



HAPPY VARIETY EXPO

(SHARE SHOW SERVE)



คำนำ

หนังสือ “Happy Variety Expo (SHARE SHOW SERVE)” เล่มนี้ เกิดจากการดำเนินโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กร สุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมเป็น องค์กรต้นแบบสุขภาวะในปี 2561-2562 มาร่วมกันเป็นผู้จัดงาน “Happy Variety Expo 2018-2019” เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานสร้างสุข ในองค์กรของตนเอง เกี่ยวกับ Life Skill, Work Skill, Work-Life Skill, Decent Work และปัจจัยเสี่ยง ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานได้เห็นภาพ ได้รับรู้ รับฟัง แนวคิด กระบวนการ พร้อมกับผลลัพธ์ที่ได้จากการขับเคลื่อนองค์กร สุขภาวะ พร้อมทั้งสามารถเลือกนำผลงานดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับองค์กรของตนเอง ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผู้อ่านจะได้รับรู้ แนวคิด กระบวนการ พร้อมกับผลลัพธ์ที่ได้จากการ ขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ พร้อมทั้งสามารถเลือกนำผลงานดังกล่าวไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ขอขอบคุณผู้บริหาร และ ทีมงานทุกท่านที่มาร่วมแบ่งปันมุมมองที่ดี ที่เป็นประโยชน์ของการสร้าง องค์กรต้นแบบสุขภาวะ และถูกถ่ายทอดผ่านหนังสือเล่มนี้

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
สิงหาคม 2562

สารบัญ

● คำนำ	หน้า 1
● SHARE SHOW CHILL ระหว่างวันที่ 14-15 พฤศจิกายน 2561	4
○ รูปแบบการจัดงาน เตรียมงาน	
○ รูปแบบการจัดนิทรรศการ	
○ บทสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ออกบูธ	
● SHARE CHANGE CHOICE 4 YOU ระหว่างวันที่ 25-26 กรกฎาคม 2562	25
○ รูปแบบการจัดงาน เตรียมงาน	
○ รูปแบบการจัดนิทรรศการ	
○ บทสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ออกบูธ	

มทสส HAPPY VARIETY EXPO 2018 "SHARE – SHOW – CHILL"

SHARE Happiness Model

สร้างความสุขหลากหลายสไตล์ด้วยองค์กรต้นแบบ และภาคีเครือข่าย
องค์กรสุขภาวะ (สสส.) ภายใต้โครงการผลสำเร็จของการ
ขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน

วันที่ 14-15 พฤศจิกายน 2561
ณ อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สสส.

รูปแบบการจัดงาน

Concept	Content	กระบวนการตาม Concept
SHARE Happiness แบ่งปันความสุข	SHARE Happiness Model	1. เชิญผู้บริหารฯ/ตัวแทนผู้บริหารฯ/บุคลากร ที่เป็นแกนนำผู้ขับเคลื่อนที่จะมาแบ่งปันทุก ข้อสงสัยว่า ความสุขนั้นสำคัญแค่ไหนในการ ทำงาน ผ่าน Model ที่เรียกว่า SHARE Happiness Model ที่ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่อง นุ่งหมไทยดำเนินการ
SHOW นำเสนอผลสำเร็จ	➤ ปักจี้เสี่ยง ➤ Decent Work ➤ Work-Life Balance ➤ Work Skill ➤ Life Skill	2. องค์กรต้นแบบ 2.1 นำเสนอผลลัพธ์ความสุขในสถานประกอบการ ของตนเอง เช่น Life Skill, Work Skill, Work-Life Balance, Decent Work และปักจี้เสี่ยง จึง สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือผลงานใหม่ใน องค์กรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรได้ 2.2 นำเสนอความเข้มแข็งของเครือข่าย โดยการ จัดงานในครั้งนี้ทุกอย่างขับเคลื่อนและดำเนินการ โดยกลุ่มคนที่เรียกว่า "SHARE Community"
CHILL ใส่ๆ สบายๆ ง่ายๆ	ประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับ องค์กรตนเอง	3. สถานประกอบการที่เข้าร่วมงานเข้าใจ กระบวนการ สร้างสุขภาวะองค์กร พร้อมนำไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

การเตรียมงาน

SHARE Community ได้ร่วมประชุมเพื่อกำหนดแนวคิด (Concept) ของงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศ และภาพรวมของงานที่ชัดเจน เช่น แนวคิดในการแต่งกาย และตกแต่งบูธนิทรรศการ แนวคิดในการนำเสนอผลงานขององค์กร แนวคิดในสร้างกิจกรรมภายในงานและในแต่ละบูธ เพื่อให้ภาพรวมของงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีบรรยากาศที่ดี ทั้งนี้ มีการนำเสนอแนวคิดดังกล่าว เมื่อทำการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้สนใจเข้าชมงานทราบ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และความกล้าแสดงออกตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงาน



ภาพบรรยากาศการเตรียมงานด้วยรอยยิ้ม

รูปแบบนิทรรศการ

ด้านหน้าก่อนเข้าสู่ตัวงาน

- นิทรรศการเผยแพร่ภาพรวมของโครงการ ให้ความรู้ด้านกระบวนการสร้างสุขภาวะในองค์กรโดย SHARE Happiness Model บูพื้นฐานความรู้ความเข้าใจก่อนเข้าสู่ตัวงาน

- จัดวิทยากรบรรยาย และตอบคำถามเบื้องต้นของผู้เข้าชมงาน โดยเลือกจากทีมงานขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีทักษะในการพูดในที่สาธารณะมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวม และกระบวนการ รวมถึงมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการ หรือจัดกิจกรรมมาแล้วจะช่วยให้ข้อมูลหรือการตอบข้อซักถามเป็นไปอย่างราบรื่นยิ่งขึ้น



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ภายในงาน

- นิทรรศการเผยแพร่ผลงานขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะต่างๆ ให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเคล็ดลับ และตอบข้อสงสัยในการลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน

- ออกแบบนิทรรศการโดยนำเสนอโครงการที่มีความโดดเด่นขององค์กร โดยคัดเลือกมาจากผลสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น วัตถุประสงค์ได้ในระดับดีมาก มีพนักงานในองค์กรให้ความสนใจและความร่วมมือดีมาก เป็นโครงการที่ทีมงานมีความภูมิใจในแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการ หรือเป็นโครงการที่ประสบผลสำเร็จจนเกิดการต่อยอด และทำอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

- ออกแบบกิจกรรมภายในบูธ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุข และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าชมงาน โดยอาจเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับโครงการที่ทำอยู่แล้ว / นำเสนอภายในบูธ หรือไม่ก็ได้

- นิทรรศการเผยแพร่องค์ความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้ในด้านที่จำเป็นต่อการทำโครงการสุขภาวะในองค์กร

- ออกแบบเอกสารประกอบ หรือเอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการ

- ออกแบบสื่อการเรียนรู้เพื่อประกอบนิทรรศการ เช่น วิดีโอ หรือภาพถ่าย

○ ระบุช่องทางการติดต่อ หรือช่องทางในการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เข้าชมงานสามารถติดตามต่อได้แม้หลังจบงานแล้ว

● กิจกรรมบนเวที

○ กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมงาน และให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงการ และตัวงานในวันนั้น

○ นำออกกำลังกายบนเวทีและเชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมงานมีส่วนร่วม เพื่อสร้างบรรยากาศ และแนะนำกิจกรรมในการทำโครงการไปพร้อมกัน

○ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์กรต่างๆ ที่ร่วมจัดนิทรรศการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศ และดึงดูดผู้เข้าร่วมงานให้เข้าชมนิทรรศการในบูธของตนเองสนใจ

○ มีกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ และผู้ชมงาน เช่น การจับรางวัล ตอบคำถามต่างๆ โดยวางตารางกิจกรรมไว้ช่วงท้ายของงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานอยู่ภายในงานนานพอที่จะเก็บเกี่ยวข้อมูลได้ครบ

● กิจกรรมโดยรอบงาน

○ พิธีกรเดินตามบูธนิทรรศการต่างๆ ภายในงาน โดยมีการจัดเตรียมคำถามที่เหมาะสมกับแต่ละบูธเอาไว้ เพื่อสร้างความสนใจให้กับผู้เข้าร่วมงาน ได้เข้ามาเยี่ยมชมบูธที่เหมาะสมกับองค์กรของตน พร้อมเชิญชวนให้เข้าเยี่ยมชมบูธต่างๆ อย่างต่อเนื่อง



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันรอยยิ้ม และความสุข

แบ่งปันประสบการณ์ความสุข “สุขสร้างได้ด้วยมือเรา... สบายๆ สไตล์เรา”

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สาขามอตะนคร จ.ชลบุรี)

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด มีข้อได้เปรียบในฐานะที่เป็นองค์กร สุขภาวะขนาดใหญ่ คือสามารถกระจายข้อมูลข่าวสารให้กับพนักงานทุกระดับได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารสามารถเข้าถึงพนักงานในทุกตำแหน่งงาน เช่นนี้ ทำให้สามารถนำพาพนักงานไปสู่ความสุขเพื่อให้องค์กรเติบโต และเพิ่ม Productivity ภายในองค์กร

ด้านกิจกรรม ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์มีกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในแต่ละแผนก พนักงานต่างให้การตอบรับที่ดี และพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันดีขึ้น การช่วยเหลือกันเป็นไปได้อย่างดี เมื่อคนสุข ผลประกอบการก็เป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้ บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด ได้ดำเนินโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และยั่งยืน มาเป็นระยะหนึ่งแล้ว จากการประเมินความสุขด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index (MapHR) พบว่า ค่าดัชนีความสุขระดับองค์กร เพิ่มขึ้นมากกว่า 10%

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สาขางพลี จ.สมุทรปราการ)

● โครงการขยะสร้างสุข เป็นโครงการคัดแยกขยะ เราได้เรียนรู้การคัดแยกขยะแล้วนำไปขายจากนั้นทำบัญชีของโครงการขึ้นมาเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และเล็งเห็นถึงผลที่ได้รับจากโครงการขยะสร้างสุขนี้เป็นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ส่วนเงินที่ได้ก็นำมาบริหารจัดการต่อยอดเป็นโครงการอื่นๆ ได้อีก แม้ในระยะแรกพนักงานอาจจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือ (ไม่มีเวลา) แต่ปัจจุบันพนักงานต่างให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือเกิน 98%

Happy Workplace ที่เป็นการทำนอกเวลางานนั้น มองว่ามันจะช่วยให้เราสามารถทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การกลับไปทำงานในเวลามีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น เช่น ฝ่ายผลิตมีการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานโดยเน้นการทำงานแล้วมีผลผลิตมากขึ้น มีความสุขมากขึ้น มีความปลอดภัยมากขึ้น

“Happy Workplace จากที่ไม่เคยรู้ว่ามันคืออะไร ผลลัพธ์ที่จะได้คืออะไร สามารถต่อยอดได้อย่างไรบ้าง และจะทำไปเพื่ออะไร แต่หลังจากที่เราได้ไปเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงทำให้เราได้รู้ว่าสุขมันทำได้ และได้ลงมือทำ”

บริษัท เจมาร์ท โมบาย จำกัด

บริษัท เจมาร์ท โมบาย จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่ายโทรศัพท์มือถือกล้องถ่ายภาพ มีร้านในห้างสรรพสินค้าประมาณ 160 สาขา กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรที่ บริษัท เจมาร์ท โมบาย จำกัด ทำคือ “Exercises บ่าย 3 โมง” เป็นการยืดเส้นยืดสายใช้เวลาประมาณ 5 นาที นอกจากจะเป็นการผ่อนคลายแล้วยังส่งเสริมในด้านการสื่อสารเป็นอย่างดีได้ประโยชน์ทั้งในด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านสุขภาพ และการป้องกันออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ให้กับพนักงานเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมลดน้ำหนัก ซึ่งได้รับแรงจูงใจมาจากบุคคลต้นแบบในองค์กร รูปแบบกิจกรรม เช่น การรับประทานอาหารเช้าเพื่อสุขภาพ การเดินแอโรบิกทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี เพื่อให้พนักงานเข้าถึงการออกกำลังกายได้ง่ายขึ้น ผู้บริหารต่างให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี

ผลลัพธ์ที่ได้ คือ ช่วยลดการขาดลามาสาย (แม้จะไม่ใช่เรื่องของรายได้ที่เป็นเงินโดยตรง) แต่ถ้าพนักงานสุขภาพกายใจที่แข็งแรง สามารถทำงานได้มากขึ้น งานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นั่นเอง

อุปสรรคของการดำเนินโครงการ คือ พนักงานไม่ค่อยมีเวลาในการเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อภายนอกภายในค่อนข้างมาก ทางทีมงานถึงต้องพยายามประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุข

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

สุขภาพ คือ หัวใจและเป้าหมายของมนุษย์ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นสื่อกลางที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยมีสุขภาพที่ดี เรามีข้อได้เปรียบที่สามารถรวมตัวกันง่ายเวลาที่มีกิจกรรมอะไรทุกคนก็จะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมกันได้ทั้งหมด ตามสโลแกน ที่ว่า

“เราไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” หลังการเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และบรรยากาศในองค์กรที่จะเห็นว่าเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ก่อนที่เราจะเข้าร่วมโครงการฯ การทำงานเป็นทีมจะมีค่อนข้างต่ำประมาณ 50-60% แต่พอหลังจากได้เข้าร่วมโครงการฯ การทำงานเป็นทีมมีอัตราที่สูงถึง 80% บรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น มีการพูดคุยกันมากขึ้น มีสุขภาพกายใจที่สมบูรณ์แข็งแรง

การเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน ช่วยให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) มีเครื่องมือมาทบทวนตัวเองมากขึ้นว่า อะไรขาด อะไรเกิน สปสช. ถือเป็นองค์กรที่ทำงานค่อนข้างเครียด และยึดติดกับตัวชี้วัด วันๆ ไม่ค่อยได้พูดจากัน แต่พอกิจกรรมร่วมกันทำให้คนได้เปิดใจ ได้คุยกัน ก่อเกิดความร่วมมือ มีความเป็นเพื่อนเป็นพี่น้อง และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัทอุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด (TCFF)

● **โครงการอาชีพเสริม เสริมรายได้** เกิดจากการสำรวจความต้องการของพนักงานว่ามีรายได้ไม่เพียงพอ บริษัทไม่สามารถเพิ่มเงินเดือนให้พนักงานได้ แต่เราสามารถสนับสนุนช่องทางการเพิ่มรายได้ให้กับเขาได้ โดยการนำวัตถุดิบสมุนไพรที่โรงงานมีอยู่แล้ว ร่วมกับแผนกวิจัยและพัฒนา มาช่วยคิดสูตรของน้ำสมุนไพรต่างๆ ให้ เกิดการรวมกลุ่มสำหรับพนักงานที่ต้องการรายได้เสริมเข้ามาทำน้ำเพื่อจำหน่าย ค่าใช้จ่ายเรื่องต้นทุนทั้งหมดโรงงานเป็นคนออกให้ รายได้จะหักต้นทุนส่วนกำไรพนักงานสามารถนำไปแบ่งปันกันตามสัดส่วน

● **โครงการรวมพลมัยม์** ให้พนักงานแต่ละแผนกสลับกันขึ้นเป็นผู้นำกิจกรรม โดยให้คิดไอเดียได้อย่างสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นการออกกำลังกาย เกมส์ ฯลฯ โดยให้เวลาในการทำกิจกรรมประมาณ 15-30 นาที

ข้อได้เปรียบของ บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด คือ เราได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดตั้งทีมงาน และให้ทีมงานเป็นคนคิดกิจกรรมเองทั้งหมด ถ้าคิดว่าทำแล้วพนักงานส่วนใหญ่ได้ประโยชน์ ก็ทำได้เลย

ข้อเสีย คือ ทีมส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการทั้งหมดไม่ใช่ระดับหัวหน้างาน หรือระดับผู้จัดการ ฉะนั้นปัญหาเรื่องการให้ความร่วมมืออาจจะติดขัดในช่วงเริ่มต้น เวลาที่คิดกิจกรรมขึ้นมาก็อาจจะไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากระดับหัวหน้างาน

ปัญหา ที่พบในการทำโครงการจะเป็นเรื่องของการประเมินผล คือ ประเมินผลแล้วพบปัญหาเยอะจะต้องมาช่วยกันคิดว่าจะทำเรื่องอะไรต่อ โดยทีมงานสร้างสุขจะเลือกเรื่องที่ทำได้ง่ายและเห็นผลที่เร็วก่อน เพื่อให้ทุกคนเห็นว่ามันเกิดผลลัพธ์ที่เขาต้องได้เป็นลำดับแรก

ผลที่ได้รับ ได้ในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น กล้าแสดงออก ได้พบเจอกับผู้บริหารทำให้พนักงานกล้าคุยมากขึ้น และมีส่วนร่วมมากขึ้น

บริษัท เอ็มไอที พรซิชั่น จำกัด

หลังจากที่ได้เข้าโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน มีการประเมินความสุขโดยใช้เครื่องมือ Happinometer (ความสุขระดับบุคคล) และ Happy Workplace Index (MapHR) (ความสุขระดับองค์กร) ส่งผลให้เกิดโครงการ ดังนี้

1. “โครงการพื้หมื่นหล่อ ออเจ้าสวย” โครงการเกี่ยวกับสุขภาพ ด้วยการรับสมัครพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมโดยวัดค่าดัชนีมวลกาย Body Mass Index (BMI) (น้ำหนักตัว/ส่วนสูงกำลังสอง) จากนั้นนำมาประกวดกันว่าใครสามารถลดน้ำหนักได้มากที่สุดมีเงินรางวัลมอบให้เป็นกำลังใจ

2. “โครงการลดละเลิกบุหรี” มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 1 ท่าน ถือว่าสำเร็จ 100% แล้ว สาเหตุที่พนักงานเลิกได้มีผลมาจากครอบครัวที่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นนั่นเอง

ข้อได้เปรียบของการบริษัทขนาดเล็กก็คือ ไม่ต้องผ่านกระบวนการเยอะ สามารถจัดตั้ง ประสานงาน และทำงานได้ง่ายกว่าองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งหลังจากเข้าโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และยั่งยืน ทำให้ทัศนคติของพนักงานเป็นในแง่บวกมากขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำโครงการฯ เข้ามา ส่งผลให้ทุกวันนี้เรามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การมุ่งไปสู่ความสำเร็จให้ได้



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันความสุขผ่านรอยยิ้ม

บริษัท ไอ.พี. เทรดิง จำกัด

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งเสริมให้เราเกิดการพัฒนาด้าน Work Skill และเกิดเป็น

● **โครงการสบายๆ สไตล์โคเซน** สืบเนื่องมาจากการประเมินความสุของค์กร ด้วย Happy Workplace Index (MapHR) ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขขึ้น

หลักการและเหตุผลง่ายๆ คือ เราจะต้องสอนให้พนักงานมีความรู้เรื่องโคเซน และ 8 Wastes โดยทุกๆ เดือนเราจะจัดอบรมพนักงานประมาณ 20 คน โดยมีตัวชี้วัดอยู่ที่ 25% คือ ผู้ที่ปรับปรุงและใช้งานได้จริง เป็นการสร้างทักษะ และความตระหนักว่าจริงๆ แล้วเราไม่จำเป็นต้องทำงานที่หนัก แต่เราจะทำอย่างไรให้ smarter และปรับปรุงคุณภาพมากขึ้นได้ เลือกปัญหาที่ใกล้ตัวเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

● **โครงการ Today for you** เกิดจากการรวมตัวของพนักงานที่มีวันเกิดในเดือนเดียวกันมาจัดกิจกรรมพร้อมกันในช่วงเที่ยงวัน โดยให้ผู้บริหารกล่าวคำอวยพร

สิ่งที่ได้รับ คือ ทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความใกล้ชิดกับผู้บริหาร มีการรับประทานอาหารร่วมกัน ถือเป็นการคืนความสุขให้กับพนักงาน

● **กิจกรรม Show & Share** เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานขึ้นมาโชว์ความสามารถบนเวที ให้เขามีส่วนร่วม เช่น พนักงานมีความสามารถในการถักโครเช ทำดอกไม้ประดิษฐ์ ให้นำโชว์วันละ 1 คน/ชิ้นงาน

สิ่งที่ได้รับ ทุกคนที่สนใจได้ลองเข้าร่วมกิจกรรม อาจจะก่อให้เกิดเป็นรายได้เสริมหรือนำไปถ่ายทอดต่อให้เพื่อนพนักงาน

ความยากของการทำโครงการ คือ การให้พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมถือเป็นส่วนที่ยากมาก มองว่าของง่ายในโลกนี้มันไม่มีต้องร่วมด้วยช่วยกันเพื่อให้พนักงานมีความสุข ต้องใช้หลายๆ อย่างเข้ามาช่วย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เช่น อาทิตย์นี้เราจะทำเรื่อง ถักโครเช บางครั้งเรามีอุปสรรคที่ทำให้ต้องเปลี่ยนวิทยากรกะทันหันเราก็จะมีวิธีบริหารจัดการเรื่องลำดับในแต่ละอาทิตย์ให้ผ่านพ้นไปได้

เพื่อให้โครงการเกิดความยั่งยืน เช่น โครงการโคเชน การปรับปรุงในส่วนการผลิตเราได้บรรจุเข้าไปในการวัดผลในงาน ทุกท่านจะต้องมีโคเชนอย่างน้อย 2 ฉบับ (ทุกปีเราจะประเมินผล 2 ครั้ง) หรือพนักงานที่เข้าใหม่ก่อนจะพ้นโปรโมชันใน 4 เดือน ก็ต้องมีการเสนอโคเชนว่าจะปรับปรุงอะไรด้วย

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน ขึ้นสู่การยกระดับ (Upgrade) เป็นการเน้นเพิ่มทักษะในการทำงาน (Work Skill) โครงการที่ได้รับความสนใจ ประกอบด้วย

- **โครงการการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ** ปัญหาในการประชุมของทุกบริษัทจะเกิดจากการใช้ระยะเวลาในการประชุมนานและไม่ได้มีประสิทธิภาพ ไม่มีการติดตามงานที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เหตุนี้จึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุมจากที่ประชุมทุกเดือนมาเป็นประชุมทุกวัน ใช้เป็นช่วง Morning Brief มีหัวข้อว่าวันนี้จะต้องมีเน้นอะไรบ้าง เมื่อวานเราทำกิจกรรมอะไรไปบ้างแล้วเจอปัญหาอะไร งานสำเร็จหรือไม่ วันนี้เราจะทำอะไรบ้าง อยากให้ใครช่วยเหลือทำอะไร อย่างไรหรือไม่ มีการกล่าวขอบคุณหรือขอโทษในช่วงที่เราประชุม และปิดท้ายด้วยการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารดีๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้การประชุมมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือภายในทีมกันมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ พนักงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมมากขึ้น ให้พนักงานช่วยกันคิดโครงการ ช่วยคิดกิจกรรม ให้เขาเป็นคนคิดและเป็นคนทำ สิ่งที่ได้ คือ ได้รับความร่วมมือ

ปัญหาหลักๆ คือ เรามีการเปลี่ยนชื่อบริษัท (จาก บริษัท ไทยลัคส์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) เป็น บริษัท พีพี โพร้ม จำกัด (มหาชน)) ส่งผลให้ทีมงานสร้างสุขต้องปรับตัว ไม่ค่อยมีเวลา หรือพูดคุยน้อยลง

การที่จะทำให้โครงการยั่งยืน คือ ให้นักงงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกๆ ขั้นตอนของทุกโครงการอย่างสมัครใจ เพราะเราเชื่อว่าความสุขต้องไม่เกิดจากการถูกบังคับ



ภาพบรรยากาศแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด

บริษัทของเรามีพนักงานกว่า 240 สาขาเกือบทั่วประเทศ การทำโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และยั่งยืนในองค์กร เนื่องจากผลประกอบการไม่สู้ดี (บางครั้ง) จึงเกิดกระบวนการวิเคราะห์หาสาเหตุเกิดจากอะไร พบว่าช่องทางการสื่อสารของเรามีปัญหา คือ เรามีช่องทางการสื่อสารมากถึง 6 ช่องทางด้วยกัน ทำให้พนักงานเกิดความสับสน ปัจจุบันเราปรับเปลี่ยนให้เหลือช่องทางเดียว คือ ช่องทาง Workplace (จะมีความคล้ายกับเฟซบุ๊ก) เราใช้ช่องทางนี้ในการสื่อสาร เราสามารถจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ได้ด้วย และทำให้ได้เรื่องของ Happy Society ข้อดี คือ ถ้าใช้ไม่ถึง 1,000 Username ก็สามารถใช้ได้ฟรี

นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางให้กับพนักงานโพสท์ขายของออนไลน์ได้ (เป็นการตอบโจทย์ Happy Money)

ความได้เปรียบของควิกลิชชิง คือ เราเป็นบริษัทที่ใกล้ชิดชุมชนท้องถิ่นซึ่งเราจะไม่เรียกว่า “ลูกค้า” แต่เราจะเรียกว่า “พ่อแม่มืออ่อน”

ข้อเสียเปรียบ คือ ปัญหาเรื่องการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง แต่ถ้าเราใช้เครื่องมือที่เหมาะสมก็จะสามารถสื่อสารได้ทั่วถึงกันมากยิ่งขึ้น



ภาพบรรยากาศแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัท อีซูซูกาญจนบุรี จำกัด

โครงการที่เกิดขึ้นใน บริษัท อีซูซูกาญจนบุรี จำกัด มีผลสืบเนื่องมาจากผลการสำรวจด้วย Happinometer (ความสุกระดับบุคคล) ในมิติ Happy Money ซึ่งถือเป็นปัญหาหลักที่แก้ไขได้ยาก เราเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายขายและบริการหลังการขาย คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่างานขายรถเป็นหน้าที่ของฝ่ายขายแต่จริงๆ แล้วคนอื่นก็สามารถขายได้ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายช่าง บัญชี หรือลูกค้าสัมพันธ์ โครงการนี้เป็นของฝ่ายขาย ฝ่ายขายจะเป็นโค้ชคอยดูแลเมื่อขายได้มียอดขายที่เพิ่มขึ้นพนักงานก็ได้ค่าคอมมิชชั่นด้วย ส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้เพิ่ม ตอบโจทย์ในมิติ Happy Money (สุขด้านการเงิน)

โครงการของฝ่ายบัญชีจะเป็นการที่ให้รุ่นพี่มาช่วยสอนน้องบัญชีรุ่นใหม่ที่อยู่ในออฟฟิศ โดยที่เราจะใช้พนักงานเท่าเดิม ไม่ได้เพิ่มเข้าไปใหม่ แต่ใช้การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับตำแหน่งแล้วก็โยกย้ายไปในตำแหน่งอื่น

การทำ Happy Workplace (ความสุขในการทำงาน) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใหญ่หรือองค์กรเล็ก ส่วนใหญ่ก็จะใช้คนในการขับเคลื่อน ปัญหาที่พบคือ ทัศนคติ ถือเป็นเรื่องสำคัญลำดับแรกในการทำงานร่วมกัน จะต้องปรับทัศนคติเพื่อให้เค้าคิดดี คิดตามเป้าหมายที่เรากำหนด มองไปในทิศทางเดียวกัน เน้นเรื่อง Work Life Balance ข้อจำกัดของอิชูชุกาญจนบุรี คือเราเป็นศูนย์ซ่อมรถก็จริงแต่เรามีสาขาการที่จะให้แต่ละสาขามาทำกิจกรรมร่วมกันโดยไม่ให้เสียงานนั้นเป็นไปได้ยาก เลยใช้วิธีการปรับให้แต่ละสาขาดูแลกันเอง ทุกอย่างมันต้องใช้เวลาแต่มันเป็นการทำงานเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และตัวเขาเองก็ก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยเช่นกัน



ภาพบรรยากาศแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัท บี แอนด์ บี โซลิเมค จำกัด

● โครงการห้องสร้างสรรค์ป็นสุข เป็นห้องที่มีชีวิต มีกิจกรรมตลอดทุกวัน (ช่วงเที่ยง) เดิมห้องนี้ใช้เป็นห้องเก็บของ หลังจากที่เราทำการสำรวจความสุพนักงาด้วย Happinometer (ความสุพระดับบุคคล) ผลที่ได้ คือ

มิติ Happy Relax (การผ่อนคลาย) ต่ำ (อยู่ที่ 51.1% แต่เป้าหมายอยู่ที่ 70%) จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานว่าเขาอยากได้อะไร ผลตอบรับส่วนมากอยากได้เสียงเพลง อยากร้องคาราโอเกะ เลยเกิดเป็นห้องสร้างสรรค์ป็นสุขห้องนี้ขึ้นมา

นอกจากนี้ยังได้ใช้ห้องนี้ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เช่น งานวันแม่ งานวันสงกรานต์ เป็นต้น โครงการต่อยอดจากการร้องคาราโอเกะ คือ จะมีการประกวดคาราโอเกะโดยจัดให้มีการโชว์ในงานเลี้ยงปีใหม่

ปัญหา บริษัท พี แอนด์ บี โซลิเมค จำกัด จะมีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน (ฝ่ายโรงงานอยู่ที่ ถนนสุขุมวิท 101 และฝ่ายออฟฟิศอยู่ที่ ถนนพระราม 4) ด้วยสถานที่การทำงานอยู่คนละที่การฟอร์มทีมหรือการนัดประชุมทั้งสองฝ่ายจะค่อนข้างลำบาก

การแก้ไข คือ ใช้การส่งตัวแทนไปร่วมการประชุมแลกเปลี่ยน

ข้อดี คือ การแบ่งกิจกรรมที่ชัดเจนของแต่ละฝั่ง อย่างห้องแห่งความสุขจะเป็นกิจกรรมของฝั่งโรงงาน แต่กิจกรรมออกกำลังกายในห้องฟิตเนสจะเน้นฝั่งออฟฟิศ เพราะส่วนใหญ่เค้าเป็นฝ่ายขาย ในขณะที่ฝั่งโรงงานเราจะให้พนักงานช่วยออกแบบเครื่องออกกำลังกายกันเอง ถือเป็นการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรม



ภาพบรรยากาศแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัท ชันเทคเมทัลส์ จำกัด

● **โครงการชันเทค 4G** ต้องถูกต้อง รวดเร็ว อัปเดตทุกเหตุการณ์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เราให้แต่ละหน่วยงานไปศึกษาดูเรื่องของกระบวนการทำงาน เขียนแบบแปลนออกมา มีการตรวจสอบ แล้วแต่ละหน่วยงานก็จะคิดค้นชีวิตของตัวเองออกมาพร้อมมีการเก็บข้อมูล นอกจากข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็วแล้ว ยังส่งผลต่อขั้นตอนการทำงานที่สั้นลงอีกด้วย

● **โครงการด้าน Multi-Skill** คนๆ หนึ่งสามารถที่จะเรียนรู้งานที่อยู่ใกล้เคียงกันได้ สามารถแลกเปลี่ยนไปเรียนรู้งานในแผนกใกล้เคียงได้ ถือเป็นการเปิดโอกาสให้คนได้เพิ่มศักยภาพตัวเองในแผนกที่ใกล้เคียงกัน เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับตัวเอง

นอกจากนี้เรามีโครงการที่ทุกๆ วันจันทร์ช่วงเวลา 08.00-08.30 น. ทุกคนในองค์กรจะเข้ามารวมตัวกันเพื่อการพูดคุย ร่วมกันออกกำลังกายยืดเส้นยืดสายด้วยเพลงของชันเทค (แต่งเองประมาณ 5 นาที) ต่อจากนั้นทีมงานก็จะสอบถามปัญหา หรือเปิดโอกาสให้สื่อสารทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน รวมถึงอัปเดตงาน ตอบคำถามปัญหาของคนต่างแผนกโดยใช้เวลารวดเร็ว

ความได้เปรียบเสียเปรียบในการทำโครงการจะอยู่ที่กระบวนการของแต่ละบริษัท ซึ่งบริษัทเราเป็นบริษัทผลิตเป็นอุตสาหกรรมหนักขึ้นอยู่กับการจะประยุกต์กระบวนการให้เหมาะสมกับองค์กรอย่างไร ปีนี้เป็นปีที่สองที่เราเข้าสู่การยกระดับ (Upgrاند) เราเน้นในเรื่องโครงการ 4G เพราะมันเป็นการปรับปรุง และช่วยลดเวลาในการทำงานได้ดีเยี่ยมจริงๆ

สิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน คือ การทำอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นนิสัย ไม่ใช่สิ่งที่ต้องทำแต่สามารถทำได้โดยอัตโนมัติ สิ่งที่ยากที่สุดก็คือ เรื่องของทีมงาน เรามีทีมอยู่ 4 ทีม (Project Manager, Facilitator, Trainer และ Coach) ต้องคิดว่าจะทำอะไรที่จะให้ทีมงานมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งถ้าทั้ง 4 ทีมนี้มีความเข้มแข็งก็จะกลายเป็นเสาหลัก และสามารถส่งต่อให้เพื่อนพนักงาน และทีมงาน

ต่อไปได้ นั้นหมายถึงการนำไปสู่ความยั่งยืนของโครงการสร้างสุขขององค์กรได้ในที่สุด



ภาพบรรยากาศแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัท แอนิมัล ซัพพลีเมนต์ แอนด์ ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (ASP)

● **โครงการตัดควั่นต่อชีวิต** เป็นโครงการเลิกสูบบุหรี่ ซึ่งมีผู้ที่สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้แล้วหลายคน ถือเป็นโครงการที่ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ จุดเริ่มต้นมาจากเรื่องของสุขภาพพนักงานเริ่มจากการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ความสุทธระดับองค์กร) และ Happinometer (ความสุทธระดับบุคคล) ปรากฏว่า คนที่สูบบุหรี่ในโรงงานเป็นพนักงานชาย จำนวน 30 คน เริ่มด้วยการใช้กิจกรรมละลายพฤติกรรม ใช้คลิปวิดีโอเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เขานึกถึงครอบครัว ให้เขาตระหนักในการเลิกบุหรี่มากขึ้น และยังถือเป็นความภาคภูมิใจของตัวเอง

เรื่องของการเลิกบุหรี่เป็นเรื่องของจิตใจ เราแค่ต้องสนับสนุน หลายคนพยายามเลิกด้วยตนเองแต่ทำไม่สำเร็จ ในโครงการนี้มีการให้คำปรึกษาโดยคุณหมอมืออาชีพซึ่งทางผู้บริหารก็มีการกำหนดนโยบายว่าต้องเลิกให้ได้ 1 ปีขึ้นไป เราทำอย่างจริงจังกับมันมากและพยายามหาหน่วยงานที่สามารถสนับสนุนเราได้มาช่วยอย่างต่อเนื่องเราได้ที่ปรึกษาจากคลินิกฟ้าใส (ของศูนย์การแพทย์ของสมเด็จพระเทพฯ) มาสนับสนุนร่วมกับสำนักงานพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งเห็นความตั้งใจของบริษัทจึงได้ส่งชื่อบริษัทเข้าไปรับรางวัลว่า “ด้านองค์กรที่มีความตั้งใจให้พนักงานเลิกบุหรี่”

● **โครงการ ASP Online Market** คือ เราเปิดช่วงการขายของออนไลน์ให้กับพนักงานตอนก่อนเข้างาน ช่วงกลางวัน และช่วงตอนเย็น สินค้าที่ขายให้พนักงานเอามาจากที่บ้าน เช่น พืชผักสวนครัวหรือผลไม้ พนักงานก็ช่วยกันซื้อ มีรายได้จากช่องทางนี้ต่อเดือนมากกว่า 500 บาท/คน ถือเป็นช่องทางในการสร้างรายได้เพิ่มให้กับพนักงาน Happy Money ดีขึ้นตามลำดับ

บริษัท แอนิมัล ซัพพลายเมนท์ แอนด์ ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (ASP) เป็นบริษัทขนาดกลาง ปัญหาในการทำโครงการ คือ เรื่องการประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร บางครั้งเรื่องช่องทางการสื่อสารอาจจะยังไม่เข้าใจ คือ อาจจะเข้าใจว่ามีโครงการนี้อยู่แต่ยังไม่เข้าใจว่ามีกิจกรรมอะไร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงคืออะไร ช่องทางการเข้ามาเป็นสมาชิกทำอย่างไรได้บ้าง

แนวทางแก้ไข ด้วยการสร้างทีมสร้างสุขเพิ่มขึ้น มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมประเมินผล ทีมจัดการองค์ความรู้ มอบหมายหน้าที่ให้ทุกทีมไปดำเนินงานเพื่อให้โครงการแต่ละโครงการสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้

ความโชคดีของทางบริษัทที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนโครงการนี้เป็นหลักสำคัญ ด้วยนโยบายของผู้บริหารที่เน้นในเรื่องของการพัฒนาคน และสร้างสุขภาวะภายในองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้บริหารมาร่วมชมงานออกบูธเมื่อปีที่แล้วได้เห็นภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้น ได้เห็นผลตอบรับ และผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม จึงได้เชิญทาง สสส. และทีม SHARE มาเป็นที่ปรึกษา แรงจูงใจในการเริ่มต้นการทำโครงการนี้ก็เกิดจากผู้บริหารที่มีความสนใจ และมีนโยบายให้ทำโครงการเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความสุข แล้วก็พยายามให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ กันทั้งองค์กร เช่น การคิดภาพฝันขององค์กร เราพยายามจัดกิจกรรมให้ตอบโจทย์กับพฤติกรรมของคนในองค์กร

ความยากของการทำ Happy Workplace คือ ตัวพนักงานมีทั้งที่
 สนุกใจ และไม่สนุกใจที่จะเข้าร่วม เราต้องค่อยๆ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
 เช่น คลินิกฟ้าใสจะมีการตรวจปอด อย่างคนที่ไม่ได้อยากเลิกบุหรี่จริงๆ แต่
 ต้องถูกตรวจปอดทุกๆ ครั้ง เค้าก็จะเริ่มรู้สึกว่ถ้าเค้าไม่เลิกบุหรืสุขภาพเค้า
 ก็จะแย่ลงเรื่อยๆ อีกเรื่อง คือ แนวทาง และรูปแบบของกิจกรรม ทำยที่สุด
 โครงการก็ขึ้นอยู่กับพนักงานว่ามีใจที่จะเลิกบุหรืหรือไม่ ซึ่งเราก้ยังไม่มีวิธี
 การสร้างแรงบันดาลใจที่ชัดเจนจนกระทั่งเราก็มีการฝึกทีมงานให้ช่วยกันออก
 ความเห็น พยายามเข้าถึงพนักงานเพื่อให้รู้ว่าควรสร้างแรงบันดาลใจให้
 กับพนักงานคนนั้นอย่างไรดี เลิกเพื่อครอบครัว เพื่อแฟน เพื่อลูก เพื่อตัวเอง
 ก็ต้องหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้เขาจากตรงนั้น



ภาพบรรยากาศแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บรรยากาศมหกรรม การแบ่งปันรอยยิ้ม และความสุข



UHKSSM
HAPPY VARIETY EXPO 2019
"SHARE – CHANGE – CHOICE 4 YOU"

SHARE Happiness Model

สร้างความสุขหลากหลายสไตล์ด้วยองค์กรต้นแบบ และภาคีเครือข่าย
องค์กรสุขภาวะ (สสส.) ภายใต้โครงการผลสำเร็จของการ
ขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน

วันที่ 25-26 กรกฎาคม 2562
ณ อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สสส.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเสนอผลงานแต่ละบริษัทได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. เพื่อให้คนปั่นสุขได้มีเวทีในการแสดงศักยภาพของ Project Manager, Facilitator, Trainer, Coach
3. เพื่อเป็นการทำงานของทั้ง 3 กลุ่ม
 - ๑ กลุ่มขยายผลการเป็นองค์กรต้นแบบสุขภาวะ (Expanding)
จำนวน 14 องค์กร
 - ๑ กลุ่มยกระดับการเป็นองค์กรต้นแบบสุขภาวะ (Upgrading)
จำนวน 10 องค์กร
 - ๑ กลุ่มบุคคล/องค์กรที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมจาก SHARE (Share Community)

กลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มภาคเอกชน ทุกประเภทธุรกิจ หรือทุกประเภทอุตสาหกรรม
2. กลุ่มภาครัฐ
3. กลุ่มภาคนักศึกษา

ที่สนใจทำ Happy Workplace รวมทุกระดับ (เจ้าของบริษัท, หัวหน้างาน และพนักงาน)

ผังงานจัดเป็นกลุ่มตามผลงานของ 29 องค์กร ดังนี้



บรรยากาศที่ต้องการให้เกิดในงาน คือ

1. มีความสนุกสนาน สดใส
2. เต็มไปด้วยรอยยิ้มที่เกิดจากความสุขที่ได้แบ่งปันความรู้ให้กับคนที่เข้าร่วมงาน
3. เต็มไปด้วยความสดใส และเป็นกันเอง รวมถึงการแตกต่างกันหลากหลายให้เกิดความสะดุดตาแก่ผู้เข้าร่วมงาน

ชื่องาน “Happy Variety Expo 2019 : SHARE CHANGE CHOICE 4YOU”

Concept	Content	กระบวนการตาม Concept
SHARE	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์	1. เชิญผู้บริหารฯ/ตัวแทนผู้บริหารฯ/บุคลากรที่เป็นแกนนำผู้ขับเคลื่อนที่จะมาแบ่งปันทุกข้อสงสัยว่า ความสุขนั้นสำคัญแค่ไหนในการทำงาน ผ่าน Model ที่เรียกว่า SHARE Happiness Model ที่ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยดำเนินการ
CHANGE	เปลี่ยนแปลง ความคิด ความรู้ พฤติกรรม และ ผลลัพธ์ทางธุรกิจ	2. องค์กรต้นแบบ 2.1 นำเสนอผลลัพธ์ความสุขในสถานประกอบการของตนเอง เช่น Life Skill, Work Skill, Work – Life Balance, Decent Work และปัจจัยเสี่ยง ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือผลงานใหม่ในองค์กรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรได้ 2.2 นำเสนอความเข้มแข็งของเครือข่าย โดยการจัดงานในครั้งนี้ทุกอย่างขับเคลื่อนและดำเนินการโดยกลุ่มคนที่เรียกว่า “Happy Community”
CHOICE	สร้างตัวเลือก และ เลือกไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กร	3. สถานประกอบการที่เข้าร่วมงานเข้าใจ กระบวนการสร้างสุขภาวะองค์กร พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง
4 YOU	กาย วาจา ใจ พฤติกรรมของคุณ	4. แลกเปลี่ยนมุมมองต่อกิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรออกแบบจะต้องมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกาย วาจา ใจ และพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ

ภาพรวมผลการดำเนินงานกิจกรรม

ส่วนที่ 1 ส่วนต้อนรับ ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย ได้แก่

1. ส่วนลงทะเบียนและต้อนรับ

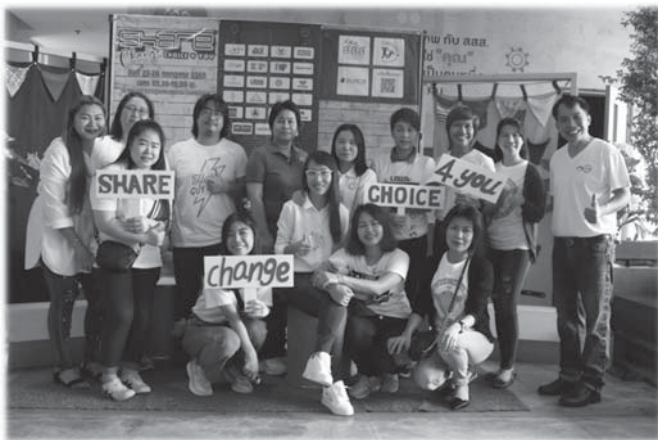
ส่วนนี้จัดให้เจ้าหน้าที่ต้อนรับอยู่ประจำตำแหน่ง คอยสอบถามชื่อผู้เข้าชมซึ่งลงทะเบียนล่วงหน้ามาก่อนเพื่อลงชื่อ และรับของที่ระลึกต่างๆ (ถ้ามี) หรือเชิญให้ลงชื่อ และเขียนข้อมูลการติดต่อสำหรับผู้เข้าชมที่ไม่ได้ลงทะเบียนล่วงหน้า ทีมงานที่ดูแลส่วนนี้แต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าเป็นทีมงาน ผู้เข้าชมจะเกิดความสบายใจเมื่อต้องการซักถาม อีกทั้งเจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมให้ทราบถึงภาพรวมของงาน วิธีการลงทะเบียน รายการของที่ระลึกในกรณีต่างๆ กำหนดการภายในงาน รวมถึงรายละเอียดโดยย่อของผู้ประกอบการและหน่วยงานร่วมที่มาออกบูธกิจกรรม เพื่อให้สามารถบอกตำแหน่งทิศทาง และอธิบายให้ผู้เข้าชมฟังคร่าวๆ ได้



ภาพบรรยากาศ ณ จุดลงทะเบียน

2. ส่วนตกแต่งหน้างาน

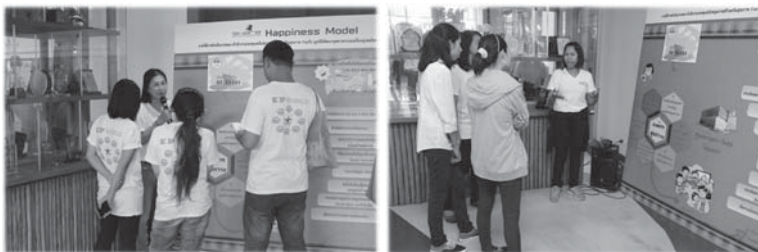
เป็นการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้กับผู้เข้าร่วมงาน และทีมงาน อาจเป็นลักษณะของป้ายขนาดใหญ่สำหรับถ่ายภาพ (Backdrop) มีอุปกรณ์ประกอบฉากที่แสดงแนวคิด หรือคอนเซ็ปของงาน รวมถึงอาจเป็นซุ้มกิจกรรมย่อยๆ เพื่อให้ผู้เข้าชมได้ร่วมสนุกก่อนเข้าสู่ตัวงาน



ภาพบรรยากาศป้าย Layout ของงานนิทรรศการ
SHARE CHANGE CHOICE 4 YOU

3. ส่วนข้อมูลเบื้องต้น

เป็นส่วนที่ช่วยอธิบายภาพรวมของโครงการทั้งหมด เช่น ชื่อโครงการ แนวคิดหลักของโครงการ กระบวนการทำงานของทีมที่ปรึกษา ฯลฯ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานให้กับผู้เข้าชมงาน ในส่วนนี้ควรจัดทำในลักษณะอินโฟกราฟิก หรือเป็นเนื้อหาพร้อมภาพประกอบที่เข้าใจง่าย ผู้เข้าชมสามารถอ่านได้ด้วยตนเอง โดยอาจมีการเปิดวิดีโอประกอบ หรือจัดเตรียมผู้บรรยายซึ่งมีความเข้าใจแนวคิดหลักของโครงการเป็นอย่างดีเป็นผู้อธิบายก็ได้



ภาพบรรยากาศก่อนเข้างานนิทรรศการกับ SHARE Happiness Model

ส่วนที่ 2 ส่วนจัดแสดงผลงาน ประกอบด้วย 2 ส่วนย่อย ได้แก่

1. ส่วนจัดแสดงผลงานของผู้ประกอบการ หรือหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ

เป็นส่วนที่ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้ทำการคัดเลือกผลงานที่มีความโดดเด่นในสถานประกอบการของตนเองมาร่วมจัดแสดงเผยแพร่ ทั้งในด้านสาเหตุของการทำโครงการ ปัญหา แนวคิดในการทำโครงการ กระบวนการทำงานของทีมงาน ตัวชี้วัดต่างๆ ผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ รวมถึงอาจมีการนำตัวอย่าง ภาพถ่าย ภาพวิดีโอ หรืออุปกรณ์ที่แสดงถึงลักษณะกิจกรรมของโครงการดังกล่าวมาจัดแสดงด้วย

