลงเพราะพนักงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่พึงหลักของครอบครัว มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเปิดใจ ยอมรับ ปลอ่ยกวางหรือบริหารจัดการเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลทำให้ครอบครัวได้รับความสุขที่มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

## ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และองค์กร

แน่นอนว่าผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ของพนักงานซึ่งเป็นผู้ที่มีความสุขอย่างแท้จริงที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง ย่อมส่งผลทำให้พนักงานที่มีความสุขลงมือกระทำการใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเองได้อย่างมีความสุขนั่นหมายความว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความสุขย่อมมีผลออกมาดีอย่างแน่นอน ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานอย่างเต็มที่ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความพร้อมในการช่วยเหลือกิจการของบริษัท ๆ อยู่เสมอ มีจิตใจที่ตั้งงาม มีความรักความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย

และหัวหน้างานจะได้ลูกน้องผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสุข และมีศักยภาพที่พร้อมจะช่วยเหลืออยู่เสมอ และองค์กรก็จะสามารถดำเนินธุรกิจและแข่งขันได้

### สังคม ชุมชน

บริษัทฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมองค์กรสุขภาวะ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างชุมชน และสังคมรอบข้าง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในหมวด Happy Society ซึ่งบริษัทก็ได้ดำเนินกิจกรรมนี้ร่วมไปกับการดำเนินกิจกรรม CSR ของบริษัทฯ ควบคู่กันไปทำให้ชุมชน และสังคมทั้งระยะใกล้ และระยะไกลได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทฯ ของเรา

### ลูกค้า

ลูกค้าถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ส่งผลต่อผลผลิต และบริการที่มีคุณภาพ ส่งมอบได้ทันเวลา และผลิตภัณฑ์ที่ค้ำึงถึงสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### คณะทำงาน (คณะกรรมการ, คณะอนุกรรมการ)

คณะทำงานโครงการองค์กรสุขภาวะของบริษัทไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ทั้งฝ่ายผลิต และฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบริหาร ทุกคนได้มีโอกาสตอบแทนบริษัทฯ ในการร่วมเป็นหนึ่งในคณะทำงานที่จะร่วมสร้างสรรคความสุขให้กับพนักงานทุกคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าการได้มีโอกาสทำงานร่วมกันในนามของคณะทำงานฯ ซึ่งมาจากต่างฝ่ายย่อมส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันได้มีโอกาสเรียนรู้ และเกิดประสบการณ์ที่ดีในการทำงานโครงการต่างๆ ได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำ หรือผู้ประสานงานกับพนักงานในฝ่ายทั้งหมดซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ ที่ได้มีโอกาสลงมือทำด้วยตัวเอง ความรู้ และประสบการณ์ในครั้งนี้จะเป็นสิ่งที่ติดตัวคณะทำงานแต่ละคนไปตลอด และถือได้ว่าคณะทำงานเป็นผู้ที่มี จิตอาสา เสียสละ เพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง....



## บริษัท มโหสถเวชการ จำกัด โรงพยาบาลพีระเวช

โรงพยาบาลพีระเวช มีภารกิจหลักได้แก่รักษาผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน ศูนย์เอ็กซเรย์ คอมพิวเตอร์ ศูนย์ไตเทียม ศูนย์รักษาโรคมะเร็ง มีบ้านพักผู้สูงอายุ ดำเนินการโดย นายแพทย์ สัมฤทธิ์ เตียวพานิช

### แนวคิดการสร้างความสุขในองค์กร

คุณพรพรรณเทัญ เตียวพานิช ประธานกรรมการบริหารบริษัทมโหสถเวชการ จำกัด โรงพยาบาลพีระเวช กล่าวถึงเรื่องการสร้าง แนวคิดการสร้างความสุขในองค์กรว่า “หน้าที่ภารกิจหลักของเราคือ ความสุขของผู้รับบริการ ต้องแคร์มาก พลาดไม่ได้ เพราะเป็นชีวิตจิตใจ ความสุขให้เริ่มจากข้างล่างขึ้นมาข้างบน อย่าให้เป็นจากข้างบน ลงสู่ข้างล่าง ไม่เช่นนั้นเขาจะเกร็ง หากมีการฝึกอบรม หรือกิจกรรมอะไรก็จะส่งพนักงาน ระดับตัวเล็กๆ ไปก่อน สิ่งที่ยากจะเห็นก่อนคือการที่ทุกคนมี Happy mind ต้องเริ่มที่ตัวเราเองก่อนแล้วเพื่อแผ่ไปยังผู้อื่น ขอให้คิดคำว่า “คิดให้ พูดให้ ทำให้” เป็นอย่างนี้ อย่าคิดแต่ว่า “จะเอา อย่าพูดเอา อย่าทำเอา” หากเราคิดเอง จะเป็นตัวดวงตัวตน เพื่อให้คนอื่นยินยอม ก็จะไม่เป็นธรรมชาติ หากคิดแค่นี้ ทุกคนจะสำเร็จได้ ขอให้คิด คำว่าให้ก่อน จะสำเร็จ คนที่รับ เขาไม่ได้รับไปตลอด แต่เขาก็จะสบายใจ และเขาก็จะคิด ให้เป็นอัตโนมัติ เช่นกัน...”

### การเริ่มต้นทำกิจกรรมความสุขในองค์กร

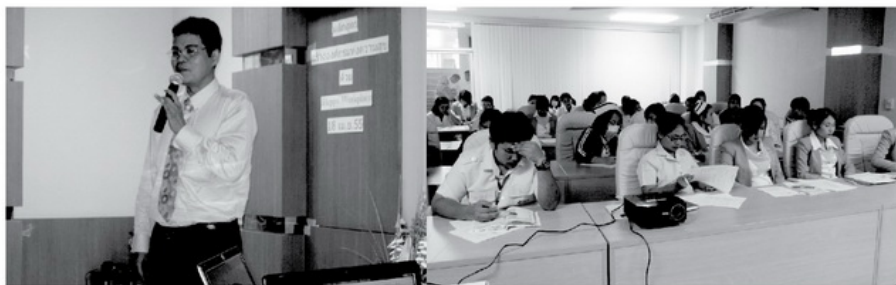
จากการที่ได้พูดคุยหรือกับผู้บริหาร และผู้แทนของโรงพยาบาลฯ ที่ได้เข้าร่วม กิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวันเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะของ โรงพยาบาลฯ ได้ให้ทรรศนะเราเป็นองค์กรที่มีความสนใจที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะหน่วยงานของเราเป็นงานบริการเราต้องทำหน้าที่ในการให้บริการผู้ป่วยซึ่งเรามี ความทุกข์เดินเข้ามาหาเราเขาต้องการความสุขจากเราดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่ให้ความสุขแก่ผู้ป่วย หรือผู้มารับบริการ ดังนั้น หากบุคลากร ของเราควรปฏิบัติงานด้วยความสุขตนเองจะต้องมีความสุขจึงจะมอบความสุข ต่อไปยังผู้ป่วย ดังนั้น เมื่อได้รับการ

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเรือข้าม พ.ศ. 2556 - 2557





ประชาสัมพันธ์ จากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าจะมีกิจกรรมเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะ เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2555 จึงส่งตัวแทนเข้าร่วมรับฟังการบรรยายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้สมัครเข้าร่วมโครงการรับค่าปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรสุขภาวะ แต่เมื่อจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสบอุทกภัยโครงการนี้จึงเลื่อนออกไปหลายๆหน่วยงานได้รับความเสียหายมาก และเมื่อถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2555 ทางสภาอุตสาหกรรมฯ ได้ติดต่อมาว่ายังสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการ หรือไม่ ซึ่งทางโรงพยาบาลก็ได้ตอบตกลงที่จะเข้าร่วมโครงการซึ่งที่ปรึกษาโครงการก็ได้มาพบผู้บริหารเพื่อมาเล่าแนวคิดของโครงการให้รับทราบ และได้ส่งผู้แทนเข้ารับการฝึกอบรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาวะสำหรับผู้บริหาร เมื่อวันที่ 8-9 มีนาคม 2555 โดยมีการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรสุขภาวะ และการไปศึกษาดูงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบที่ จังหวัดชลบุรี หลังจากนั้นจึงได้มีการนำเสนอแผนการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ กับผู้บริหารของโรงพยาบาล ซึ่งก็ได้รับการสนับสนุน ได้มีกิจกรรมเปิดตัวโครงการ และฝึกอบรมบุคลากรของโรงพยาบาลทุกระดับเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2555 โดยได้มีการวัดประเมินความสุขของบุคลากรก่อนดำเนินการโครงการก่อน และได้จัดประชุมร่วมจัดทำแผนงานกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวคิด Happy workplace 8 ประการตามแนวทางที่ สสส. กำหนด ซึ่งในข้อเท็จจริงทาง โรงพยาบาลก็มีการจัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ให้แก่บุคลากร อยู่บ้างแล้ว แต่อาจจะไม่ได้มีการจัดกลุ่มกิจกรรมดังแนวคิด Happy workplace อย่างไรก็ตามก็เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรต่างๆ ทำให้เราได้มุมมองใหม่ๆ เพิ่มขึ้น และจะทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความสุขเพิ่มขึ้น

### ที่ตั้งโรงพยาบาลพีรเวช

55/5 หมู่ 6 ต.หันตรา อ.พระนครศรีอยุธยา

(เยื้องมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิหันตรา) พระนครศรีอยุธยา

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

ศูนย์วิจัยพระยาพิชญ์และเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557



# Canon

## บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด

แคนนอนก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2480 ด้วยวิสัยทัศน์ที่จะผลิตกล้องที่ดีที่สุดของโลกกว่าหกทศวรรษมาแล้วที่ แคนนอนมิได้มีเพียงชื่อเสียงด้านการถ่ายภาพเท่านั้น แต่ปัจจุบันแคนนอนคือผู้เชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัลอิมเมจจิงด้วยจุดมุ่งหมายที่จะนำนวัตกรรมอันยอดเยี่ยมมาสู่ประชาคมโลก แคนนอนมีสำนักงานถึง 195 แห่งทั่วโลกและมีพนักงานกว่าเก้าหมื่นคนทำงานในส่วนการวิจัย และพัฒนาการผลิต การขาย และกิจกรรมทางการตลาด

## ปรัชญาการบริหารของแคนนอน

เรายึดแนวปรัชญาเคียวเซ (Kyosei) ที่มีสาระ สำคัญคือการใช้ชีวิต และการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมแคนนอน อุทิศตนในการผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกทั้งในบ้าน และในที่ทำงานเพื่อบรรลุผลวัตถุประสงค์ดังกล่าว แคนนอนจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี เป็นเงินจำนวน 10 เปอร์เซ็นต์ ของรายได้ทั้งหมด ตั้งแต่ปี 2528 แคนนอนได้รับสิทธิบัตรจากสหรัฐอเมริกา 19,902 ฉบับ และเป็นหนึ่งในสามของบริษัทยอดเยี่ยมที่มีสิทธิบัตรมากที่สุดของทศวรรษ ที่ผ่านมา ขณะที่พัฒนาเทคโนโลยีแห่งนวัตกรรม แคนนอนยังคงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจะเห็นได้จากนโยบายการวิจัย และการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมช่วยลดขยะ และรักษาสีสิ่งแวดล้อมแคนนอนเป็นบริษัทแรกของโลกที่ริเริ่มโปรแกรมการนำกลับหมึกมาใช้ใหม่

บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นในนิคมอุตสาหกรรมบ้านหว่า ไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปี พ.ศ. 2533 ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และก่อตั้งโรงงานอีกแห่ง ที่อำเภอสองเนิน จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นฐานการผลิตของผลิตภัณฑ์ แคนนอนในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์หลัก คือ การผลิตเครื่องถ่ายภาพเอกสารเครื่องพิมพ์ อุปกรณ์ของเครื่องถ่ายภาพเอกสาร เครื่องพิมพ์ ทั้งนี้ บริษัทได้ยึดหลักระบบบริหารคุณภาพ ซึ่งหมายถึงบริษัทสามารถเสนอผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง แคนนอนยึดถือหลักการบริหารจัดการ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า และนโยบายคุณภาพ ดังนั้นแคนนอนจึงได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002:1994 ใน พ.ศ. 2544 และต่อมาในปี พ.ศ. 2547 ได้รับการยกระดับเป็น ISO 9001:2000 อีกด้วย

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยารัตนาทรมงคล จำกัด พ.ศ. 2556 - 2557

## แนวคิดการสร้างความสุขในองค์กร

คุณพงศ์ศักดิ์ กิระธร ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ได้กล่าวถึงแนวคิดการสร้างความสุขในองค์กรว่า บริษัทฯ ของเราเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานจำนวนมาก บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานแก่พนักงานมาตั้งแต่เริ่มต้น ก่อตั้งบริษัทในประเทศไทย มีกิจกรรมส่งเสริมความสุขที่หลากหลาย แต่หลังจากได้เข้าร่วมโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทุกระดับ ให้ทำงานใกล้ชิดกัน รู้จักกันมากขึ้น ให้การช่วยเหลือและทำกิจกรรมด้วยกัน บางคนได้แสดงออกซึ่งความสามารถเขามีความสุขที่ได้มีโอกาสแสดงออกต่างๆ เช่นการออกกำลังกายหรือ Entertain ตอนที่เขาทำงานก็ไม่ได้มีโอกาสแสดงออกบางคนเราไม่รู้ว่ามีความสามารถแต่ในบางสถานการณ์เขาทำได้ เป็น leader ได้ เขาทำให้คนอื่นมีความสุขได้ ทำกิจกรรมได้เมื่อเราทำงานร่วมกันเรารู้ว่าแต่ละคนเก่งอย่างไร เป็น Happy society เป็นความผูกพันพัฒนาเป็นมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเขากับเราให้รู้จักกันมากขึ้น ในสุดท้ายก็ได้ช่วยกันพัฒนาบริษัทและสังคมสิ่งหนึ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนในเรื่อง ความร่วมมือกันของฝ่ายบริหารกับพนักงานก็คือในเหตุการณ์ประสบอุทกภัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปี พ.ศ. 2554 บริษัทฯ ได้ถูกน้ำท่วมสูงมาก ตอนนั้น ฝ่ายบริหารของเราก็คิดเสมอว่าเมื่อน้ำท่วมพนักงานจะมีเงินใช้หรือไม่ พนักงานได้โทรมาสอบถามว่าบริษัทพร้อมหรือไม่เขายินดีที่จะมาช่วยนะ แม้อำนาจของเขา จะถูกน้ำท่วมแต่ก็ได้พายเรือมาต่อน้ำท่วมบริษัทฯ ต้องการความช่วยเหลือได้เรียกพนักงานมาประมาณ 100 คน แต่พนักงานมากถึง 300 คน หัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้สนับสนุน บางกิจกรรมพนักงานได้แสดงออกมาเขาได้มี ความภาคภูมิใจที่หัวหน้างานได้แสดงออกถึงความสนับสนุนและให้ร่วมมือแม้เราจะเป็้องค์กรขนาดใหญ่ที่มีพนักงานหลายพันคนแต่เราจะดูแลพนักงานในตลอดทุกช่วงเวลาที่เขาเข้ามาทำงาน และจนกระทั่งส่งกลับบ้านกิจกรรมที่ถือว่าเป็น วัฒนธรรมที่ดีของบริษัทที่ปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องคือในทุกเย็นๆ ก่อนที่พนักงาน จะกลับบ้าน คณะผู้บริหาร ของบริษัททุกคน จะพากันออกมายืนเข้าแถวเพื่อทักทายส่งพนักงานกลับบ้านทำอย่างนี้ทุกๆ วันขอขอบคุณที่ทุกคนได้มาทำงานและอวยพรให้เกินทางกลับบ้านด้วยความสุขสวัสดิ เป็นสิ่งที่ทุกคนล้วนมีความประทับใจกิจกรรมเช่นนี้ผู้บริหารจึงได้มีโอกาสทักทายสร้างความใกล้ชิดกับพนักงาน

นอกจากนี้ในทุกช่วงเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่หรือสงกรานต์ พนักงานจะกลับภูมิลำเนาในต่างจังหวัด บริษัท มีความห่วงใยเสมอ ได้จัดรถให้พนักงาน ได้เดินทางกลับในช่วงเทศกาลที่สำคัญเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าพนักงานได้กลับบ้านโดยยังจุดสถานที่สำคัญในจังหวัดต่างๆ เพื่อให้พนักงานไม่ต้องกังวลว่าจะไม่มีรถไป และไม่ต้องกังวลว่า จะไม่มีรถเดินทางกลับ และที่สำคัญทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความสบายใจได้แน่นอนว่าพนักงานจะกลับมาทำงานได้อย่างพร้อมเพรียงตรงต่อเวลาในเทศกาลเช่นนี้บริษัทมีความห่วงใยได้เคยจัดกิจกรรมรณรงค์ลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญมาอย่างต่อเนื่องทั้งเทศกาลปีใหม่และเทศกาลสงกรานต์ บริษัทได้ร่วมกับสำนักงานเครือข่ายลดอุบัติเหตุ (สคอ.) ร่วมกับ บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จัดงานรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุเทศกาลปีใหม่ให้กับพนักงาน มีการเก็บข้อมูลผู้เกิดอุบัติเหตุอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีนโยบายส่งเสริมความปลอดภัยที่น่าสนใจหลายด้าน เช่น พนักงานทุกคนที่ใช้รถจักรยานยนต์ ต้องสวมหมวกนิรภัยทุกครั้งที่ขับขี่, พนักงานที่ขับรถมาทำงานทางบริษัทจะช่วยสนับสนุนค่าน้ำมันโดยรถยนต์ กิโลละ 2 บาท จักรยานยนต์กิโลละ 1 บาท แต่หากพนักงานเกิดอุบัติเหตุเพราะตนเองเป็นต้นเหตุทางบริษัทจะตัดสิทธิ์ดังกล่าวเป็นต้น ได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นอย่างดี

สิ่งที่บริษัท ฯ ได้รับประโยชน์จากโครงการองค์กรสุขภาวะ คือทำให้บริษัทของเราได้มีกิจกรรมสร้างความสุขเพิ่มมากขึ้นซึ่งบริษัทได้มีกิจกรรมส่งเสริมความสุขของพนักงานในหลากหลายรูปแบบมาก่อนหน้านี้แล้ว แต่การที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเวทีสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรต้นแบบต่างๆ ที่ทางสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดขึ้นทำให้เราเกิดมุมมองใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมีการขยายกิจกรรมไปยังระดับหน่วยงานให้หัวหน้างาน และพนักงานได้ร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมความสุขในหน่วยงานซึ่งนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานร่วมกันที่ยั่งยืน...