นอกจากนี้ การจัดแสดงผลงานดังกล่าว ผู้ประกอบการแต่ละคนมีการกำหนดแนวคิดในการนำเสนอผลงาน โดยตั้งเป็นชื่อเฉพาะของส่วนการจัดแสดงนิทรรศการนั้นๆ เพื่อแสดงถึงแนวคิด รวมถึงเพื่อใช้ในการต่อยอดสู่รูปแบบการจัดแสดงอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และสร้างความแตกต่างจากส่วนจัดแสดงของผู้ประกอบการอื่น ที่สำคัญผู้ประกอบการได้จัดให้ทีมงานที่ดูแลโครงการต่างๆ เข้ารับผิดชอบดูแลส่วนของจัดแสดง โดยมีหน้าที่ในการต้อนรับ การให้ข้อมูล และการตอบข้อซักถามของผู้เข้าชม นิทรรศการ บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการอย่างแท้จริง และคัดเลือกมาให้มีความหลากหลายตำแหน่งหน้าที่ทั้งในตัวโครงการเอง และในตัวองค์กร เช่น Project Manager ที่ดูแลหลายโครงการ ผู้บริหารที่มีส่วนผลักดันหรือควบคุมโครงการ หรือพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นทีมงานหลัก เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้าชมได้รับฟังข้อมูลจากมุมมองที่แท้จริง ครอบคลุมชัดเจน มีความหลากหลาย รวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงหัวใจสำคัญในการสร้างทีม (ทีมงานต้องมาจากทุกระดับชั้นในสายบังคับบัญชาและมีครบทุกแผนก) ทั้งนี้ หากส่วนกลางมีการจัดกิจกรรมรวมที่กระตุ้นให้ผู้เข้าชมเข้าร่วม ผู้จัดแสดงให้ความร่วมมือ และคิดกิจกรรมหรือเกมส์ที่สอดคล้องกัน เพื่อสร้างบรรยากาศในภาพรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ส่วนเผยแพร่องค์ความรู้จากหน่วยงานความร่วมมือต่างๆ

เป็นการจัดแสดงของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการทำงานโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่าง บูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เช่น เป็นผู้ให้ความรู้ เครื่องมือ หรือสนับสนุน อุปกรณ์ช่วยเหลือโครงการที่มีความจำเป็นกับทีมงาน ในส่วนนี้ผู้เข้าชม จะได้เห็นถึงการความช่วยเหลือ สนับสนุนของหน่วยงานต่างๆ เป็นการชี้ให้เห็นความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการสร้างสุของค์กร ภายใต้การสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าใช้จ่ายไม่มากนักเกินไป รวมถึงสามารถเก็บเกี่ยวองค์ความรู้เบื้องต้นในด้านต่างๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันทีอีกด้วย



ภาพบรรยากาศการใช้ผลงานกิจกรรมสร้างสุของค์กรของแต่ละบริษัท

ส่วนที่ 3 กิจกรรมส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. กิจกรรมบนเวที

เป็นการสร้างบรรยากาศภายในงาน โดยสอดแทรกเอากิจกรรมละลายพฤติกรรมในการทำโครงการสร้างสุของค์กรเข้าไป เช่น การออกกกำลังกาย เบาๆ ประกอบเพลง การแข่งเต้น หรือกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ที่เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าชมมีส่วนร่วมกับกิจกรรมให้มากที่สุด โดยจัดให้มีผู้นำกิจกรรมบนเวที และหน้าเวทีคอยกระตุ้นให้ผู้ดูแลส่วนการจัดแสดง รวมถึงผู้เข้าชม เข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง

ผู้จัดงานใช้โอกาสนี้ในการเปิดการบรรยายสั้นๆ มอบเกียรติบัตร ประกาศนียบัตร โล่เกียรติคุณต่างๆ แก่ผู้ประกอบการ ทีมงาน และหน่วยงานความร่วมมือ เพื่อสื่อให้เห็นถึงความภาคภูมิใจ รวมถึงพลังของคนทำงาน และผู้สนับสนุนการทำงานในโครงการฯ โดยกิจกรรมส่วนนี้จัดเป็นรอบๆ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน และมีการประกาศผ่านเครื่องขยายเสียงล่วงหน้า และใช้ในขณะที่จัดกิจกรรมเท่านั้น



ภาพUSSยาคาสบเวทีกลาง

2. กิจกรรมในส่วนการจัดแสดง

เป็นกิจกรรมของส่วนกลางที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมนิทรรศการครั้งนี้ เช่น การเยี่ยมชมบูธนิทรรศการแสดงผลงาน มีการถ่ายภาพ บันทึกวีดิโอเพื่อเก็บข้อมูล หรือถ่ายทอดสู่หน้าจอส่วนกลาง (ถ้ามี) โดยจัดให้มีพิธีกรซึ่งเป็นทีมงานในส่วนผู้นำกิจกรรมทำหน้าที่คอยซักถามผู้ประกอบการที่มาร่วมจัดแสดงผลงานในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงแง่มุมต่างๆ ในการทำงาน ผลงานที่โดดเด่น หรือแสดงลักษณะเฉพาะของสถานประกอบการนั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้เข้าชมงานได้สามารถรับฟังหรือรับชม รวมถึงคัดกรองสถานประกอบการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือมีลักษณะกิจกรรม หรือผลสำเร็จที่ตนสนใจได้เบื้องต้น เป็นการง่ายที่จะเข้าไปสอบถามข้อมูลที่เขาสนใจเพิ่มเติมต่อไปได้

กิจกรรมนี้จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมซักถามด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้าชมในงาน (โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร) จะได้รับข้อมูลในส่วนของแนวคิด การดำเนินโครงการ และผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับในระดับต่างๆ

เนื่องจากผู้ดูแลส่วนการจัดแสดง และทีมงาน ผู้จัดงานส่วนใหญ่จะเป็น นักปฏิบัติ ซึ่งเน้นการลงมือทำในหน้างานจริง การให้ข้อมูลในส่วนนี้จึงอาจ ขาดการให้ข้อมูลจากมุมมองของผู้บริหารรวมถึงผลประโยชน์ในด้านธุรกิจ อันเป็นผลที่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ในโครงการ และเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีส่วนในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะนำสถานประกอบการของตนเข้าร่วม โครงการฯ หรือไม่



ภาพบรรยากาศการเยี่ยมชมบูธนิทรรศการ

ส่วนที่ 4 กิจกรรมเสริม

ถือเป็นกรณีพิเศษที่สอดแทรกเข้ามาในกิจกรรมครั้งนี้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมชมงานได้มีส่วนร่วมกับการจัดแสดงผลงานอย่างแท้จริง เช่น มีการ แจกแผนผังของงานโดยเป็นลักษณะให้ผู้เข้าร่วมชมงานได้สะสมตราประทับ จากส่วนการจัดแสดงของบริษัทต่างๆ เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมชมงานต้อง เข้าชมส่วนของการจัดแสดงนิทรรศการครบทุกมิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รวมถึงหากส่วนการจัดแสดงใดที่มีกิจกรรมให้ร่วมทำเพื่อแลกตราประทับ กิจกรรมนี้ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมชมงานได้เปิดใจง่ายขึ้นที่เข้าตัดสินใจ ร่วมกิจกรรมต่างๆ เหล่านั้น หรือมีการกำหนดธีม (Theme) ในการแต่งกาย ของทั้งผู้จัดแสดงนิทรรศการ และผู้เข้าร่วมชมงานล่วงหน้า เพื่อให้เกิด บรรยากาศที่ผ่อนคลาย สนุกสนาน ถือเป็นเคล็ดลับสำคัญที่ทำให้เกิดการ เปิดใจ กล้าซักถาม พูดคุย หรือแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองมากขึ้น ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้จัดแสดงนิทรรศการ ทีมงาน และผู้เข้าร่วมชมงาน



ภาพบรรยากาศการแนะนำพื้นที่การจัดแสดงนิทรรศการของแต่ละโซน

แบ่งปันประสบการณ์ความสุข “สุขสร้างได้ด้วยมือเรา... Share Change Choice 4You”

บริษัท มาสเตอร์คูลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับจากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ ?

คำตอบ :

มาสเตอร์คูลเรามีวัฒนธรรมที่ว่าพนักงานจะต้องเป็นคนที่มุ่งมั่น พัฒนา ด้วยใจ แต่เดิมพนักงานก็จะต่างคนต่างทำ พอมีกิจกรรม Happy Workplace มีกิจกรรมร่วมกันทำให้บรรยากาศเรื่องการสื่อสารดีขึ้นทุกคนเริ่มเข้าใจ ในกิจกรรม และความเป็นมาสเตอร์คูลมากขึ้น คนที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ เขาจะเริ่มมีความมุ่งมั่น มีการพัฒนาตัวเอง บางคนประสบความสำเร็จในอาชีพ การทำงานก็เพราะมีกิจกรรม Happy Workplace ก็ไม่ผิด ทีม SHARE เป็นปัจจัยที่เข้ามาสนับสนุนเป็นด้านความรู้ ทักษะ รวมถึงกระบวนการ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรได้เป็นอย่างดี ถือเป็นครูของ มาสเตอร์คูล ทุกครั้งหลังจากที่เราได้เข้าอบรมพนักงานจะเกิดความฮึกเหิม ในการกลับไปทำงาน และทำกิจกรรมต่างๆ มันเหมือนกับเรามีเป้าหมาย

มากขึ้น มีเป้าหมายเดียวกัน การทำงานมันง่ายขึ้น ทั้งหมดเป็นผลที่ส่งให้กับทีมงานโดยตรงด้วยทั้งเรื่องส่วนตัว เรื่องครอบครัว เรื่องความสุข รวมถึงรายได้ การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องของคน พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงาน บริษัทของเราทำเกี่ยวกับพัดลมไอเย็น ยอดขายก็จะอ้างอิงกับสภาพอากาศถ้าอากาศร้อนจัดเราก็จะขายได้มาก แต่ถ้าฝนตกเราก็จะขายไม่ค่อยได้ เมื่อเกิดความไม่แน่นอนเราจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีสร้างรายได้ที่มีความหลากหลายด้วยการผลักดันให้พนักงานที่ไม่ใช่เซลล์มาช่วยกันขาย กลายเป็นโครงการ “เซลล์อาสา” พนักงานก็มีรายได้พิเศษ ส่วนบริษัทก็ได้ประโยชน์ของ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเรา คือ Happinometer (ความสุขระดับบุคคล) และ Happy Workplace Index (MapHR) (ความสุขระดับองค์กร) ก่อนมีโครงการเซลล์อาสา เท่ากับ 40 เปอร์เซนต์ แต่หลังจากเข้าโครงการเซลล์อาสาทุกตัวชี้วัดเพิ่มขึ้นมากกว่า 60 เปอร์เซนต์



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลิตภัณฑ์มาสเตอร์คูล

☆ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

Happy Workplace เน้นเกี่ยวกับเรื่องคน การเปลี่ยนคน คนของเราเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดี ส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานดีขึ้น ปัจจัยที่ทำให้เราประสบความสำเร็จก็คือ เรื่องของการเพิ่มสิ่งเร้า หรือการกระตุ้น การโน้มน้าว การผลักดันต่างๆ ว่าทำแล้วมันดีจริงทำให้พนักงานทำตาม ซึ่งได้ทั้งในงานและนอกงาน สิ่งสำคัญเลยที่ทำให้เราประสบความสำเร็จก็คือ ผู้บริหารระดับสูง (CEO) ผลักดันอย่างเต็มที่ ตอนแรกเรารู้สึกเหมือนถูกบังคับ แต่พอได้ทำไปแล้วรู้สึกดี สนุก แล้วยิ่งพอมีเรื่องได้เงินเพิ่มทุกคนก็รู้สึกชอบ

☆ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

“โครงการปลดหนี้” เป็นโครงการที่ยังไม่เห็นผลชัดเจนมากนัก เนื่องจากนิสสัยส่วนตัวของพนักงาน (บางคน) เช่น การเป็นหนี้บัตรหลายใบชอบสร้างหนี้ใหม่ไม่ยอมหยุดอันนี้ก็เป็นิสสัยของเขา ต้องเปลี่ยนทัศนคติเขามากกว่านี้ให้ได้ก่อนเป็นลำดับแรก ข้อดีของพนักงานเรา คือ เป็นคนขยันรู้จักทำมาหากิน แต่บริหารจัดการเรื่องการเงินไม่เป็นเท่านั้นเอง โครงการकुलมาร์เก็ตนี่ละที่จะทำให้พนักงานมาสเตอร์कुलเราสามารถมีชีวิตด้านการเงินที่ดีขึ้นได้

☆ เป้าหมายการทำงาน และเป้าหมายองค์กร ?

คำตอบ :

เป้าหมายของมาสเตอร์कुल คือ กำไร รายได้ และความพึงพอใจของลูกค้า แต่ก่อนที่จะไปถึงจุดนั้นได้มาสเตอร์कुลเราจะเน้นเรื่องการสื่อสารไปพร้อมๆ กับการลงมือทำ เพราะการสื่อสารจะทำให้รู้ว่าเราเดินหน้าถึงไหนลูกค้ามีความพึงพอใจมากน้อยแค่ไหน สิ่งเหล่านี้ถ้าเราทำได้จะส่งผลกระทบทันทีต่อยอดขาย และที่สำคัญกว่านั้นการสื่อสารที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกันอย่างชัดเจน

★ วางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

เรามองว่า Happy Workplace เป็นเครื่องมือเครื่องมือหนึ่งที่ บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ใช้ไปแล้วและใช้ได้ดีด้วย สุดท้ายเราอาจจะไม่เรียกมันว่า Happy Workplace แต่มันคือวิถีชีวิต ที่เราจะต้องทำเป็นกิจวัตรประจำวันเลย โดยจะใช้เป็นเครื่องมือในงานไม่ใช่ นอกรงาน



ภาพบรรยากาศการแลกเปลี่ยนประสบการณ์สร้างสุข

บริษัท ซี บี แกด ประเทศไทย จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับจากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

☑ Happy Workplace เป็นที่สนใจของพนักงานเพิ่มมากขึ้น สังเกตจากเวลามีกิจกรรมให้ทำร่วมกันทุกคนกระตือรือร้นอยากเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น

1. กิจกรรมปลูกผักในโรงงาน พนักงานจะมีการแบ่งเวรเข้ามาดูแลแปลงผักการรดน้ำ และจะมีการรายงานสถานการณ์ความคืบหน้าเป็นประจำ
2. เรามีกิจกรรม Kick Off เป็นการนัดรวมตัวพนักงานทุกคนเข้ามารับฟังเกี่ยวกับตัวโครงการต่างๆ ที่จะจัดทำขึ้นในองค์กร ปัจจุบันทุกคนเริ่มมีส่วนร่วมกับการประชุมมากขึ้น

วัตถุประสงค์หลักของการทำกิจกรรม Happy Workplace คืออยากให้พนักงานของเราประหยัดค่าใช้จ่ายในเรื่องของการซื้อผักมาบริโภค การปลูกเอง บริโภคเองมันดีต่อสุขภาพ ปลอดภัยพิช นอกจากนี้เรายังมีการให้ความรู้กับพนักงานว่าผักแต่ละชนิดมีประโยชน์อย่างไร ซึ่งคนก็เข้าร่วมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จากเดิมที่เป็นแค่คนในทีมงาน ปัจจุบันกิจกรรมปลูกผักในโรงงานถือว่าพนักงานทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี การันตีได้จาก 10 แผนก จะส่งตัวแทนผู้รับผิดชอบมาเข้าร่วมกิจกรรมนี้แผนกละ 10 คน

☑ ในส่วนของทีมงาน อย่างแรกเลยเราได้เรื่องของความเข้าใจ และความกล้าแสดงออก ทีมSHARE ได้เข้ามาร่วมผลักดันการส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเรา ทำให้พนักงานระดับล่าง (ระดับปฏิบัติการ) เขามีความ

เข้าใจเรื่อง Happy Workplace มากขึ้น มีส่วนร่วมได้มากขึ้น กล้าแสดงออกมากขึ้น เริ่มมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะสามารถเอาไปทำต่อยอดได้

นอกจากนี้ Happy Workplace ทำให้เรามีผู้นำกิจกรรมเพิ่มขึ้น และบุคคลเหล่านั้นอยากที่จะถ่ายทอด พูดคุยกับคนอื่น ๆ มากขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์กับคนที่ทำงานดียิ่งขึ้น ทีม SHARE สอนให้เรารู้จักมองคนให้ออก ตัวเองให้เป็น เข้าใจตัวเอง และผู้อื่นมากขึ้น ฟังอย่างตั้งใจมากขึ้น วิเคราะห์จากสิ่งที่ได้ดูได้ฟังมากขึ้น ความรู้ทั้งหมดนี้มันส่งผลดีทั้งต่อตัวเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อบริษัททั้งสิ้น

☑ เครื่องมือ Happinometer ทำให้มีเป้าหมายว่าในการสำรวจแต่ละครั้งระดับมาตรฐานความสุขจะต้องเพิ่มขึ้น ครั้งละ 5% (ซึ่งตอนนี้จะอยู่ในระดับนโยบาย) จากสถิติที่ได้มาทุกครั้งเราจะอ่านเรื่องของ Happy Money (ด้านการเงิน) เนื่องจากหลายคนมีภาระทางครอบครัว มีหนี้สิน เช่นนี้ทำให้เรามีแนวความคิดว่าน่าจะจะมีช่องทางอื่นที่จะช่วยเขาได้อีกหรือไม่

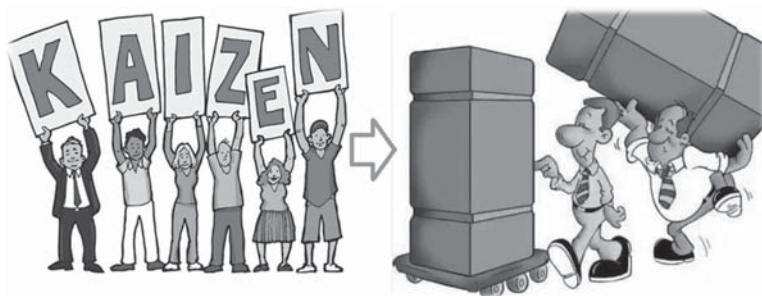
ตัวอย่างเช่น โครงการกินผักก็จะช่วยในเรื่องการลดรายจ่ายได้ บางส่วนก็เริ่มเห็นผลเป็นรูปธรรมแล้ว จากการที่เห็นคนเริ่มปฏิบัติจริงจังมากขึ้น คือเริ่มทำจากในบริษัท และนำไปปฏิบัติที่บ้านตัวเองด้วย มีการนำเอาเรื่องราวดีๆ เหล่านี้มาแบ่งปันในกลุ่มทำงานบ้าง เริ่มเห็นผลเป็นรายบุคคล (ส่วนน้อย) แต่เราก็จะพยายามขับเคลื่อนพร้อมผลักดันเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง จะพยายามดึงความสนใจให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมให้ได้มากที่สุดและสุดท้ายมันน่าจะตอบโจทย์กับเรื่องค่าใช้จ่ายได้ในระดับหนึ่ง



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดน่าจะเป็นเรื่องการปลูกผักในโรงงาน มันส่งผลเราได้เรื่องของความสามัคคี การทำงานเป็นทีม รู้จักการแบ่งเวลาให้เป็น นอกจากนี้เรายังมีแรงจูงใจในการร่วมกิจกรรมด้วยการประกวดแปลงผัก แผนกทำแล้วได้ผลผลิตดีก็มีเงินรางวัลมอบให้ นอกเหนือจากนี้เราก็มีการประกวดในเรื่องไคเซน (Kaizen) ที่ทุกคนต่างให้ความสนใจ เพราะมันเป็นเรื่องใกล้ตัว



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

จากการทำโครงการสูบบุหรี่ เนื่องจากโรงงานเรามีพนักงานที่สูบบุหรี่เยอะมากเราพยายามที่จะรณรงค์ พร้อมกับหาตัวช่วยในการลด หรือลดความอยากในการสูบบุหรี่ หาสเปรย์ดอกหญ้าขาวมาแจก ติดป้ายรณรงค์ ติดโปสเตอร์ที่มีภาพคล้ายหน้าของบุหรี่ ตามที่สูบบุหรี่จุดต่างๆ จำกัดจุดสูบบุหรี่ (มีจุดสูบบุหรี่อยู่แค่ 2 จุด คือต้นซอยกับท้ายซอย) จากการประเมินพบว่าพนักงานยังมีพฤติกรรมชอบเสี่ยง ไม่รักสุขภาพตัวเอง ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพของตัวเอง เพราะเราพยายามรณรงค์ทุกอย่างแล้วทั้งเรื่องของการทำลายสุขภาพ เรื่องของค่าใช้จ่ายในการซื้อบุหรี่ การนำเอาคนต้นแบบที่เป็นระดับผู้บริหารที่เลิกบุหรี่ได้ รวมถึงคนต้นแบบระดับพนักงาน

มาร่วมแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดทำไมเขาถึงหยุด หยุดแล้วได้ผลดี
อย่างไร หยุดแล้วมีเงินเหลือในแต่ละเดือนแต่ละปีเท่าไร เราพยายามผลักดัน
ตรงนี้อยู่ถึงจะยังไม่ประสบความสำเร็จแต่ก็จะไม่ลดละความพยายาม



✧ ปัจจุบันขับเคลื่อนโครงการอะไรบ้าง หรือกลุ่มเป้าหมายคือใคร ?