**ที่ตั้ง แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด**

นิคมอุตสาหกรรมไฮ-เทค บางเลน บางปะอิน จ.อยุธยา

89 ถนนสายเอเชีย-นครสวรรค์ ตำบลบ้านเลน

อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา 13160

โทร 035-350080

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเรือข้าม พ.ศ. 2556 - 2557



## บริษัทควอลิตี้คอนสตรัคชันโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทควอลิตี้คอนสตรัคชันโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 2537 ตั้งอยู่บนพื้นที่ 55 ไร่ ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการผลิตคอนกรีตมวลเบาโดยได้รับลิขสิทธิ์ และเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงจากบริษัท ฮีเบล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (HEBEL INTERNATIONAL CO.,LTD.) ประเทศเยอรมันที่มีชื่อเสียง และเป็นผู้นำด้านคอนกรีตมวลเบาทั่วโลกมากกว่า 70 ปี เป็นที่ยอมรับในวงการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์โดยนำไปใช้งานการก่อสร้างอาคารทุกประเภทอย่างกว้างขวางทั้งในยุโรป ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลี คุเวต มาเลเซีย สิงคโปร์ ปัจจุบันได้ขยายกำลังการผลิตสร้างโรงงานเพิ่ม เพื่อรองรับความต้องการสินค้าที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยโรงงานที่ 5 ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมหนองแค จังหวัดสระบุรี

Q-CON ผลิตคอนกรีตมวลเบาเพื่อจำหน่ายภายในประเทศ และส่งออกขายไปยังต่างประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์ที่ครบวงจร ทั้งประเภทไม่เสริมเหล็ก ได้แก่ บล็อก (Block) ขนาดต่างๆ และประเภทเสริมเหล็ก ได้แก่ คานทับหลัง สำเร็จรูป (Lintel), แผ่นผนัง (Wall Panel), แผ่นพื้น (Floor Panel) และแผ่นบันได (Stair) นอกจากนี้ Q-CON มีโรงงานผลิตปูนก่อ และปูนฉาบสำเร็จรูปเพื่อใช้สำหรับงานคอนกรีตมวลเบาโดยเฉพาะ ได้แก่ ปูนก่อบาง (Thin Bed Adhesive Mortar) และปูนฉาบ (Rendering Mortar) ตลอดจนเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น เช่น เกรียงก่อ ค้อนยาง หัวปั่นปูน เลื่อยตัด และ metal strap เป็นต้น

คอนกรีตมวลเบา Q-CON คือผลิตภัณฑ์คอนกรีตชนิดใหม่ผลิตจากวัตถุดิบธรรมชาติ ได้แก่ ปูนซีเมนต์ปอร์ตแลนด์ ทราย ปูนขาว ยิปซัม น้ำ และส่วนผสมพิเศษในอัตราส่วนที่เป็นสูตร Cement Base ซึ่งเป็นสูตรเทคโนโลยีเฉพาะของ Hebel จนได้มาซึ่งคอนกรีตมวลเบา ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก. 1505-2541 และ มอก. 1510-2541

## นโยบายคุณภาพบริษัท

คิดถึงอิฐมวลเบาคุณภาพยอดเยี่ยม คิดถึงอิฐคิวคอน

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มบริษัทมหาชนและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557



## หลักการบริหารงานของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย

ในการดำเนินธุรกิจที่ดีจะต้องเป็นไปตามครรลองแห่งความถูกต้อง และเป็นธรรม ดังนั้น คณะผู้จัดการ เอสซีจี และพนักงานทุกระดับจึงยึดถือ และปฏิบัติตามอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจ คือ

- ตั้งมั่นในความเป็นธรรม
- มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ
- เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน
- ถ้อยมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม

## นโยบายองค์กรสุขภาวะ( Happy workplace)

• ส่งเสริมพนักงาน Q-CON เป็นพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพ แข็งแรง ไร้พุง ไร้โรค บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง และเป็นการคลายเครียดจากการทำงาน กิจกรรมที่จัดขึ้นได้แก่ กิจกรรมเบตอง กิจกรรมฟุตบอล กิจกรรมเชียร์บอล SCG เมืองทอง กิจกรรม Q-CON ร่วมใจไร้พุง กิจกรรมแบดมินตัน

• ส่งเสริมพนักงาน Q-CON เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย บริษัทได้ส่งเสริมภายใต้ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมแห่เทียนพรรษา กิจกรรมทำบุญตักบาตรตอนเช้า และกิจกรรมพัฒนาจิต ด้วยธรรมมะ

• ส่งเสริมพนักงาน Q-CON ให้มีภาวะความเป็นผู้นำภายใต้โครงการพัฒนาทักษะ ภาวะความเป็นผู้นำ C-Leader, C-Building, ABC, BCD, MDP, EDP และ Synergy Teamwork เน้นพัฒนาพนักงานระดับบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับต้น-ระดับสูงให้มีทักษะ ภาวะความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ และเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

• ส่งเสริมพนักงาน Q-CON เป็นผู้มีน้ำใจ รับผิดชอบต่อสังคมภายใต้โครงการ CSR ซึ่งประกอบไปด้วย กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรมปันโอกาสवादอนาคต์โดยให้พนักงาน เป็นผู้ดำเนินการวางแผนกิจกรรม และลงมือทำจริงนอกจากจะช่วยเหลือสังคมรอบข้าง แล้วยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรักสามัคคีกับเพื่อนพนักงานด้วยกัน



## แนวคิดของการเข้าร่วมการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร ดังนั้นทางบริษัทจึงเชื่อว่าการส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถแล้วสิ่งที่เติมเต็มให้กับชีวิตของทรัพยากรของเรามีคุณภาพมากยิ่งขึ้นคือการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่พนักงานและองค์กรของเราด้วยเหตุผลดังกล่าวทางบริษัทจึงได้นำแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) เข้ามาปรับใช้ และพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างแท้จริง

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำโครงการ

พนักงานให้ความสนใจในสุขภาพของตัวเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและสามารถลดปัญหาเรื่องสุขภาพของพนักงานไปได้เยอะเลยที่เดิยนอกจากนั้นในเรื่องการช่วยเหลือเพื่อนพนักงานด้วยกันรวมถึงการช่วยเหลือสังคมรอบข้างพนักงานของเราก็จะมีความกระตือรือร้นและยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ภายใต้สโลแกนที่ว่า

**“ความทุกข์ของพี่น้อง คือความทุกข์ของพวกเราชาวคิวคอน”**

### การประเมินผลติดตามโครงการ

โครงการกิจกรรมที่เราได้จัดขึ้นเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) หรือที่เรียกกันว่าองค์กรแห่งความสุขนั้น ภาพรวมประสบความสำเร็จประมาณ 60% ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนยังไม่พร้อมสำหรับการเป็นองค์กรถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) เนื่องจากยังมีข้อมูลบางอย่างที่ยังไม่สมบูรณ์ แต่ในอนาคตอีก 2-3 ปีเราน่าจะมีความพร้อมมากยิ่งขึ้นกว่านี้

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มบริษัทพรินซ์ปาร์คแอนด์โฮมส์ พ.ศ. 2556 - 2557

# องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเภทหน่วยงานภาครัฐ



### สำนักงานคลังเขต 1

สำนักงานคลังเขต 1 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง สังกัดกรมบัญชีกลาง มีหน้าที่ดูแลหน่วยงานสำนักงานคลังจังหวัดในพื้นที่เขต 1 ได้แก่ สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง สระบุรี ลพบุรี ปทุมธานี นนทบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

### ประวัติและค่านิยม

สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงการคลัง ตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชั้น 1 (ปัจจุบัน ย้ายสำนักงานชั่วคราวไปตั้งที่ ชั้น 2 อาคารสำนักงานคลังเขตถนนริมคลองมะขามเรียง ตำบลหอรบตันไชย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จนถึงเดือนมกราคม 2557) มีบุคลากรในหน่วยงานจำนวน 20 คน ภารกิจหลักคือการให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังการพัสดุรวมถึงการให้คำแนะนำเรื่องบำเหน็จบำนาญ กบข. ของข้าราชการ และผู้ที่เกษียณอายุราชการ

ค่านิยมขององค์กร “ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจมุ่งบริการ”

### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจการคลังการบัญชี และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการคลังที่มีประสิทธิภาพของจังหวัด”



## พันธกิจ

1. วิเคราะห์และจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจ การพยากรณ์และสัญญาณเตือนภัย ภาวะการคลังรายงานการเงิน การใช้จ่ายเงินงบประมาณแบบบูรณาการของจังหวัด และให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO
2. บริหารติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในระดับจังหวัด และจัดทำผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)
3. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง การบัญชี งบประมาณ การพัสดุ และเศรษฐกิจของจังหวัด
4. บริหารการจัดการคลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

## กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

1. สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจ การคลัง และการบัญชีให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO
2. พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ โดยส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. ประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลทางด้านการเงินการคลัง

## แนวคิดและขั้นตอนการสร้างความสุขในองค์กร

คุณดวงดาว บำรุงเมือง ผู้อำนวยการคลังเขต 1 กล่าวถึงแนวคิดการสร้างความสุขในองค์กรว่า “เราเป็นส่วนหนึ่งของกรมบัญชีกลาง เป็นหน่วยงานกลางที่ต้องดูแลส่วนราชการต่างๆ ดูแลกฎหมาย และเป็ยบการคลังเราหวังใยมะสมอว่าจะมีการเบิกเงินไปถูกระเป็ยบหรือมีโครงการองค์กรสุขภาวะนี้ มองในแง่องค์กรรวมไม่ใช่แต่ได้ความรู้แต่่มองเรื่องสุขภาพกาย และสุขภาพใจ ครอบครัว และสังคม ซึ่งคิดว่า เป็นสิ่งที่ดีเราได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโดยคลังจังหวัด (หัวหน้าสำนักงาน) เป็นคณะทำงานและคณะกรรมการย่อยๆคือเจ้าหน้าที่ของแต่ละจังหวัดไปจัดทำ โครงการกิจกรรมต่างๆ โดยคณะกรรมการชุดใหญ่ มีหน้าที่ในการอนุมัติเห็นชอบในเรื่องความสุขในการทำงานอยากจะทำให้เกิดความสมคูลย์ของบุคลากรระหว่างงาน และเรื่องส่วนตัว

ที่ผ่านมางานของกรมบัญชีกลางมีเยอะมากจึงอยากจะให้ ทุกคนได้นั้นความสุข ในเรื่องร่างกาย และจิตใจแต่เรื่องจิตใจต้องมาก่อน จึงจะทำอย่างอื่นได้มีความคิดว่า จะทำอะไรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ ในเรื่อง Happy Body ได้จัดให้มี กิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันอังคารในตอนเย็น หลังเลิกงานตามพระบรมราโชวาท ของในหลวง ไม่ว่าจะป็นชาวพุทธหรือมุสลิม เรามีกิจกรรมได้หมด โดยในวันศุกร์ จะให้มีการสวดมนต์ แผ่เมตตา ส่วนในวันธรรมดา หากตรงกับวันพระ เราจะเพิ่ม การสวดมนต์ ทำให้จิตใจมีสมาธิ เป็นบุญกุศลด้วย โครงการ Happy Workplace เป็นโครงการที่ดี แม้จะเริ่มต้นจาก ภาคเอกชน แต่หน่วยงานภาครัฐาก็สามารถ ทำได้เป็นสิ่งที่ดีเป็นโครงการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่ได้มองแค่องค์ความรู้ เพียงอย่างเดียว แต่มองที่ ตัวบุคคลส่วนตัว มองความสุขทางกาย ทางใจ มองสังคมด้วย ทุกคนจะสามารถ ช่วยเหลือสังคมได้ด้วย จึงอยากให้ส่วนราชการ ร่วมโครงการกับสภาอุตสาหกรรมฯ จะได้สิ่งที่ดีๆ ได้กับหน่วยงานของตนเอง ได้ร่วมมือร่วมใจกันค่ะ”..

### ตัวอย่างโครงการปลูกข้าวกินเองแบบบูรณาการ

จากมุมมองที่เห็นตรงกันว่า การเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายโครงการ Happy Workplace กับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฯ เป็นโครงการที่พูดถึงความสุข 8 ด้าน หรือ Happy 8 Menu สามารถตอบสนองความต้องการมีความสุขของเราได้เพราะทำแล้ว เกิดเป็นความสุข ไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่ง หรืออาจหลายด้านรวมกัน เราได้ทำกิจกรรม หลายอย่างของ Happy 8 Menu ต่อเนื่องกันมา และในปี 2556 เราได้เลือก “โครงการปลูกข้าวกินเอง แบบบูรณาการ” เป็นหนึ่งในกิจกรรมเด่นของ Happy Workplace

### ขั้นตอนกระบวนการดังนี้

- ศึกษาโครงการปลูกข้าวกินเองแบบบูรณาการ เพราะต้องการให้เข้าใจถึงขั้นตอน ของกิจกรรม กระบวนการรวมถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ และเห็นว่ากิจกรรมนี้ ทำให้เราได้ Happy 8 Menu เกือบครบ เช่น ด้านร่างกาย ได้มีการออกกำลังกาย โยนกล้ำ ด้านสมองได้รับความรู้เรื่องกระบวนการปลูกข้าวด้านสังคมได้มีส่วนร่วม กิจกรรมกับบุคคลอื่นๆ หลากหลายอาชีพ ด้านครอบครัว สามารถนำครอบครัว ไปร่วมกิจกรรมได้ ด้านการเงินหลังจากทำกิจกรรม เสร็จสิ้นเรายังได้ข่าวสาร มารับประทานด้วย

## กระบวนการของกิจกรรม

- สถานที่ตั้งโครงการ : บริเวณแปลงนา ตำบลปากจั่น อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พื้นที่ 100 ไร่
- ผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้สนใจ นักธุรกิจ พ่อค้า คหบดี และผู้สนใจทั่วไปในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมโครงการ : กลุ่มที่ 1 พื้นที่ 1 ไร่ ค่าใช้จ่าย 6,000 บาท กำหนดมีผู้ร่วมทำนาได้ 4 คน ส่วนที่เกิน คิดค่าใช้จ่ายเพิ่มรายละ 2,000 บาท กลุ่มที่ 2 พื้นที่ 0.5 ไร่ ค่าใช้จ่าย 3,000 บาท กำหนดมีผู้ร่วมทำนาได้ 2 คน ส่วนที่เกิน คิดค่าใช้จ่ายเพิ่มรายละ 2,000 บาท

## กิจกรรมที่ดำเนินการ

- กิจกรรมวันปลูกข้าว : โถนา และโยนกล้าข้าวในแปลงนา นำท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรมในอยุธยา
- กิจกรรมวันรับขวัญแม่โพสพ : พิธีรับขวัญแม่โพสพ แข่งขันกิจกรรมการเกษตร นำท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรมในอยุธยา
- กิจกรรมวันเกี่ยวข้าว : เกี่ยวข้าว แข่งขันกิจกรรมการเกษตรนำท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรมในอยุธยา
- กิจกรรมวันปิดลาน (รับมอบข้าวสาร) : นำท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรมในอยุธยา รับประทานอาหารเย็น ชมการแสดงวัฒนธรรมพื้นบ้าน รับมอบเกียรติบัตร และข้าวสาร

- สอบถามความต้องการของบุคลากร มีการประชุมย่อยถามความคิดเห็น และได้ความเห็นตรงกันที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมนี้
- ทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน มีผู้ประสานงาน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำกิจกรรมโครงการนี้
- ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่โครงการกำหนดมาให้
- สรุปผลกิจกรรมหลังจากกิจกรรมเสร็จสิ้นประมาณปลายเดือนสิงหาคม 2556

### ผลประโยชน์ที่ได้รับ

- ผู้เข้าร่วมโครงการ สัมครทำนา 1 ไร่ จะได้ข้าวสาร 100 กก. สัมครทำนา 0.5 ไร่ จะได้ข้าวสาร 50 กก.

### ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

สำนักงานคลังจังหวัดได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำกิจกรรมโครงการนี้

- บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม 4 ขั้นตอน
- ทำแบบสอบถามประเมินผลความพึงพอใจหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกิจกรรม โดยผลความพึงพอใจต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

### ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

- การทำกิจกรรมนี้มีค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมโครงการผู้เข้าร่วมโครงการ ต้องเตรียมค่าใช้จ่ายไว้ด้วย

ที่ตั้งสำนักงานคลังเขต 1 : ถนนคลองมะขามเรียง ตำบลหอรบตันไย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

e-mail zone1@cgd.go.th

โทรศัพท์ 035-242949 โทรสาร 035-245132





## วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยาเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2537 บริเวณที่ตั้งเลขที่ 131 หมู่ 1 ตำบลธนู อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวัตถุประสงค์การจัดตั้งได้แก่ให้เป็นเป็นแหล่งฝึกพัฒนาวิชาชีพ แก่ประชาชน ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ให้ผู้ที่มีทักษะได้เทียบโอนปริญญาด้านวิชาชีพเป็นแหล่งแลกเปลี่ยน และตลาดนัดวิชาชีพเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ปัจจุบัน นางคณิงลักขณ์ แสงประเสริฐ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยฯ ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย ดังนี้

### วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้ มีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้รู้อย่างตลอดชีวิต และจัดองค์ความรู้ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ

1. สร้าง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ภายใต้อัตลักษณ์คุณธรรมนำความรู้ และมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
2. เพิ่มปริมาณทรัพยากรมนุษย์ด้านอาชีวศึกษา
3. ให้บริการด้านวิชาชีพ สร้างพันธมิตรเครือข่ายเป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านอาชีพให้กับชุมชน สังคมบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มบริหารงานแผนกวิชา พ.ศ. 2556 - 2557

## เป้าหมาย

1. จำนวนผู้เรียนเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพภายใต้หลักคุณธรรมนำความรู้
2. ผู้เรียนมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
3. เป็นศูนย์กลางถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านอาชีพให้กับชุมชน
4. ให้บริการด้านวิชาชีพ คนพิการ คนด้อยโอกาส เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ  
ชนชาติพันธุ์
5. พัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์
6. ต่อยอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## แนวคิดการสร้างความสุขในองค์กร

อาจารย์สมรัก ภาชีทรัพย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ ได้กล่าวถึงเรื่องแนวความคิดการสร้างความสุขในองค์กรว่า “ผมมีบุคลการเป็นทุนที่ดี เป็นทุนเกื้อหนุน จิตใจดี จิตใจรักองค์กร ผมเคยทำงานกับองค์กรอื่นๆ มาก่อน แต่เมื่อผมมาอยู่ในองค์กรนี้ ผมอิจฉาองค์กรนี้ ที่เรามาอยู่ และภาคภูมิใจที่ได้มาอยู่กับองค์กร เขาเริ่มต้นมาดี จากผู้บริหารก่อนหน้านี้ จะทำอะไรให้บุคลการ คนที่จบการศึกษาจากเราแล้ว เข้าไปอยู่ในกระบวนการเหล่านี้ เขาก็จะต่อยอดได้เลย แต่หากเขาไม่เคยได้รับรู้เรื่องราวเหล่านี้ เขาก็จะสร้างให้ หากเขาค้นเคย วันหน้าเขาจะได้เป็นผู้นำในองค์กร ได้ก็ตาม จุดเด่นของโครงการ Happy workplace คือทำให้แต่ละคนในองค์กร มีใช้รักแค่ตนเอง แต่จะรักผู้อื่น รักองค์กร แบ่งปันความสุขให้แก่คนนั้น คนนี้ อยากจะให้ทุกช่วงเวลาที่เราทำงานเคลือบด้วยความสุข ถ้าหากเราสบายใจคนอื่น ก็มีความสุข หากเราเครียด คนอื่นก็จะเครียดด้วย หากผู้บริหารเครียดจะหาความสุขได้ที่ไหน ใน 1 วันมี 24 ชั่วโมง หลังจากเลิกงานก็กลับบ้านนอนจะทำได้ที่ไหนจะทำอะไรให้เกิดความสุขที่บ้านด้วย อยากจะให้สิ่งที่ดีๆ เกิดขึ้นรอบตัวเราเอง ให้เป็นความสุขแบบธรรมชาติ ไม่ต้องแสแสรัง ไม่ใช่เข้าไปเที่ยวแล้วจะมีความสุขหากแต่ความสุขหมายถึง ความดีงาม ความภาคภูมิใจเกิดขึ้นที่ตัวเรา และถ่ายทอดไปยังผู้อื่นด้วย ลูกศิษย์ของเราไปอยู่ที่ใด ก็จะมีมีความสุข หากเขาเป็นคนดี ทำงานได้ เขาก็จะมีความสุขได้ หากเราปลูกฝังตั้งแต่อยู่ในโรงเรียนย่อมเป็นความเบิกบาน มหาศาลอยากจะให้ทุกช่วงเวลาในการทำงานเคลือบด้วย ความสุข สุขกายสุขใจ หากเราสบายใจ คนอื่นๆ ก็จะสบายใจด้วย อยู่ในองค์กรใด ก็จะมีสุขใจ ดังนั้น จึงน่าจะมีโครงการดีๆ เหล่านี้ เข้าไปอยู่ในองค์กร”

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

ศูนย์วิจัยและพัฒนาและเครือข่ายฯ พ.ศ. 2556 - 2557

การเริ่มต้นทำกิจกรรมความสุขในองค์กรเริ่มต้นจากวิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา ได้รับหนังสือเชิญจากสภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในกิจกรรมเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะ เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2554 ที่โรงแรมวรบุรีฯ เนื่องจากเห็นว่าเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความสุข ผู้บริหารของวิทยาลัย ฯ จึงอนุมัติให้ตัวแทนของวิทยาลัย ได้แก่ อาจารย์สมรภัท ภาชีทรัพย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ ซึ่งรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะเข้าร่วมโครงการ ตอนแรกก็คิดว่าก็ลองดูเผื่อว่าอาจจะมียอะไรใหม่ๆที่จะนำความรู้มาใช้ในการทำงานหรือการเรียนการสอนได้แต่เมื่อได้ฟังแนวคิด และวิธีการขององค์กรต้นแบบสุขภาวะของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มาให้การเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข เช่น บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เอ็นโอเค พิชชั่น ประเทศไทย จำกัด รวมทั้ง บริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด เห็นแล้วก็รู้สึกที่น่าสนใจ และในงานวันดังกล่าวได้มีการเชิญชวนให้หน่วยงานต่าง ๆ สมัครเข้าร่วมโครงการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรสุขภาวะโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเมื่อกลับมาทำงานแล้วก็ได้้นำประสบการณ์ที่ได้รับมาเล่าให้ผู้ว่าการวิทยาลัยฯ ฟังซึ่งท่านก็ได้ให้ความสนใจจึงได้ตัดสินใจเขียนใบสมัครเข้าร่วมโครงการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรสุขภาวะส่งให้สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และหลังจากนั้นก็ได้รับหนังสือเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมเวทีสัมมนาองค์กรสุขภาวะสำหรับผู้บริหารในวันที่ 10 ตุลาคม 2554 แต่ได้เกิดสถานการณ์อุทกภัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขึ้นเสียก่อน และทางวิทยาลัยก็ประสบเหตุก้นน้ำท่วมได้รับความเสียหายเช่นกันทุกฝ่ายได้เลื่อนเวลา ออกไปโดยยังไม่มีกำหนดจนกระทั่งถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2555 สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ติดต่อมาเพื่อสำรวจความพร้อมในการเข้าร่วมโครงการอีกครั้งซึ่งวิทยาลัยฯ ก็ยืนยันว่ายังมีความพร้อมที่จะดำเนินการพัฒนา สู่การเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ซึ่งที่ปรึกษาโครงการของสภาอุตสาหกรรมฯ (ดร.อภิชัย ศรีเมือง) ก็ได้มาพบที่ วิทยาลัยฯ จึงได้เล่าถึงความตั้งใจต่างๆ และนำพาเข้าเยี่ยมชม สถานที่ต่างๆ ของวิทยาลัยฯ และอธิบายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นเรื่องของการส่งเสริมความสุขซึ่งที่ปรึกษาก็ให้ความเห็นว่า วิทยาลัยฯ ของเรามีความพร้อมที่จะเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบแห่งความสุขที่จะเป็นตัวอย่งนำร่องของภาคราชการใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้



ในวันที่ 8-9 มีนาคม 2555 ได้รับเชิญจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมเวทีสัมมนาองค์กรสุขภาวะสำหรับผู้บริหาร ณ โรงแรมวรบุรีฯ วันแรกเป็นการได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องแนวคิดขององค์กรสุขภาวะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากวิทยากรขององค์กรต้นแบบสุขภาวะคือ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เทยีน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากรวมทั้งได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรสุขภาวะขึ้นในหน่วยงาน และในวันต่อมาได้ร่วมเดินทางไปศึกษาเยี่ยมชมองค์กรต้นแบบสุขภาวะ ที่โรงงานของบริษัทเอเชีย พรซิซัน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้รับแนวคิด และความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ค่อนข้างมาก หลังจากนั้น จึงได้นำข้อมูลมาเสนอ ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ และได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานและจัดให้มีโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่ององค์กรสุขภาวะแก่บุคลากรของวิทยาลัยฯ ทุกคนในวันที่ 29 มีนาคม 2555 เมื่อทุกคนได้รับความรู้แล้วจึงได้จัดให้มีการประชุมจัดทำแผนงานโครงการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนรวมทั้งมีการประเมินระดับความสุขของบุคลากรที่เขาได้รับจากการทำงานให้กับวิทยาลัยฯ ทำให้เราได้รู้ว่าอะไรคือความสุขในปัจจุบันที่เขาชื่นชอบและอะไรที่เราควรจะปรับปรุงรวมทั้งได้กำหนดข้อความที่ยึดถือเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นสื่อถึงการประพฤติปฏิบัติ และความสุขร่วมกัน ดังนี้

1. อธิกตนต่อองค์กร
2. ยิ้มไหว้ ทักทายกัน
3. ทำงานเป็นทีม และให้ความร่วมมือในการทำงาน
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
5. ตรงเวลา รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ให้อภัยกัน

สิ่งที่ได้รับจากการประชุมระดมความคิดดังกล่าวคือ เราได้พบว่ามีคนที่น่าสนใจในโครงการ ลักษณะนี้ เขาชอบ และให้ความสนใจมากๆ เราจะเรียกเขาว่า “ตัวจืด” เราจึงได้รับความร่วมมือในหลายๆ รูปแบบ เช่น ทั้งแนวความคิด คำแนะนำ ตลอดจนเป็นผู้นำไปกิจกรรมต่างๆ ที่เราได้มีการจัดขึ้น จึงคิดว่าหากองค์กรใดคิดจะพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ควรจะต้องค้นหาคนที่เป้น “ตัวจืด” ให้พบก่อน ทั้งนี้เราได้คิดพัฒนากิจกรรมขึ้นมาหลายๆ กิจกรรมตามแนวทาง Happy Workplace 8



ประการตามที่ สสส. กำหนด ซึ่งเป็นประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะจากองค์กรต้นแบบบริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด ในระยะเวลาที่ผ่านมาวิทยาลัยก็มีกิจกรรมความร่วมมือกับบริษัทเป็นอย่างดีในเรื่องการรับนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งต้องขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย และเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2555 ก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเสวนาถอดบทเรียนประเมินผลการดำเนินการสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่เราได้รับการจัดกิจกรรมซึ่งในก่อนระยะเวลาดังกล่าว ทางวิทยาลัยฯ ได้จัดกิจกรรมสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้บริหาร คณาจารย์ จึงได้นำกิจกรรมดังกล่าวมาร่วมเป็นตัวอย่างการถอดบทเรียน ทำให้เราได้มีความรู้ ได้ข้อคิดคำแนะนำ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ที่เราจะจัดให้มีขึ้นต่อไป

ในเดือนพฤษภาคม 2555 ที่ปรึกษาโครงการได้มาตรวจเยี่ยมโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าซึ่งเป็นครั้งแรกที่ทางวิทยาลัยได้จัดเตรียมข้อมูล เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้ให้คำแนะนำว่าทางวิทยาลัยฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐประเภทสถาบันทางการศึกษาที่จะเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบตัวอย่างการเรียนรู้ให้แก่องค์กรอื่นๆ และทางวิทยาลัยฯ ได้รับการเชิญจากสภาอุตสาหกรรม ให้ส่งผู้แทนเป็นวิทยากรองค์กรต้นแบบ ในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การพัฒนาองค์กรสุขภาวะให้แก่สถานประกอบการและหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2555 ณ ห้องประชุมของบริษัทเทียนประเทศไทย จำกัด ที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และในวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555 ในกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาวะสำหรับผู้บริหารโครงการของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง ที่โรงแรมไชยรุ่งแสงพาเลส จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งถือว่าเป็นการได้รับเกียรติเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ได้ให้การสนับสนุนแก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา เสมอมา...



## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

จากจุดเริ่มต้นของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ใน พ.ศ. 2518 ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตจนสร้างความเชื่อถือต่อเนื่องมาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ใน พ.ศ. 2531 และในปี พ.ศ. 2548 ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทและภารกิจเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามประกาศในกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ.2548

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งได้รวมกลุ่ม วิทยาเขตในกลุ่มภาคกลาง 3 จังหวัด 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยาหัตถรา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยาวาสุกรี วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตสุพรรณบุรี มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

## ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เลือกต้นลีลาวดีสุวรรณภูมิ เป็นต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความทนทานต่อทุกฤดูกาล ยังมีอายุยืนยาว ยังมีคุณค่า ลีลาวดีสุวรรณภูมิ มีดอกสีเหลืองทองกลิ่นหอมจางใจ จึงหมายความว่าชาวสุวรรณภูมิทุกคนจะมีความอดทน มีความดีงามมีคุณค่าประดุจต้นลีลาวดี สุวรรณภูมิ

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาพระรามและศรีอยุธยา พ.ศ. 2556 - 2557

## ปณิธาน

บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ คือ “คนดี มีความรู้ รักถิ่นฐาน”

## วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาคณะด้านวิชาชีพสู่มาตรฐานสากล และเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

## พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคณะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับสากล  
ตอบสนองความต้องการของประเทศ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี และสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. บริการวิชาการที่หลากหลาย มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของสังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล  
และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานให้เป็น ที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

## ภารกิจ

1. ผลิตนักศึกษาให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชำนาญด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ตามมาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
2. เป็นศูนย์บริการทางวิชาการ วิชาชีพ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. สร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และผลงานวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนา สืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม  
รวมทั้งส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
5. พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานสากลพัฒนากลไกคุณภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

## ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เร่งผลิต และพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
2. ส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัย และพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี
3. ส่งเสริม และสนับสนุนการบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม
4. ส่งเสริม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## เป้าประสงค์

1. เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ
2. เพื่อผลิตกำลังคนด้านสังคมศาสตร์ที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ
3. เพื่อวิจัย และพัฒนารวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ และสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของท้องถิ่น และประเทศ
4. เพื่อบริการวิชาการแก่หน่วยงาน/ประชาชนในชุมชน และสังคมให้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
5. ปกป้องค่านิยมให้นักศึกษาและชุมชนในการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

## การพัฒนาระบบกายภาพของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมีสถานศึกษาทั้ง 4 พื้นที่ ต่างก็มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน โดยเฉพาะศูนย์ทันตรามืออายุมากกว่า 70 ปี สภาพของสิ่งก่อสร้าง และสภาพแวดล้อม ต่างๆ ภายในแต่ละศูนย์ ส่วนใหญ่อยู่ในภาวะชำรุดทรุดโทรมต้องการการพัฒนา ทางด้านกายภาพค่อนข้างมาก ในช่วงเริ่มต้นของการเป็นมหาวิทยาลัย จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการ วางผังแม่บทของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 พื้นที่โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกเป็นที่ปรึกษา เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนแม่บท การพัฒนาด้านกายภาพ ของมหาวิทยาลัย ต่อมาหลังจากที่มหาวิทยาลัยมีสภามหาวิทยาลัยตามกฎหมาย ของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว สภามหาวิทยาลัยโดยท่านนายกสภามหาวิทยาลัย ก็ได้แต่งตั้งคณะกรรมการผังแม่บทชุดใหม่โดยมีกรรมการชุดเดิมบางส่วน และมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภามหาวิทยาลัยเป็นประธานคณะกรรมการ และเพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกคณะกรรมการชุดใหม่นี้ได้ร่วมกันจัดทำ ผังแม่บทของพื้นที่ทั้ง 4 ศูนย์ กำหนดลำดับความสำคัญของพื้นที่ และสิ่งก่อสร้าง ที่ต้องปรับปรุงใหม่ เพื่อขอบประมาณก่อสร้างใหม่ และหรือปรับปรุงใหม่

## บุคลากร

ข้อมูลจากปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีบุคลากร ทั้งสิ้น 1,076 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 582 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 494 คน โดยมีสัดส่วนบุคลากร สายวิชาการ : บุคลากรสายสนับสนุน = 54 : 46



## คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีความรู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น พัฒนา ออกแบบ การนำเสนองาน การควบคุมงาน และการตรวจสอบงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องตามมาตราฐานของสภาวิศวกร โดยการประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนอกจากนี้ยังผลิตบัณฑิตด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์ ให้มีความเชี่ยวชาญ ในด้านเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม มีความโดดเด่นในด้านการออกแบบ และการนำเสนองานด้วยระบบมัลติมีเดีย

## คณะศิลปศาสตร์

ด้านการเรียนการสอนและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องด้วยการบริการการเรียนการสอนในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเพื่อการสื่อสารสากลในทุกสาขาวิชานอกจากนี้ยังผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และการบริการด้านการท่องเที่ยวโดยมีการฝึกงานในสถานประกอบการจริงเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านภาษา ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนรวมทั้งทักษะการให้บริการต่างๆ อย่างมืออาชีพ

## วิทยาลัยการจัดการ

เป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท M.B.A. ให้แก่นักบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน มาตั้งแต่ปี 2549 ในปี 2554 นี้ กำลังเปิดรับสมัครเป็นรุ่นที่ 6 โดยเป้าหมายของหลักสูตรมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน และมุ่งที่จะสร้าง CEO มืออาชีพ ให้สามารถทำงานได้ในองค์กรทุกประเภท

# องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดอ่างทอง

องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
กลุ่มเจ้าพระยาพระรามและเหนือซ้าย พ.ศ. 2556 - 2557



บริษัท เอนกฟาร์มนกระทา จำกัด ตลาดน้ำทุ่งอ่างทอง

### แนวคิดในการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน

คุณเอนก ศรีเชียวสด ได้กล่าวว่า “ผมเรียนจบการศึกษาเพียงแค่ชั้น ป. 7 ตำแหน่งในปัจจุบัน (แบบเป็นทางการคือ กรรมการผู้จัดการ) ลูกน้องเรียกว่า “เถ้าแก่” แต่ผมคิดว่าผมเป็นผู้นำชุมชนมากกว่า ผมมีเพื่อนเยอะ”

“เริ่มทำธุรกิจการเกษตรอุตสาหกรรมเลี้ยงนกระทามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 เริ่มจากไม่มีพื้นฐาน ไม่มีทุนทางปัญญา มีความรู้ในชั้นเรียนน้อย แต่มีเพื่อนเยอะ ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ทำให้เราเข้ากับใครก็ได้ ง่าย รู้จัก ยอม และรอ”

“ทุกวันนี้ เป็นธุรกิจแบบกลุ่มเครือข่าย ผลิตไข่นกระทาเดือนละกว่า 2,000 ฟอง จำหน่ายไปแล้วกว่า 10 ล้านฟอง เราทำงานแบบช่วยกันแบ่ง แบ่งรายได้ กระจายความเสี่ยง เมื่อเกิดเหตุภัยต่างๆ เราก็กไม่หวั่นไหว ทุกวันนี้เป็นธุรกิจใหญ่ และมีมาตรฐานที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”

“ชีวิตผมตื่นขึ้นมา ก็อยู่ในฟาร์ม ที่เป็นทั้ง บ้าน สำนักงาน โรงเรือน สถานที่ทำเงิน ทุกอย่างอยู่ใกล้กันหมด คนงานอยู่รวมกัน ทุกวันนี้ มี 51 คน ไม่นับเครือข่าย ลูกค้าอีกมากมาย มีทั้งเป็นคนในถิ่นและจากถิ่นต่างๆ รวมทั้งคนต่างด้าว ผมมองว่าทุกคนเป็นคนเหมือนกับเรา ไม่มีแบ่งแยก”

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเรือข้าม พ.ศ. 2556 - 2557

“การที่เราเป็นคนชนบท ทำให้ เราได้เปรียบ คนบ้านนอก มีสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน เราใช้วัฒนธรรม การไหว้ เป็นสิ่งนำทาง สมัยก่อนยามไปพบคู่ค้า เขาจะแนะนำให้ลูกหลานให้มาไหว้ผม และบอกลูกหลานเขาว่า หากไม่มีผม ลูกหลานเขาก็จะไม่ได้เรียนหนังสือ ผมบอกว่า หากไม่มีคุณ ก็จะไม่มีผมเช่นกัน เรามีเงิน มีรถ มีบ้านทุกวันนี้ก็เพราะเขา แต่เราก็ทำให้ลูกหลานเขาได้เรียนหนังสือ”

“ทุกคนที่มาอยู่รวมกัน ผมจะสอนเรื่องการให้เกียรติ เคารพกัน การไหว้ เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามาก ตอนแรกๆ ผมจะสอนและส่งเสริม ให้ทุกคน มาไหว้ทักทายกัน เราจะไหว้กันทุกๆ เช้า จนเคยชิน ทำให้เราซื่อคิด แล้วเราได้ไหว้ พ่อแม่ของตัวเอง หรือยัง ผมจะบอกให้ทุกคน ไหว้พ่อแม่ ก่อนมาทำงานด้วย ผมก็ผมไหว้พ่อแม่ทุกวันด้วย เสียตาย ที่ท่านมีเวลาให้ผมได้ไหว้ไม่นานนัก สมัยก่อนเมื่อคนมาบ้าน ผมจะแนะนำพ่อแม่ ให้ทุกคนได้รู้จัก เขาจะได้ไหว้พ่อของเราด้วย”

“เมื่อจะทำความดี ไม่ต้องอาย ผมเป็นเจ้าแก ก็ยังยกมือไหว้ทุกคน ผมจะสอนทุกคนว่า เมื่อเราไหว้ เราเป็นคนที่ดีได้ไหว้ แต่ไม่ต้องสนใจว่า คนที่เราไหว้ จะเป็นคนดี หรือไม่ก็ตาม เราไหว้กันจนเคยมือ จะได้ทำอะไรได้ง่ายๆ”

“ผมดูแล ลูกน้อง รักเขาเป็นลูก จะเรียกทุกคนว่า ลูก จนติดปาก เราให้ความสำคัญ ไกล่ชิด ยามเขาเจ็บป่วยผมจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษ จะไม่ส่งเขาไปโรงพยาบาล แต่จะให้ไปรักษาที่คลินิกดีๆ อยากจะให้เขาหายป่วยเร็วๆ เราจ้างงานเขาอาจจะเพียงแค่ 200 บาท แต่เขาทำงานให้เราได้ได้มากกว่า 300 บาท เมื่อเขาหายเร็ว เขาก็จะทำงานให้เราได้เร็ว และที่สำคัญลูกน้องจะรู้สึก ว่า เราดูแลเขา เมื่อเขาให้เราได้ เราก็ต้องให้เขาได้”

“การที่ผมมีเพื่อนเยอะ หลากๆ คน เรียนหนังสือสูงๆ ผมจึงไม่ต้องเรียน เพราะหากผมไม่เข้าใจเรื่องอะไร ผมก็จะถามเพื่อนๆ ผมคิดว่า คนเก่ง จะสู้คนที่ใช้คนเก่งไม่ได้”

“หากเราไม่รู้ปัญหาของลูกน้อง เราก็จะแก้ไขปัญหาไม่ได้ หากมีลูกน้องมาขอลาออก ผมจะถามตลอดว่า พี่ไม่ตีตรงไหน หรือเจ้าแกไม่ตีตรงไหน หนูลองบอกซิ เราอยากจะทำ ไม่อย่างนั้นเราจะแก้ไขปัญหาไม่ได้ บางคนเขามีปัญหากับเพื่อนๆ ทุนไม่ได้ ผมก็จะบอกเขาว่าให้เขาไปคิดใหม่ เป็นอย่างนี้ทุกคน”

“คนที่ทำงานกับผม ผมสอนให้เขาเป็นเจ้าของธุรกิจ ไม่ได้สอนให้เป็นลูกน้อง ทุกคนต้องคิดแบบเจ้าแก คนทำธุรกิจการเกษตรมีข้อดีคือได้เป็นเจ้าของธุรกิจเอง”

ผมคิดว่าคนยุคใหม่ ผู้บริหารกับพนักงานห่างเหิน ไม่รู้จักกัน แต่หน่วยงานของผม



ไม่ได้จ่ายเงินเดือนกับลูกน้องแบบที่ทั่วไปทำกันคือ ATM แต่ผมจ่ายเงินเดือนให้ลูกน้องกับมือ ทุกครั้ง ผมจะจ่ายเอง เมื่อผมจ่ายเงินเขามองหน้าผม ผมจะสังเกตเห็นแววตาของเขา บางครั้งผมจะถามว่า ทำไมงวตนี้ได้น้อยจัง เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี” ผมคิดว่า เงินซื้อความสุขไม่ได้ทุกอย่าง ความสุขอยู่ที่ความรักและความพอใจ ผมอาจจะซื้ออาหารขับกั๊กันก็ได้ แต่ผมขอبردคันไถก็จะขับคันนั้น ความสุขอยู่ที่เราพอใจ แม้เราจะขับมอเตอร์ไซด์ เราก็มีความสุขได้”

คุณเอนก ศรีเขียวสด เคยดำรงตำแหน่งประธานหอการค้าจังหวัด และกรรมการสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง และได้รับพระราชทานปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาการพัฒนาชุมชน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2555

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับเกียรติจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง คัดเลือกให้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบนำร่องที่จะเป็นตัวอย่างการสร้างความสุขในองค์กร ประเภทองค์กรขนาดเล็กหรือ SME ได้ร่วมจัดนิทรรศการและจัดส่งวิทยากร เข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์การสร้างความสุขในองค์กรในวันเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะของจังหวัดอ่างทอง (Kick Off) เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2555 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง



บริษัท เอนกฟาร์มนครระทา จำกัด ตลาดน้ำทุ่งอ่างทอง  
ที่ตั้ง : ต. ป่าจิว อ. เมือง จ. อ่างทอง



### บริษัท โรงสีข้าวสวัสดิการเกษตร จำกัด

โรงสีข้าวสวัสดิการเกษตร ดำเนินธุรกิจโรงสีข้าวและปัจจุบันได้ประกอบกิจกรรมที่สำคัญในการสนับสนุนภาครัฐ และช่วยเหลือพี่น้องเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นคุณค่าที่สำคัญ คือ “การรับจำนำข้าวเปลือก”

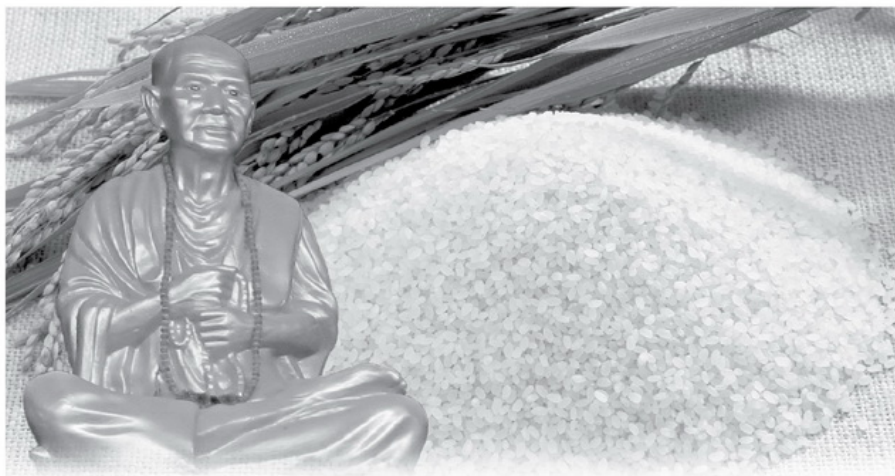
### แนวคิดในการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน

คุณมังกร หุ่นกิตติเวชกุล กรรมการผู้จัดการบริษัท (และดำรงตำแหน่งประธาน ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง) ได้เล่าถึงความสุขในการทำงานในองค์กรว่า “โรงสีข้าวของเราเป็นหน่วยงานขนาดเล็กเรามีบุคลากรจำนวนไม่มากนักประมาณ 10 กว่าคน แต่สิ่งที่ได้เราได้สร้างสิ่งที่ดีให้แก่บุคลากรที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน” “เรามีสายสัมพันธ์กับแบบฉันทน์้องทุกคนจะเรียกผมว่า “เถ้าแก่” เป็นภาษาง่ายๆ เข้าใจได้ถึงการใช้เกียรติ และการเคารพกันเราก็มักทุกคนเหมือนลูกหลานเป็นครอบครัวเดียวกันเมื่อเราให้ความสุขกับเขาเขาก็จะให้สิ่งที่ดีกับเรา เช่น กัน” “เราได้ให้สิ่งที่ดีแก่เขานอกจากรายได้ค่าตอบแทนตามปกติแล้ว การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีไม่เพียงแต่ตัวเขาแต่รวมไปถึงชีวิตครอบครัวของเขาด้วย เป็นสิ่งเราคำนึงเสมอ “สิ่งใดที่จะสามารถสร้างความคิดความรักความผูกพันทำงานกันอย่างมีความสุขผมจะมอบสิ่งนี้แก่พนักงานเสมอผมมีหลักความคิดในเรื่องการสร้าง ความดี และพยายามให้ทุกคน “ทำความดี” เพราะความดีนั้นก็จะส่งผลดีให้แก่ทุกคนและครอบครัว ของเขาด้วย”

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเกียรติฯ พ.ศ. 2556 - 2557



“ ในโรงสีเราจะมีพระพุทธรูป และรูปเหมือนหลวงปู่โตองค์ใหญ่ ตั้งอยู่หน้าบริษัท ให้ทุกคนกราบไว้ อธิษฐานขอพร และคิดถึงสิ่งที่ดีๆ ในทุกๆ วัน เราสนับสนุนให้พนักงานได้ทำบุญ ผมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการนำพนักงานไปร่วมทำบุญรวมทั้งการบริจาคสิ่งของต่างๆ เพื่อบำรุงพระพุทธศาสนาและการบริจาค สิ่งของต่างๆ แก่ผู้ที่ประสบภัยหรือมีความลำบากอยู่เสมอ ผมคิดว่า เมื่อเราฝึก ที่จะเป็นผู้ให้กับผู้อื่นๆ เราจะมีความสุข โดยไม่ต้องหวังผลตอบแทนใดๆ จากการให้ เป็นความสุขที่เราได้รับ จากการให้ผู้อื่นๆ ”

“ทุกวันนี้ ผมมอบงานให้ลูกๆ ดูแลโรงสี และได้แนะนำเขาทั้งในเรื่องการจัดการงาน และไม่ลืมในเรื่องการดูแลสุขภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดังเช่นที่ผมได้ทำมา”

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับเกียรติจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง คัดเลือกให้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบนำร่อง ที่จะเป็นตัวอย่งการสร้างความสุขในองค์กรประเภทองค์กรขนาดเล็กหรือ SME ได้ร่วมจัดนิทรรศการ และร่วมแบ่งปัน ประสบการณ์การสร้างความสุขในองค์กรในวันเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะของจังหวัดอ่างทอง (Kick Off) เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2555 ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ที่ตั้ง : 98/1 หมู่ 6 วิเศษ-ผักไห่ ตำบลท่าช้าง  
อำเภอวิเศษชัยชาญ อ่างทอง 14110

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยารัตนาและเรือข้าม พ.ศ. 2556 - 2557





## บริษัท ไทยเรยอน จำกัด มหาชน

บริษัท ไทยเรยอน จำกัด มหาชน จัดตั้งขึ้นเป็นบริษัทมหาชน และมีภูมิลำเนาในประเทศไทย บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิตเส้นใยประดิษฐ์เรยอนและเกลือโซเดียมซัลเฟตจำหน่ายทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่อยู่ตามที่จดทะเบียนของสำนักงานและโรงงานของบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่ สำนักงาน : 888/160-1 อาคารมหาทุนพลาซ่า ชั้น 16 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และมี

โรงงานที่ 1 : 36 หมู่ที่ 2 ถนนอุยธยา-อ่างทอง ตำบลโพสะ  
อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

โรงงานที่ 2 : 19 หมู่ที่ 7 ถนนหนองปลาเกะดี ตำบลหนองปลาหมอ  
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ไทยเรยอน มีพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญ สะท้อน ถึงแนวนโยบาย และแนวคิดของผู้บริหาร ที่ต้องการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน พนักงาน ลูกค้า และชุมชน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่จะให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าความยั่งยืนแก่ผู้เป็นหุ้นส่วนรักษาส่วนแบ่งตลาดของอุตสาหกรรม cellulosic fibre industry ด้วยการสร้างนวัตกรรมในตัวสินค้า และกระบวนการความเยี่ยมยอดในด้านคุณภาพ การบริการ และการพัฒนา บุคลากร และมุ่งเน้นการเป็นมิตรกับสภาพแวดล้อม ในทุกๆ กิจกรรมการปฏิบัติ ที่สำคัญที่ถือว่าเป็นค่านิยมร่วมที่บริษัทฯ ได้สร้าง และปลูกฝังแก่พนักงานมาตลอดรวมทั้งลูกค้าก็สามารถรับรู้การปฏิบัติมาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้แก่



### Integrity - Honesty in every action

คือเรื่องของความซื่อสัตย์ในการกระทำและการตัดสินใจเป็นไปด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความเป็นมืออาชีพ ในทุกรูปแบบไม่เพียงแต่ เฉพาะด้านการเงิน เท่านั้น

### Commitment - Deliver on promise

พันธะผูกพัน เป็นพื้นฐานสำคัญของความมีคุณธรรม เราจะทำในทุกสิ่งที่จะส่งมอบ สิ่งที่มีคุณค่าแก่ผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกคนสร้างความเป็นเจ้าของในการกระทำ และการตัดสินใจ เป็นความรับผิดชอบของทุกคนร่วมกันในที่ทำงาน

### Passion - Energized action

สร้างความรักความเมตตา ด้วยความมุ่งมั่นด้วยการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข และให้ทุกคนทำในสิ่งที่ดีที่สุด

### Seamlessness - Boundary less in letter and spirit

การไม่มีช่องว่าง ทั้งโดยความคิดและการกระทำ จะสอดคล้องกัน การทำงานที่มี การพัฒนาไปได้ ไม่ยึดติดกับสิ่งใด ไม่ใช่การทำงานแบบแยกเดี่ยว หรือเน้น สายบังคับบัญชา แต่ขึ้นอยู่กับธุรกิจ และสภาพทางภูมิศาสตร์การสร้างความร่วมมือ ร่วมใจพนักงานช่วยกันทำงานแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

### Speed - One step ahead always

ความรวดเร็ว ต่อความรู้สึกรักของทั้งลูกค้าภายในและภายนอก เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ปรัชญาการทำงานคือ การทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มที่มีพลวัต ร่วมมือ สร้างพลัง ของพนักงานทุกระดับ ทุกคนมุ่งมั่นในการใช้ความรู้

## เป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน

ประกอบด้วย แนวคิด 6 ขั้นตอนมุ่งสู่ความสำเร็จ

1. เน้นการมีส่วนร่วมแบบฉันทามติ การปรึกษาหารือ โดยผ่าน คณะกรรมการบริหาร (Management committees) คณะกรรมการพนักงาน (Shop floor committees) ระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles)
2. การบูรณาการความรู้ (Knowledge integration programme) (KIP)
3. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skills development programme) (SDP).
4. ความสมบูรณ์ของระบบ (Systems perfection) (SP.)
  - การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ (Delegation & Decentralisation) (DD)
  - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resources development) (HRD)

## แนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงาน

ด้วยบริษัท ไทยเรยอน (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน ได้ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของจังหวัดอ่างทอง สะท้อนถึงการอยู่ร่วมกันกับชุมชนและมีพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมายาวนานเช่นกัน ย่อมเป็นสิ่งที่พิสูจน์ถึงการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข บริษัทฯ ได้สะสม ประสพการณ์ และแนวคิดและพื้นฐานที่ดี ที่เป็นพลังผลักดัน สร้างความสุข ในองค์กร ดังจะเห็นได้จากนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งบริษัทฯ ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน สร้างความสามารถ และความพึงพอใจแก่พนักงาน ในทุกกิจกรรมอย่างมีความกลมกลืน สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในที่สุด ทั้งนี้ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการ สร้างความเข้าใจให้แก่พนักงาน หลักการที่สำคัญ ได้แก่

1. การจ้างงานพนักงานจากบุคคลที่มีความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด และจะรักษาไว้ให้ยาวนานที่สุด เท่าที่จะทำได้ การคัดเลือก จะทำบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม
2. การจ่ายค่าตอบแทน จะจ่ายบนพื้นฐานของความเป็นธรรม สอดคล้องกับหน้าที่ของพนักงาน และความรับผิดชอบ ความพึงพอใจ และผลงาน รักษาระดับของการจ่ายในตลาดของกลุ่มธุรกิจอย่างเดียวกันบนพื้นฐานของกฎหมาย การปฏิบัติของท้องถิ่น และความสามารถของบริษัท

3. การเลื่อนตำแหน่งและการย้ายงาน โดยส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งจากภายใน คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือการโยกย้ายพนักงาน ไปยังตำแหน่งงานต่างๆ ที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ที่เขามี
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ และส่งผลที่ดีต่อบริษัท จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความถูกต้องและเกิดความปลอดภัย ให้กับพนักงานทุกระดับพนักงานจะต้องทำงานด้วยแนวคิดในการป้องกันความเสียหายต่างๆ ด้วยตนเอง รักษาทรัพย์สินของบริษัท
5. ด้านสวัสดิการ จะส่งเสริมสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สอดคล้องกับการปฏิบัติของท้องถิ่น และชุมชน กฎหมาย และความสามารถ ในทางด้านการเงินจะมุ่งไปที่สนองความต้องการของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการรักษาพยาบาล สันทนาการ ความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือสงเคราะห์พนักงาน
6. การพนักงานสัมพันธ์ เป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการทุกระดับที่จะสร้าง ความสัมพันธ์ ที่ดีกับพนักงานทุกระดับ ทุกคนจะต้องเข้าใจกฎระเบียบของบริษัท ความสำเร็จ มาจากพื้นฐานขอความร่วมมือ ของพนักงาน มีความเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติ ต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ จะเป็นที่สนใจ และยอมรับเสมอ
7. การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่า การพัฒนาพนักงาน ทั้งด้านความรู้ ทางด้านเทคนิคและทักษะด้านการบริหารจัดการจะนำไปสู่ ความสำเร็จ พนักงานทุกระดับจะได้รับการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ และทักษะ ทั้งการฝึกอบรมสัมมนาภายใน และภายนอก การจัดสัมมนา ถือว่าเป็น หน้าที่ของผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับที่จะ พัฒนาผลงานของลูกน้อง และความรับผิดชอบ ในการทำงาน

### ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรสู่สภาวะ

บริษัท ฯ ได้รับความทราบข้อมูลเกี่ยวกับโครงการองค์กรสู่สภาวะ หรือ Happy Workplace จากการส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง ในช่วงต้นเดือนมีนาคม 2555 ได้ให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าว และสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง ได้เล็งเห็นว่าบริษัทฯ มีระบบของการบริหารจัดการความสุข



แก่พนักงานมาอย่างต่อเนื่องสามารถเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบนาร่องของจังหวัดอ่างทองได้จึงได้ประสานงานให้ทางคณะที่ปรึกษาของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในฐานะที่แม่ข่ายของกลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาพระราช ได้เข้ามาพบ และแนะนำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แก่ผู้บริหาร และคณะทำงานของบริษัทฯ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2555 รวมทั้ง ได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กรจาก บริษัทเทียน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรประเภทอุตสาหกรรม เช่นกัน ทำให้เกิดแนวความคิดและมุมมองใหม่ๆ ในการที่จะพัฒนาความสุขให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จึงได้มีการจัดประชุม คณะทำงาน และได้รับความร่วมมือจากสหภาพแรงงานของบริษัท ฯ ในการรวมพลังความคิด พัฒนารูปแบบกิจกรรมความสุข Happy Workplace ตามแนวทางที่ สสส. กำหนด ซึ่งบริษัทฯ มีพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมความสุขของพนักงาน มาอย่างต่อเนื่องมากมายหลายประเภทกิจกรรมที่ถือว่าเป็นจุดเด่นของบริษัทฯ ในการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อเป็นสถาบันการเงินของสมาชิก และพนักงานในการที่จะเป็นแหล่งออมเงินที่ได้รับ ผลตอบแทน สูง และในขณะเดียวกันก็เป็นแหล่งให้กู้ยืมเงินที่สมาชิกจะเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2526 โดยในระยะเริ่มต้นบริษัทฯ ให้ความช่วยเหลือในการหักเงินค่าหุ้น เงินกู้ และดอกเบี้ยจากพนักงานที่เป็นสมาชิกที่จัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ ได้รับพัฒนาและความนิยมจากพนักงานมาอย่างต่อเนื่องและมั่นคงมาเป็นระยะเวลา รวม 30 ปี ได้ช่วยเหลือสร้างฐานะ และความมั่นคงในชีวิตครอบครัวของพนักงานมาตลอดนอกจากทำหน้าที่ในด้านการออมทรัพย์ และเป็นแหล่งเงินกู้แล้ว สหกรณ์ยังได้จัดสวัสดิการประเภทต่างๆ เพื่อช่วยเหลือสมาชิกด้วยกันเองด้วย ตามหลักการของสหกรณ์ที่เน้นการสร้างร่วมมือ การฝากเงิน กับสหกรณ์ เป็นการวางแผนชีวิต และด้านการบริหารการเงินของพนักงาน ให้รู้จักการเก็บออม การป้องกันความเสี่ยงให้กับชีวิต และที่สำคัญคือเป็นหลักการที่สอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อีกด้วยซึ่งเป็นทั้งปรัชญา และวิถีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสุขแก่ชีวิตอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับเกียรติจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง คัดเลือกให้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบนาร่องที่จะเป็นตัวอย่างการสร้างความสุขในองค์กรประเภทโรงงานอุตสาหกรรมได้ร่วมจัดนิทรรศการ และจัดส่งวิทยากรเข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์การสร้างความสุขในองค์กรในวันเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะของจังหวัดอ่างทอง (Kick Off) เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2555 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมและเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2556 - 2557



# องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดสิงห์บุรี

## โรงเรียนสิงห์พาทู “ประสานมิตรอุปถัมภ์”



โรงเรียนสิงห์พาทู “ประสานมิตรอุปถัมภ์” อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

### วิสัยทัศน์โรงเรียนสิงห์พาทู “ประสานมิตรอุปถัมภ์”

มุ่งมั่นจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณธรรม จริยธรรม นำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

### พันธกิจ

จัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานการศึกษา จัดการเรียนรู้โดยนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้พัฒนา ระบบบริหารจัดการ รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ( SBM ) ความสุขที่ให้กับบุคลากร ของโรงเรียน

นายวิทยา สวีบุตร ผู้อำนวยการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการสร้างความสุขว่า การที่จะ ทำให้โรงเรียน เกิดบรรยากาศแห่งความสุข จะต้องเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรม ของผู้บริหารเป็นแบบอย่าง โดย

1) ใช้การรับฟังความคิดเห็น การให้โอกาส การให้การสนับสนุนครู อาจารย์ บุคลากรของโรงเรียน เน้นสร้างการมีส่วนร่วม ให้ความเป็นมิตร และเป็นธรรม เราต้องมีความกล้าในการประกาศผลการประเมินการทำงานให้ทุกคนได้ทราบ ต้องบอกผลการพิจารณา แต่ห้ามมิให้เล่าถึงบรรยากาศการพิจารณา

- 2) ต้องนับถือให้เกียรติ แก่บุคลากรทุกๆ คน ไม่แต่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น ก็คือแม้จะเป็นบุคคลที่อายุน้อยก็ตาม จะทำอะไรให้เขานับถือต้องแสดงให้เห็นว่าเขาเก่ง มีความศรัทธา มีการฟังกัน มีการให้เกียรติ กระบวนการ ให้เกียรติ เป็นการเริ่มต้นที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี จะต้องใช้เวลาในการสั่งสม เราไม่สามารถจะเรียกร้องเรื่องการได้รับเคารพแบบอัตโนมัติแบบสมัยก่อนเราจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างในการทำงาน สอนได้เป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรม ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน
- 3) แม้แต่เรื่องการอยู่เเวร หากครูเเวร ไม่อยากมานอนที่โรงเรียนก็พยายามสร้างบรรยากาศ ที่ดีให้ เช่น ห้องพักติดแอร์ และมีทีวีให้ดู
- 4) ด้านสวัสดิการ ก็ทำให้มีระบบน้ำดื่ม มีกาแฟ โอวัลตินให้ตามใจชอบของทุกคน มีกองทุนสวัสดิการ เงินร่วมล้านบาท ช่วยเหลือกัน มีความสุขตามสมควร
- 5) การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทุกคน เน้นสัมพันธ์ภาพที่ดี ครูจะต้องมีความสุข ไม่อย่างนั้น เมื่อมีความเครียดก็จะลงกับเด็ก
- 6) ให้มีการ ยิ้ม ไหว้ ทักทายกัน เคยถามที่เขาอยากจะได้ จากเรา คือให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีรอยยิ้ม ทุกครั้งเมื่อเข้ามายังโรงเรียน ก็จะสอบถามทุกข์สุข กับนักเรียน ทำทุกๆ วัน เป็นวัฒนธรรม มีกิจกรรมสังสรรค์ นันทนาการ ครูชอบร้องเพลง มีความสุข เป็นโลกของความสนุก มีความสุข จัดให้มีกิจกรรมเยี่ยมบ้านครู ทำเป็นรายเดือน คนที่เป็นเจ้าภาพ ก็เตรียมการกันมากหน่อย แต่ละคน ก็นำอาหารไปด้วย ทำให้ได้รู้จักกับญาติพี่น้องเขาได้ ถึงเวลาสามทุ่มก็ร้องเพลง karaoke ร่วมกัน
- 7) มีโครงการศึกษาดูงานประจำปี ชื่อว่า “เที่ยวทั่วไทย ใครไม่ไปเสียดายแยะ” ให้ครอบครัวไปได้ด้วย ระหว่างการเดินทางเราร้องเพลงกันสนุก สนาน ครั้งที่แล้วเดินทางไปจังหวัดน่าน ไปที่ขุนสถาน ทุกคนมีความสุขมาก รวมทั้งเคยไปที่แม่คำปอง จ. เชียงใหม่ ไป จ. อุบลฯ ตัวผมเองจะร้องเพลงร่วมกันกว่า 300 เพลง ทั้งร้องทั้งเล่น ผู้อำนวยการโรงเรียนก็เล่น ทุกคนต่างก็ได้เล่น ทุกคนอยากจะมีกิจกรรมนี้ ผมจะเขียนโปรแกรมกิจกรรมด้วยตนเอง เขียนไปตามภาษาของผม
- 8) มีการตรวจสุขภาพคุณครูประจำปี



## ความสุขสำหรับนักเรียน

แนวคิดการบริหารองค์กรให้มีความสุข คือ ผู้บริหารมีแนวคิดมุมมองว่าเด็กๆ ทุกคนสามารถพัฒนาได้ การให้ความรักก่อนให้ความรู้ ให้อภัย ให้ออกาสกับเด็ก และทำหน้าที่เสมือนพ่อแม่คนที่สอง ให้กับเด็กนักเรียน

1) เริ่มจากสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ สถานที่ แม่โรงเรียนของเรา จะเป็นโรงเรียนเล็กๆ แต่เด็กนักเรียน เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ แสดงว่าผู้ปกครอง ไว้วางใจเราเขาเรียนรู้ผ่านความสุขคือ ได้เรียนในบรรยากาศของห้องแอร์เราพร้อม ที่จะจัดให้นักเรียน ก่อนที่จะจัดสำนักงานให้ครู เราต้องให้เด็กๆ ก่อนเขาต้องการ อะไรก็ให้ก่อน สิ่งอำนวยความสะดวก หากอยากจะได้สิ่งที่ดี ก็จะต้องให้สิ่งที่ดีแก่เขา