คำตอบ :

ตอนนี้ทำโครงการเรื่องแปลงผัก โครงการลดละเลิกบุหรื โครงการร้าน
ตัดผมซึ่งเป็นการส่งเสริมอาชีพให้พนักงานสามารถหารายได้พิเศษระหว่าง
ช่วงพักในที่ทำงานได้ มีโครงการออกกำลังกาย รวมทั้งสิ้น 4 โครงการ

✧ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ในอนาคตจะมีโครงการนอสเซอร์ ตอนนี้อยู่ในขั้นตอนการส่งพนักงาน
เข้ารับการฝึกอบรม คือเราเล็งเห็นเรื่องความสำคัญของสถาบันครอบครัว
พนักงานส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดเวลาเข้ามาทำงานจะฝากลูกไว้กับ
ทางบ้าน เหตุนี้เราอยากช่วยเขาดูแลด้วยการสามารถ
ให้พนักงานเอาลูกมาเลี้ยงในสถานที่ที่เราจัดไว้ได้
น่าจะดี และส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่าง
พ่อแม่ลูกตลอดเวลาได้ เราคาดหวังในเรื่อง
ของความเป็นสถาบันครอบครัวของพนักงาน
ให้เขามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง





ภาพบรรยากาศการจัดแสดงผลงานการปันสุข

บริษัท อีซูชุกกรุงเทพเซลส์ จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับจากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

อีซูชุกกรุงเทพเซลส์เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กร สุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน มาเป็นระยะเวลารวม 6 เดือน ผลที่ได้รับเป็นดังนี้

1. ผลลัพธ์ในเรื่องของบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เริ่มเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น แต่ก่อนเรามีปัญหาเรื่องการสื่อสารพอมี Happy Workplace เข้ามาเรามีการเริ่มจัดตั้งไลน์กลุ่ม (Group Line) มีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น

2. ผลลัพธ์ในเรื่องพฤติกรรมของคน พนักงานอีซูชุกกรุงเทพเซลส์หันมาสนใจการออกกำลังกายบ่อยขึ้น คนที่เคยหยุดงานบ่อยๆ (โดยเทียบของ 6 เดือนปีที่แล้วกับปีนี้ในช่วงเวลาเดียวกัน) ปรากฏว่าอัตราการลาหยุดงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด

3. ผลลัพธ์ในเรื่องของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร Happy Workplace ทำให้เรามีการนำเรื่อง 10 วิธีสร้างสุขเข้ามาใช้ในชีวิตมากขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ มีการให้และแบ่งปันความรู้สึกว่าเมื่อมาทำกิจกรรมแล้วทุกคนมีรู้สึกโดยรวมว่า “ประทับใจ”

4. ผลลัพธ์ในเรื่องของโครงการประหยัดพลังงาน เนื่องจากเป็นโครงการ เริ่มต้นผลลัพธ์ก็ยังไม่ค่อยชัดเจนเท่าไร คือ ยังไม่ถึงกับสามารถคำนวณออกมาเป็นต้นทุนได้จริงๆ เพราะการรณรงค์เราพยายามสร้างข้อตกลงร่วมกัน เช่นทุกตอนเย็นก่อนเลิกงาน 15 นาที ต้องปิดแอร์ ช่วงเที่ยงก็ปิด แล้วก็พยายามเก็บสถิติก็คิดว่าทุกอย่างน่าจะดีขึ้น

โครงการสร้างสุขที่ขับเคลื่อนในองค์กร

✓ “โครงการ Body Firm” เป็นกิจกรรมที่เน้นการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพตัวเอง ช่วงแรกๆ คนก็ไม่ค่อยกล้าโพสต์กิจกรรมตัวเองลงใน LINE กลุ่ม หลังๆ มีมากขึ้น ส่วนในเรื่องของบุหรีเราก็มีการพูดคุยหรือโทรสัมภาษณ์เอา บางทีก็ไปเยี่ยมเยียนบ้างว่าตอนนี้คุณลดได้เท่าไรแล้ว ที่ตั้งต้นไว้ถามว่าลดได้จริงๆ ไหม มีการตั้งพื้นที่บุหรี

✓ “โครงการ ไคเซน” ในส่วนของฝ่ายบริการจะเป็นเรื่องของการลดระยะเวลาในการทำงาน ในการรับลูกค้า จากเดิมในการให้บริการในส่วนหน้าเราใช้เวลาประมาณ 15 นาที เราก็ลดโดยใช้วิธีปรับปรุงกระบวนการในส่วนของใบตรวจรับรถให้กระชับขึ้น พูดคุยกับลูกค้าให้น้อยลง และไปเน้นในขั้นตอนของโรงซ่อมอีกทีหนึ่งลูกค้าจะได้ไม่รู้สึกวุ่นวาย

✓ “โครงการ No comment เน้นคอนเฟิร์ม” เป็นกิจกรรมที่เน้นประสิทธิภาพกระบวนการทำงานการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ คือ มีการพัฒนาปรับปรุงว่าหากลูกค้ามารับรถแล้วมีปัญหาใดๆ เราจะแก้ไขในส่วนที่ลูกค้าร้องเรียนอย่างไร มีการประชุมหารือกันและหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน สร้างเป็นข้อตกลงร่วมกัน ในการสร้างรายการตรวจสอบ (Checklist) ให้ทุกคนได้ทำตามกัน ผลลัพธ์ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมแต่ก็ยังต้องใช้การปรับปรุงต่อเนื่องต่อไป โครงการนี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของไคเซน (Kaizen)

โครงการเหล่านี้อย่างน้อยที่สุดถือเป็นการกระตุ้นให้พนักงานอุทิศตัวอย่างเรื่องโครงการ Body Firm พนักงานก็ตอบรับค่อนข้างดีมีคามตระหนักในตัวเองมากขึ้น พยายามโพสต์ว่าอาหารการกินควรจะเป็นแบบไหน ต้องออกกำลังกายอย่างไร คือ หันมาใส่ใจตัวเอง รู้สึกรักตัวเองมากขึ้น

โครงการลดบุหรีเราไม่ได้บังคับให้พนักงานเข้าร่วม แต่พยายามสร้างเป้าหมายให้คนอยากเลิก เรื่องนี้เป็นเรื่องของจิตใจคนจะเลิกต้องใจแข็งพอสมควร ต้องมีความตั้งใจที่อยากจะลด เขาต้องมีความตระหนักว่าถ้าลดแล้วสุขภาพเขาจะดีขึ้นอย่างไร

☑ ในส่วนของทีมงานเห็นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมาก บทบาทของคนที่เราเลือกมาแต่ละคนแต่ละสาขาเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด เช่นคนที่ เป็น Facilitator จากเดิมที่ไม่ค่อยกล้าแสดงออก หลังจากมาเข้าอบรม และมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ สิ่งที่เปลี่ยนไป คือ เขามีจิตใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น สร้างบรรยากาศให้เวลาทำกิจกรรมออกมาตามสาขาได้ดีมากขึ้น หลักสูตร Project Manager บางคนเดิมที่เป็นคนใจร้อน แต่ตอนนี้กลับใจเย็นมากขึ้น รับฟังคนอื่นมากขึ้น ไม่ตัดสินใจด้วยตัวเองคนเดียว หลักสูตร Trainer เรามักจะเลือกคนที่อยู่ในตำแหน่งครูฝึกมาเข้าอบรมตำแหน่งนี้เขาได้เพิ่มความรู้ของตัวเอง และได้ความรู้ในเรื่องของการต่อยอดเพื่อจะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

☑ เป้าหมายของบริษัท คือ อยากจะเลือกคนที่มีทัศนคติเป็นบวก อยากช่วยองค์กร อยากช่วยขับเคลื่อนโครงการสร้างสุขขององค์กร เมื่อผู้บริหารมีนโยบายว่าอยากให้พนักงานมีความสุข และส่งต่อให้ผู้อื่นได้ เพราะฉะนั้นทีมของเราก็ต้องเริ่มจากการคิดบวกก่อน ต้องมีความเสียสละ มีความตั้งใจที่จะอยากจะช่วยพัฒนาแต่ละสาขาให้ดีขึ้น ถ้าเขามีความเป็นจิตอาสาอยากทำงานด้านนี้ เขาก็จะช่วยพัฒนาให้ง่ายขึ้นได้ ถ้าลูกค้ามีความสุขเราก็รู้สึกมีความสุขด้วย

☑ ระดับองค์กรเราอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมมากนัก แต่ผลลัพธ์ในเรื่องของพฤติกรรมพนักงานที่เปลี่ยนไปตอนนี้เห็นชัดว่ามีการพูดคุยกันมากขึ้น มีการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องของผลกำไรมากนักเขาขอแค่ให้พนักงานมีความสุขดี เข้ามาทำงานแล้วยิ้มแย้มแจ่มใส อยากจะช่วยกันทำงาน ขอแค่ให้บรรยากาศภายในที่ทำงานมีความสุข ซึ่งพอมี Happy Workplace เข้ามามันสามารถตอบโจทย์ผู้บริหารถึงผลลัพธ์ตรงนี้ได้เป็นอย่างดี



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

สิ่งที่ทำแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ “โครงการ Body Firm” ทุกคนหันมาใส่ใจหรือห่วงใยสุขภาพตัวเองมากขึ้น รู้จักตระหนักในตัวเองว่า ควรจะดูแลสุขภาพ ควรจะออกกำลังกายจำนวนกี่ครั้งต่ออาทิตย์เพื่อให้สุขภาพตัวเองดี ทำงานได้เต็มที่ในแต่ละวัน ความใส่ใจของทุกคนเริ่มดีขึ้น อันนี้ต้องให้เครดิตกับทางผู้จัดการโครงการซึ่งเขาเป็นคนที่มีความสัมพันธ์กับพนักงานค่อนข้างดีในการกระตุ้นผ่าน Social LINE กลุ่มต่างๆ เขาก็จะมีทีมที่คอยที่จะทำให้ไลน์กลุ่มมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งช่วยเสริมสร้างให้ผลงานมีความเข้มแข็ง

★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ไม่ถึงกับขนาดล้มเหลว เพียงแต่ประเมินแล้วยังมีบางมิติที่ไม่น่าพอใจ เช่น โครงการบุหรี ซึ่งเป็นโครงการที่เรามีความห่วงใยใส่ใจในสุขภาพของพนักงาน แต่ในเรื่องของวิธีการ และการกระตุ้นให้คนอยากเข้ามาเข้าร่วมโครงการ การใช้ช่องทางการสื่อสาร (Line) อย่างเดียวอาจจะยังไม่พอ เราต้องพยายามปรับการเก็บข้อมูลให้มันไม่ยุ่งยาก เช่น การให้เขาพิมพ์เข้ามาในไลน์ว่าวันนี้ลดได้กี่มวน จนเราปรับมาใช้เป็นแบบสมุดพก ก็ยังพบว่าบางทีในหน้างานจริงเขาก็ไม่มีเวลามานั่งเขียนให้อย่างบุหรีบางทีเขาก็ต้องเห็นว่า

อันนี้เป็นจุดที่วิกฤตจริงๆ เขาถึงจะตระหนักว่าอยากเลิก เราพยายามคิดว่า อาจจะมีการจับบัดดี้ให้เขาในแต่ละสาขาเพื่อที่เขาจะได้ใส่ใจกันมากขึ้น ส่วนใหญ่ที่คนเลิกได้มักเกิดจากตัวเอง หรือบางคนเลิกเพราะครอบครัว เพราะรักคนรอบข้าง ถ้าเขาอยากจะลดเขาต้องทำให้ได้เพื่อลูกเขา เพื่อแฟนเขา แม่เขา ทีมงานก็มีส่วนแต่ไม่ค่อยมากส่วนใหญ่เลิกได้ก็เกิดจากความตั้งใจของเขาเอง รวมถึงบทบาทหน้าที่ของทีมงานที่อาจจะยังไม่ชัดเจน เรื่องการเก็บข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจนทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร อุปสรรคของเรา อาจจะเป็นเรื่องที่เราเริ่มหลายสาขา ทีมงานในแต่ละสาขาดำเนินงาน ต่างกันทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่เท่ากัน



★ ปัจจุบันขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขใดบ้าง และกลุ่มเป้าหมายคือ ?

คำตอบ :

บริษัทขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรทั้งหมด 5 โครงการด้วยกัน ประกอบด้วย

1. โครงการ Body Firm เน้นให้พนักงานออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์
2. โครงการลดละเลิกบุหรี่ รมณรงค์การเลิกสูบบุหรี่
3. โคเซ็น คือ การปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงาน
4. No Comment เน้น Confirm เป็นการลดข้อร้องเรียน เนื่องจากเราเป็นศูนย์บริการรถยนต์และก๊วยด้วย

5. เป็นโครงการประหยัดพลังงาน ธรณรงค์ให้พนักงานลดการใช้ไฟ และ ทรัพยากรน้ำ เรามีผู้จัดการโครงการเฉพาะโครงการดูแลแต่ละโครงการแยก ออกจากกัน มีหน้าที่คอยดู และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในโครงการให้ตรง ตามเป้าหมายที่ทางผู้บริหารวางไว้

★ มีการวางแผนในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ผู้บริหารได้มีการเรียกประชุมประเมินโครงการฯ และพูดคุยสอบถาม กับทาง Project Manager ว่าตลอดระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาเป็นอย่างไร จุดไหนที่ไม่น่าเป็นที่พอใจบ้าง แล้วนำมาสรุปหาทิศทางว่าจะทำต่อหรือไม่ อย่างไร จุดไหนที่ไม่ประสบความสำเร็จเราจะทำอย่างไร

ได้ข้อสรุปว่าเรายังมีประเด็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้งาน ไม่ประสบความสำเร็จ แต่ทุกโครงการตอนนี้เราก็จะยังขับเคลื่อนต่อไป เรามองว่าทุกอย่างที่ทำมามันเป็นประโยชน์กับตัวพนักงาน รวมถึงองค์กร ด้วย เราจะมีเน้นการฝึก Project Manager รุ่น 2 และอาจจะขยายไปสู่ โครงการ Happy Money โดยเบื้องต้นอาจจะทำเกี่ยวกับหนี้สินของพนักงาน การหารายได้เสริม หาวิธีสร้างรายได้ให้พนักงาน กระตุ้นพนักงานในเรื่อง ของการประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ มากขึ้น



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุข

บริษัท เอสเอ็นพีฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

ตลอดระยะเวลาเพียง 10 เดือน ที่เราขับเคลื่อน Happy Workplace พร้อมๆ กับที่เริ่มก่อตั้งบริษัท การทำงานแบบโรงงานจะต้องอยู่กับคนมากหน้าหลายความคิด มากด้วยความรู้สึกอันหลากหลายเราต้องเข้าใจเขาด้วย และทำให้เขาว่าสิ่งที่เขาถูกใจกับสิ่งที่เขามีความสุขย่อมจะมีผลต่อการทำงานด้วย Happy Workplace ทำให้เราค้นพบว่าแท้จริงแล้วเราขาดความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการ และทำให้เรารู้ว่าจะต้องเสริมทัพด้วยวิธีการอย่างไรที่จะเหมาะสมกับบริษัท

ตอนนี้เป้าหมายของเรายังไม่ถึงเราเพิ่งจะเติบโต แต่สิ่งที่เราอยากได้คือให้มันดีขึ้นเรื่อยๆ ยังไม่บอกว่าจะต้องไปถึงจุดไหน หรือถ้าทำอะไรหมองแคว่ให้มันดีกว่าเดิม และดีขึ้นทุกปี ตลอดระยะเวลา 10 เดือนที่ผ่านมา เราเริ่มเห็นความสามัคคีในการทำงาน เดิมเราเห็นว่าถ้าจะจ้างคนเก่งมาทำงานในแต่ละแผนกเราก็มองว่าเขาจะเก่งในแผนกของเขา แต่ถ้าเป็นองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกันให้ได้ ถ้าแต่ละฝ่ายเอาแต่ตัวเองเก่งไม่สนใจคนอื่นก็ได้ เพราะองค์กรจะต้องใช้ภาพรวม จะต้องเป็นคนเก่งต้องเก่งในภาพรวม แต่ถ้ามองในมุมใหม่ต่างคนต่างที่มา ไม่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ไม่ได้ทำงานที่มีสัมพันธ์กัน เราก็ออยากสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยการเริ่มใหม่หมดหลายบริษัทมีระบบที่ดีแต่เมื่อลงไปลึกๆ แล้วไม่ใช่ก็มี การเดินเข้ามารวมนับหนึ่งพร้อมๆ กันกับ Happy Workplace และ สสส. ถือว่าเป็นเรื่องได้เปรียบ หลักการที่เราจะเอาไปใช้ในการดำเนินการ หลักการที่จะช่วยผลักดันให้ทุกคนมีความสมัครสมานสามัคคีกันมันก็เหมือนนับหนึ่งไปด้วยกัน และสนุกไปด้วยกันได้ ทำผิดพลาดกันไปเดี๋ยวมันก็จับจุดได้เอง

เข้าร่วมดีกว่าไม่ได้ร่วม ไม่มีอะไรที่เป็นข้อเสียเลย

การทำงานเป้าหมายทุกคน คือ มาเพื่อเงิน แต่ถ้าเขาได้เงินและได้สังคมที่ดีด้วยเขาก็อยากมาทำงาน โรงงานทั่วๆ ไปเรื่องของการทำงาน ลา มาสายป่วย เมื่อเงินออกต้นเดือนก็จะหยุดไปใช้เงินสัก 3-5 วัน แต่ถ้าพนักงานมีความสุขที่จะมาทำงานเขาก็จะไม่อยากหยุดอันนี้เป็นสิ่งที่สังเกตได้ และถ้าเขาเปิดใจหากเราติดดินกับเขา สามารถเข้าถึงเขา ลองเข้าไปพูดคุยกับเขาก็จะทราบว่าเขารู้สึกว่าอยู่บ้านเฉยๆ แล้วมันเหงา ไม่มีเพื่อนอยู่ที่นี้ทำงานสนุกกว่า เวลางานมีปัญหาที่ช่วยกันแก้ปัญหามาไม่ใช่ต่างคนต่างทำเหมือนเมื่อก่อน บางคนก็บอกว่าเมื่อมาจากที่อื่นสังคมไม่ได้เป็นแบบนี้ เวลาอยู่ที่บ้านก็ไม่ค่อยมีเพื่อน ไม่มีการทำกิจกรรมกลุ่มสนุกทุกครั้งที่ได้มาเจอเพื่อนๆ ในที่ทำงาน

แผนกออฟฟิศมีผู้บริหารที่ทำงานกันจริงๆ 5 ท่าน ทุกตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ทั้งหมดเราทำกันเหมือนครอบครัวตั้งแต่แรก ทุกคนทำได้หลายหน้าที่ไม่เกี่ยงงานกัน เมื่อมาทำ Happy Workplace ก็ยิ่งต่อย้ำความเป็นตัวตนของเราได้เป็นอย่างดี เริ่มมีการจัดลำดับความสำคัญ และสนับสนุนกิจกรรมที่ทำดีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง

☑ การสำรวจ Happinometer พบว่าบริษัทจะมีปัญหาเรื่องของ Happy Money (การเงินที่ดี) มองว่าแบบสอบถามที่เขาเอามาไม่ค่อยเหมาะกับพนักงานต่างชาติ (เมียนมา, กะเหรี่ยง) เพราะเขาไม่ได้จบการศึกษาในระดับที่จะตีความแบบสอบถามได้ เช่น คำถามที่ว่าบริษัทจ่ายเงินตรงเวลาไหม ถ้าหากคิดแค่ว่าทุกเดือนได้รับเงินใหม่ก็ตอบว่าใช่ แต่มีพนักงานบางคนบอกว่าไม่ตรง เพราะบางครั้งได้รับเงินตอนเที่ยงคืน บางครั้งได้เวลาสามทุ่มแบบนี้จะเรียกว่าจ่ายเงินตรงเวลาได้อย่างไร...นี่ก็เป็นประเด็น

☑ กิจกรรมที่เราจะขับเคลื่อนจะต้องจัดแบบธรรมดาที่สุด เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้ง่าย หากจะต้องมีเรื่องของ ROI (Return on Investment

หมายถึง การประเมินความคุ้มค่า) ไคเซน (Kaizen) หรือเรื่องของศัพท์ที่เป็นหลักการ ผู้บริหารก็ต้องตั้งใจให้กับพนักงานตัวเองเข้าใจได้ง่าย เพราะสุดท้ายแล้วถึงแม้ตอนไปอบรมจะส่ง HR หรือพนักงานระดับกลาง แต่การที่เราทำโครงการจุดมุ่งหมายสำคัญก็อยู่ที่พนักงานระดับล่างเป็นส่วนใหญ่ อยู่ดี

☑ Happy Money ถือว่ายังเป็นประเด็นเร่งด่วนในองค์กร เราตั้งใจที่จะทำยังไงให้พนักงานได้รับเงินมากกว่าเงินเดือนที่เขาได้ เราเริ่มจากการทุ่มทุนตั้งร้านสหกรณ์ เรียกว่า “ร้านค้าคนดี” เงื่อนไข คือคุณต้องเป็นคนดี ไม่ป่วยไม่ลา ไม่สาย เราจะให้เป็นหุ้นของสหกรณ์เหมือนเขาเป็นเจ้าของร่วม นั่นเอง และให้เป็นคูปองไว้ซื้อของในร้าน เริ่มมาได้ประมาณ 3 เดือน เริ่มเห็นผลในไตรมาสที่ 2 เพราะมันเหมือนเป็นการแจกเงิน พนักงานได้คูปองก็นำไปใช้ถึงแม้จะมาซื้อของในสหกรณ์ในราคาที่เท่ากับร้านของข้างนอก แต่มันก็มีส่วนต่างที่มากกว่าข้างนอก ทำให้เขาได้เงินคืนจากการซื้อ เราลงทุนแค่ 20,000 บาท แต่ได้ส่วนต่างจากการค้า 38,000 บาท โดยที่ทุนก็ยังอยู่ เราอีกส่วนต่างนี้ไว้เป็นเงินปันผล เรียกว่าง่าย ๆ ว่าเป็นการนำกำไรเข้าร้าน หากได้กำไรก็นำมาแบ่งกันพนักงานที่เป็นพม่าก็จะเข้าใจได้ง่าย

ถือได้ว่าเป็นโครงการที่สำเร็จมาได้ระดับหนึ่งเมื่อเทียบกับการที่โรงงานมีอายุเพียง 10 เดือน ตอนนี้แม้พนักงานระดับล่างยังไม่มีส่วนในการเข้าร่วม เป็นทีมงานสร้างสุของค์กร แต่เราจะเริ่มเห็นความสามารถบางอย่างของเขา อย่างเช่นคนที่ชอบเต้น เราก็ดึงเขามาเป็น Facilitator เป็นคนนำกิจกรรม บางคนมีฝีมือในงานตกแต่ง และมีไอเดีย บางคนเล่นกีตาร์เป็นก็เริ่มมีการตั้งวงดนตรีเล็กๆ มีเวทีให้เขาได้แสดงออกบ้าง มันมีพัฒนาการมาจากสิ่งที่เขา มีอยู่แล้วในชีวิตประจำวันมากกว่าถือว่าสุขแบบง่าย ๆ สบายๆ



★ อะไรคือความสำเร็จและปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

โครงการที่สำเร็จที่สุด คือ โครงการ “ร้านคนดี” เริ่มมีการต่อยอดด้วยการ

1. ให้พนักงานสามารถนำสินค้าจากทางครอบครัวมาขายส่งให้กับร้านคนดีของเราได้ด้วย

2. คนที่มีฝีมือทำกับข้าวก็ให้แม่ทำข้าวกล่องมาขาย บางที่ผู้บริหารมีเสื้อผ้าสวยๆ ก็นำมาประมูลตัวละ 20 บาท ผ่านไลน์กลุ่ม เช่นนี้เราก็มีความสุขแล้ว

อุปสรรคของเรา คือ พนักงานที่ไม่ได้ภาษาไทยก็ต้องอาศัยมีการแปลให้ฟัง โดยไม่แบ่งแยกทุกคนช่วยกันเรียนรู้ และมีศักดิ์ศรีเท่ากัน ROI ของร้านคนดีในไตรมาสแรก เท่ากับ 400% ไตรมาสที่ 2 จากการลงทุนเรื่องทรัพย์สินเรื่องตู้เย็นเอาหมดไปแล้วจึงเพิ่มขึ้นมาเป็น 1,500% แล้วเราคิดว่ามันจะต้องโตขึ้นอีกเพราะว่าตอนนี้มีคนให้ความสนใจมากขึ้น



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

เรื่องของไลน์กลุ่ม (Group Line) คือ มันจะต้องมีแอดมินที่มีการนัดหมายว่าคืนนี้ก็โหม่งเจอกัน มีการไลฟ์สด ผู้บริหารจำนวน 5 คน ก็จะหมุนเวียนกันเข้ามาเป็นแอดมิน แต่บางครั้งที่ทุกคนติดภารกิจกลายเป็นล้มเหลวไป สุดท้ายเราต้องปรับในเรื่องเวลางานดีกว่า คือ เราเปิดเป็นห้องสร้างสุข มีกิจกรรม เช่นร้องเพลงนอนพักผ่อน หรือกีฬา เป็นต้น



ภาพบรรยากาศการสร้างสุขง่ายๆ สไตล์บ้านๆ ของ เอสเอ็นพีฟู้ด

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ตอนนี้เราเริ่มมีทายาท คือ มีคนอยากทำ Happy Workplace เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ มีการอาสาอยากเข้ามาทำงาน แรกเริ่มอาจมีความไม่เข้าใจกันระหว่างแผนก แต่พอมีโครงการนี้เข้ามาคนก็เริ่มมีจิตอาสาอยากจัดกิจกรรม มีทั้งกิจกรรมรื่นเริง และมีอบรมตามมามั่นได้ในเรื่องของ Happy Brain

โครงการต่อไปที่เราจะทำ คือ “โครงการ ศิษย์พี่ศิษย์น้อง” ใครที่มีอายุงานมากกว่า 6 เดือน ก็เป็นศิษย์พี่ คนที่เข้ามาใหม่ก็เป็นศิษย์น้อง แล้วไม่ได้แค่สอนในเรื่องของงานอย่างเดียวแต่สอนการใช้ชีวิตในออฟฟิศด้วย คอยให้แนะนำในเรื่องต่างๆ เช่น ต้องทานอาหารที่ไหน ห้องพยาบาลอยู่ที่ไหน ฝ่ายบุคคลติดต่อไปคนไหนให้เป็นมากกว่าแค่สอนงาน ตอนนี้ก็เริ่มแล้ว แต่ยังไม่ได้เขียนเป็นโครงการ คนของเราก็ค่อนข้างนิ่งไม่ค่อยมีคนเข้าออก ทั้งหมดมีปัจจัยมาจาก Happy Workplace