- 2) หากเด็กนักเรียนมีการไปสอบ ณ ที่ใด ก็พาเขาไปร่วมเข้าสอบ และคอยดูแล มีการจัดตั้งเงินกองทุน ซึ่งได้มาจากการทอดผ้าป่า สำหรับการศึกษาเด็กนักเรียน บางครั้งมีการออกค่าเรียนเสริมให้กับเด็ก หรือพาเด็กนักเรียนไปสอบ
- 3) ด้านสุขภาพ มีการส่งเสริม ด้านกีฬา กีฬาต้านยาเสพติด ทำประจำปี คุณครูร่วมกิจกรรมกับเด็ก เช่น กิจกรรมพื้นบ้านต่างๆ
- 4) เด็กมีการแนะนำการแสดงให้ผู้บริหารโรงเรียน และให้ท่านเป็นที่ปรึกษา มาซ้อมเต้นให้ห้องอาจารย์ เต้นให้อาจารย์ดู เพื่อที่จะแนะนำ มีฝึกซ้อมการแสดง รวมทั้งการแสดงละคร หรือละครเวที และมีการจัดครูไปส่งเด็กที่บ้านสำหรับเด็กที่บ้านอยู่ไกล
- 5) ให้มีการอวยพระวันเกิด เราจะนำร้องเพลงอวยพรวันเกิด เป็นภาษาไทย ร้องกันบริเวณหน้าเสาธง ร้องเพลงให้แก่กัน ได้สังเกตดูสีหน้าแววตา ของคนที่ได้รับการอวยพร เขามีความสุข หรือเมื่อมีโอกาสที่จะได้แสดงความยินดีต่างๆ ก็จะทำให้เขามีกำลังใจ บอกกล่าวให้รู้กันบริเวณหน้าเสาธง
- 6) มีการไปทัศนศึกษาที่วัฒนธรรมทอง พาเด็กไปเข้าค่าย เวลาไป ไปทั้งโรงเรียน จะหยุดพร้อมกัน และแบ่งคุณครูดูแลเด็ก
- 7) เด็กนักเรียนก็จะมียกของของเด็ก จะได้รับเกือบทุกคน คือการดูแลเด็กจะมีการเก็บข้อมูลเด็ก โรงเรียนที่ดีต้องพัฒนาเด็กเป็นรายคนได้ และจากข้อมูลก็นำมาประเมิน ดูจากคะแนนความประพฤติ การทำดี เน้นการทำดี เน้นเรื่องบวก มีการทำธนาคารความดีบันทึกลงคอมพิวเตอร์พอถึงสิ้นปีก็มีการรวบรวมคะแนนว่าใครมีคะแนนความดีสูงตามเกณฑ์ เทำนี้ก็จะมีการมอบรางวัลให้ รวมถึงการให้ผู้ปกครองด้วย ออกไปรับด้วยกัน จะคัด 50 สุดยอดของเด็ก มีประกาศว่าใครเป็น 50 สุดยอด เป็นการเข้าสู่โครงการเด็กดีศรีสิงห์ ของจังหวัด
- 8) เรื่องเด่น คือกิจกรรมหน้าเสาธง คุณธรรมหน้าเสาธงและเป็นจุดที่ครูกับนักเรียนอยู่ด้วยกันประจำทุกวัน เริ่มตั้งแต่สัญญาณเพลง เริ่มเข้าแถว มีการสลับชั้น เขาจะดูแลกัน และให้เด็กจัดทำสวดมนต์เอง นั่งสมาธิ มีการแจกสมุดเพลงให้เด็ก อาจารย์รวบรวม และเด็กร่วมเสนอเพลง และจะมีเพลงประจำของแต่ละวัน ตั้งแต่ จันทร์-ศุกร์ แต่ละวันจะมีการพูดถึง พระราชากรณียกิจของพระเจ้าอยู่หัว และเพลงปลุกใจ ที่รักแผ่นดิน รักชาติ ทุกเพลงมีความหมาย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง

การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การปฏิสัมพันธ์คือต้องมีทั้งผู้เรียน และผู้สอนคุณ  
สื่อดีแค่ไหน แต่ถ้าปฏิสัมพันธ์ไม่ดีมันปิดกั้นเลย บางครั้งสื่อไม่ได้ดีมากมาย แต่การ  
ปฏิสัมพันธ์ดี คุณครูก็จะมีใจเด็กได้ง่าย พื้นฐานของเรื่องนี้ คือความเมตตา  
ของคุณครู การดูว่าใครเป็นครูที่แท้จริงให้ดูที่ความเมตตา ที่มีต่อเด็กที่ออกมาจาก  
การกระทำ คำพูด กิริยาที่ทำกับเด็ก ทำทางเด็กสามารถรับรู้ได้

พวกเราเห็นร่องรอยของความพยายาม การสอนนักเรียน มีการเปลี่ยนแปลง  
ตลอด เปลี่ยนกลุ่ม ไม่เหมือนกับโรงงาน เราได้ขีดเขียนสร้างความศรัทธา ผลักดัน  
ให้สรรคสร้าง ใช้สติปัญญา ต้องเมตตา สามัคคี ทำงานต้องได้เพื่อน ถ้าคุณอยากมี  
ความสุขตลอดชีวิต จงช่วยเหลือผู้อื่นครับ..

“กล่าวโดยสรุป โรงเรียนสิงหพาทู “ประสานมิตรอุปถัมภ์” ใช้กิจกรรมเสริมสร้าง  
วัฒนธรรมทำให้เกิดสุขภาวะองค์กร เรียนรู้การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม”

ทั้งนี้ โรงเรียน ได้รับเกียรติจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี คัดเลือกให้เป็น  
องค์กรสุขภาวะต้นแบบนำร่องที่จะเป็นตัวอย่างการสร้างความสุขในองค์กรประเภท  
สถาบันการศึกษา ได้ร่วมจัดนิทรรศการ ในวันเปิดตัวโครงการองค์กรสุขภาวะ  
ของจังหวัดสิงห์บุรี (Kick Off) เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2555 ณ โรงแรมโกลเด้นท์  
ดราagoonรีสอร์ท จังหวัดสิงห์บุรี และครั้งที่สองได้ร่วมเป็นวิทยากรในกิจกรรม  
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาวะ เครือข่ายกลุ่มเจ้าพระยาहरราช สำหรับ  
ผู้บริหารองค์กร จัดโดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี และสภาอุตสาหกรรม  
จังหวัดอ่างทอง ที่โรงแรมไชยรุ่งแสงพาเลส จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อวันที่ 21  
พฤศจิกายน 2555 ใน และได้เปิดโรงเรียนต้อนรับคณะผู้เข้าฝึกอบรมสัมมนา  
ดังกล่าว เพื่อเยี่ยมชมในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2555 ซึ่งถือว่าเป็นการได้รับเกียรติ  
เป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณทุกหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ได้ให้การสนับสนุนแก่  
โรงเรียนเป็นอย่างดี...



## องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวาง อำเภออินทร์บุรี

นายธิตีพงศ์ ศักดิ์ชัยสมบูรณ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวาง กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ถูกกำหนดขึ้นมาตามรัฐธรรมนูญเพื่อแก้ไขปัญหา สร้างความกินดีอยู่ดี บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้บริการแก่ชุมชนท้องถิ่น บุคลากรของ อบต. ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ นักการเมืองท้องถิ่นฝ่ายปกครอง ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และประชาชน จะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และมององค์กรแห่งนี้เสมือนที่คล้ายทุกข์ ทำให้เกิดความสุขกับทุกคน ดังคำขวัญ ของ อบต. คือ ตั้งใจ การให้ ใส่ใจ การเรียนรู้พัฒนาสร้างสุข เพิ่มศักยภาพต่อองค์กร ทุกวันนี้ ผมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวาง สมัยที่ 2 ชีวิตการทำงานเริ่มต้นจากการที่ตนเองอยากจะเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะคิดว่าตัวเองจะสามารถทำอะไร ได้ดีกว่า ตอนมาเป็นครั้งแรก ก็รู้สึกงงๆ ก็ไม่รู้วิธีการทำงาน แต่ก็ได้ศึกษาเรียนรู้ ชอบแนวคิดของนาย ลี กวนยู อดีตนายกของประเทศสิงคโปร์ซึ่งประเทศเขาไม่มีทรัพยากรธรรมชาติอะไรมากมาย แต่ทำไมเขาจึงพัฒนาไปได้ไกล ซึ่งเห็นได้ว่า เป็นเพราะเขาทุ่มเท กับสิ่งที่เขา มีอยู่ คือ “คน” ผมจึงได้ความคิด ว่าเราต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ตอนแรก การทำงานจะเน้นไปที่การพัฒนาสร้างโครงสร้างพื้นฐานแต่ก็คิดว่าไม่ได้อะไรแม้ทำไปประชาชน ก็ยังเรียกร้องร้องเรียน และไม่ได้ให้แนวทางแก้ไขด้วยเลยมีความคิดว่าจะทำอย่างไรเลย คิดว่าเราจะต้องพัฒนาให้ได้ในเรื่องสี่มิติหลัก ของการพัฒนา เช่น ในเรื่องของที่อยู่อาศัย ตอนนั้นผมกล้าที่จะบอกต่อๆ กันไปบอกกับพนักงานว่า “คุณไม่ต้องกลัวว่าผมจะตำหนิว่ากล่าวตักเตือน ผมอยากจะทำให้ ทุกคน ได้ทำงาน ทำเพื่อคนอื่น จะได้ผลดีแน่นอน” เรื่องการเมืองท้องถิ่นย่อมจะมีบุคคลที่เขามีความผูกพันกับผู้บริหารคนก่อนก็เป็นการยากที่จะทำให้เขายอมรับเราที่เป็นผู้บริหารใหม่ เพราะสังคมไทยเคารพผู้อาวุโสเพราะฉะนั้นจะต้องทำอย่างเดียวกับที่เราจะแก้ไขปัญหาอะไรให้กับเขาได้บ้าง ตอนนี ผมทำงาน มาเป็นปีที่ 8 ได้ทำให้เขาเห็นว่า “เขาฟังเราได้” ตอนนีไม่ต้องทำเอง แต่มีกองทุน เกิดขึ้นมากที่สุด ใช้กลุ่มทำ ให้ชาวบ้านทำ มีมากที่สุด ในจังหวัดสิงห์บุรี

องค์กรต้นแบบ

**“องค์กรแห่งความสุข”**

กลุ่มข้าราชการรวมพลเรื่องง่าย พ.ศ. 2556 - 2557



เราต้องอยู่ในสังคมให้ได้ ไม่อย่างนั้น เราจะอยู่ในสังคมไม่ได้ ได้ทำงานกับสังคม สร้างความสุข ให้กับประชาชนมามาก ตอนนี้ไม่มีเรื่องร้องเรียน ต้องทำให้เขาเห็น เขาดู เขาจะได้เชื่อมั่นว่าเราทำได้ ผมอยากจะทำให้ องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นเหมือน บัมน้ำมันเจ็ด คนที่มาที่ อบต.เพราะเขา มีความทุกข์ จะทำอย่างไร เมื่อเขามีความสุข และเดินเข้ามาหาเรา เขานำความสุขมาให้เรา มา แบ่งปันกัน เราจะรู้ว่า ใครมีความทุกข์อะไร การทำงานต่างๆ เราจะเปลี่ยนเร็วไม่ได้ไม่อย่างนั้น คนเขาจะต่อต้าน

ในปีใหม่นี้ ผมอยากจะมีโครงการคลายเครียด อยากจะให้มีการนำเสนอปัญหา แลกกับของรางวัล ทำกิจกรรมกับชาวบ้าน แบบซ้ำๆ ไม่ต้องเครียด เราจะต้อง รู้ให้ได้ว่า “ความจำเป็นคืออะไร ต้องแก้ไขก่อน ส่วนความต้องการ มาทีหลังครับ”

อบต. ท่างาม ได้รับเกียรติจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี คัดเลือก ให้เป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบนำร่อง ที่จะเป็นตัวอย่งการสร้างความสุขในองค์กร ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับจัดนิทรรศการ และส่งวิทยากร เข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์การสร้างความสุขในองค์กรในวันเปิดตัวโครงการ องค์กรสุขภาวะของจังหวัดสิงห์บุรี (Kick Off) เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2555 ณ โรงแรมโกลเด้นท์ ดราก้อนรีสอร์ท จังหวัดสิงห์บุรี และครั้งที่สอง ในกิจกรรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาวะเครือข่ายกลุ่มเจ้าพระยาहरราช สำหรับผู้บริหาร โครงการของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทองที่โรงแรมไชยรุ่งแสงพาเลส จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555 ใน และได้เปิดสำนักงานต้อนรับ คณะผู้เข้าฝึกอบรมสัมมนาฯ ดังกล่าว เพื่อเยี่ยมชมในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2555 ซึ่งถือว่าเป็นการได้รับเกียรติเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกหน่วยงานภาคีเครือข่าย ที่ได้ให้การสนับสนุนแก่ อบต. เป็นอย่างดี...

สุดท้ายนี้ขอกล่าวว่าองค์กรแห่งนี้จะเป็นสถานที่แห่งความสุขของคนทุกคนในชุมชน โดยพวกเราจะเป็นผู้ประสานที่ดี คือ ประสานงบประมาณ, คน, หน่วยงาน, พื้นที่และกิจกรรม ที่จะก่อให้เกิดเป็น “องค์กรสุขภาวะ” หรือ Happy Workplace ครับ...

องค์กรบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภออินทร์บุรี  
ที่ตั้ง : ถนนเลียบบคลองชลประทาน หมู่ที่ 3 ต.ท่างาม  
อ.อินทร์บุรี จ. สิงห์บุรีโทร. / โทรสาร 036-581182  
www. Tarngam.go.th





## บริษัท เอช บีซี เทเลคอม จำกัด

เอช บีซี เทเลคอม (HBC Telecom) เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด และบริษัทอีตาซีเคเบิ้ล จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ก่อตั้งด้วยเงินลงทุน 60 ล้านบาท เมื่อปี พ.ศ. 2525 เพื่อผลิตสายเคเบิลโทรศัพท์ใช้ในประเทศลดการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศโดยตั้งโรงงานที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ในปีพ.ศ. 2532 บริษัทเพิ่มเงินลงทุนเป็น 100 ล้านบาท และขยายการผลิตสายอิลีคทรอนิค

ในปีพ.ศ. 2533 บริษัทย้ายโรงงานมาตั้งที่อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ในปี พ.ศ. 2540 ตั้งโรงงานแห่งที่ 2 ที่นิคมอุตสาหกรรมอินทรา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีเพื่อผลิตสายเคเบิลสื่อสาร

ไฟเบอร์ออปติกส์จำหน่ายให้แก่ทีโอที, กสท โทรคมนาคม, เอไอเอส, ทูคอปอเรชั่น, การไฟฟ้านครหลวง, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ หน่วยงานอื่นๆ อีกมากมาย

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมบาลเรือข้าม พ.ศ. 2556 - 2557

## แนวคิดของบริษัทในการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ใช้แนวคิดที่ว่า "คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก" พนักงานใช้ชีวิตประจำวันในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ดังนั้นถ้ามี ความสุขในการทำงานแล้ว สินค้าที่ผลิตก็จะมีคุณภาพ กิจกรรมความสุขที่บริษัท ได้จัดให้แก่พนักงานได้แก่

- ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ซึ่งจะนำข้อเสนอต่างๆ ไปสู่การพัฒนาปรับปรุงซึ่งจะเป็นประโยชน์ และสร้างความสุขและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ช่วงครึ่งปี และปลายปีเป็นการขอบคุณพนักงาน และได้มี ส่วนร่วมในการสร้างกิจกรรมความสุขร่วมกัน
- จัดให้มีช่วงเวลาพักระหว่างทำงานโดยจัดสถานที่พักผ่อนในพื้นที่ทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานได้มีกิจกรรมสนทนาพูดคุย ซึ่งกันและกัน
- เพื่อลดปัญหาหนี้ในระบบบริษัทได้สนับสนุนให้จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในบริษัท ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์มาก เพราะนอกจากเป็นการส่งเสริมการออมแล้วยังเป็นการให้กู้ยืมแก่พนักงานเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นการลดภาระ ในเรื่องหนี้สินและรายจ่ายของพนักงานได้มากขึ้น
- จัดหาเครื่องออกกำลังกายเพื่อดูแลสุขภาพซึ่งแต่ละคนจะได้ใช้เวลา แม้แต่เพียงช่วงสั้นๆ ในการดูแลตัวเองและที่สำคัญคือทุกคนสามารถฝึกฝน ได้ด้วยลำพังตัวคนเดียวได้ ไม่จำเป็นต้องมีเพื่อนๆ มาร่วมกิจกรรม ดังเช่นการฝึกซ้อมกีฬาเป็นทีมก็สามารถทำได้
- เข้าร่วมงานบุญ งานศรัทธาของพนักงานพร้อมมีเงินช่วยเหลือเป็นการแสดงออก ซึ่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกันฉันท์พี่น้องแสดงมุทิตาจิตความห่วงใยความรักที่มีต่อกัน
- ให้รางวัลพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานาน 10, 20, 30 ปี เป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่มีความตั้งใจ อุทิศตน มีความมั่นคงทางจิตใจที่จะทำงานกับบริษัทอย่างยาวนาน
- จัดให้มีการตรวจสมรรถนะร่างกายของพนักงานนอกเหนือจากการตรวจสุขภาพประจำปีซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ดูแลตนเองให้มีความสมบูรณ์ของร่างกายอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับเกียรติจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี คัดเลือกให้เป็น  
องค์กรสุขภาวะต้นแบบนำร่องที่จะเป็นตัวอย่างการสร้างความสุขในองค์กร  
ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ได้ร่วมจัดนิทรรศการ และจัดส่งวิทยากรเข้าร่วม  
แบ่งปันประสบการณ์การสร้างความสุขในองค์กรในวันเปิดตัวโครงการองค์กร  
สุขภาวะ ของจังหวัดสิงห์บุรี (Kick Off) เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2555 ณ  
โรงแรมโกลเด้นท์ ดราก้อนรีสอร์ท จังหวัดสิงห์บุรี และครั้งที่สอง ในกิจกรรม  
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาวะเครือข่ายกลุ่มเจ้าพระยาพระราชสำหรับ  
ผู้บริหารองค์กร จัดโดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี และอ่างทอง ที่โรงแรม  
ไชยรุ่งแสงพาลีส จังหวัดสิงห์บุรี เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555 ใน  
และได้เปิดโรงงานต้อนรับคณะผู้เข้าฝึกอบรมสัมมนาฯ ดังกล่าว เพื่อเยี่ยมชมใน  
วันที่ 21 พฤศจิกายน 2555 ซึ่งถือว่าเป็นการได้รับเกียรติเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณ  
ทุกหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ได้ให้การสนับสนุนแก่บริษัท ฯ เป็นอย่างดี...



### บริษัท นอร์สเค้ สคู้ค (ประเทศไทย) จำกัด

นอร์สเค้ ซึ่งมีหลักทรัพย์จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ประเทศนอร์เวย์ คือ กลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายกระดาษหนังสือพิมพ์ (Newsprint) และกระดาษสำหรับงานพิมพ์นิตยสาร (Magazine Paper) รายใหญ่ของโลกโดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศนอร์เวย์ และมีฐานการผลิต 14 แห่งตั้งอยู่ใน 11 ประเทศในแถบทวีปยุโรป อเมริกาและเอเชีย

บริษัท นอร์สเค้ สคู้ค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยที่ Norske Skog ถือหุ้นอยู่ในสัดส่วนร้อยละ 94.12 ของหุ้นที่ออก และจำหน่ายแล้วทั้งหมด ประกอบธุรกิจโดยการผลิต และจัดจำหน่ายกระดาษหนังสือพิมพ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลด้วยระดับกำลังการผลิตประมาณ 125,000 ตันต่อปี โดยมีสำนักงานใหญ่ และโรงงานตั้งอยู่ในจังหวัดสิงห์บุรี

ที่อยู่ 64/3 สายเอเชีย ตำบลโพทรวม อำเภอเมืองสิงห์บุรี สิงห์\_บุรี 16000





## บริษัท เอฟ เอ็ม ที (ประเทศไทย) จำกัด

FMT (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นสนามชั้นนำของแคลเซียมคาร์บอเนตที่เป็ยกผลิตในประเทศไทยผลิตภัณฑ์ของเราจะขายให้กับอุตสาหกรรมกระดาษ และสี

### Raw Material

"WGCC แบบสารละลายมีการผลิตอย่างดี และพิถีพิถัน ภายใต้ขั้นตอนการคัดสรรวัตถุดิบ ที่มีคุณลักษณะสูง ทั้งในด้านความขาว (Whiteness) และความสว่าง (Brightness) ซึ่งเราสามารถควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบได้จากทางเหมืองที่มีคุณภาพ และผ่านการควบคุมอย่างเข้มงวด"

### Wet ground calcium carbonate - FMT series

- ผลิตภัณฑ์แคลเซียมคาร์บอเนตชนิดเหลวชั้นใช้สำหรับเป็นสารตัวเติมหรือเป็นสารเคลือบ
- ด้วยเทคโนโลยีในการบำบัดแบบเฉพาะทางที่ไม่เหมือนใคร ทำให้เราได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง
- ด้วยอนุภาคที่มีความละเอียดสูงจึงสามารถทำหน้าที่เป็นทั้งสารตัวเติม และสารเคลือบได้ ทั้งนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้อีกด้วย

องค์กรต้นแบบ

**"องค์กรแห่งความสุข"**

กลุ่มเจ้าพระยาธรรมและเครื่องสำอาง พ.ศ. 2556 - 2557



### Corporate Social Responsibility

- บริจาคเครื่องทำน้ำเย็นให้กับโรงเรียนในจังหวัดสิงห์บุรี
- ให้อินปูนเพื่อปรับปรุงสภาพพื้นดินโดยรอบ
- การช่วยเหลือสังคมในช่วงเหตุการณ์น้ำท่วม ปี 2554

### Quality Assurance

การควบคุมคุณภาพของสินค้าคุณภาพของผลิตภัณฑ์จะมีการตรวจสอบในทุก ๆ ชั้นของกระบวนการผลิต ในห้องปฏิบัติการ (Laboratory) ที่มีความทันสมัย และเป็นสากล

### โรงงาน

78 หมู่ 1, ถนน สายเอเชีย กม.71 ตำบลบ้านหม้อ อำเภอบรรพตพิสัย  
จังหวัดสิงห์บุรี 16120. โทรศัพท์ : (+66) 36 538017-8 แฟกซ์ : 538019

# องค์กรสุขภาวะต้นแบบ จังหวัดชัยนาท

## บริษัท บางกอกรับเบอร์สหรัตัน จำกัด

โดยนายพิทักษ์ เสียงหอม ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท บางกอกรับเบอร์สหรัตัน จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มแพน เครือสหพัฒนาพิบูล ตั้งอยู่เลขที่ 225 หมู่ที่ 3 ต.คู้้งสำเภา อ.มโนรมย์ จ.ชัยนาท พื้นที่ทั้งหมด 28 ไร่ เริ่มดำเนินการผลิต วันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ภายใต้ Brand Capezio , PAN , Sofit , Carestep , Kappar ซึ่งมีกำลังการผลิต จำนวน 3 แสนคู่ต่อเดือน และมีพนักงานทั้งหมด 1,275 คน (ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556) เป็นพนักงานชาย จำนวน 467 คน พนักงานหญิง จำนวน 808 คน

สถานที่ตั้งโรงงาน : 225 หมู่ที่ 3 ต.คู้้งสำเภา อ.มโนรมย์ จ.ชัยนาท

ทุนจดทะเบียน : 218 ล้านบาท

เริ่มดำเนินการผลิต : 20 พฤศจิกายน 2540

ประธานคณะกรรมการ : ดร. ณรงค์ โชควัฒนา

ลักษณะธุรกิจ : รับจ้างผลิตรองเท้าสำเร็จรูปเพื่อส่งออก  
และจำหน่ายภายในประเทศ

การตลาด : ตลาดต่างประเทศ 80% ภายในประเทศ 20%

กำลังการผลิต : 300,000 คู่/เดือน

ยอดขาย : 50 – 70 ล้านบาท / เดือน

สินค้าที่ผลิต : รองเท้าเดินร่า CAPEZIO ,DECATHLON

รองเท้าฟุตบอล PAN ,DIADORA ,GRANDSPORT

รองเท้าที่เป็น Brand ของบริษัท ฯ : CARE – STEP ,SOFIT



บริษัทฯ ให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาพนักงานอย่างสมดุล ต่อคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นทุนที่มีชีวิต ซึ่งสามารถเจริญงอกงาม และเติบโตได้อย่างไร้ขีดจำกัด ขณะที่องค์ความรู้เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องจักร โครงสร้างองค์กรระบบบริหารจัดการ จัดการเป็นทุน ที่ไม่มีชีวิต มาซ่อมแซม ดัดแปลง ปรับเปลี่ยนหรือวิจัย และพัฒนา ให้ดีขึ้นตลอดเวลาภายใต้กระแสการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงปัญหาที่เกิดขึ้น ย่อมมีความหลากหลายมีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากต่อการคาดคะเนแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีความเข้มแข็ง เท่านั้น จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งเราควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพงานที่ดีมี ประสิทธิภาพ เพิ่มความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า

และเมื่อวันพุธที่ 27 มิถุนายน 2555 บริษัทฯ ได้ร่วมกับทางสภาอุตสาหกรรม จังหวัดชัยนาท เพื่อเข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Chainat Happy Workplace) ณ โรงแรมชัยนาทธานี อ.เมือง จ.ชัยนาท ในการสนับสนุนโดย สำนักงาน กองทุนสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อทำเครื่องมือ Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) มาสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยผ่านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

- ฝ่ายผู้บริหาร มีการรับรู้ เข้าใจ และสนับสนุน
- ฝ่ายหัวหน้างาน มีการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม
- ฝ่ายพนักงาน มีการรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติได้

**Happy 8 (ความสุข 8 ประการ )**

ในรูปแบบกิจกรรมซึ่งมีคณะทำงานทำกิจกรรมดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) - ร่างกายและจิตใจ เน้นการออกกำลังกาย เช่นกิจกรรม
  - กายบริหารก่อนเข้าทำงาน 20 นาที
  - กีฬาภายใน / ภายนอก
  - ตรวจสุขภาพ / ศูนย์สุขภาพ
  - โรงงานสีขาว
  - โครงการเครือข่ายงดเหล้าภาคอุตสาหกรรม (เครือข่าย สสส.)

2. Happy Heart (น้ำใจดี) - ความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทร  
 เช่นกิจกรรม - บริจาคโลหิต  
 - การเยี่ยมเยียน ให้กำลังใจ  
 (ผู้เจ็บไข้ได้ป่วย / อุบัติเหตุ)  
 - การคลอดบุตร  
 - การช่วยเหลือช่วงน้ำท่วม / งานประเพณี
3. Happy Brain (ใฝ่รู้) - เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ  
 เช่นกิจกรรม - ฝึกอบรม / ดูงาน  
 - INTERNET  
 - ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ  
 - การจัดประกวดนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์
4. Happy Soul - มีความศรัทธาในศาสนา  
 และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต  
 เช่นกิจกรรม - ไหว้พระ 9 วัด  
 - ทำบุญตักบาตร (วัยขึ้นปีใหม่)  
 - นิมนต์พระมาแสดงธรรม  
 (พระพยอม / วัดพระบาทน้ำพุ)  
 - กิจกรรมทางศาสนา (ถวายเทียนพรรษา)
5. Happy Money - รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่มีหนี้ ประหยัดอดออม  
 เช่นกิจกรรม - ชมรมสัจจะออมทรัพย์  
 - ตลาดนัดในโรงงาน  
 - สินค้าสวัสดิการ
6. Happy Family - มีครอบครัวที่อบอุ่น สร้างความรัก ความผูกพัน  
 ในครอบครัว  
 เช่นกิจกรรม - กิจกรรมวันพ่อ วันแม่  
 (ประกวดเรียงความ พระคุณพ่อ - แม่)  
 - มุมนมแม่

## 7. Happy Society

เช่นกิจกรรม

- สังคมดี - มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อต่อชุมชน
- ชมรม 10 บาท เพื่อสังคม  
(ผู้ยากไร้ / เลี้ยงอาหาร กลางวัน คนชรา/  
เด็ก-เยาวชน / กิจกรรมวันเด็ก / ปลูกต้นไม้)
- บริจาคสิ่งของ (ช่วงปกติ / ภัยธรรมชาติ)
- เยี่ยมชม ดูงาน / ฝึกงาน
- สนับสนุนสินค้า OTOP (จำหน่ายสินค้า)

## 8. Happy Relax (ผ่อนคลาย) – สร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายจากการทำงาน

เช่นกิจกรรม

- ประกวดร้องเพลง
- งานสังสรรค์ปีใหม่
- กีฬามหาสนุก / แข่งดำส้มตำ

### ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม 2 ประการ

1. การมีส่วนร่วมโดยให้เจ้าของปัญหา เป็นกลไกหลัก (พนักงาน) ในการแก้ปัญหา และเป็นเจ้าของการตัดสินใจ ส่วนผู้เกี่ยวข้องเป็นกลไกรอง (ผู้บริหาร/หัวหน้างาน) เพื่อช่วยสนับสนุน ทำหน้าที่เอื้อ และอาหารให้กลไกหลักสามารถ ตัดสินใจได้ถูกต้องมากขึ้น เช่นการให้คำปรึกษา
2. การเรียนรู้ร่วมกันเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ จะทำให้เกิดการเอื้ออาทรต่อกัน จากนั้นจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และจะพัฒนาต่อไปจนเกิดการจัดการร่วมกัน 5 ขั้นตอน คือ รวมคน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปผล และร่วมรับผล ส่งผลให้เกิด พลังใจ พลังความคิด พลังจัดการ และพลังปิติ ตามมาเป็นลำดับ

### ปัจจัยความสำเร็จ

1. ความพึงพอใจ
2. อัตราการลาออก หยุตงาน ลาป่วย ลดลง
3. ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ
4. ด้านจิตใจ พนักงานมีความสุขในการทำงาน
5. ความรักความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร



## บริษัทไบโอ-แมส เพาเวอร์ จำกัด

โรงไฟฟ้า ไบโอ-แมส เพาเวอร์ เป็นโรงไฟฟ้าชีวมวลแห่งแรกของประเทศไทย ที่จำหน่ายไฟฟ้าเข้าสายส่งของ กฟผ. และเป็นแห่งเดียวในจังหวัดชัยนาทใช้เชื้อเพลิงจากเศษวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร เช่น แกลบ ฟางข้าวเศษไม้ เป็นต้น โดยโรงไฟฟ้า ตั้งอยู่บนพื้นที่ 54 ไร่ ใน ตำบล มะขามเต่า อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีกำลังการผลิต 6 เมกะวัตต์ ซึ่งเทียบได้กับปริมาณร้อยละ 30 ของความต้องการ ไฟฟ้าในจังหวัดชัยนาท โดยไฟฟ้าที่ผลิตได้นี้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) รับซื้อจำนวน 5 เมกะวัตต์ ตามระเบียบการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้า รายเล็ก (SPP) มีระยะสัญญา 25 ปี

## ความเป็นมา

บริษัท ไบโอ-แมส เพาเวอร์ จำกัด มีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่น ที่จะมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ระบบพลังงานของประเทศซึ่งเป็นพื้นฐานใน การพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคม โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในประเทศ ให้คุ้มค่าและกลมกลืนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสังคมไทยรวมทั้งเป็นส่วน หนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาโลกร้อน และการนำเข้าพลังงานฟอสซิลจากต่างประเทศ

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าพระยาพระรามและเครือฯ ช.บ. 2556 - 2557



ทางบริษัทได้จัดกิจกรรมให้กับพนักงานและชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับโรงงานให้เกิดความสุขในหมู่พนักงานด้วยกันพร้อมกับสร้างมิตรไมตรีกับชุมชนรอบโรงงาน กิจกรรมที่บริษัทได้จัดขึ้นเป็นประจำได้แก่

- การแข่งขันกีฬาภายในโรงงานและกับชุมชน
- จัดงานเลี้ยงประจำปีและมอบของขวัญให้กับพนักงาน
- จัดทำบุญตักบาตรและร่วมงานประเพณีประจำปี
- จัดกิจกรรม-เลี้ยงอาหาร-แจกของขวัญเนื่องในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ
- จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน
- ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม
- เลี้ยงอาหารผู้สูงอายุวันสงกรานต์
- สร้างห้องคอมพิวเตอร์และเครื่องกวดน้ำดื่มให้กับโรงเรียน
- จัดให้นักเรียนผู้สนใจเข้ามาทัศนศึกษาและเยี่ยมชมโรงงานให้ความรู้กับนักเรียนในชุมชน
- ผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมต่างของบริษัททำให้พนักงานมีความร่วมมือ

ร่วมใจสามัคคีทั้งในโรงงานและชุมชนโดยรอบโรงงานพนักงานสามารถอยู่แบบพี่น้อง พุดคุยกันได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทำให้มีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความสุขทั้งที่ทำงานและที่บ้าน

**คู่มือการตรวจประเมินตรวจติดตาม  
และระบบการให้ข้อเสนอแนะ  
การพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ  
กลุ่มเครือข่ายเจ้าพระยาพระธาตุนคร  
พ.ศ. 2556 - 2557**

**สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชัยนาท  
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี  
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดอ่างทอง**

## คำนำ

เอกสารคู่มือเล่มนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับเทคนิคการตรวจประเมินตรวจติดตาม และระบบการให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรที่ได้รับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กร สุขภาวะต้นแบบ ของกลุ่มจังหวัดที่เรียกว่า “กลุ่มเจ้าพระยาहरราช” ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ซึ่งผู้ที่จะนำข้อมูล ไปใช้ประโยชน์ได้แก่ผู้บริหารโครงการองค์กรสุขภาวะของแต่ละหน่วยงานที่สนใจ ที่จะพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมิน และการจัดตั้งคณะผู้ตรวจติดตามภายในองค์กร และคณะที่ปรึกษาโครงการของสภาอุตสาหกรรม “กลุ่มเจ้าพระยาहरราช” ที่จะใช้ ในการตรวจประเมินผลความก้าวหน้า และการประเมินสู่การเป็นองค์กรต้นแบบ โอกาสต่อไปรวมทั้งคำแนะนำในการสมัคร และเข้าร่วมโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของสภาอุตสาหกรรม “กลุ่มเจ้าพระยาहरราช” ในโอกาสต่อไป

## ความเป็นมาของโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace)

องค์กรสุขภาวะ หมายถึงองค์กรแห่งความสุข หรือความสุขในสถานที่ทำงาน มีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Healthy Organization และจะเรียกกันทั่วไปว่า Happy Workplace ความสุขดังกล่าวเป็นความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรในทุกระดับ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจตลอดจนสังคมการทำงานที่ทุกคน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์กร ที่มีสุขภาพ หรือสุขภาวะที่ดี สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนด ลักษณะขององค์กรสุขภาวะซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีสุขภาพหรือสุขภาวะที่ดี จะต้องมีความรู้คุณลักษณะของความสุขของบุคลากร 8 ประการหรือ Happy 8 ได้แก่

### 1) ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body)

หมายถึง การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

### 2) ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart)

หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

### 3) ความสุขด้านสังคม (Happy Society) หมายถึง การมีสังคมที่ดี

### 4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

### 5) ความสุขด้านสมอง (Happy Brain)

หมายถึง การมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

### 6) ความสุขด้านทางสงบสุข (Happy Soul)

หมายถึง การมีหลักศาสนายึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิต

### 7) ความสุขด้านการเงิน (Happy Money)

หมายถึง การมีเงิน วางแผนการใช้เงินให้พอใช้ พอเก็บ ไม่เป็นหนี้

หรือบริหารหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 8) ความสุขด้านครอบครัว (Happy Family)

หมายถึงการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง



และประสงค์ที่จะให้มีการขยายเครือข่ายการดำเนินการพัฒนาสร้างองค์สุขภาวะให้เกิดขึ้นในสังคมไทยโดยองค์กรเครือข่ายต่างๆที่มีอยู่ในพื้นที่ซึ่งสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลไกในการพัฒนาองค์สุขภาวะในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2553 สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นกลไกในการพัฒนาและขยายแนวคิดการสร้างองค์สุขภาวะให้กับภาคอุตสาหกรรม โรงงานต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดภายใต้การสนับสนุนงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยเชิญชวนผู้ประกอบการต่างๆ ให้เข้าร่วมโครงการและกิจกรรมองค์สุขภาวะเช่นกันโดยประสงค์ให้มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการขยายผลการดำเนินการไปยังภาคส่วนต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความสุขในองค์กรร่วมกันในอนาคต ดังนั้นจากจุดมุ่งหมายดังกล่าวสภาอุตสาหกรรมฯ จึงได้ผลักดันที่จะให้เกิดการสร้างความสุขโดยการเชิญหน่วยงานต่างๆ มาร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อจะได้นำและพัฒนาแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขให้แก่สมาชิกขององค์กร โดยการนำตัวอย่างจากองค์กรที่เป็นแนวทางที่ดีหรือที่เรียกว่าองค์สุขภาวะต้นแบบเป็นกลยุทธ์สำคัญ และนำไปขยายผลสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโอกาสต่อไป

ทั้งนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดให้แต่ละพื้นที่จังหวัดคัดเลือกองค์สุขภาวะต้นแบบเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเป็นองค์กรนำร่องให้เป็นแหล่งให้การศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ชุมชนทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2553 สสส. ได้คัดเลือกให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานเครือข่ายนำร่องในการพัฒนาความสุขในองค์กรในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนทั้งด้านองค์ความรู้ทางวิชาการและงบประมาณให้ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนากิจกรรมความสุขในสถานที่ทำงาน

ในระยะ พ.ศ. 2554-2557 สสส. ได้กำหนดเป้าหมายใหม่ ต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และการขยายผลการดำเนินงาน ไปยังภาคส่วนอื่นๆ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งจังหวัดใกล้เคียงที่เป็นภาคีเครือข่าย คือ จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะทำหน้าที่เป็น “เจ้าภาพ” ในการผลักดันโครงการองค์กรสุขภาวะของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดจังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง และถือว่าเป็นจังหวัดแม่ข่ายหรือบทบาทการเป็น “พี่เลี้ยง” ให้แก่จังหวัดเครือข่าย และเรียกชื่อของกลุ่มจังหวัดทั้ง 4 ว่า “กลุ่มเจ้าพระยาพระราช” ทั้งนี้ได้มีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด ที่สำคัญได้แก่การเกิดองค์กรสุขภาวะต้นแบบอย่างน้อย 12 แห่ง ภายในปี พ.ศ. 2557 การมีคู่มือมาตรฐานการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Manual) และมีคู่มือการตรวจประเมินตรวจติดตาม และระบบการให้ข้อเสนอแนะ (Internal Audit/Evaluation Manual) ฯลฯ เป็นต้น

ทั้งนี้กิจกรรมตรวจประเมินตรวจติดตาม และระบบการให้ข้อเสนอแนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าขององค์กรที่สมัครเข้าร่วมโครงการที่จะพัฒนาเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบซึ่งแนวทางการประเมินผลดังกล่าวเป็นแนวทางที่ใช้สำหรับการจัดทำแผนงาน และกำหนดกิจกรรมพัฒนาตามคำแนะนำของคณะที่ปรึกษาของโครงการ แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากองค์กรในที่ให้ความสนใจที่จะพัฒนาเป็นองค์กรสุขภาวะในมีความหลากหลายจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ที่เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน ซึ่งจำแนกออกเป็นกลายกลุ่ม เช่น อุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม มีทั้งประเภทองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่เป็น SME วิสาหกิจชุมชน ในความแตกต่างหลากหลายนี้ แม้จะจุดร่วมกันคือ การมีความสุขของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแต่การบริหารจัดการของแต่ละประเภทองค์กรมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในการจัดทำเอกสารการประเมินทางคณะที่ปรึกษาของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเครือข่าย “กลุ่มเจ้าพระยาพระราช” จึงได้กำหนดแนวทางการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยบริษัทเอกชน โรงงานอุตสาหกรรม ส่วนราชการ หรือองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันนับตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป และกลุ่มองค์กรขนาดเล็กประกอบด้วยบริษัทเอกชนโรงงานอุตสาหกรรมส่วนราชการหรือองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันน้อยกว่า 200 ลงไปเพื่อจะได้ทำให้เกิดความสอดคล้อง และการพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## องค์กรขนาดใหญ่ และมาตรฐานการประเมิน

### ความหมาย

องค์กรขนาดใหญ่ หมายถึงองค์กรที่มีจำนวนบุคลากร หรือพนักงานจำนวนมาก ซึ่งอาจจะยึดหลัก ว่า หากมีบุคลากรมากกว่า 200 คน ถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทั้งนี้ องค์กรขนาดใหญ่ อาจจะเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัท ที่เป็นหรือไม่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้

### ลักษณะโดยทั่วไปขององค์กรขนาดใหญ่

องค์กรขนาดใหญ่ จะมีลักษณะพิเศษ ที่เป็นการเฉพาะ เช่น

1) การจัดโครงสร้างองค์กร มีการจำแนกออกเป็นหน่วยงานย่อยหลายระดับ เช่น ระดับฝ่ายหรือแผนก

ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่จำแนกตามความชำนาญงานเฉพาะด้าน ฝ่ายหรือแผนก เช่น ดานการผลิต การตลาด ควบคุมคุณภาพ ฯลฯ เป็นต้น

2) มีสายบังคับบัญชาหลายระดับ สามารถจำแนกได้เป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น

3) มีพนักงานจำนวนมาก คือมากกว่า 200 คนขึ้นไป

4) มีสถานที่ทำงานขนาดใหญ่ หรือจำนวนหลายสาขาในการดำเนินกิจการ

5) การบริหารงานภายในอาจจะมีหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่สายงานทรัพยากรบุคคล เป็นการเฉพาะ ซึ่งมีหน้าที่ในการสรรหาพัฒนา และบำรุงรักษาบุคลากร และดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องหน้าที่ในการสร้างเสริมกิจกรรมความสุขของบุคลากร

6) องค์กรอาจจะมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือส่งเสริมความสุขในการทำงานที่เป็นทางการ

7) มีการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินในกิจกรรม หรือโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาวะ

8) อาจจะมีการจัดตั้งองค์กรในรูปแบบคณะกรรมการพนักงาน เช่น สหภาพแรงงาน หรือปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ

## รูปแบบของกิจกรรมความสุข

มีการจัดทำทำกิจกรรมส่งเสริมความสุขโดยผ่านระบบคณะกรรมการ หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมพัฒนาความสุข ในหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามแนวทาง Happy Workplace ซึ่ง สสส. ได้กำหนด