ภาพบรรยากาศความสุข และความประทับใจ

บริษัท ชันเทคเมกัลส์ จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

Happy Workplace อยู่คู่กับชันเทคเมกัลส์มาตั้งแต่ปี 2558 แล้ว แบ่งได้เป็น 3 ระยะ ระยะที่หนึ่งก็จะมีต่อต้าน ระยะที่สองผ่านมาช่วงระยะหนึ่งพนักงานเริ่มให้ความสนใจ และระยะที่สามทั้งตัวบริษัท และพนักงาน เริ่มให้ความร่วมมือกันมากขึ้น การคัดเลือกทีมงานจะใช้วิธีการส่งตัวแทน แต่ละแผนกเข้าร่วมฝึกอบรมตามแนวคิด Happy Workplace โดยเขาจะมีวิธีการต้นให้เราสามารถคิดเองทำเองได้ สสส. เป็นเหมือนผู้ชี้ช่องทาง แต่จริงๆ แล้วคนทุกคนในองค์กรเป็นผู้มีส่วนร่วมเป็นคนที่กำหนดทิศทางขึ้นมาเอง

☒ **โครงการ 4G** ส่งผลให้ทีมงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน จากการเริ่มจดสถิติ และเริ่มวิเคราะห์ เรื่องการลดค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มผลผลิต ทุกคนเริ่มต้นตัวกับตัวเองขึ้นมา มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เมื่อเขาเห็นข้อมูลพวกนี้เขาจะเริ่มประเมินตนเองว่าเราทำงานคุ้มค่าหรือไม่

ถึงแม้เราจะไม่ได้เป็นฟันเฟืองที่ยิ่งใหญ่แต่เราก็สามารถทำให้พนักงาน และองค์กรขับเคลื่อนไปในแนวทางที่ดีขึ้นได้ องค์กรเข้าร่วม Happy Workplace เพราะอยากเห็นพนักงานมีความสุขจากการทำงาน มีสุขภาพกายใจที่ดีอันจะส่งผลที่ดีต่อผลประกอบการองค์กรด้วย พูดได้เต็มปากว่า เพราะมี Happy Workplace เข้ามาพนักงานเราเริ่มมีการออกกำลังกาย ทำให้สุขภาพพนักงานดีขึ้น จากบางคนที่ไม่เคยออกกำลังกายเลยก็เริ่มมาวิ่ง บางคนที่เคยติดบุหรี่ติดเหล้าก็เลิกได้แบบหักดิบกลายเป็นบุคคลต้นแบบก็มี



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

โครงการที่ทำมาตลอด และยังคงทำอยู่อย่างต่อเนื่อง วันที่ประสบความสำเร็จ คือ “โครงการ 4G” แต่เดิมเราไม่เคยมีการทำสถิติ แต่เมื่อเรารู้ข้อบกพร่องของตัวเองอยู่แล้วจึงทำให้ทุกคนเริ่มมาจดสถิติของเครื่องจักรทุกอย่าง โดยไม่จำเป็นต้องรอมันเสียจึงค่อยซ่อม เมื่ออายุการใช้งานถึงจุดที่เหมาะสมเราก็ทำการบำรุงก่อน ทั้งหมดนี้มาจากการจดสถิติทั้งนั้น Happy Workplace สอนให้เรารู้จักการวางแผนในการซ่อมบำรุง

เรื่องสถิติเดิมส่วนโรงงานจะมีการจดบันทึกอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่เคยนำมาคำนวณ และนำมาใช้อย่างจริงจัง เมื่อ Happy Workplace เข้ามาสอนเทคนิค กระบวนการทำงานที่ดีทำให้เราเริ่มนำข้อมูลกลับมาดู เช่นในแต่ละเดือนทำได้กี่ชั่วโมง ใช้น้ำมันเท่าไร จะรู้ว่ามีความเสี่ยงเท่าไร พอเราเห็นตัวเลขก็จะกำหนดได้ว่าเราจะลดอะไรลงมาอีกได้บ้าง พนักงานทุกคนตั้งแต่พนักงานระดับล่างจนถึงพนักงานระดับสูง และผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทั้งหมด ทั้งหมดมันทำให้เรารู้ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งระดับผู้บริหารก็สามารถวางแผนอนาคตได้ง่ายขึ้น



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ไม่มีอะไรที่ถือว่าล้มเหลว แต่อยู่ในระดับกลางๆ มากกว่า เช่น “โครงการคนหลายหน้า” เป็นกิจกรรมที่อยากให้นักงานคนหนึ่งมีทักษะหลายๆ อย่าง (Multi Skill) เพื่อให้เขาสามารถทำงานแทนกันได้ และมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จมากเป็นเพราะเรายังไม่ได้เน้นโครงการนี้อย่างจริงจัง จะมามุ่งเน้นเรื่องโครงการ 4G มากกว่า



★ กิจกรรมที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

1. โครงการ 4G
- 2 โครงการคนหลายหน้า
3. Enjoy Talk เป็นการพูดคุยเกี่ยวกับงานหรือนอกงานให้คนมีพื้นที่พูดคุยกันมากขึ้น
4. โครงการสุขภาพ

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

คงจะขับเคลื่อน “โครงการ 4G” ให้สมบูรณ์แบบมากขึ้น แม้ตอนนี้จะสำเร็จแล้วแต่ก็ยังบกพร่อง คือ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลมาเป็นวารสารหรือเป็นข้อสรุป เพื่อใช้เป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์ให้สำหรับคนอื่นๆ ที่เขาอยากจะเรียนรู้จะได้สามารถนำสิ่งนี้ไปเป็นแนวทางต่อไปได้



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันความรู้คู่ความสุข

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

Happy Workplace กับ บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) เราอยู่คู่กันมาเป็นระยะเวลา 7 เดือน โดยเริ่มต้นมาจากผู้บริหารมีความสนใจ และอยากให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน จึงได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และยั่งยืน กับทีม SHARE มองว่า โครงการนี้จะเป็เครื่องมือที่ช่วยพัฒนาให้บริษัทมีการเติบโต และพนักงานมีความสุข ความคาดหวังของผู้บริหารคือ มีนโยบายให้พนักงานมีความสุข

☑การประเมินความสุขด้วย Happinometer ผลต่ำสุด คือ Happy Relax เนื่องจากการทำงานค่อนข้างเครียดไม่ค่อยมีช่วงผ่อนคลาย

☑การประเมินความสุขด้วย Happy Workplace Index (MapHR) เพิ่มขึ้นจากเดิมถึง 20% เห็นได้ชัดว่าการมาของ Happy Workplace ส่งผลให้บุคลากรรักองค์กร รักเพื่อน อยากมาทำงาน ส่งผลให้อัตราการขาดลา มาสาย ลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ

☑กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร คือ “Easy Eco Farm” อยากให้พนักงานมีความสุขผ่อนคลาย ประหยัดค่าใช้จ่ายในการใช้วัตถุดิบประกอบอาหาร รวมถึงส่งเสริมเรื่องการลดพุงลดโรค และการมีน้ำใจซึ่งกันและกัน รู้จักแบ่งปัน ใช้เวลาว่างก่อน และหลังเข้างานให้เป็นประโยชน์ โดยที่เขาจะใช้เวลาช่วงพักมารดน้ำต้นไม้ ทุกคนก็จะมีเรื่องให้คุยกันสามารถจับกลุ่มคุยกัน สร้างมิตรภาพด้านการสื่อสารที่ดี

จากที่คิดไม่ออกว่า Happy Workplace จะเป็นยังไง พอได้ไปเข้าร่วมอบรมในหลักสูตร Project Manager, Facilitator, Trainer และ Coach เราได้เริ่มเรียนรู้ว่ามันจะสามารถทำอะไรได้บ้าง จากนั้นได้นำมาเผยแพร่ต่อในองค์กร ผลที่ได้คือ พนักงานกล้าพูด กล้าที่จะเป็นผู้นำกิจกรรมมากขึ้น ซึ่งส่วนนี้ทำให้ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ง่ายขึ้น เราสามารถที่จะมองเห็นถึงความถนัด หรือความชอบของคนอื่นได้ง่ายขึ้น ทำให้เรามีเรื่องคุยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมันดีขึ้น



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

Happy Workplace มีอิทธิพลทำให้อารมณ์ของคนเปลี่ยนไป จากคนอารมณ์ร้อนเปลี่ยนเป็นอารมณ์ดี ยิ้มแย้ม ใจดี ใจเย็น รู้จักแบ่งปันมากขึ้น

★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ขาดการให้ความร่วมมือ (โดยเฉพาะฝ่ายผลิต) เวลาให้ทำกิจกรรมต่างๆ จะไม่ค่อยชอบ ไม่ให้ความร่วมมือ พอ Happy Workplace เข้ามาให้มีการยืนไหว้ ทักทาย ออกกำลังกายร่วมกัน เช่นนี้เริ่มมีผลตอบรับที่ดีขึ้น แต่ทั้งนี้

เราก็ต้องอาศัยทีมงานที่แข็งแกร่งคอยสังเกต ค่อยๆ แทรกซึมแนวความคิดทีละนิด ค่อยๆ แทรกซึมการปรับทัศนคติเขา เราต้องรู้ให้ได้ว่าแก่นแท้ของเขาคืออะไร ความชอบของเขาคืออะไร เราถึงจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเขาได้ และทำได้อีกด้วย

✧ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

พื้นที่ว่างบริเวณรอบๆ โรงงานน่าจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เช่น การปลูกไม้ยืนต้น ตอนนี้อยู่ในขั้นตอนการพูดคุยกับทางผู้บริหรจะขยายอย่างไร ซึ่งทั้งในส่วนของโรงงาน และทางออฟฟิศ และมีการแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอต้องเข้าประชุมพร้อมกันทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งทางฝั่งออฟฟิศ หรือทางฝั่งเซลล์ซึ่งมีการออกต่างประเทศเขาก็จะมีมุมมองหรือแนวคิดที่แตกต่าง น่าสนใจเราก็เลือกนำมาปรับใช้ได้



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสโลว์ไลฟ์

บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับ SHARE มาเป็นระยะเวลา 1 ปีแล้ว มีโครงการสร้างสุของค์กรประมาณ 5-6 โครงการ แต่ละโครงการมีผู้เข้าร่วมประมาณ 200-300 คน แล้วตอนนี้ก็เริ่มเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนทั้งมิติด้าน Life Skill และ Work Skill เราพยายามขับเคลื่อนทั้ง 2 มิติควบคู่กันไป เห็นได้ชัดเจนว่ากระบวนการทำงานเรามีประสิทธิภาพที่ชัดเจน โดยเฉพาะมิติ Life Skill ที่ได้ในเรื่อง Happy Soul, Happy Heart และ Happy Body พนักงานเราหันมาใส่ใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น กินอาหารดีมีประโยชน์ มีวินัยในเรื่องการออกกำลังกาย และการกิน มีการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพมากขึ้น

นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของพนักงานในออฟฟิศดีขึ้น จากเดิมที่ทำงานเป็นตัวแยกกันไม่ค่อยมีการพูดคุยกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เข้าใจผิดเข้าใจถูกกันบ้าง เราเลยเริ่มโปรเจกต์ในเรื่องของการทำบัดดี้ในออฟฟิศ คือให้มีการเทคแคร์ดูแลกันแบบไม่ให้อึดอัด ถือเป็นการสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และตอบโจทย์เรื่องการสื่อสารองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ปัญหาเรื่องของพนักงานลาออกลดลง หรือแทบไม่มี ผลการสำรวจความสุขด้วย Happinometer ปัจจุบันเท่ากับ 85% ในทุกมิติ และเรามีแนวทางว่าจะขยายกิจกรรมนี้ต่อเนื่อง (Season 2)

☒ มิติ Work Skill เราใช้โครงการ “Beyond Expectation Library” (BEL) เป็นโครงการที่ให้ฝ่ายขายไปดูแลลูกค้าแบบ Beyond Expectation

(เกินความคาดหวัง) สิ่งเหล่านี้ทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและเกิดเป็นความน่าเชื่อถือของแบรนด์เรา (Brand Loyalty) จากโปรเจกต์นี้ทำให้เรามียอดขายเฉลี่ย ประมาณ 65 ล้านบาท/ไตรมาส (ช่วงเริ่มต้น) ในปี 2562 ไตรมาสแรกเราทำยอดขายได้ถึง 80 ล้านบาท ถือว่าเป็นผลงานที่น่าประทับใจ

≠ ในส่วนฝ่ายออฟฟิศเราใช้เรื่องของบัดดี้ (Buddy) เข้ามาทำให้เขาเกิดความสุข

≠ กลุ่มโลจิสติกส์เราก็ใช้อีกโปรเจกต์หนึ่งเข้ามาจับ เห็นว่าแต่ละฝ่ายก็จะมีปัญหาที่แตกต่างกัน เราก็ควรเลือกโครงการ หรือกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับสภาพจิตของแต่ละฝ่ายเข้ามาทำมันถึงจะเห็นผล และวัดผลได้ชัดเจนที่สุด

≠ ในส่วนทีมงาน เราเข้าใจความสำคัญหลักต้องเขียนโครงการอย่างไร Return on Investment (ROI) คืออะไร ทำแล้วคุ้มหรือไม่ Outcome Output เป็นอย่างไร ทำให้ขั้นตอนการคิดเปลี่ยนไป

≠ ในส่วนของอาชีพต่างๆ ก็จะมีตัวเองมีหน้าที่อะไร DNA ของเราเปลี่ยน เมื่อทุกคนมาทำงานร่วมกัน เริ่มมีการแลกเปลี่ยนหน้าที่การทำงานก็จะกลายเป็นว่าทุกคนสามารถขับเคลื่อนโปรเจกต์ทั้งหมดได้ด้วยตัวเอง

≠ เราใช้เรื่องการคิด Return on Investment (ROI) มาใช้ในการทำงาน เมื่อก่อนเราไม่เคยรู้เลยว่าลงทุนไปแล้ว Productivity ที่ได้กลับมา มันคือเท่าไร? ไม่รู้ว่าจะต้องคิดแบบไหนบ้าง ทั้งค่าคน ค่าแรงงาน ค่าเครื่องจักร เช่นกันเรื่องของการได้อะไรกลับคืนมาที่ไม่ใช่แค่เรื่องเงินอย่างเดียว แต่บางตัวไม่สามารถวัดเป็นเงินได้ เช่น เรื่องของความสุข การไม่ยากล้าออก สุขภาพจิต และครอบครัวที่ดีขึ้น เมื่อเราวัดทั้งหมดก็รู้ครบทุกมิติ

ก่อนที่จะเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เราไม่รู้เลยว่า Happy Workplace ทำแล้วจะได้อะไร ที่ทำไปเหมือนการถูกบังคับ พอเรากลับไปมองที่หน้างานถึงได้รู้ว่าที่เราทำไปมันคือความสุขจริงหรือเปล่า แต่สิ่งที่เราได้รู้ตั้งแต่วันแรกที่เรามาโครงการ คือ เราต้องรู้ก่อนว่าความสุขของเราคืออะไร

Happy Workplace คือ การแก้ไขความทุกข์ และจุดมุ่งหมายของการทำ Happy Workplace คือ ทำให้คุณภาพชีวิตของเราดีขึ้นถ้าเราทำไปแล้ว คุณภาพชีวิตของพนักงานเราดีขึ้นถือว่าสุขแล้ว ความคิดปัจจุบันคือเราเดิน มาถูกทางแล้ว เห็นได้จากตอนนี้คุณภาพชีวิตของพนักงานของเราเริ่มดีขึ้น ทั้งในเรื่องสุขภาพ และรายได้

☒ อนาคตเรามีการคิดโปรเจกต์ที่มีชื่อว่า “Project Jingle Bells” โดยให้แต่ละสาขาเอาโปรเจกต์ที่ตนเองได้ขับเคลื่อนมาแข่งขันกัน โดยใช้วิธีการตรวจสอบด้วยเรื่องของไคเซน (Kaizen) วิธีการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เราก็จะมาทำเป็นบูธนำเสนอผลงานเพื่อให้พนักงานในบริษัท หรือหัวหน้าแผนกมาช็อปปิ้งโน้ตโครงการแล้วนำเอาไอเดียใหม่ๆ ที่ได้รับการเยี่ยมชมบูธกิจกรรมกลับไปใช้พัฒนา หรือต่อยอดในแผนกของตัวเอง ถือเป็นการแลกเปลี่ยน และการแข่งขันถ้าโครงการไหนชนะเลิศก็จะมีรางวัลให้



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันประสบการณ์การขับเคลื่อน Project BEL

❖ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

ในเรื่องของ Happy Body เราใช้โปรเจกต์ที่ว่า “Body WOW” แต่เดิมเราคิดว่าทำอย่างไรจะให้พนักงานมาออกกำลังกายร่วมกันได้ แต่จริงๆ แล้วไม่จำเป็นเลย เพราะพนักงานที่ไปทำงานต่างจังหวัดก็สามารถไปออกกำลังกายแล้วถ่ายรูปส่งมาในห้อง LINE Group ได้ ใช้ช่องทางเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เราจะมีเก็บคะแนนทั้งหมด 150 คะแนน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คือ การตื่นเช้า คนที่ตื่น 05.00 น. ถึง 06.00 น. จะเข้ามาอรุณสวัสดิ์กันในห้องไลน์ก็จะรับ 50 คะแนน การตื่นเช้าทำให้สารเคมีในร่างกายเป็นปกติคือการหลั่งฮอร์โมนเป็นปกติ อย่างแรกคือเราบังคับให้ฮอร์โมนของคนในออฟฟิศเราหลังตามปกติก่อน

ส่วนที่ 2 อีก 50 คะแนน คือ เรื่องของการออกกำลังกาย บางคนชอบวิ่งบางคนชอบเดินหรือเข้าฟิตเนส แต่เราขอแค่ ถ้าเข้าฟิตเนสต้อง 1 ชั่วโมง ถ้าเดินต้อง 6 กิโลเมตร ถ้าวิ่งต้อง 15,000 ก้าว ถ้าทำได้อีกจะได้อีก 50 คะแนน

ส่วนที่ 3 คือ เรื่องการกิน ให้ถ่ายภาพอาหารมื้อเช้า และมื้อเที่ยง หากมีผักและผลไม้ในอาหารมื้อนั้นๆ เกินกว่า 50% ก็จะได้รับอีก 50 คะแนน เราแจกคะแนนทุกวันจนเมื่อครบ 1 เดือน ก็จะรวบรวมคะแนน คนที่ชนะก็จะได้รับรางวัล เห็นได้ชัดว่าทุกคนที่มีระเบียบวินัยที่สุดสามารถลดน้ำหนักไปได้ถึง 7 กิโลกรัม สุขภาพดีขึ้น หน้าอ่อนขึ้น มีความสุขขึ้น



☆ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

เนื่องจากว่าเรามีหลาย Generation (ความหลากหลายของวัย) ถ้าเป็น Gen C ก็จะเก่งในเรื่องของการโพสต์โซเชียลมีเดีย เป็นต้น เห็นได้ว่าในหลายไลน์ๆ โปรเจกต์ที่ทำส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยโซเชียลมีเดียทั้งนั้น เช่น โครงการ “Beyond Expectation Library” (BEL) จะมีการโพสต์ถึงกระบวนการทำงาน การออกไปพบลูกค้า ส่วนคน Gen X ก็จะไม่ค่อยมาสนใจเท่าไร สำหรับคน Gen Y กับ Gen Z ก็พอใช้ได้ เห็นได้ว่าการทดลองใช้เครื่องมือนี้ทำให้ค้นพบว่ามันไม่ได้เหมาะสมกับคนทุกคน แต่ในเรื่องของการปรับปรุงคิดว่าเราคงปฏิเสธในเรื่องของโซเชียลมีเดียไม่ได้ เพื่อความคล่องตัวหรือความรวดเร็วในการสั่งงาน เราคงต้องใช้วิธีใช้น้ำดีไล่น้ำเสียพยายามแสดงว่าวิธีนี้ใช้แล้วมีประสิทธิภาพ ให้เขาเห็นแล้วค่อยๆ เข้ามาร่วมด้วยตัวเอง แต่เราจะไม่เปลี่ยนแปลงคน 10 คนเพื่อคนคนเดียว แต่เราจะเปลี่ยนแปลงให้คนคนเดียวมาเข้าร่วมกับคนอื่นอีก 10 คน เพราะในอนาคตเรามองว่าเราทำแบบนี้แล้วใช้ เราจะดึงคนที่มีความประสิทธิภาพแตกต่างกันเข้ามาอยู่ในกลุ่มร่วมกัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ

☆ กิจกรรมที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

เวทีปอดักซ์ เราปิดโครงการไปแล้ว 3 โครงการ และที่กำลังขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องมี 2 โครงการ คือเรื่องการทำงานทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจเป็น โครงการ “Beyond Expectation Library” (BEL) กับเรื่องของสุขภาพการออกกำลังกายการกิน สิ่งเหล่านี้เราจะขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

★ มีการวางแผนในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละโครงการเป็นสำคัญ เช่น โครงการ “Beyond Expectation Library” (BEL) ซึ่งเป็นเรื่องของบริการลูกค้าซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นต้องขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว เพราะสิ่งที่กลับคืนมามันคือยอดขายที่เพิ่มขึ้น ส่วนการออกกำลังกายก็ต้องให้ความสำคัญเช่นกัน ในอนาคตเราจะมี Project Manager เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ความทุกข์ตัวต่อๆ ไปที่ยังมีอยู่ เช่น พนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ (การขนส่งภายในโรงงาน) เราจะมีปัญหาเรื่องของการเงิน มีหนี้สิน ไม่มีเงินออม เราจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำเรื่องเกี่ยวกับ Happy Money ตอนนี้อยู่ในขั้นตอนร่างโครงการอย่างฝ่ายขายเขามีเงินเยอะอยู่แล้วเขาอาจจะไม่ได้กังวลเรื่องรายได้แต่อาจจะมองว่าทำอย่างไรให้รายได้ของเขาสามารถต่อยอดได้ ส่วนออฟฟิศอาจจะคำนึงถึงเรื่องของการปลดหนี้ เช่นนี้เรามีหลายๆ ส่วนที่จะต้องเร่งรัด และพัฒนาไปพร้อมกันในอนาคต



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันประสบการณ์ความสุข



บริษัท เวิร์ดเพนธ์ จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท เวิร์ดเพนธ์ จำกัด เราเข้าโครงการมาได้ 3 เดือนแล้วทำโครงการทั้งหมด 4 โครงการ โครงการที่น่าจะมีผลต่อตัวพนักงานมากที่สุด คือ “โครงการออมทรัพย์กับออมสิน” เพราะว่าเป็นโครงการที่เข้าถึงทุกตัวบุคคล และโครงการเกี่ยวกับการลดน้ำหนักที่มีชื่อว่า “ไม่หมูแล้วนะ” ทั้งสองโครงการนี้ถือว่าเป็นโครงการที่ทุกคนให้ความสำคัญ และให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

ผลลัพธ์ คือ พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีความสามัคคี มีความรักองค์กร อย่างที่เห็นได้ชัดเจน คือบางคนเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับด้าน Happy Body จะมีน้ำหนักที่ลดลง มีค่า Body Mass Index (BMI) ที่ลดลง เกี่ยวกับด้าน Happy Money จากที่เคยกู้ยืมเงินนอกระบบ เปลี่ยนมาเป็นการกู้ยืมกับทางธนาคารออมสิน อันนี้เป็นสิ่งที่วัดผลได้ค่อนข้างชัดเจน ในส่วนเรื่องของการเลิกสูบบุหรี่เรามีโครงการชื่อว่า “เลิกดูทั้งอำเภอเพื่อเธอคนเดียว” จากสถิติพบว่าเดิมที่ให้ดูบุหรี่ได้แค่ตอนพักเที่ยงอย่างเดียว แต่ตอนนี้ห้ามดูบุหรี่ยุติลงเวลาถ้าใครต้องการจะดูให้ลงทะเบียนแล้วก็ค่อยออกไปแล้วเราก็เก็บสถิติไว้

☑ **โครงการออมทรัพย์กับออมสิน** เรียกได้ว่า 70% ของพนักงานมีปัญหาเรื่องการเงินจะสนใจและให้ความร่วมมือกับโครงการนี้มาก มิติด้านการเงินพบว่าพนักงานที่ชอบกู้หนี้ยืมสิน เช่น กู้ยืมเงินของบริษัท ยืมเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งการกู้ยืมเงินนอกระบบ พอมีโครงการออมทรัพย์กับออมสิน พนักงานมีระเบียบวินัยในตัวเองมากขึ้น รู้จักวางแผนการใช้จ่าย รู้จักทำบัญชี

รายรับรายจ่ายในชีวิตมากขึ้น มันตอบโจทย์ที่ว่าพนักงานไม่มีความสุขขึ้น
นั่นเอง

☑ **โครงการไม่หุ้มแล้วนะ** เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพที่ดีขึ้น พนักงานต่างให้ความสำคัญกับสุขภาพตัวเองมากขึ้น ยังมีกิจกรรมดีดีเข้ามา มันยังต่อยอดความต้องการของคนวัยทำงานได้เป็นอย่างดี เรื่องสุขภาพ ไม่เฉพาะการออกกำลังกายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่รวมไปถึงเรื่องการรับประทานอาหารที่ดี และมีประโยชน์ด้วย เรามีการเชิญวิทยากรด้านอาหาร (ภายนอก) เข้ามาสอนเรื่องของการทำอาหารให้พนักงานในบริษัท เข้ามาให้ ข้อมูลด้านโภชนาการ มาให้ความรู้กับพนักงานเรื่องการใช้วัสดุทดแทนที่ไม่ทำให้เราเสียสุขภาพถือเป็นการต่อยอดทางความคิดที่ดีให้กับบุคลากร เวิร์ดพื้นที่ได้อย่างลงตัว

โดยสรุป ทั้ง 2 โครงการมีพนักงานเข้าร่วมโครงการประมาณ 70 เปอร์เซนต์ ของพนักงานทั้งหมด สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวทีมงานก็มีทั้งผล บวก และลบ เริ่มจากแนวคิดของการเป็น 4 แกนนำคนสร้างสุข (Project Manager, Facilitator, Trainer และ Coach) ทุกคนจะมองว่ามันเป็นการ เพิ่มภาระให้กับตัวเอง แต่พอหลังเรามีการพูดคุยปรับความเข้าใจกันเขาก็เริ่ม ยินดีที่จะมีส่วนร่วมมากขึ้น และอยากจะมีส่วนช่วยให้องค์กรดีขึ้น หลักสูตร เหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีมงานรักกัน ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ดี ขึ้นตามมา การที่ทีม SHARE ได้เข้ามาฝึกอบรม เข้ามากระตุ้นจิตสำนึกที่ดี ให้กับตัวพนักงานในองค์กร มันเหมือนการเข้าไปเป็นเพื่อนคู่คิดให้กับเขา ทำให้เขามีมุมมอง มีทัศนคติที่ดีขึ้น มองโลกในแง่บวกขึ้น สามารถตั้งศักยภาพ ในตัวเขาขึ้นมาเพื่อการพัฒนาชีวิตตัวเองได้เป็นอย่างดี เพราะคนทุกคน อยากจะเป็นอะไรที่ดีดีเพิ่มมากกว่าเดิม หรือใช้ชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน กว่าเดิม ดีกว่ามีความสุขไปวันๆ

สิ่งที่ทำให้องค์กรตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเนื่องจากปัญหาด้านผลกำไร กล่าวคือ ปีที่แล้วเรามียอดขายดีมากแต่กำไรลดลง เนื่องจากเรื่องเศรษฐกิจ และการผลักดันสินค้าออกสู่ตลาดก็ต้องไปลงทุนทางด้านการตลาด (Marketing) เยอะมาก คนทำงานก็เหนื่อยเพราะว่าเราต้องผลิตเยอะขึ้น แต่พอกำไรน้อยมีผลต่อบोनัสน์ที่ลดลงด้วย เช่นนี้ พนักงานก็มีความสุข เกิดการต่อต้าน เพราะเขาไม่ได้มองว่าบริษัทได้ผลกำไรน้อยลง แต่มองว่า ตัวเขาเองเหนื่อยก็สมควรจะได้ค่าตอบแทนมากขึ้นเท่านั้น เช่นนี้แล้วเราจะต้องทำอะไรบางอย่างจะต้องมีใครมาช่วยเราด้วยจึงหวั่นั่นเองมีคนมาชวนให้เข้าทำ Happy Workplace ในที่สุด

เราคาดหวังเน้นที่ตัวพนักงานให้เป็นสุขให้ได้ก่อนเป็นลำดับแรก โดยเริ่มต้นที่ปรับทัศนคติตัวเองให้มองว่าพนักงานเป็นเพื่อนเป็นพันธมิตร เป็นครอบครัวเดียวกัน ถ้าเขาทำงานไปแล้วไม่มีความสุขต่อให้เราผลกำไรเยอะ เขาก็ยังไม่มีความสุขอยู่ดี แต่มันเหมือนการตกเป็นทาสมากกว่า แต่ถ้าเขาทำงานไปแล้วมีความสุขในทุกๆ วัน ผลกำไรบริษัทก็ดีเราก็จะเติบโตได้อย่างยั่งยืนไปพร้อมๆ กัน โดยการนำเอาเทคนิคเรื่อง 5ส. ไคเซน (Kaizen) และ ลีน (LEAN) เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและองค์กร



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

ถ้าจะพูดเต็มปากแบบหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ บริษัท เวิร์ลเพ้นท์ เรายังไม่ถึงขั้นนั้น แต่จะเห็นในเชิงปลื้มใจมากกว่า เช่น พนักงานมีความกล้าในการนำเสนอข้อมูลบางอย่างซึ่งเราไม่เคยได้รับมาก่อน พนักงานกล้าเข้ามาปรึกษากับเรา (ผู้บริหาร) โดยตรงมากขึ้น กล้าคิด กล้านำเสนอแนวคิด แต่ทั้งหมดอาจจะต้องใช้เวลาอีกสักระยะในการที่จะชี้วัดถึงคำว่าความสำเร็จจากสิ่งที่ SHARE ได้เข้ามาแนะนำถึงวิธีการต่างๆ มีการให้ความรู้ มีการยกกรณีตัวอย่างเกิดการประชุมแลกเปลี่ยนกันเป็นทีม ถือเป็นกระบวนการที่ดีที่ช่วยฝึกคนของเวิร์ลเพ้นท์ให้กลายเป็นคนที่มีคุณภาพมากขึ้น



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลงานเส้นทางเรื่องราวด้านความสุข สโตร์ เวิร์ลเพ้นท์

★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

พนักงานบางส่วนที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของ Happy Workplace และยังไม่ให้ความร่วมมือ เราต้องให้โอกาส และร่วมพูดคุย ปรับทัศนคติกับเขาหลังจากนั้นเราก็พยายามแบ่งงานให้เขาทำ จากการประเมินพบว่า กิจกรรมสร้างสุของค์กรที่พนักงานไม่ค่อยชอบคือ

☑ กิจกรรมที่แสดงออกแบบหนักๆ เช่น การเล่นเกมตลกๆ หรือการให้เขาออกจากงานไปนานๆ 2-3 วัน เขาก็จะบ่นว่างานเขาทำไม่ทันอยู่แล้วทำไมต้องมาทำกิจกรรมแบบนี้เพิ่มอีก

★ กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

- ☑ “โครงการไม่หุ้มน้ำแล้วนะ” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการลดน้ำหนัก
- ☑ “โครงการออมทรัพย์กับออมสิน” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องการเงิน
- ☑ “โครงการเลิกดูหนังอำเภอก็เพื่อเธอคนเดียว” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องการลดบุหรื
- ☑ “โครงการ 5 ส.” และ “ไคเซน (Kaizen)”

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

มีความตั้งใจที่จะเอากิจกรรม 5ส. และไคเซน (Kaizen) ขยายเข้าไปสู่โครงการ “Saturday Say Yes” คือ ปกติเวิร์ลด์เฟ้นท์จะทำงานวันเสาร์ด้วย ดังนั้น เราอยากจะให้วันเสาร์เป็นวันหยุดโดยวางแผนว่าจะหยุดเดือนละ 1 วันก่อน เพื่อจะตัดปัญหาเรื่องการติดต่อกับลูกค้าและบริษัทในเครืออื่นๆ เราจะดำเนินนโยบายนี้ด้วยใช้ไคเซน (Kaizen) คือ ต้องปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ถ้ามันช่วยลดเวลาเราได้ 8 ชั่วโมง ต่อ 1 เดือน คุณก็หยุดวันเสาร์ไปได้เลย หลายคนอาจจะมองว่ามันเป็นแค่ความฝัน ไม่มีทางเป็นไปได้ แต่เรามองว่าถ้าเปลี่ยนวันเสาร์มาเป็นวันหยุดเพิ่มนั้นมันจะส่งผลในหลายๆ มิติ เช่น มีเวลาให้กับครอบครัว การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีด้วย Happy Workplace มันส่งผลต่อภาพรวมองค์กรได้ครบทุกมิติจริงๆ



คุณเกียรติยศ วงศ์กิตติชัยกุล
กรรมการบริหาร บริษัท เวล็ดเพนท์ จำกัด



บริษัท แวนน์ คอสเมติกส์ แอนด์ แลบบอราทอรี จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

เราเป็นบริษัทผลิตเครื่องสำอางมีพนักงานประมาณ 160 คน โครงการตอนนี้มีอยู่ทั้งหมด 4 โครงการด้วยกัน ประกอบด้วย

☒ Morning Talk

☒ Van Market (แวนน์ มาร์เก็ต)

☒ Healthy by Myself เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพพนักงาน ใส่ใจเรื่องการบริโภคอาหาร

☒ บำบัดยชิการเรต คือ การเลิกสูบบุหรี่

เราเริ่มขับเคลื่อนทำโครงการสร้างสุขเหล่านี้มาเป็นระยะเวลา 3 เดือนแล้ว ที่เริ่มเห็นผลลัพธ์ที่สุ่น่าจะเป็นเรื่อง Healthy by Myself (การดูแลสุขภาพ), Vans Market และรวมถึง Morning Talk แต่ในส่วนของการบำบัดยชิการเรต การเลิกสูบบุหรี่ยังเห็นภาพที่ไม่ชัดเจนมากนักต้องใช้เวลา

Happy Workplace สอนในเรื่องการเปลี่ยนแปลงในตัวคน ที่เห็นได้ชัดอันดับแรก คือ เรื่องการใส่ใจสุขภาพตัวเองมากขึ้น สนใจในเรื่องการออกกำลังกาย ทุกเย็นก็จะมีส่งรูปมาว่าได้ออกกำลังกายที่ไหนดอย่างใด มีการเชิญชวนเพื่อนๆ ให้มาร่วมกันออกกำลังกาย เป็นต้น นอกจากการออกกำลังกายที่ดีแล้วเราเฝ้าระวังการดูแลสุขภาพการกินของพนักงานด้วย เช่น ไม่ควรทานอาหารเกินที่พ่มถึงจะเหมาะสมกับร่างกาย มีการเฝ้าระวังอาหารมื่อเย็นมาอดกันในกลุ่มว่าทำอยุ่่นนั้นถูกต้องตามโภชนาการหรือไม่

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมเต้นแอโรบิค เดิมทีเราตกลงกันว่าจะเต้นหลังเลิกงาน พอผ่านไปได้ 1 เดือน สมาชิกเริ่มลดลง เนื่องจากมันเป็นนอกเวลางานสมาชิกไม่ค่อยจะให้ความร่วมมือ เพราะทุกคนต้องรีบกลับบ้าน เช่นนี้เราต้องปรับเปลี่ยนแผนงานใหม่เป็นทำในเวลาที่จะสะดวกที่สุด สรุปได้เป็นช่วงเวลาประมาณ 17.45 น. ทุกอย่างเริ่มดีขึ้นแต่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ และการเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมมากกว่านี้

กิจกรรมต่างๆ ที่ทำนั้นจะมีพนักงานบางส่วนงานที่ไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากความเหมาะสมของหน้างานเป็นสำคัญ เช่น ส่วนงานพนักงานขับรถส่งของ แต่ปัจจุบันเขาเริ่มให้ความสนใจกับกิจกรรมเต้นแอโรบิคมากขึ้น เขาต้องเร่งรีบส่งงานในแต่ละวันให้เสร็จเพื่อที่จะกลับมาให้ทันกับการเล่นกิจกรรมแอโรบิคกับเพื่อนๆ ทุกอย่างที่ทำมันสะท้อนถึงความร่วมมือ ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และที่สำคัญได้เรื่องสุขภาพที่ดีขึ้นอีกด้วย

ความคาดหวังของการเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน คือ ต้องได้ Productivity ตามเป้าหมาย และมีของเสียลดลง ตอนนี้อาจจะยังมองเห็นไม่ชัดเจนมากนัก แต่สิ่งที่เริ่มเห็นความชัดเจนมากขึ้น คือ เห็นว่าพนักงานมีอัตราการขาด ลา มาสายลดลง การลาป่วยลดลง การร่วมมือทำกิจกรรมสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ เรากำลังสนุกอยู่กับการทำโครงการสร้างสุของค์กร ทางผู้บริหารก็มีสัญญาณตอบรับกับแนวคิด Happy Workplace ที่ดี มีการสนับสนุน และยืนยันว่าจะทำให้สำเร็จ และทำอย่างต่อเนื่อง



☆ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

เห็นได้ชัดเจนว่าโครงการที่ทำแล้วมันเห็นผลที่ชัดเจน ประกอบด้วย

Healthy by Myself และ Morning Talk ดิตรงที่วาระระดับของผู้บริหาร และผู้จัดการได้ลงไปพูดคุยกับพนักงานแบบตัวต่อตัว พนักงานบางคน มีแว่วว่าจะเป็นหัวหน้างานได้ บางคนมีความคิดเห็นใหม่ๆ ที่จะมาพัฒนา ปรับปรุงเรื่องงาน สิ่งเหล่านี้มันก็ทำให้ Productivity ณ จุดนั้นมันเพิ่มขึ้น ติดขัดปัญหาอะไรพนักงานก็จะเป็นคนพูดเอง ซึ่งการนำเสนอความคิดเห็นของเขา และการที่สามารถชักชวนเพื่อนหรือทีมงานมามีส่วนร่วมได้ ทำให้เขาสามารถไปเป็นผู้นำเป็นแกนนำในส่วนอื่นๆ ได้อีก พฤติกรรมเหล่านี้ เราเริ่มเห็นแววของคนในหลายๆ คน จากแต่ก่อนการสื่อสารจากบนลงล่าง อย่างเดียวแต่ตอนนี้เปลี่ยนมาเป็นจากล่างขึ้นบน นี่คือก้าวแรกของคำว่า “ความสำเร็จ”



☆ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ความล้มเหลวเรายังไม่มี จะมีแค่ที่กำลังจะทำ เช่น เรื่องของลด ละ เลิกการบุหรี่ยี่ห้อที่จะไปขัดแย้งกับกฎระเบียบบริษัท เช่น เราบอกว่าคนที่สูบบุหรี่พักได้แค่ 10 นาที เราให้เอาบุหรี่ยี่ห้อปากมีขาให้ดื่ม มีลูกอมให้เคี้ยว พนักงานก็จะบอกวามันเกิน 10 นาที แน่นนอน เพราะว่าขามันร้อนหรือว่า ลูกอมยังไม่หมดเช่นนี้สิ่งที่ตามมา คือ การได้ไปเตือนอันเนื่องมาจากเข้างาน

ไม่ทัน พอได้ไต่เตือนเขาก็ไม่ยอมทำกิจกรรม ปัญหาเหล่านี้ทำให้เราจะต้องกลับมามองกันใหม่ในทีมแล้วว่าจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร รวมถึงการมีนโยบายจากผู้บริหารว่าในปีหน้าให้ยกเลิกช่วงเวลาพัก (เฉพาะพักสูบบุหรี่) เพราะเรามองว่าช่วงเวลาการพักเพื่อสูบบุหรี่เท่านั้นที่มันอาจเป็นการสูญเสียเวลาทำงาน



✧ เป้าหมาย กับสิ่งที่ขับเคลื่อน ?

คำตอบ :

บริษัท แวนน์ คอสเมติกส์ แอนด์ แล็บอราทอรี จำกัด เรามีการขับเคลื่อนทั้งหมด 4 โครงการ ประกอบด้วย

1. Morning Talk มุ่งเพิ่ม Productivity
2. Van Market เน้นเรื่อง Happy Money
3. Healthy by Myself การดูแลสุขภาพพนักงาน ใส่ใจเรื่องการบริโภคอาหาร

4. บ้ายบายชิคาแรต คือ การเลิกบุหรี่

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

กิจกรรมเดิมก็ยังขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง แต่คิดว่าจะเพิ่มอีก 2-3 โครงการ เช่น เสี่ยงตามสาย ไคเซน (Kaizen) และเรื่องการทำสมาธิ เรื่องของ ไคเซน (Kaizen) เราทำกันมาเป็นระยะเวลา 6-7 ปีแล้วแต่ยังเป็นบรรยากาศที่ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร คิดว่าจะทำเรื่องนี้ขึ้นมาอีกครั้ง เป้าหมายเพื่อให้พนักงานเขารู้ว่าเรามีทีมที่ช่วยสนับสนุน มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาให้ความรู้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องไปกับนโยบายเดิม ในส่วนงบประมาณถ้าหากว่าประเมินด้วย Return on Investment (ROI) แล้วมันคุ้มค่าทางผู้บริหารก็ยินดีที่สนับสนุนเช่นกัน



บริษัท โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด เราเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนตู้เย็น มีพนักงานอยู่ 90 คน แบ่งเป็น 2 กะ กะละ 30 คน และส่วนของพนักงานออฟฟิศอีก 30 คน เราเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน มาแล้วเป็นระยะเวลา 3-4 เดือน โดยผู้บริหารมองว่าโครงการฯ นี้ น่าจะเข้ามาช่วยให้พนักงานเราทำงานได้อย่างมีความสุข เดิมเราจะประสบปัญหาพนักงานเปลี่ยนงานบ่อย หยุตงานลางาน ตั้งแต่มี Happy Workplace เข้ามาในองค์กรปัจจุบันพนักงานแทบไม่คอยหยุตงานแล้ว สังเกตจากพนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะให้ความร่วมมือที่ดี โครงการที่เราขับเคลื่อน ประกอบด้วย

☑ **โครงการสุขภาพดีเราสร้างได้** ตอบโจทย์ในเรื่องของการขาดลามาสาย จะเป็นการร่วมกันมาออกกำลังกายตอนเช้า ใช้เวลาประมาณ 30 นาที จากสถิติการประเมินผลย้อนหลังก็พบว่าพนักงานขาดงานน้อยลงจากเมื่อก่อนพนักงานหยุตงานประมาณ 14% ปัจจุบันลดลงมาที่ 5%

☑ **โครงการปลูกผัก** เนื่องจากองค์กรเรามีพื้นที่เยอะเลยจัดสรรพื้นที่ว่างให้เกิดประโยชน์ด้วยการปลูกผักระยะยาว เช่น ข่าเหลียง ตะไคร้ ใบมะกรูด มะเขือ เป็นต้น วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ คือ เราอยากให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ชี้ให้เขาได้เห็นว่าการทำกิจกรรมร่วมกันแล้วจะดีขึ้นอย่างไร พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่อยู่แล้วการปลูกผักสวนครัวถือเป็นเรื่องที่ถนัดของพวกเขา สิ่งที่

ได้รับตามมา คือ การมีส่วนร่วม ความสามัคคี การผ่อนคลาย การมีเพื่อน การสื่อสารกันมากขึ้น รวมทั้งผักที่ได้นอกจากจะใช้เป็นอาหารรับประทานกันเองแล้วส่วนที่เหลือยังสามารถนำไปขายที่บ้านสร้างรายได้เล็กน้อยเพิ่มขึ้นให้กับพวกเขาได้ด้วย นี่คือความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกัน

☑ **โครงการชั่งถေးคนงาม** เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับคัดแยกขยะเหลือใช้ให้เกิดมูลค่า และคุณค่า โดยให้พนักงานนำขวดน้ำ ขวดเหล้าขวดเบียร์มาขายที่โรงงาน (ถ้าไปขายให้เจ้าหน้าที่รับซื้อข้างนอกจะได้ราคาถูก มาขายที่โรงงานจะให้ราคาที่ดีกว่า)

☑ **โครงการไคเซน (Kaizen)** เราจะเริ่มโครงการไคเซนภายในแผนกเล็กๆ ก่อน เช่น แผนกสไตรจ์จะมีกล่องหมุนเวียนเยอะ (วันละเป็น 1,000 ใบ) การนับที่ละใบก็ถือเป็นเรื่องยากและค่อนข้างใช้เวลาพอสมควร เช่นนี้เราเปลี่ยนวิธีการมาใช้ไม้ความยาว 1 เมตร ในการวัดระยะ ผลที่ได้คือ ขั้นตอนการทำงานที่ลดลง ทำงานได้รวดเร็วขึ้น เป็นต้น



❖ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

ที่เด่นชัดที่สุด คือ “โครงการชั่งถေးคนงาม” เห็นได้ว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นที่เก็บของเหลือใช้จากที่บ้านมาขาย นอกจากจะสร้างรายได้ให้กับตัวเองแล้ว ยังเป็นการรักษาโลก สร้างวัฒนธรรมอันดีของสังคม สร้างจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันได้ดีอีกด้วย



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ความล้มเหลวยังไม่มี!! ที่ผ่านมาผลตอบรับค่อนข้างดีทุกกิจกรรม ไม่ค่อยมีใครต่อต้าน อาจจะด้วยเหตุผลที่ว่าเพราะเราไม่ได้ทำโครงการที่ยากจนเกินไปนั่นเอง เป็นกิจกรรมที่ใกล้ตัวง่ายๆ ในชีวิตประจำวัน แต่ที่ถือเป็นอุปสรรค คือ บางช่วงเวลาที่งานเร่งมากต้องส่งงานให้ทัน ทีมงานสร้างสุขเองก็หารู้จะหาเวลาที่ไหนมาประชุมเตรียมทีม บางครั้งก็เกิดความท้อเนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ประเด็นนี้จะต้องได้รับการแก้ไขเป็นลำดับถัดไป ต้องใช้เวลาในการประชุมทีมงานเพื่อเตรียมแผนการแก้ไขปัญหากันต่อไป

บริษัท ไทย ไดโซ แอโรโซล จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท ไทย ไดโซ แอโรโซล จำกัด เรามีพนักงานในโรงงานประมาณ 900 คน จากทั้งหมด 2 สาขา ในประเทศไทย เข้าร่วม Happy Workplace มาเป็นระยะเวลายังไม่ถึง 1 ปี สิ่งที่เห็นถึงพัฒนาการความเปลี่ยนแปลง เช่น (ผู้ให้สัมภาษณ์) ตอนแรกก็คิดว่าอายุเยอะแล้วน่าจะเปลี่ยนแปลงยากแน่นอน หลังจากได้เข้าอบรมกับทาง SHARE ความคิดเริ่มเปลี่ยนเป็นเริ่มคิดว่าเราจะกลับไปเปลี่ยนแปลงอะไรโรงงานได้อย่างไรบ้าง ทุกอย่างต้องเริ่มต้นที่ตัวเราก่อน สิ่งแรกที่ต้องเปลี่ยนให้ได้ คือ พฤติกรรมของตัวเอง และพยายามทำจนกลายเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด เป็นต้นว่าการทักทาย สวัสดีก็จะต้องทักทายด้วยการมีรอยยิ้มที่แจ่มใส ทุกอย่างที่ทำมันส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากที่เคยเป็นคนอารมณ์ร้อนก็กลายมาเย็นขึ้น ถือเป็นความภาคภูมิใจที่เราได้เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นๆ ได้