## วิธีการวัดประเมินผลกิจกรรมความสุขในการทำงาน

การวัดความสุขในองค์กร ยึดถือหลักการสำคัญ ใน 3 มิติ คือ

1. การวัดทางด้านปัจจัยนำเข้า ( Input) ซึ่งหมายถึงองค์กรมีนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดบุคคลผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโครงการที่จะพัฒนาความสุขในองค์กร
2. การวัดด้านกระบวนการ (Process) เป็นการวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพัฒนาความสุขในองค์กร เช่น การให้การศึกษาฝึกอบรมพนักงาน การประชาสัมพันธ์ การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และการมีแผนปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. การวัดทางด้านผลผลิต (Output) ซึ่งเป็นการวัดผลระดับความสุขที่พนักงานในองค์กรพึงมีในช่วงระยะเวลาต่างๆ พิจารณาได้ทั้งในเชิงปริมาณการวัดในเชิงคุณภาพ

## รายละเอียดการวัดปัจจัยต่างๆ

ประกอบด้วย

### มิติที่ 1 ด้าน INPUT ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารพิจารณาได้จากแนวคิดของผู้บริหาร สอดคล้อง กับแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในองค์กรและสอดคล้องกับนโยบายองค์กรสุขภาวะองค์กร มีการจัดทำข้อความหรือสื่อที่แสดงถึงนโยบายองค์กรสุขภาวะ และได้สื่อสารไปยังบุคลากรผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนโครงการองค์กรสุขภาวะ ที่จัดขึ้น



2. องค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบกับพัฒนาโครงการ องค์กรสุขภาวะโดยมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบกับพัฒนาโครงการองค์กรสุขภาวะในระดับหน่วยงาน (ฝ่าย/แผนก) หรือรูปแบบ อนุกรรมการ คณะทำงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ ได้มีการจัดประชุม และกำหนด แผนงาน และการดำเนินงาน และคณะทำงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบเป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรสุขภาวะให้เกิดผลสำเร็จ

## มิติที่ 2 ด้านกระบวนการ (PROCESS) ประกอบด้วย

1. องค์กรมีการจัดทำแผนงานกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ และองค์กรได้มีการปฏิบัติตาม แผนงานองค์กรสุขภาวะที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้านอกเหนือจากมีแผนงานกิจกรรม องค์กรสุขภาวะในระดับองค์กรแล้วได้มีการจัดทำแผนงาน และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับ องค์กรสุขภาวะในระดับหน่วยงาน (ฝ่าย แผนก)

2. องค์กรได้มีการจัดทำสื่อเกี่ยวกับโครงการองค์กรสุขภาวะองค์กรได้มีการรณรงค์ เชิญชวนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมบุคลากรได้รับทราบข้อความหรือสื่อที่เกี่ยวกับ บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมองค์กรสุขภาวะตามที่องค์กรได้มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์

3. องค์กรมีแผนงานเกี่ยวกับการให้การศึกษาฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะองค์กร ได้จัดให้มีการศึกษาฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะแก่บุคลากรแล้วหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้บังคับบัญชา) ได้ให้การศึกษาฝึกอบรมแก่พนักงานด้วยตนเอง บุคลากร ในหน่วยงาน ต่างๆ ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะในหน่วยงาน ของตนเอง

4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในการพัฒนา กิจกรรมองค์กรสุขภาวะ บุคลากร ได้เข้าร่วมกิจกรรม องค์กรสุขภาวะ ที่องค์กร หรือหน่วยงานภายในได้จัดขึ้นมีผลการสำรวจที่บุคลากรให้ทัศนะว่ากิจกรรม องค์กรสุขภาวะ เป็นสิ่งที่ดี มีความเหมาะสม และควรพัฒนาต่อไป หัวหน้าหน่วยงาน ได้มีการพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะในระดับหน่วยงาน

5. การพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะ หลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมจากสภาอุตสาหกรรมหรือภาคีเครือข่ายต่างๆแล้วองค์กรได้พัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะเพิ่มเติม จากที่เคยปฏิบัติ กิจกรรมองค์กรสุขภาวะในองค์กร ครอบคลุมตามแนวคิด Happy Workplace 8 ประการ หลังจากองค์กรเข้าร่วมโครงการกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเครือข่ายเจ้าพระยาहरรรษาแล้ว ได้มีกิจกรรมองค์กรสุขภาวะใหม่ๆเกิดขึ้นในองค์กรมีการจัดกิจกรรมองค์กรสุขภาวะที่ถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นในองค์กร

6. องค์กรได้มีจัดให้การประเมินผลการจัดกิจกรรมองค์กรสุขภาวะผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นมีกิจกรรมการถอดบทเรียนเป็นประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไปผลการประเมินได้นำไปสู่การปรับปรุงโครงการ

7. ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการจัดทำสื่อหรือเอกสารที่ใช้ในการนำเสนอ กิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เช่น Power point presentation หรือบอร์ดนิทรรศการ มีการกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการจัดเตรียมสถานที่ที่จัดกิจกรรมความสุขให้แก่บุคลากรที่พร้อมจะเป็นสถานที่ให้ การศึกษาดูงานแก่หน่วยงานภายในองค์กรหรือบุคคลภายนอก องค์กรได้เคยเข้าร่วม กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคีเครือข่ายต่างๆได้จัดขึ้นหรือเปิดหน่วยงาน รับการศึกษาดูงานจากภายนอก

### มิติที่ 3 ด้าน OUTPUT ประกอบด้วย

เป็นการวัดประเมินความสุขของบุคลากรก่อนขณะหรือหลังการจัดกิจกรรม มีการกำหนดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการระดับ องค์กร หรือระดับหน่วยงาน หลังจากดำเนินกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ กิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งแล้ว พบว่าพนักงานมีระดับความสุขมากขึ้น หลังจากดำเนินกิจกรรม มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร อย่างหนึ่ง เช่น บุคลากรมีความขยันตั้งใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง มีความสามัคคี มนุษย์สัมพันธ์ หรือผลการประกอบการกำหนดตัวชี้วัดความสุข

## วิธีการประเมินผลสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบขนาดใหญ่

คณะทำงานของสภาอุตสาหกรรมกลุ่มเจ้าพระยาพระราชกำหนดวิธีการที่จะเข้าถึงข้อมูลในองค์กรขนาดใหญ่ว่ามีระดับหรือลักษณะความสุขในการทำงานในระดับใด โดยวิธีการต่างๆ เช่น

- 1) การเข้าถึงข้อมูลจากการนำเสนอของคณะทำงานบริหารโครงการ ด้วยรูปภาพหรือรายงานการประชุม รวมทั้งการสำรวจสถานที่ใช้ในการจัดกิจกรรมความสุข
- 2) การเข้าถึงข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในลักษณะการเล่า เรื่องราวต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมความสุขความประทับใจที่มีต่อหน่วยงานหรือเพื่อนร่วมงาน จากวิถีชีวิตประจำวันที่เป็นอยู่
- 3) การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความสุขในสถานที่ทำงานในโอกาสต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน
- 4) การวัดประเมินผลความสุข โดยการเข้าพบปะเยี่ยมเยียน สนทนาพูดคุย สอบถามจากเจ้าของกิจการผู้บริหารหัวหน้าผู้ควบคุมงานและพนักงานทั่วไปของแต่ละองค์กร

## ตัวอย่างแบบฟอร์มที่ 1 การตรวจประเมิน ตรวจสอบติดตามและการให้ข้อเสนอแนะ สำหรับองค์กรขนาดใหญ่

	ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย มาก	
<b>1</b>	<b>ด้านนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหาร</b>						
	1.1.แนวคิดของผู้บริหารสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ						
	1.2.การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรและสอดคล้องกับนโยบายองค์กร สุขภาวะ						
	1.3.องค์กรมีการจัดทำข้อความหรือสื่อที่แสดง ถึงนโยบายองค์กรสุขภาวะและได้สื่อสารไปยัง บุคลากร						
	1.4.ผู้บริหาร ได้ให้การสนับสนุนโครงการ องค์กรสุขภาวะที่จัดขึ้น						
<b>2</b>	<b>คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ</b>						
	2.1.องค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือกำหนด บุคคลผู้รับผิดชอบกับพัฒนาโครงการองค์กร สุขภาวะ						
	2.2. มีการจัดตั้งคณะทำงานหรือกำหนดบุคคล ผู้รับผิดชอบกับพัฒนาโครงการองค์กรสุขภาวะ ในระดับหน่วยงาน (ฝ่าย แผนก ) หรือรูปแบบ อนุกรรมการ						
	2.3. คณะทำงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ ได้มี การจัดประชุม และกำหนดแผนงาน และการดำเนินงาน						
	2.4. คณะทำงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม องค์กรสุขภาวะให้เกิดผลสำเร็จ						



	ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย มาก	
3	<b>แผนการดำเนินงาน</b>						
	3.1.องค์กรมีการจัดทำแผนงานกิจกรรม องค์กรสุขภาพ						
	3.2.องค์กรได้มีการปฏิบัติตามแผนงาน องค์กรสุขภาพที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า						
	3.3.นอกเหนือจากมีแผนงานกิจกรรมองค์กร สุขภาพในระดับองค์กรแล้วได้มีการจัดทำ แผนงานและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับองค์กร สุขภาพในระดับหน่วยงาน (ฝ่าย แผนก )						
	3.4.มีการวัดประเมินความสุขของบุคลากร ก่อนหรือหลังการจัดกิจกรรม						
4	<b>การสื่อสารประชาสัมพันธ์</b>						
	4.1.องค์กรได้มีการจัดทำสื่อเกี่ยวกับโครงการ						
	4.2.องค์กรได้มีการรณรงค์เชิญชวนบุคลากร ให้เข้าร่วมกิจกรรม						
	4.3.บุคลากรได้รับทราบข้อความหรือสื่อ ที่เกี่ยวข้อง						
	4.4.บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมองค์กร สุขภาพ ตามที่องค์กรได้ประชาสัมพันธ์						
5	<b>การให้การศึกษฝึกรวม</b>						
	5.1.องค์กรมีแผนงานเกี่ยวกับการให้การศึกษ ฝึกรวมเกี่ยวกับองค์กรสุขภาพ						
	5.2.องค์กรได้จัดให้มีการศึกษฝึกรวม เกี่ยวกับองค์กรสุขภาพแก่บุคลากรแล้ว						
	5.3.หัวหน้าหน่วยงาน (ผู้บังคับบัญชา) ได้ให้ การศึกษฝึกรวมแก่พนักงานด้วยตนเอง						
	5.4.บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้นำความรู้ จากการฝึกรวมไปพัฒนากิจกรรมองค์กร สุขภาพในหน่วยงานของตนเอง						

	ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
6	<b>การมีส่วนร่วมของบุคลากร</b>						
	6.1.มีการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในการพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะ						
	6.2.บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมองค์กรสุขภาวะที่องค์กรหรือหน่วยงานภายในได้จัดขึ้น						
	6.3.มีผลการสำรวจที่บุคลากรให้ทัศนะว่ากิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เป็นสิ่งที่ดี มีความเหมาะสม และควรพัฒนาต่อไป						
	6.4.หัวหน้าหน่วยงาน ได้มีการพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะในระดับหน่วยงาน						
7	<b>การพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะ</b>						
	7.1.หลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมจากสภาอุตสาหกรรมหรือภาคีเครือข่ายต่างๆ แล้ว องค์กรได้พัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาวะเพิ่มเติม จากที่เคยปฏิบัติ						
	7.2.กิจกรรมองค์กรสุขภาวะในองค์กรครอบคลุมตามแนวคิด happy workplace 8 ประการแล้ว						
	7.3.หลังจากองค์กรเข้าร่วมโครงการกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้ว ได้มีกิจกรรมองค์กรสุขภาวะใหม่ๆ เกิดขึ้นในองค์กร						
	7.4.มีการจัดกิจกรรมองค์กรสุขภาวะที่ถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นในองค์กร						

	ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
8	การประเมินผลกิจกรรม						
	8.1.องค์กรได้มีจัดให้การประเมินผลการจัดกิจกรรม องค์กรสุขภาวะ						
	8.2.ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น						
	8.3.มีกิจกรรมการถอดบทเรียนเป็นประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป						
	8.4.ผลการประเมินได้นำไปสู่การปรับปรุงโครงการ						
9	ความสุขของบุคลากร						
	9.1.ได้มีการวัดประเมินความสุขของบุคลากรก่อน ขณะหรือหลังการจัดกิจกรรม						
	9.2.มีการกำหนดตัวชี้วัดองค์กรสุขภาวะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการระดับองค์กร หรือระดับหน่วยงาน						
	9.3.หลังจากดำเนินกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้ว พบว่า พนักงานมีระดับความสุขมากขึ้น						
	9.4.หลังจากดำเนินกิจกรรม มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าเกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น บุคลากรมีความขยันตั้งใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง มีความสามัคคี มนุษย์สัมพันธ์ หรือผลการประกอบการ การกำหนดตัวชี้วัดความสุข						

	ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
10	ความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
	10.1 มีการจัดทำสื่อหรือเอกสารที่ใช้ในการนำเสนอกิจกรรมองค์กรสุขภาพ เช่น power point presentation หรือบอร์ดนิทรรศการ						
	10.2 มีการกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการนำเสนอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้						
	10.3 มีการจัดเตรียมสถานที่ที่จัดกิจกรรมความสุขให้แก่บุคลากรที่พร้อมจะเป็นสถานที่ให้การศึกษาดูงานแก่หน่วยงานภายในองค์กรหรือบุคคลภายนอก						
	10.4 องค์กรได้เคยเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคีเครือข่ายต่างๆ ได้จัดขึ้น หรือเปิดหน่วยงานรับการศึกษาดูงานจากภายนอก						
	<b>คะแนนรวม</b>						

หมายเหตุ คะแนนรวมสูงสุด 200 คะแนน

ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....



## องค์กรขนาดเล็ก และมาตรฐานการประเมิน

### ความหมาย

องค์กรขนาดเล็กหมายถึงองค์กรที่มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวนน้อย เช่น ประมาณไม่เกิน 200 คน ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยในภาครัฐอาจจะอยู่ในลักษณะของส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก อาจจะมีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น สำนักงาน โรงเรียน โรงพยาบาล ฯลฯ หรือในกรณีที่เป็นองค์กรเอกชน อาจจะมีอยู่ในรูปแบบของธุรกิจที่แตกต่างกัน บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหกรณ์ ร้านค้า กลุ่มเกษตรกร ฟาร์มหรือวิสาหกิจชุมชน ฯลฯ

### ลักษณะโดยทั่วไปการบริหารจัดการขององค์กรขนาดเล็ก

เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารที่มีขนาดเล็กใช้ทุนในการดำเนินงานหรืองบประมาณ ไม่สูงมากนัก มีสายการบังคับบัญชาแบบน้อยระดับ อาจจะมีเพียง 2 หรือ 3 ระดับเท่านั้น เช่น

1) ระดับบริหารหรือเจ้าของกิจการ กับพนักงาน

2) ระดับบริหารหรือเจ้าของกิจการ หัวหน้าผู้ควบคุมงานและพนักงานทั่วไป

โดยอาจจะไม่มีการจำแนกหน่วยงานย่อยๆ ที่รับผิดชอบงานแต่ละด้านอย่างชัดเจน อาจจะไม่มียุทธศาสตร์หรือแผนงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรขึ้นเป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการด้านบุคลากรอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการโดยตรง ทั้งนี้ บุคลากรทุกระดับทำงานโดยมีความใกล้ชิดกัน ซึ่งอาจจะรู้จักกันทุกคน

### แนวทางการสร้างความสุขในองค์กรเล็ก

จากการเป็นองค์กรขนาดเล็กจึงมีลักษณะเป็นการเฉพาะที่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเกิดเป็นกิจกรรมการทำงานที่อาศัยแนวคิด และการปฏิบัติต่อกันจากการสื่อสารสัมพันธ์กัน และกลายเป็นวิถีแห่งความสุขในการทำงานจากการประพฤติปฏิบัติงานประจำวันหรืออาจจะมีกิจกรรมพิเศษส่งเสริมความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นครั้งคราว

องค์กรต้นแบบ

“องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มวิจัยระบบบริหารงานวิจัย ว.ศ. 2556 - 2557

## วิธีการวัดประเมินผลกิจกรรมความสุขในการทำงาน

เป็นการวัดความสุขในองค์กร โดยหลักการสำคัญ ใน 3 มิติ คือ

1. การวัดทางด้านปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งหมายถึง เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหาร มีแนวคิดและนโยบาย สร้างความสุข ในองค์กร การใช้เวลาหรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน
2. การวัดด้านกระบวนการ (Process) เป็นการวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติการ เช่น เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ดำเนินการด้วยตนเอง หรือผลักดันให้ หัวหน้างาน มีการปฏิบัติในการสร้างความสุขด้วยตนเอง หรือส่งเสริมพัฒนากิจกรรมสร้างสุขขึ้น ในหน่วยงาน
3. การวัดทางด้านผลผลิต (Output) ซึ่งเป็นการวัดผลระดับความสุขที่พนักงาน ในองค์กรพึงมีในช่วงระยะเวลาต่างๆ พิจารณาได้ทั้งในเชิงปริมาณ เช่น ระดับความสุข ความพึงพอใจในการทำงานทัศนคติที่มีต่อการทำงาน และบุคลากร อื่น ๆ และการวัดในเชิงคุณภาพ เช่น พิจารณาจากความร่วมมือ ความสามัคคี การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความตั้งใจในการทำงาน และผลการทำงาน เป็นต้น

### รายละเอียดการวัดปัจจัยต่างๆ

ประกอบด้วย

#### มิติที่ 1 ด้าน INPUT ประกอบด้วย

1. การที่เจ้าของกิจการ หรือ ผู้บริหารมีแนวคิดและนโยบายสร้างความสุข ในองค์กร
2. การที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารให้เวลาในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างความสุข หรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน

#### มิติที่ 2 ด้านกระบวนการ (PROCESS) ประกอบด้วย

1. เจ้าของกิจการผู้บริหารผลักดันให้หัวหน้างานมีแนวความคิด และการปฏิบัติ ในการสร้างความสุข โดยให้มีการอบรมสั่งสอนแนะนำวิธีการ และปฏิบัติตน ให้เป็นตัวอย่างที่ดี
2. เจ้าของกิจการผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความใกล้ชิดดูแลทุกข์สุขของ พนักงาน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ด้วยตนเอง

3. เจ้าของกิจการ ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การใช้คำพูดที่ดี ปฏิบัติต่อกันด้วยยึดหลักคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อ เมตตา เป็นต้น
4. เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และหัวหน้างานได้ส่งเสริมพัฒนากิจกรรมสร้างสุขขึ้นในหน่วยงาน จากกิจกรรมของงานที่ทำอยู่ในวิถีชีวิตประจำวัน จากการสื่อสารพูดคุย ดูแลซึ่งกันและกัน
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของบุคลากรเป็นครั้งคราว เช่น กิจกรรมร่วมทำบุญ กิจกรรมวันปีใหม่ สงกรานต์ งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น
6. ในองค์กรไม่มีการปฏิบัติที่เป็นการเอาัดเอาเปรียบ ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือศีลธรรมอันดี ของสังคม หรือบั่นทอนทำลายสุขภาพกาย สุขภาพจิต
7. พนักงานทั่วไปมีความร่วมมือปฏิบัติต่อกันด้วยแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้เกียรติ ให้ความเคารพ เชื้อฟัง มีระเบียบวินัย ให้การสนับสนุนซึ่งกัน ฯลฯ เป็นต้น

### มิติที่ 3 ด้าน OUTPUT ประกอบด้วย

ผลลัพธ์ของการวัดประเมินผลด้านความสุขที่พนักงานมีความรู้สึกได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกันในองค์กร

ข้อพิจารณาการวัดผลการเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบในองค์กรเล็กองค์กรขนาดเล็ก อาจจะมีวิธีการปฏิบัติต่อกัน ในก่อให้เกิดเป็นความสุขในสถานที่ทำงานได้เช่นกัน โดยการที่เจ้าของกิจการ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน รวมทั้งพนักงาน มีการประพฤติปฏิบัติต่อกันในวิธีการที่ก่อให้เกิดสุขดังที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรเล็กข้างต้น นั้น แม้อาจจะไม่ครบถ้วนตามแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร 8 ประการ ตามที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดองค์ประกอบความสุขในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace) ดังกล่าว ก็ตาม แต่ก็สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยความความตั้งใจ ความร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์ความสุขและการได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาเป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมครบถ้วนตามแนวทางการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace) 8 ประการ ในโอกาสต่อไป

## วิธีการประเมินผลสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบขนาดเล็ก

คณะทำงานของสภาอุตสาหกรรมกลุ่มเจ้าพระยาพระราชกำหนดวิธีการที่จะเข้าถึงข้อมูลว่าองค์กรขนาดเล็กมีระดับหรือลักษณะความสุขในการทำงานในระดับใด โดยวิธีการต่างๆ คือ

1. การเข้าถึงข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในลักษณะการเล่าเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมความสุขความประทับใจที่มีต่อหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงาน จากวิถีชีวิตประจำวันที่เป็นอยู่
2. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความสุขในสถานที่ทำงานในโอกาสต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน
3. การวัดประเมินผลความสุข โดยการเข้าพบปะเยี่ยมเยียน สนทนาพูดคุย สอบถามจากเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร หัวหน้า ผู้ควบคุมงาน และพนักงานทั่วไปของแต่ละองค์กร รวมทั้งการสังเกต