โครงการที่เราขับเคลื่อนมีทั้งหมด 9 โครงการ เช่น “โครงการเลิกบุหรี่ปอดสะอาดปราศจากนิโคติน” โครงการนี้ทำยากมากเนื่องจากผู้บริหารเป็นชาวญี่ปุ่นจะสูบบุหรี่จัดมาก ทางทีม SHARE ก็คอยให้แนะนำว่าให้ลองทำดูถึงแม้เราจะรู้สึกว่ามันยาก ปัจจุบันมีผู้เข้าโครงการ ทั้งหมด 40 คน ผลที่ได้รับตลอดระยะเวลา 4 เดือนที่ผ่านมา มีพนักงานเลิกบุหรี่ยังได้ จำนวน 1 คน และอีก 50% ที่มีความตั้งใจจะทยอยลดให้ได้ เราก็ดึงเป้าหมายไว้ว่าพยายามจะทำให้ได้ 100%

ตัวพนักงานที่เริ่มเห็นถึงความเปลี่ยนแปลง เช่น เรื่องการ Turnover rate ที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญจากเดิมอยู่ที่ 40% ปัจจุบันลดลงเหลือเพียง 5% เป็นผลมาจากการทำ Happy Workplace ในองค์กร โดยวัดจากผลการ

ประเมินความพึงพอใจ ความเครียด ประเมินเดือนละ 1 ครั้ง

ปัจจุบันเราจะเน้นในเรื่องของความปลอดภัยจากการทำงาน และการผ่อนคลาย (Relax) มากขึ้น เช่นนี้แล้วเขาก็ช่วยให้เราทำงานได้ดีขึ้น มองว่ากิจกรรมสร้างสุขขององค์กรทั้งหมดที่เราขับเคลื่อนจะต้องมีการพัฒนาทั้งในเรื่องคน และงานควบคู่กัน เหมือนกับว่าถ้าเขามีความรู้ความสามารถ งานก็จะเกิดความมั่นคงขึ้นในที่สุด

ความคาดหวังในการทำ Happy Workplace คือ เราอยากทำให้เป็นกิจกรรมที่ทำได้ทุกวัน ไม่ใช่ทำตามฤดูกาล เพราะทุกอย่างที่ทำสุดท้ายมันต้องวัดผลได้ และต้องได้ 100%



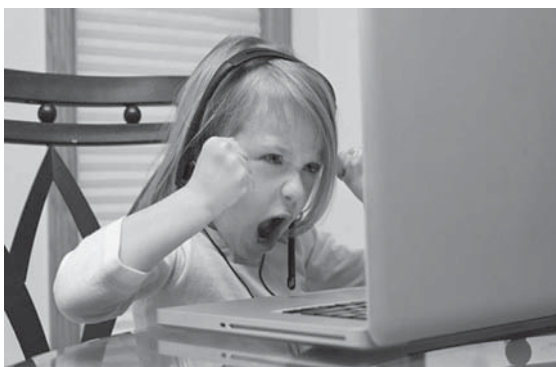
✧ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

เนื่องจากเรามีการทำเรื่องของ Up Skill (การเพิ่มทักษะ) ของพนักงาน รายวัน Happy Workplace สามารถทำให้ Productivity เราเพิ่มขึ้น รวมถึงเรื่องของคุณภาพที่ดีขึ้นด้วย อันนี้ถือว่าเราประสบความสำเร็จแล้ว บริษัทเราทำเกี่ยวกับการแพ้น้ำยาย้อมผมแล้วต้องส่งไปที่ญี่ปุ่น (โดยไม่มีขายในไทย) ซึ่งทางญี่ปุ่นต้องการคุณภาพสูงมากเวลาทำงานจะมีตำหนิหรือเป็นรอยไม่ได้ ต้องทำให้สวยที่สุด พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานชั่วคราว (เป็นรายวัน) มีการปรับวิธีการ คือ การตรวจสอบคุณภาพ เราจะต้องทำให้เขารู้ว่า มีการตรวจสอบคุณภาพอย่างไร และพนักงานที่อยู่ใน

กระบวนการผลิตของเราต้องรู้ขั้นตอนทุกอย่าง เราพยายามเพิ่มศักยภาพของเขาดังนี้ และแบ่งออกมาเป็น 3 ขั้นตอน ให้เป็นตัวทักษะที่ต้องพัฒนาการทำ Up Skill มันจะสามารถช่วยให้เราลดของเสีย เพิ่ม Productivity และที่สำคัญได้การทำงานเป็นทีม

☑ สิ่งที่ทำให้โครงการนี้ประสบความสำเร็จน่าจะเป็นแรงจูงใจจากทีมงานที่มาทำ อย่างที่ SHARE เข้าไปแนะนำ และทีมสร้างสุขในโรงงานเอง ทีมนี้ก็มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ และมีแรงผลักดันเป็นเป้าหมาย สำคัญที่สุด คือ ความสามัคคีของคนทั้งองค์กร



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

สิ่งที่ SHARE แนะนำ คือ ไม่ให้ใช้งบประมาณเยอะ แต่ในบางโครงการ ก็จำเป็นจะต้องมีงบประมาณ เพื่อความรวดเร็วในการตรวจวัดประเมินผล เช่น การตรวจสอบนิโคติน โครงการอื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน เพราะการไม่มีงบประมาณในการขับเคลื่อนเลยผลงานที่ทำมันล่าช้า แต่ทั้งนี้ผู้บริหารสูงสุด สนับสนุนอย่างเต็มที่ แต่ด้วยคำแนะนำที่เราได้รับว่าห้ามใช้งบประมาณเยอะ มันเหมือนถูกบีบบังคับว่าเราไม่สามารถทำได้ทันที ในปีหน้าคิดว่าอาจจะต้องมีการจัดสรรงบประมาณมาใช้ก่อนเพื่อให้ทุกอย่างมันง่ายขึ้น



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสไตล์ ไทย ไทโซ แฮปปี้โวล จำกัด

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) เป็นโรงงานผลิตอาหารสัตว์ทั้งหมด 5 สาขาเราเข้าร่วม Happy Workplace มาเป็นระยะเวลา 4 ปีแล้ว ช่วงแรกในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขภายในองค์กรพนักงานจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ปิดกั้น คิดลบ เนื่องจากการทำกิจกรรมของเราค่อนข้างจะออกแนวบังคับแต่พอเราเริ่มมาเปลี่ยนแนวคิดพยายามให้ความรู้แก่เขาว่าทำแล้วเขาจะได้รับอะไรแบบไม่บังคับ แต่เป็นการให้เขาช่วยกันออกแบบการทำกิจกรรมมากกว่า เช่นนี้พนักงานเปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมือ ให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมมากขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

☒ ในส่วนของทีมงาน ตอนนี้เราเปลี่ยนเป็นทีมงานชุดใหม่ อายุงาน 1-2 ปี ข้อยเสีย คือ จะไม่ค่อยกล้าแสดงออก ขอความร่วมมือจากใครก็ไม่ค่อยได้ แต่พอเข้ามาอยู่ในทีม Happy Workplace พร้อมๆ กับส่งเขาเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ (Project Manager, Facilitator, Trainer และ Coach) ปัจจุบันบุคคลกลุ่มนี้ได้กลับมาสร้าง DNA มากขึ้น เห็นได้ชัดเจนว่าเขาก็จะมีความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็น มีความกล้าแสดงออก สามารถขอความร่วมมือจากคนอื่นได้มากขึ้น

☒ ส่วนของการทำงานในชีวิตประจำวัน บางครั้งเขารู้อยู่แล้วว่าปัญหาในการทำงานของเขาคืออะไร เพียงแต่เขาจะไม่กล้าพูดแต่ปล่อยให้ปัญหามันเรื้อรังไป แต่พอเขากล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็นงานที่เคยมองเป็นปัญหาก็หายไป

ความคิดแรกๆที่เข้าร่วม Happy Workplace คือ การแค่อยากเป็นองค์กรที่มีกิจกรรมเพิ่มขึ้นเท่านั้น จากเดิมที่มีอยู่เป็นกิจกรรมซ้ำๆ เดิมๆ แค่อยากได้ความแปลกใหม่ แต่พอได้ทดลองทำไปได้สักพักเห็นพนักงานมีการเปลี่ยนแปลง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเลยตัดสินใจเข้าร่วม Happy Workplace Upgrade เหตุผลที่เข้าร่วม คือ ตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาถือว่าการคืนกำไรให้กับพนักงานแล้ว ต่อไปเราก็คงอยากคืนกำไรให้กับองค์กรบ้าง มองว่าถ้าองค์กรของเราอยู่ได้พนักงานก็อยู่ได้เหมือนกัน

☑ Happy Workplace Upgrade ที่ทำแล้วเห็นผลชัดมากที่สุด คือ เรื่องของการลดเวลาในการประชุม จากที่ปกติประชุมรวมกันหลายๆ ฝ่าย จะเกิดการทะเลาะกัน ไม่ค่อยสามัคคี พอใช้วิธีการของ Happy Workplace Upgrade เริ่มเห็นผลว่าสื่อสารกันได้ชัดเจนมากขึ้น ดีขึ้น ปัญหาหลักๆ ขององค์กรมองว่า เกิดมาจากขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง



✧ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

Happy Workplace มันเป็นเรื่องมือที่ทำให้คนเปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนวิธีทำ จากคนที่มีแต่คำว่า “ไม่” ให้กลายเป็นคำ “ได้” แทน เช่น คนที่ไม่

เคยสูงส่งกับใคร ชอบอยู่คนเดียว ทำงานคนเดียว แต่พอมีกิจกรรมเกี่ยวกับ Happy Workplace เข้ามา และเขาได้มีโอกาสได้เข้าร่วมในกิจกรรม มีการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ ส่งผลให้เขากลายเป็นคนที่กล้ามากขึ้น เป็นต้นว่า กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ บรรยากาศการทำงาน บรรยากาศการสนทนา บรรยากาศการสื่อสารดีมากขึ้น สังคมการทำงาน กลายเป็นอีกสังคมหนึ่งไปแล้ว Happy Workplace มันคือสูตรของความ สำเร็จเรื่องความสุขได้ดีที่สุด



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

น่าจะเป็นสิ่งที่เกิดตั้งต้นของการทำโครงการ เพราะส่วนใหญ่เราจะเน้นไปที่ Life Skill เช่น การปลูกผัก (เป็นการบังคับให้พนักงานเข้ามาทำ) การออกกำลังกายยืดเส้นยืดสาย (Chicken Dance) เป็นต้น ทุกอย่างที่ทำมาผลคือมันล้มเหลว ทุกคนไม่ให้ความร่วมมือ งานยุ่ง สาเหตุเกิดจากเป็นการบังคับให้เขาทำ เช่นนี้ จากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น เราจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่เป็นการเพิ่มช่องทางสื่อสารเข้าไปให้เขาได้แสดงความคิดเห็น พอเป็นกิจกรรมที่เขาคิดเอง เขาก็จะอยากทำ และลงมือทำทันที

★ สิ่งที่ขับเคลื่อน กับเป้าหมาย ?

คำตอบ :

สิ่งที่เราขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง คือ

1. การประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ
2. โครงการพัฒนาทักษะหัวหน้างาน



★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

จะมุ่งเน้นในส่วนของการลดต้นทุน ที่เรามีโครงการอื่นๆ เพิ่มเติมขึ้นมาเรื่อยๆ เช่น การลดการใช้แบบฟอร์ม หรือการประหยัดในส่วนเครื่องจักรเพื่อให้สามารถลดต้นทุนลง เป็นการขยายจุดที่สามารถลดต้นทุนได้ให้เพิ่มขึ้น เช่น การประหยัดในส่วนแบบฟอร์ม เราก็มาคิด Return on Investment (ROI) ออกมาเลยว่าถ้าเราประหยัดส่วนนี้ได้จะลดต้นทุนไปเท่าไร มีการบันทึกไว้เลยว่ากิจกรรมนี้ช่วยประหยัดได้เท่าไรในภาพรวมของปี 2561 ซึ่งมีอยู่ประมาณ 4-5 โครงการที่เกี่ยวกับการลดต้นทุน เราลดค่าใช้จ่ายไปได้ 4 แสนกว่าบาท ทั้งที่เราเพิ่งจะเริ่มแค่ในครึ่งปีหลัง ถึงแม้ว่าเครื่องมือเครื่องจักรในบริษัทของเราจะไม่ค่อยใหม่ แต่ก็ถือว่าลดไปได้เยอะ ตอนนี้เรามีตั้งเป้าในส่วนของการลด หรือประหยัดของเครื่องจักร ปีที่แล้ว

เรามีตั้งเป้าไว้และทำได้เกินเป้า จึงมีการตั้งเป้าในปีนี่ว่าจากเดิม 1 แส่น จะทำให้ได้ถึง 3 แส่น ด้วยการปรับปรุงกรรมวิธีให้ดียอดตามที่ตั้งเป้าไว้ต่อไป



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสไตล์ ไทยลักษ์



บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

ไร่นายจุล คุณวงศ์ เราทำเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรม เช่น เลี้ยงปลา ปลุกพืชออร์แกนิก ปลูกผลไม้ ทางไรได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace กับทาง SHARE และ สสส. มาเป็นระยะเวลาเกือบ 6 ปีแล้ว กิจกรรมที่ทำมาแล้วก็หลากหลาย ตอนนี้มีโครงการเกี่ยวกับการให้พนักงานมีหน้าที่การทำงานที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ แต่เดิมพนักงานจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเราในการทำกิจกรรม ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น เราตั้งเป้าไว้ 100% ที่อยากให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งตอนนี้ก็ได้ตามเป้า 100% เต็มที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม

☑ **โครงการ Smart Farmer** เป็นกิจกรรมที่เน้นการนำเครื่องจักรแบบใหม่มาทดแทนเรื่องการทำงานทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นการเอานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ เช่น ด้วยการใช้โดรนพ่นยากก็สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ซึ่งใช้เวลาทำงานน้อยลง ในส่วนของผลไม้ที่ตกเกรด ลูกไม่สวย ผิวไม่สวย เราก็ไม่ได้ทิ้งแต่อาจจะเอามาทำเป็นปุ๋ย เป็นการเพิ่มมูลค่าจากสิ่งที่คิดว่าไร้ประโยชน์ให้กลับมามีคุณค่าได้ รวมถึงมีการนำผลไม้ใหม่ๆ เข้ามาเพิ่ม หรือการนำผลไม้จากภายนอกมาขาย หรือหาพื้นที่ว่างในการปลูกผลไม้เพิ่ม (เป็นผลไม้ระยะสั้นที่เก็บได้เร็ว)

Happy Workplace มันทำให้ชีวิตพนักงานดีขึ้น และธุรกิจของเราเติบโตขึ้น มันเปลี่ยนวิธีคิดของคน เปลี่ยนทัศนคติของคน รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นจากลูกน้อง มีการปรึกษาหารือกัน มีเหตุผล ใจเย็น และที่สำคัญช่วยในเรื่องการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

ในส่วนทีมงาน จากคนที่ผ่านการฝึกอบรมใน 4 อาชีพ (Project Manager, Facilitator, Trainer และ Coach) ส่งผลให้ทุกคนกล้าตัดสินใจ ภายใต้อุปกรณ์ของตัวเองมากขึ้น กล้าพัฒนาด้านพลังทางความคิดของตัวเอง เพิ่มมากขึ้น สำหรับคนที่เก่งๆ อยู่แล้วจะคอยเป็นพี่เลี้ยงสนับสนุนอยู่ด้านหลังอย่างใกล้ชิด



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

เมื่อก่อนพนักงานจะมีแต่คำว่า “กลัว” กลัวว่าถ้าแสดงความคิดเห็นไปแล้วจะผิด พูดไปแล้วหัวหน้าจะไม่ชอบ Happy Workplace เข้ามาทำให้เรามีการละลายพฤติกรรม เช่น การได้ทำกิจกรรมร่วมกันจะไม่มีความกลัวหน้ากับลูกน้อง เพราะเราเท่าเทียมกันหมด พูดอะไรจะมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่นนี้ ทำให้พนักงานกล้าพูดมากขึ้น มีไอเดียใหม่ๆ เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้มันส่งเสริมให้บรรยากาศการทำงานมีผ่อนคลาย มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน การทำงานก็ง่ายขึ้น ทุกคนอยากมาทำงานทุกวัน



☆ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

คำว่า “ความล้มเหลว” ไม่มีที่ไรของเรา พนักงานทุกคนไม่ว่าจะมาจากที่ใดแต่เรา คือ ครอบครัวเดียวกัน กิจกรรมทุกอย่างที่เราขับเคลื่อนนั้นก็เกินไปด้วยดี ถือว่าประสบความสำเร็จด้วยซ้ำ เพียงแต่การทำ Workshop บางอย่าง และสำหรับบางคนเท่านั้นที่อาจจะเป็นในกรณีการจดบันทึก การเขียนในที่สาธารณะที่อาจจะยังไม่ชำนาญ การพูดก็อาจจะขาดความชำนาญ สิ่งเหล่านี้เรามองว่ามันไม่ใช่อุปสรรค เพราะสามารถฝึกฝนกันได้ไม่มีใครเก่งมาตั้งแต่เกิดอยู่แล้ว

☆ กิจกรรมที่โดดเด่น และกลุ่มเป้าหมายไหนอยู่บ้าง ?

คำตอบ :

จะเน้นในเรื่องการแพ็ค และการสร้างมูลค่าให้ผลไม้ เพราะในส่วนของไร่นานันจุลเราจะทำเกี่ยวกับสวนและฟาร์ม เครื่องจักรกลเกี่ยวกับการเกษตร เราก็จะทำโครงการเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้

☆ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ทุกโครงการไม่ใช่ว่าทำแล้วเสร็จเลยแต่จะต้องทำต่อเนื่อง ซึ่งเราอาจจะมีการขยายไปหาตลาดใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพิ่มจำนวนการเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้น แต่ปัจจุบันจะพยายามทำโครงการที่ทำอยู่ให้ดีที่สุดก่อน



บริษัท ควิกิลิสซิ่ง จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท ควิกิลิสซิ่ง จำกัด เราทำเกี่ยวกับจำหน่ายอะไหล่รถยนต์ และการเช่าซื้อ มีพนักงาน 700 คน ทั่วประเทศ เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน ตั้งแต่ปี 2560 สิ่งที่เราเห็นผลชัดเจน คือ เรื่องของการสื่อสาร เนื่องด้วยช่องทางการสื่อสารของเรามีหลายช่องทาง เช่น ไลน์, อีเมล เพจของบริษัท เป็นต้น แต่กลับกลายเป็นว่าการมีเครื่องมือมากเกินไปก็เป็นอุปสรรคของการสื่อสาร เช่นนี้จำเป็นต้องยุบช่องทางการสื่อสารเหลือเพียงช่องทางเดียวเพื่อการใช้งานที่ง่าย สะดวก และรวดเร็ว คือ Application Workplace สิ่งที่ได้รับกลับมา คือ การจัดเก็บเอกสารเป็นระเบียบ ระบบ และที่สำคัญทำให้การสื่อสารของเราดีขึ้น ข้อดีของแอปพลิเคชันนี้ คือ มันเป็นระบบปิดคนที่จะสามารถเห็นได้ก็จะมีแต่พนักงานของเราเท่านั้น รวมถึงเวลาที่โพสต์เอกสารไปแล้วเอกสารจะไม่หาย เวลาที่เราจะสอนงานใคร หรือจะนำเสนอว่าวันนี้เรามีกิจกรรมที่โน่นอย่างไรก็สามารถที่จะนำเสนอให้สาขาอื่นรับทราบได้ และดูจากรูปหน้าตาของ Application ที่เหมือน Facebook ซึ่งทุกคนใช้งานอยู่แล้ว สามารถทำความเข้าใจเข้าถึงได้ง่าย แต่จะต้องสร้างกฎเกณฑ์ในเรื่องของการโพสต์ให้ชัดเจน

☒ ส่วนทีมงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับ Happy Workplace รวมถึงมีพัฒนาการด้านทัศนคติที่มีทิศทางเดียวกันมากขึ้น และการทำกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรเริ่มส่งผลต่อคนอื่น และเห็นการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน สามารถสื่อสารด้วยประโยคเดียวกัน คนที่เป็นผู้ขับเคลื่อน Happy Workplace ก็ทำงานง่ายสามารถดำเนินงานได้ทันที

☑ เป้าหมายในการทำ Happy Workplace คือ การที่เราได้เรียนรู้ และ ทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากการทำโครงการให้เก่งนั้นเราต้องเริ่มจากการทำให้เป็นก่อน เพราะว่าอะไรที่ต้องการความแปลกใหม่เราก็ต้องเริ่มจากการทดลองก่อน เช่น การที่ได้ฝึกทำ ได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกเขียนโครงการ โดยเริ่มจากโครงการที่มันง่ายๆ ก่อน เมื่อเราทำได้แล้วมันจะสามารถก้าวไปยังส่วนอื่นๆ ที่ใหญ่ขึ้นได้ง่าย เพราะจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในการทำ Happy Workplace คือ การเปิดใจ



✧ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

สิ่งที่พูดได้ว่าเราสำเร็จ คือ เรื่องของการสื่อสาร และลดต้นทุน ควิกวิส ซึ่งเราเริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนจากมุมมองแคบๆ ไม่กล้าคิดใหญ่ มาเป็นการคิดนอกกรอบ มันทำให้เราเห็นถึงผลต่างของความสำเร็จอย่างชัดเจน จากที่คิดว่าสิ่งที่กำลังจะทํามันคงเป็นไปได้ไม่ได้ แต่ถ้าได้ทดลองทำมันก็สามารถทำได้ และอาจจะทำได้ดีกว่าที่เราคิดเสียอีก

เรื่องของการลดกระดาษ ลดของใช้สำนักงาน แต่ก่อนทุกคนอาจมองแค่กระดาษแผ่นเดียวราคาแค่ไม่กี่สตางค์ แต่ถ้าทุกแผนกปรี้นออกมา 10-20 แผ่น มันก็เริ่มเป็นหลายสิบบาทแล้ว การคิดทำโครงการลดกระดาษ จะช่วยให้เราลดต้นทุนเรื่องทรัพยากรสิ้นเปลืองเหล่านี้ได้ถึง 280,000 บาทต่อปี เห็นได้ว่าแค่เราเปลี่ยนวิธีคิดเล็กๆ แค่นี้มันกลับสร้างผลลัพธ์ให้เราได้มหาศาล

ปัจจัยของความสำเร็จ คือ การเปลี่ยนวิธีคิด ถ้าอะไรที่เราเคยมีประสบการณ์มาแล้วมันก็จะเหมือน Comfort Zone (พื้นที่สะดวก

สบาย) เราก็จะคิดว่ามองในมุมของตัวเองแค่นี้พอ แต่ถ้าเรามาเปลี่ยนมุมมองใหม่อยู่ที่ว่าเราเลือกจะมองแบบไหน เป็นมองในมุมที่กว้างกว่าเดิม หรือมองแค่เรื่องของตัวเองถ้าเรามองในมุมของบริษัทก็จะได้ผลลัพธ์มากขึ้น



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

หนึ่งไม่พ้นเรื่องของการออกกำลังกายที่ขาดความต่อเนื่อง ช่วงเริ่มต้นดูดีแต่พอผ่านไปสักระยะก็กลับเลือนหายเนื่องจากเหตุผลที่ว่างงานเยอะ ไม่มีเวลา ส่งผลให้ปัญหาเรื่องสุขภาพตามมา ฉะนั้นตอนนี้กิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายเราต้องพับเก็บไว้ก่อน สิ่งที่ได้ คือ พยายามซึมซับความรู้ด้านปัญหาสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนได้ตระหนัก เช่น เวลามีคนเจ็บป่วยเราก็จะพูดคุยว่ามันเกิดจากขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่ไม่มีประโยชน์ ไม่มีคุณค่าทางโภชนาการ ทานอาหารไม่เป็นเวลา เป็นต้น