## ตัวอย่างแบบฟอร์มที่ 2 การตรวจประเมิน ตรวจติดตามและการให้ข้อเสนอแนะ สำหรับองค์กรขนาดเล็ก

ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย มาก	
1.เจ้าของกิจการ หรือ ผู้บริหารมีแนวคิดและนโยบาย สร้างความสุข ในองค์กร						
2.เจ้าของกิจการ หรือ ผู้บริหารใช้เวลาในกิจกรรม ที่เกี่ยวกับการสร้างความสุขหรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน						
3.เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหาร ผลักดันให้ หัวหน้างาน มีแนวความคิดและการปฏิบัติในการสร้างความสุข โดยให้มีการอบรมสั่งสอน แนะนำวิธีการ และปฏิบัติตน ให้เป็นตัวอย่างที่ดี						
4.เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และหัวหน้างาน ให้ความใกล้ชิดดูแลทุกข์สุขของพนักงาน แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนต่างๆ ด้วยตนเอง						
5.เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และหัวหน้างานเป็นผู้สร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การใช้คำพูดที่ดี ปฏิบัติต่อกันด้วยยึดหลักคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อ เมตตา เป็นต้น						
6. เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และหัวหน้างาน ได้ส่งเสริมพัฒนากิจกรรมสร้างสุขขึ้นในหน่วยงาน จากกิจกรรมของงานที่ทำอยู่ในวิถีชีวิตประจำวัน จากการสื่อสาร พูดคุย ดูแลซึ่งกันและกัน						

ปัจจัยองค์ประกอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยมาก	
7. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขของบุคลากร เป็นครั้งคราว เช่น กิจกรรมร่วมทำบุญ กิจกรรมวันปีใหม่ สงกรานต์ งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น						
8. ในองค์กรไม่มีการปฏิบัติที่เป็นการเอาเปรียบ ฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของสังคม หรือบั่นทอน ทำลายสุขภาพกาย สุขภาพจิต						
9. พนักงานทั่วไป มีความร่วมมือปฏิบัติต่อกันด้วยแนวคิด การสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้เกียรติ ให้ความเคารพ เชื่อฟัง มีระเบียบวินัย ให้การสนับสนุนซึ่งกัน  ฯลฯ เป็นต้น						
10. พนักงานทั่วไป มีความร่วมมือปฏิบัติต่อกัน ด้วยแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้เกียรติ ให้ความเคารพ เชื่อฟัง มีระเบียบวินัย ให้การสนับสนุนซึ่งกัน  ฯลฯ เป็นต้น						

ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

## เอกสารแนะนำความรู้และแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะ เครือข่ายสภาอุตสาหกรรม กลุ่มเจ้าพระยาพรรษา

สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท เป็นหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ หรือ Happy workplace ได้กำหนดประเด็น 15 คำถาม-คำตอบ เพื่อเป็นการแนะนำความรู้ และสร้างความเข้าใจแก่องค์กรหน่วยงาน และผู้ที่สนใจเกี่ยวกับเรื่ององค์กรสุขภาวะ ดังนี้

1. องค์กรสุขภาวะมีความเป็นมาอย่างไรบุคคลทุกคนย่อมปรารถนา ที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ อย่างมีความสุขหากกล่าวถึงกลุ่มบุคคลในระดับหน่วยงานหรือองค์กรก็ต้องการความสุขเช่นกันเพราะหากบุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน ก็จะเกิดผลประโยชน์หลายๆ ประการ เช่น ความสบายอกสบายใจ การให้ความร่วมมือ ความตั้งใจในการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีภาวะขวัญกำลังใจที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น องค์กรย่อมได้รับผลงานที่ดี ฯลฯ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ในข้อเท็จจริงพบว่าหลายๆ องค์กร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ขาดความสุขเนื่องมาจากหลายปัจจัย กรณีฝ่ายลูกจ้าง เช่น ปัญหาจากงานโดยตรงได้แก่การทำงานหนัก ขาดการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อย ความกังวล สุขภาพไม่ดี หล่มหลงในอบายมุข ปัญหาการใช้ยาหรือสารเสพติด ภาวะอารมณ์ที่ไม่ดีความเครียดเนื่องจากสัมพันธภาพหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกัน ขาดการสื่อสารที่ดี ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ รวมทั้งปัญหาส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ภาวะหนี้สิน ครอบครัวที่ขาดความอบอุ่นหรือแตกแยก ฯลฯ หรือปัญหาของฝ่ายนายจ้าง เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ผลงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ขาดแคลนแรงงาน องค์กรขาดความเป็นระเบียบ ปัญหาแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น

ปัญหาเหล่านี้ ทำให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับเครือข่ายนานาชาติ เช่น องค์การอนามัยโลก รัฐบาลของแต่ละประเทศเล็งเห็นว่าควรที่จะมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมหรือในองค์กรให้เกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจให้มีความสมบูรณ์ และเป็นองค์กรที่บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขหรือเรียกว่า “องค์กรสุขภาวะ” หรือ Healthy organization

## 2. องค์กรสุขภาพะ หมายถึงอะไร

หมายถึง องค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยกันอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทั้งนี้ตามแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ หรือสสส. ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นกลไกสนองนโยบายรัฐบาล ในการประสานงานร่วมกับทุกภาคีเครือข่ายทั้งในภาครัฐและเอกชน สนับสนุนให้องค์กร หน่วยงานต่างๆ ได้มีแนวคิดการพัฒนาการเป็นองค์กรสุขภาพะ Healthy Organization หรือมักจะเรียกกันว่า Happy Workplace ได้กำหนดแนวคิดความสุขในสถานที่ทำงานว่าบุคลากร จะต้องมีความสุขในลักษณะ 8 ประการ ได้แก่

### 1) Happy Body ความสุขด้านร่างกาย

หมายถึง การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ

### 2) Happy Heart ความสุขด้านจิตใจ

หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

### 3) Happy Society ความสุขด้านสังคม

หมายถึง การมีสังคมที่ดี

### 4) Happy Relax ความสุขจากการผ่อนคลาย

หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

### 5) Happy Brain ความสุขด้านสมอง

หมายถึง การมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

### 6) Happy Soul ความสุขด้านจิตวิญญาณ

หมายถึง การมีหลักศาสนายึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิต

### 7) Happy Money ความสุขด้านการเงิน

หมายถึง การมีเงิน พอใช้ พอเก็บ ไม่เป็นหนี้

### 8) Happy Family ความสุขด้านครอบครัว

หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง



3. สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีบทบาทอย่างไร ในการพัฒนาองค์กรสุขภาพะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพหรือ สสส. มีบทบาทในกำหนดนโยบาย กำหนดแนวคิด สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสุขภาพะ ส่วนการปฏิบัติ ได้สร้างภาคีเครือข่าย กับหน่วยงาน ต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เช่น กรณีภาคอุตสาหกรรม ได้สร้างภาคีเครือข่ายกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมของแต่ละจังหวัด ในการพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนให้ทุกองค์กรได้มีความเข้าใจริเริ่มสนใจที่จะพัฒนากิจกรรมความสุข ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดย สสส. สนับสนุนด้านงบประมาณ และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่างๆ

4. บทบาทของสภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและเครือข่ายมีลักษณะอย่างไรสภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นภาคีเครือข่าย ของ สสส. โดยได้รับงบประมาณ ให้จัดทำโครงการพัฒนาสุขภาพะองค์กรในพื้นที่ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2553 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และต่อมาได้ขยายไปยังจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดอ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ในช่วง พ.ศ. 2554-2556

สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทในการเป็น “พี่เลี้ยง” โดยการ สนับสนุนให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ในภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรภาคสังคมต่างๆ ในการจัดให้มี กิจกรรมองค์กรสุขภาพะเกิดขึ้นขึ้นในหน่วยงาน

5. กิจกรรมที่สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดขึ้นมีอะไรบ้าง สภาอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่

1) การสร้างและขยายเครือข่ายองค์กรสุขภาพะ ในระดับแนวราบ ได้แก่ในพื้นที่ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา และร่วมกับสภาอุตสาหกรรม จังหวัดอ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ในการพัฒนาองค์กรสุขภาพะ และในแนวตั้ง ได้แก่ สถานประกอบการในภาคเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กร ภาคสังคมต่างๆ

## 2. องค์กรสุขภาพะ หมายถึงอะไร

หมายถึง องค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยกันอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทั้งนี้ตามแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ หรือสสส. ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นกลไกสนองนโยบายรัฐบาล ในการประสานงานร่วมกับทุกภาคีเครือข่ายทั้งในภาครัฐและเอกชน สนับสนุนให้องค์กร หน่วยงานต่างๆ ได้มีแนวคิดการพัฒนาการเป็นองค์กรสุขภาพะ Healthy Organization หรือมักจะเรียกกันว่า Happy Workplace ได้กำหนดแนวคิดความสุขในสถานที่ทำงานว่าบุคลากร จะต้องมีความสุขในลักษณะ 8 ประการ ได้แก่

### 1) Happy Body ความสุขด้านร่างกาย

หมายถึง การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ

### 2) Happy Heart ความสุขด้านจิตใจ

หมายถึง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน

### 3) Happy Society ความสุขด้านสังคม

หมายถึง การมีสังคมที่ดี

### 4) Happy Relax ความสุขจากการผ่อนคลาย

หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ

### 5) Happy Brain ความสุขด้านสมอง

หมายถึง การมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

### 6) Happy Soul ความสุขด้านจิตวิญญาณ

หมายถึง การมีหลักศาสนายึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิต

### 7) Happy Money ความสุขด้านการเงิน

หมายถึง การมีเงิน พอใช้ พอเก็บ ไม่เป็นหนี้

### 8) Happy Family ความสุขด้านครอบครัว

หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

7. การเข้าร่วมกิจกรรมโครงการต่างๆ ของสภาอุตสาหกรรมองค์กรจะต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือหรือไม่ทุกกิจกรรมที่ดำเนินการจัดขึ้นโดย สภาอุตสาหกรรม จังหวัด ฯ จะเป็นการดำเนินการให้แก่ผู้สนใจทั่วไปหรือเครือข่ายสมาชิกโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานกิจกรรมให้คำปรึกษาหรือ สื่อประชาสัมพันธ์ ต่างๆ อย่างไรก็ดี ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาองค์กรสุขภาพ 8 ประการ ดังที่กล่าวมาในองค์กรนั้น แต่ละองค์กรจะต้องจัดทำแผนงาน กิจกรรม ขึ้นมาด้วยงบประมาณของตนเองตามกำลัง และความเหมาะสม ทั้งนี้ ในข้อเท็จจริง มีกิจกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานหลายประเภทที่เป็นกิจกรรมที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น โดยไม่ต้องค่าใช้จ่าย หรือมีค่าใช้จ่ายน้อยมาก

8. หัวใจสำคัญของการพัฒนาสู่องค์กรสุขภาพ คืออะไร หัวใจสำคัญของการพัฒนา สู่องค์กรสุขภาพ คือ “การสร้าง พัฒนาและขยายองค์ความรู้ โดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กรต่างๆ” โดยการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีในเรื่องของ ความสุขให้แก่องค์กรต่างๆ ที่สนใจเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้นั้นไปใช้ ปรับปรุงพัฒนากิจกรรมความสุขในองค์กรของตนเอง

9. องค์กรขนาดใหญ่หรือเล็กมีผลต่อการสร้างกิจกรรมความสุขหรือไม่มักจะมิใช่เปรียบเทียบ ว่าองค์กรขนาดใหญ่ มีกำลังเงินงบประมาณสูง สามารถที่จะสร้าง กิจกรรมความสุข ได้จำนวนมากและหลากหลายในข้อเท็จจริงนั้น คำว่า “ความสุข” ขึ้นอยู่กับ หลายปัจจัยขึ้นอยู่กับการรู้สึกรับรู้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลองค์กรขนาดเล็ก ก็มีรูปแบบการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรของตนเอง ด้วยวิธีการต่างๆ ที่อาจจะ เรียบง่ายเป็นกันเอง แต่เป็นความสุขแบบยั่งยืน ได้มากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ก็มี ดังนั้น กิจกรรมความสุขของแต่ละองค์กร จึงมีรูปแบบที่อาจจะแตกต่างกัน องค์กร ขนาดใหญ่ อาจจะยอมรับว่า ไม่อาจจะสร้างกิจกรรมความสุข บางอย่างได้เท่ากับ องค์กรขนาดเล็กและอาจจะต้องเรียนรู้กิจกรรมขององค์กร ขนาดเล็กเพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในองค์กรของตนเอง และที่สำคัญคือ องค์กรขนาดเล็กหลายแห่งที่มี บุคลากร ไม่ถึง 50 คน ก็ได้รับการยอมรับ ให้เป็น “องค์กรสุขภาพต้นแบบ” เช่นกัน

10. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ ได้แก่ เรื่องใดความสำเร็จผลในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย กล่าวคือผู้บริหารระดับสูง จะต้องเข้าใจ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม หัวหน้างาน จะต้องมีส่วนสำคัญในการสร้างกิจกรรมความสุขขึ้นมาในหน่วยงาน พนักงานทั่วไปจะต้องให้ความร่วมมือ และพัฒนากิจกรรมความสุขไปด้วยกัน ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดีเนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะจะเป็นจริงมากน้อยเพียงไรจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ดังนั้นทางสภาอุตสาหกรรมฯ จึงจำเป็นต้องขอโอกาสที่จะได้พบปะกับผู้บริหารของแต่ละองค์กรถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะต้องทำในลำดับต้น เสมอ

## 11. ระดับขั้นของการพัฒนาองค์กรสุขภาวะมีอย่างไรบ้าง

อาจจะแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

### ระดับขั้นต้น

สำหรับองค์กรที่ยังไม่มีจุดเริ่มต้นและประสงค์จะเข้าร่วมโครงการสภาอุตสาหกรรมฯ จะให้คำแนะนำในการสำรวจ กิจกรรมความสุขที่มีอยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์ สาเหตุของการเกิดความสุข หรือไม่มีความสุข ควรจะมีกิจกรรมอะไร ตามแนวทางตามแนวทาง Happy Workplace 8 ประการ

### ระดับกลาง

เมื่อองค์กรสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ สภาอุตสาหกรรมฯ จะเรียนเชิญเข้าร่วมฝึกอบรมการศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบทั้งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือเครือข่ายอื่นๆ ให้คำแนะนำในการวางแผนงานกำหนดเป็นนโยบายจัดตั้งคณะทำงานสำรวจความสุขของบุคลากรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการเข้าร่วมของพนักงานการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ระดับหัวหน้างาน การสำรวจ และติดตามประเมินผล การดำเนินงาน



## ระดับขั้นสูง

เมื่อองค์กรได้มีการพัฒนากิจกรรมความสุขเกิดขึ้นแล้ว พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น จะได้รับการประเมินเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ (Best Practice) มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงาน และขยายเครือข่าย ไปยังองค์กรอื่นๆ ต่อไปได้

12. หากองค์กรมีกิจกรรมสร้างความสุขให้แก่บุคลากรอยู่แล้ว จำเป็นจะต้องพัฒนาอะไรอีกต่อไปหรือไม่? มักจะมีบางองค์กรกล่าวว่า ตามแนวทางการสร้าง Happy Workplace 8 ประการ ตามที่ สสส. กำหนดนั้น บางองค์กรอาจจะมีการปฏิบัติที่หลากหลายอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใดๆ อีก ประเด็นนี้ ขอให้พิจารณารายละเอียดอื่นๆ ต่อไป เช่น

- 1) กิจกรรมที่มีแล้วนั้น เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นในภาพรวมของบริษัท ฯ ที่หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรม ที่หน่วยงานภายในแต่ละหน่วย ได้พัฒนาขึ้นมาโดยหัวหน้างานแต่ละหน่วยงานมีบทบาทในการเป็นผู้นำการสร้างความสุขให้แก่พนักงานด้วยหรือไม่
- 2) มีการสำรวจความสุขของพนักงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีความสุขในภาพรวมหรือแต่ละด้านอย่างไร และมีการนำผลการสำรวจไปใช้ในการปรับปรุงหรือไม่
- 3) องค์กรพร้อมที่จะนำความรู้ไปขยายเครือข่ายแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอก หรือให้หน่วยงานภายนอก มาร่วมศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือไม่มีความพร้อมที่จะเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่สังคมทั่วไปหรือไม่ ดังนั้น แม้จะเป็นองค์กรที่มีกิจกรรมอยู่แล้ว ก็อาจจะพัฒนาต่อไปตามแนวทางที่กล่าวมา

13. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการองค์กรสุขภาวะมีหลายกรณี กล่าวโดยสรุป คือ

### ฝ่ายนายจ้าง

- 1) ได้ผลผลิตในการทำงานที่สูงขึ้น มีผลต่อการเพิ่มกำไรจากการประกอบการ
- 2) ได้รับความยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธาจากทั้งลูกค้า และลูกจ้าง
- 3) ลูกจ้างมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีมากขึ้น พร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงานมากขึ้น
- 4) มีความรัก และพึงพอใจในการทำงานกับนายจ้าง
- 5) สังคมการทำงานในองค์กร มีความรักความเอื้ออาทรต่อกัน

องค์กรต้นแบบ

## “องค์กรแห่งความสุข”

กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557

## ฝ่ายลูกจ้าง

- 1) ได้รับการตอบสนองทางด้านกายภาพ เช่น สุขภาพแข็งแรง รายได้ค่าตอบแทนที่ดี คลี่คลายเรื่องหนี้สิน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- 2) ได้รับการตอบสนองทางด้านหรือด้านจิตใจ เช่น มีความรักเอื้ออาทรกัน สังคม และครอบครัวเป็นสุข พึงพอใจในงาน และสถานที่ทำงาน เป็นต้น

14. สิทธิและโอกาสในการสมัครเข้าร่วมโครงการสุขภาพจะมีลักษณะอย่างไรบ้าง  
สิทธิ และโอกาสในการสมัครเข้าร่วมโครงการสุขภาพของสภาอุตสาหกรรมฯ ได้แก่

- 1) เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาพสำหรับผู้บริหาร
- 2) เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรสุขภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- 3) เข้าศึกษาดูงานองค์กรสุขภาพต้นแบบ ทั้งใน จ.พระนครศรีอยุธยา และจังหวัดเครือข่ายอื่น
- 4) โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานกับองค์กรที่สมัครเข้าร่วมโครงการด้วยกัน
- 5) ได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรสุขภาพที่สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- 6) ได้รับการสนับสนุนด้านที่ปรึกษา และวิทยากรในการจัดทำแผนงานพัฒนากิจกรรมองค์กรสุขภาพภายในหน่วยงาน รวมทั้งการวัดประเมินความสุขของพนักงาน
- 7) การได้รับการประเมินให้เป็นองค์กรต้นแบบ
- 8) บุคลากรในหน่วยงานมีความสุข และสามารถขยายเครือข่ายการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปยังองค์กรลูกค้า องค์กรคู่ค้า ผู้จัดส่งวัตถุดิบ และหน่วยงานอื่น ๆ
- 9) การได้เป็นที่รู้จักชื่นชมของสังคมทั่วไป กิจกรรมทั้งหมด ไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

15. จะศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากแหล่งใดบ้าง

- 1) Website ของ สสส. ได้ที่ . [www.thaihealth.or.th](http://www.thaihealth.or.th)
- 2) เครือข่ายองค์กรสุขภาพในแต่ละพื้นที่ เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัดน่าน ร่อง เช่น เชียงราย ชลบุรี นครราชสีมา ราชบุรี ปทุมธานี เป็นต้น
- 3) เครือข่ายอื่นๆ เช่น กองทัพอากาศ สมาคมโลจิสติกส์ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย สถาบันไฟฟ้า ฯลฯ เป็นต้น

# ภาพกิจกรรม เรื่องเล่าเรื่องราวของ “ความสุข” เจ้าพระยาहरษา



องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
คุณเจ้าพระยาพรรณนาและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557







องค์กรต้นแบบ  
**“องค์กรแห่งความสุข”**  
 ภูมิใจพระพรชัยวัฒนาและเครือข่าย พ.ศ. 2556 - 2557



องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
กลุ่มเจ้าพระยาธรรมฯและเครือฯ พ.ศ. 2556 - 2557





องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
กลุ่มเจ้าพระยาธรรมยาและเครือจ่าย พ.ศ. 2556 - 2557







องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
กลุ่มเจ้าพระยาธรรมยาบาลหรือธำช่า พ.ศ. 2556 - 2557







องค์กรต้นแบบ  
“องค์กรแห่งความสุข”  
ศูนย์เจ้าพระยาพระรามและเหนือซ้าย พ.ศ. 2556 - 2557





# “ความสุข”

ความสุข (Happiness) เป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนา  
อย่างไรก็ตาม ความปรารถนา หรือความต้องการนั้น  
ควรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง และเกิดขึ้นได้จริง  
ตลอดจนต้องคำนึงถึงศีลธรรม และจรรยา

(The Pursuit of Happiness, 2009)





กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
 กระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
 สสท.  
 จังหวัดระยอง

HAPPY8  
 WORKPLACE

โครงการเพื่อชีวิตที่ดีกว่า: Happy Workplace จังหวัดระยอง

# เจ้าพระยารรษา

หนานที...แน่นความสุฯ