❖ สิ่งที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

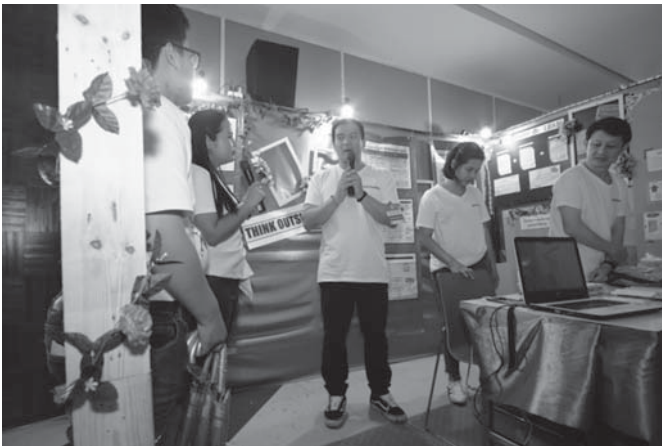
เรื่องของการลดต้นทุนองค์กรที่ถือว่าค่อนข้างประสบความสำเร็จ ปัจจุบันในขั้นตอนนี้ได้การถ่ายทอดต่อ เรื่องลดต้นทุนเราจะมีทั้งในเรื่องของงานบัญชี ดอกเบี้ย ภาษี และซองเอกสารต่างๆ เป็นต้น



★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

จะพยายามขับเคลื่อนเรื่องเดิมที่ทำดีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่องก่อน เนื่องจากเป็นช่วงที่เรากำลังเตรียมการเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ แล้วมองว่า เรื่องการลดต้นทุนสามารถต่อยอดได้ง่าย รวมถึงเรื่องของการทำสินค้า (Lean) แต่ละแผนกซึ่งเมื่อเขาทำเป็นแล้วเขานำไปถ่ายทอดต่อมันก็จะต่อยอดในงานของเขาไปได้เอง



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสโตร์ คิวลิคส์ซิ่ง

บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ต จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ต จำกัด เราเป็นบริษัทนำเข้าเครื่องมือช่าง และเครื่องมือในงานอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเกี่ยวกับการเกษตร มีพนักงานประมาณกว่า 300 คน ซึ่งเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืนมาร่วม 4-5 ปีแล้ว จุดเริ่มต้นของการอยากทำ Happy Workplace เกิดจากมุมมองผู้บริหารที่อยากให้เห็นพนักงานที่ความสุขทั้งในบ้าน และในวิถีการทำงาน หลังจากเราลงมือขับเคลื่อนตามแนวคิด Happy Workplace สิ่งที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลง คือ

☑️ ตัวพนักงานหลายๆ คน และในหลายๆ ด้าน ทุกคนมีประสิทธิภาพด้านการประชุม และลดระยะเวลาในการประชุมได้อย่างทิ้ง ทำให้ทุกครั้งที่มีการประชุมทีมเราจะจบลงด้วยการมีข้อสรุป ไม่ยืดเยื้อ พอใช้เวลาในการประชุมที่น้อยลงย่อมส่งผลดีต่อร่างกายของคน คือ ร่างกายรู้สึกสดชื่น รวมถึงจิตใจก็รู้สึกดีขึ้นด้วย

ในส่วนเรื่องอื่นๆ Happy Workplace ก็เข้ามาช่วยเพิ่ม Productivity ให้กับเราได้เป็นอย่างดี เช่น เรื่องของการช่วยระบายสินค้าที่ค้างสต็อกด้วยการนำเอาพนักงานทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเซลล์ในการขายของพนักงานมีรายได้จากการขายของเพิ่ม ส่วนบริษัทก็ได้ระบายสินค้าไม่ให้มีสินค้าค้างสต็อก

☑ ส่วนของ Happy Workplace เข้ามามีบทบาทในการด้านการสื่อสาร ได้เป็นอย่างดี คน 300 คน ปกติพูดแค่ประโยคเดียวจะตีความไปคนละแบบ Happy Workplace สอนให้เราวิธีการสื่อสารแบบอินโดกราฟิค ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าใจในสิ่งเดียวกันได้ง่าย รวมถึงการจัดทำสื่อโซเชียลในการแชทในกลุ่มภายในบริษัท เช่น LINE หรือ Facebook กระบวนการเช่นนี้ส่งผลให้การทำงานของบริษัทมันง่ายขึ้น สะดวกขึ้น มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น ชีวิตพนักงานก็ดีขึ้น มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีขึ้นนั่นเอง



❖ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

คงต้องยกให้ในเรื่องของการปรับปรุงรูปแบบการประชุมที่เห็นได้ชัดที่สุด มันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น เพราะปกติเราจะใช้เวลาในการประชุมทีม 2-3 ครั้งต่อวัน เสียทั้งเวลา พลังงาน ใช้สมองเยอะ ไม่ค่อยมีอารมณ์ที่ดีในการทำงานต่อ การจัดรูปแบบการประชุมทำให้เราก็คงสามารถเอาเวลาที่เหลือไปทำอย่างอื่นได้



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

จะเป็นเรื่องของการเชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม เช่น ไคเซน (Kaizen) หรือการเคลียร์สต็อกสินค้า แต่ปัจจุบันเรามีการพัฒนาเรื่องของการสื่อสารอย่างมาก ส่งผลให้การผลักดันเพื่อให้คนอยากมีส่วนร่วมกับเรา หรือบางคนอาจจะบอกเรื่องของการผลตอบแทนด้วยก็มีส่วนทำให้คนจะตัดสินใจหรือไม่ตัดสินใจเข้าร่วมกับเรา บางคนอาจจะเป็นแนวว่างานที่ฉันทำก็เยอะอยู่แล้วถ้าทำสิ่งนี้จะได้อะไรตอบแทนกลับมา มันก็เป็นการบ้านที่เราจะต้องไปคิดเหมือนกันว่าเราจะสื่อสารให้เขาเข้าใจ หรืออยากทำโครงการนี้ได้อย่างไร

❖ กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

ตอนนี้เรามีอยู่ 4-5 โครงการ ประกอบด้วย

1. **การประชุม** คือการประชุมอย่างไรให้สั้นกระชับได้ใจความมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ในการประชุมขึ้นมาให้ชัดเจน และหาบทสรุปให้จบในวาระการประชุมนั้นๆ รวมถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ในการประชุมแต่ละครั้ง

2. **ไคเซน (Kaizen)** เน้นเรื่องการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ โดยให้พนักงานลองสำรวจรอบๆ ตัวเองว่าพอจะมีอะไรที่สามารถลดขั้นตอน จัดระเบียบ และทำให้ชีวิตการทำงานของตัวเองง่ายขึ้น



★ มีการวางแผนในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

อยากต่อยอดโครงการช่วยระบายสินค้า เนื่องจากมันเห็นผลรับที่ชัดเจน และเป็นผลดีต่อตัวพนักงาน และองค์กร ในระยะต่อไปเราจะมี การนำสินค้าในประเภทอื่นๆ เข้ามาเพิ่มเติม นอกจากนี้เรามีการใช้ระบบไอที (IT) ในการทำออเดอร์ เพื่อความสะดวก และทันสมัยในรูปแบบของการ ทำงานขาย



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันประสบการณ์ความสุขสไตล์ คิงบางกอกอินเตอร์เทรด

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเส้นไหมเพื่อส่งให้กับผู้ทอทั้งใน และต่างประเทศ เราเริ่มตั้งแต่การส่งเสริมเกษตรกรให้ทำการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม มีพนักงาน 600 คน เข้าโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน มาตั้งแต่ปี 2557 ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดในตัวพนักงาน คือ มีความกล้าแสดงออกมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการคิด สังเกตจากการเข้าร่วมประชุมจากเดิมจะค่อนข้างเกรียด ไม่มีความเข้าใจว่าการอบรมมันจะต้องเป็นรูปแบบอย่างไร แต่พอได้เริ่มทำ Happy Workplace ทำให้รู้กระบวนการจัดการอบรมภายในมากขึ้น เป็นระบบมากขึ้น คือการประชุมไม่จำเป็นต้องมานั่งเรียนแบบนั่งโต๊ะ หรือจดเลคเชอร์ แต่เราสามารถถ่ายทอดผ่านสื่อ และเน้นเรื่องการปฏิบัติพูดคุยได้ ซึ่งจะถูกจริตกับตัวพนักงานมากกว่า

อีกสิ่งหนึ่งที่คิดว่าการเปลี่ยนแปลง คือ การกล้าแสดงออก ทุกครั้งที่มีการจัดอบรมในวาระต่างๆ ของทางบริษัท ทุกคนจะแย่งกันแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าเสนอแนะ เหมือนกับเราได้เปิดมุมมองโลกทัศน์ และความคิดของทุกคน สิ่งเหล่านี้มันทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น เกิดการพูดคุย เกิดการสื่อสารที่เป็นมิตร ส่งผลให้การทำงานมีความสุขขึ้น ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

☑ Happy Workplace สอนให้เรามีการประเมินผลการทำงานในทุกขั้นตอน แต่ละหน้าที่คุณจะต้องคิดว่า จะปรับปรุงงานของคุณในแต่ละวันอย่างไร ความรู้ที่ได้รับจาก SHARE ทำให้เราได้แนวทางทำอย่างไรให้เกิดความยั่งยืน เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับไคเซน (Kaizen) การลดต้นทุนจากการทำงาน เป็นต้น

☑ พนักงานมีความภูมิใจในเรื่องที่ตัวเองคิด คือทุกครั้งที่มีการสัมมนา จะให้หัวหน้างานคัดเลือกผลงานที่เจ๋งๆ แล้วให้เจ้าของงานออกมานำเสนอ ผลงานตัวเอง สิ่งเหล่านี้ทำให้ตัวเขามีความภูมิใจในสิ่งที่เขาทำ และในแต่ละเดือนจะมีประกาศผลงานที่ดีประจำเดือนมานำเสนอด้วย มีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่องในหลายๆ วิธี การทำกิจกรรมสร้างสุขจะประสบความสำเร็จนั้น เราต้องเข้าใจพฤติกรรมพนักงานก่อน จากนั้นค่อยๆ คิดสิ่งที่ตรงกับความต้องการ และความถนัดของเขาแล้วเขาจะสร้างสรรค์ผลงานออกอย่าง น่าประทับใจมากที่สุดเองโดยอัตโนมัติ

☑ ทีมงาน การได้รับการฝึกการให้อยู่ร่วมกันกับคนอื่น ส่งผลให้เป็น คนที่การกล้าแสดงออก กับเพื่อนที่เป็นทีมงานด้วยกัน สามารถสังเกตได้ว่า เวลาที่เราไปอบรมตามสถานที่ต่างๆ มันทำให้เรารู้สึกว่าตัวเองมีพลัง มีคุณค่า เป็นที่รู้จักของคนอื่น เหมือนเราจุดประกายจากสิ่งที่ได้เห็นคนอื่นทำ จากการที่เราได้ฝึกพูดบ่อยๆ มันเริ่มเก่งขึ้นทั้งในเรื่องการคิด และวิเคราะห์

☑ บริษัทมุ่งหวังอยากให้พนักงานเก่งขึ้น ด้วยความหลากหลายของช่วงวัย (อายุตั้งแต่ 20-60 ปี) ซึ่งถ้าเราไม่เข้าร่วมหรือไม่รู้จักพัฒนาตนเอง Happy Workplace เข้ามาช่วยพัฒนาคนในองค์กร ทีมงานสามารถเข้าใจถึง ตัวพนักงานแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น

ผลลัพธ์ที่ชัดเจน คือ การแบ่งทีมทำงานที่หลากหลาย และมีแผนการทำงานตลอดทั้งปี เพื่อให้มีความต่อเนื่อง ตอนนี้เรามีทีมงานในโครงการต่างๆ ค่อนข้างเยอะ แต่ละทีมก็จะมีแผนการทำงานของตัวเอง เราก็จะมีการบอกให้พนักงานรับรู้การทำงานของเรา และ Active ในเรื่องของการทำงาน อยู่ตลอด และเรื่องการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในองค์กร Happy Workplace สอนให้เรารู้จักบริหารจัดการทั้งความคิด และพฤติกรรม เช่นนี้ส่งผลให้เรา ช่วยลดต้นทุนที่มั่งก่ายได้ถึง 200,000 บาทต่อปี



อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

สิ่งที่ทำให้เราไปสู่คำว่าความสำเร็จ คือ “ทีมงาน” มองว่าการทำงานทุกอย่างต้องเริ่มต้นจากการมีทีมงานที่เข้มแข็ง หลังจากที่เข้ามาทำงานในทีมตั้งแต่ปี 2559 ถึงแม้ตอนแรกจะยังงงๆอยู่ คือไม่แน่ใจว่าต้องมาทำอะไร แต่พอเรามาเข้าอบรม ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปฝึกวิชาจาก SHARE ส่งผลให้เราได้ในเรื่องของวิธีการอบรม ทำให้ทีมงานเก่งขึ้น และที่สำคัญเรามีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง เพราะความรู้คู่ความเก่งดีมีสุขมันจะต้องเป็นไปด้วยกันทั้งหมด



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ความล้มเหลวที่ทำอยู่ตอนนี้ยังไม่ถึงคำๆ นั้น แต่ยังมีจุดที่อาจไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรเท่านั้นเอง ในส่วนที่ยังไม่ให้ความร่วมมือเกิดจากขาดความเข้าใจใน Happy Workplace อย่างถ่องแท้ ว่าทำไมต้องทำ ทำแล้วได้อะไร (ส่วนน้อย) เรื่องทัศนคติส่วนเราจะต้องใช้เวลาในการจัดการ

★ ความสำเร็จ และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

กิจกรรม Happy Workplace ที่เราขับเคลื่อน และประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- ☑ ไคเซน (Kaizen)
- ☑ ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ
- ☑ เงินออม (มีอยู่ก่อนแล้ว ทุกอย่างยังดำเนินอยู่)

หมายเหตุ : จากนั้นเราจะส่งเสริมเรื่องชมรมเดินวิ่งเพื่อสุขภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมองว่าถ้าพนักงานมีการดูแลสุขภาพที่ดี แข็งแรง และลดโรค มันจะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพตามมา ปัจจุบันชมรมเดินวิ่งเพื่อสุขภาพถือเป็นกิจกรรมที่ทุกคนเริ่มหันมาให้ความสำคัญ และให้ความสนใจมากขึ้น



★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

อนาคตมองว่าถ้าทำแล้วถ้าพนักงานเหนื่อย หรือไม่อยากทำเราจะลองทำไคเซน (Kaizen) เป็นรายแผนก ให้คนในแต่ละแผนกทำโครงการขึ้นมาทำร่วมกัน เพื่อให้เขามีเป้าหมายของแผนกตัวเอง ซึ่งผลงานมันจะต้องยิ่งใหญ่กว่ารายบุคคล

ตอนนี้เราเริ่มมีการเอาลีนออฟฟิศ (LEAN Office) เข้ามาซึ่งจะเริ่มในระดับหัวหน้างานก่อนแล้วค่อยไปสู่ระดับปฏิบัติการ มองว่า ไคเซน (Kaizen) และลีน (LEAN) มันเป็นเครื่องมือเพื่อนำมาต่อยอด เราคิดว่า

คนทำงานบางครั้งยังไม่เคยรู้ว่าเราทำไปทำไม ผลลัพธ์คืออะไร ลูกค้าของเราเป็นใคร กระบวนการที่เราทำมันจำเป็นจริงๆ หรือไม่ ซึ่งลีน (LEAN) สามารถบอกเราได้ เพราะมันจะบอกเลยว่าเราเสียเวลาไปกับอะไรมากที่สุด และเพราะอะไร ถ้ากระบวนการมันถูกมาตั้งแต่แรกเราอาจจะไม่ต้องเสียเวลาใช้หรือไม่ เราก็คาดหวังว่าพนักงานจะทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม



บริษัท นิวแม็ก จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท นิวแม็ก จำกัด เป็นบริษัทที่นำเข้า และจัดจำหน่ายเครื่องจักร ในโรงงานอุตสาหกรรม มีพนักงานเกือบ 300 คน จากทั้งหมด 5 สาขา เข้าร่วม Happy Workplace มาประมาณ 6-7 เดือน สิ่งที่เห็นชัดเจนที่สุดเลย คือ “รอยยิ้ม” และ “ความผ่อนคลาย” (โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นแอดมิน, ออฟฟิศ) และอัตราการ Turn-over rate ที่ต่ำลง

กิจกรรมที่ขับเคลื่อน ประกอบด้วย

1. กิจกรรมยืดเส้นยืดสาย ทุกเช้าเวลา 08.30 น. และ 13.00 น. ใช้เวลาประมาณ 5 นาที ในการยืดเส้นยืดสาย

2. โครงการ Admin Society เป็นการให้พนักงานจับกลุ่มทำกิจกรรม ร่วมกัน โดยเราเอาทีม Facilitator ออกไปนำกิจกรรม มีการรับฟังการ Reflection (เสียงสะท้อน) จากพนักงาน

พนักงานอยากให้บริษัทขับเคลื่อน Happy Workplace อย่างต่อเนื่อง และอยากให้เน้นกิจกรรมนอกงานเพิ่มมากขึ้น เพราะกิจกรรมนอกงาน จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ และมิตรภาพที่ดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น และรอยยิ้มที่เกิดจากความร่วมแรงร่วมมือก็จะมีเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรส่วนใหญ่เราจะเน้นกับกลุ่มพนักงานที่มีความเครียดค่อนข้างสูง เช่น พนักงานเซลล์ ฝ่ายแอดมิน (ถือเป็นส่วนใหญ่ของพนักงานทั้งหมด) ฝ่ายบัญชี ฝ่ายขนส่ง ฝ่ายซ่อมเครื่องจักร และฝ่ายสตอร์ หลังที่ได้ทดลองการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขขององค์กร และมีทดลองวิเคราะห์ผลด้วย Return on Investment (ROI) พบว่ามันไม่ได้มี

ความคุ้มค่าในแง่ด้านการเงินเท่านั้น แต่ในความรู้สึกของพนักงานค่อนข้างมีผลตอบรับที่ดีตามมาด้วย

☑ **พนักงาน** จะได้เป็นส่วนหนึ่งของทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น มีภูมิความรู้ มีความกล้าแสดงออกในการนำเสนอ และที่สำคัญได้กระจายความรู้ไปสู่พนักงานคนอื่น ๆ ที่เขามีศักยภาพพอที่จะสามารถพัฒนาต่อได้ เราก็จะมี DNA เพิ่มมากขึ้น Happy Workplace ทำให้เห็นถึงศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากรภายในองค์กรเราได้เป็นอย่างดีกับบางสิ่งในตัวเขาที่เราไม่เคยทราบมาก่อน

☑ **ทีมงาน** ที่เห็นได้ชัดเลย คือ การให้ความร่วมมือกันในการทำงาน โดยเฉพาะในกิจกรรมของ Happy Workplace ทุกคนพร้อมที่ลงมาร่วมมือกันทำมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรปกติจะต้องไปจ้างทีมงานภายนอก จ้าง MC ภายนอก หรือคนข้างนอกมาช่วยออร์แกนไนซ์งานให้ แต่ตอนนี้เราก็สามารถทำเองได้ทั้งหมดทุกขั้นตอน รวมถึงการสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่ดีขึ้น การประสานงานที่สะดวกรวดเร็ว ยั่งยืนอย่างชัดเจนมากขึ้น

☑ **เป้าหมายขององค์กร** คือ การที่พนักงานมีความสุขไปพร้อมกันกับบริษัท บริษัทมองว่าถ้าเราไม่ทำอะไรเลยทุกอย่างก็จะเป็นเหมือนเดิม ไม่ได้หวังผลอะไรมากหวังแค่ว่าการที่พนักงานตัดสินใจเข้ามาร่วมกิจกรรมแล้วมันต้องมีอะไรที่ดีกว่าเดิมแน่นอน เรื่องง่ายๆ อย่างตู้กดน้ำหยอดเหรียญเมื่อก่อนเราจะต้องลำบากในการไปซื้อตามร้านสะดวกซื้อข้างนอก ถ้าเราไม่มีโครงการนี้ก็จะไม่มีใครมาเป็นกำลังผลักดันให้มันเกิดขึ้น เช่นนี้ถ้าเราเริ่มหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานเพิ่มมาจากแค่เป้าหมายเรื่องรายได้ เรื่องยอดขาย เช่นนี้ปัญหาด้านการ Turn-over rate ก็จะหมดสิ้นไป

ภาพรวมขององค์กร เริ่มเห็นความเปลี่ยนแปลงในส่วนของ Facility เช่น ห้องปิ่นสุท ทำให้พนักงานได้เข้ามาพักผ่อน ได้พูดคุยกันอย่างใกล้ชิดสนิทใจมากขึ้น นอกจากนี้การเข้ามาในห้องความรู้ของทีม SHARE ส่งผลให้ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาภายในองค์กร และตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้การขับเคลื่อน Happy Workplace ในองค์กรนิวแม็กได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี



❖ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

มองว่าเป็นเรื่องของการเพิ่มความผ่อนคลาย (Relax) ให้กับพนักงาน จากผลการสำรวจHappinometer มิติที่ดีอยู่ ประกอบด้วย Happy Body และ Happy Relax บริษัท นิวแม็ก จำกัด แปลกตรงที่ว่าไม่มีปัญหาเรื่อง Happy Money (ไม่มีปัญหาการเงินมีแต่ความเครียด) ความสุขที่สามารถสื่อออกมาถึงผู้อื่นง่ายที่สุด คือ รอยยิ้ม เราเลยเริ่มแก้ที่ความเครียดก่อนเป็นลำดับแรก ผลที่ได้มันเกินคาด พนักงานมีรอยยิ้มมากขึ้น กล้าพูดมากขึ้น กล้าที่จะมีส่วนร่วม (ลุกขึ้นมาเต้นออกกำลังกาย) กระบวนการของ Happy Workplace สามารถเปลี่ยนคนของนิวแม็กเป็นคนใหม่ ช่วยละลายพฤติกรรม ช่วยให้เขาเป็นคนต้นคิดการขับเคลื่อนกิจกรรม เขาภูมิใจ และเต็มใจในการทำกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรมากขึ้น



❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

เป็นเรื่องการสูบบุหรี่ เนื่องจากโรงงานของนิวมักจะมีผู้ขายเยอะ ถ้าพูดถึงเรื่องบุหรี่ทุกคนคือทำหน้าเซ็งมากแบบว่าไม่ได้อยากเลิกบุหรี่ คุณมาทำอะไรกับผม ชีวิตผม เล่นมุกอะไรไปก็ไม่เข้าใจ เห็นด้วย เราจะต้องเริ่มต้นการทำกิจกรรมแบบไม่ใช้การบังคับ แต่เปลี่ยนมาเพื่อให้เขามาเล่นเกมจับคู่บัดดี้กัน แล้วก็ทำบันทึกของตัวเองอย่างซื่อสัตย์ว่าก่อนที่จะเข้าโครงการในระยะ 1 เดือนหลังจากนั้น คุณสูบบุหรี่เท่าไร โดยให้แข่งกันว่า ในระหว่างเข้าโครงการใครลดได้มากที่สุด เราจะมี Gift Voucher (รางวัล จูงใจ) เป็นบุฟเฟ่ต์อาหารให้ เพื่อเราจะได้ทราบด้วยว่าพนักงานของเรา สูบบุหรี่กันมากน้อยแค่ไหน แล้วก็จุดเริ่มต้นให้คนที่เคยคิดจะเลิกบุหรี่ อยู่แล้วได้มาเลิกหรือลดบุหรี่อย่างจริงจัง ซึ่งก็ได้รับผลตอบแทนค่อนข้างดี สำหรับรายบุคคลที่มีความตั้งใจอยู่แล้ว แต่ในภาพรวมก็ดูแล้วไม่ค่อยให้ความร่วมมือกันเท่าที่ควร

สาเหตุมองว่า เพราะพนักงานเขายังไม่เห็นโทษของการสูบบุหรี่ ที่ชัดเจน มีแต่คนบอกเขาวามันไม่ดีอย่างไร แต่เขายังไม่เห็นกับตาไม่เจอกับตัวเลยเลิกยาก เป็นเหมือนพฤติกรรมความเคยชิน ตอนนี้อยากเริ่มจัดที่ สูบบุหรี่ให้ไปสูบบุหรี่ขึ้นซึ่งน่าจะช่วยอัตราการสูบบุหรี่ลงได้เล็กน้อย แต่ด้วยความที่ว่าบริษัทบรรยากาศค่อนข้างเครียด ไม่มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย หรือน้อยเลยส่งผลกระทบต่อเรื่องอื่นไปด้วย อย่างนั้นช่วงที่ต้องคิด และวิเคราะห์ต้องอยู่หน้างานแล้วจะเชิญปัญหา รวมถึงการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

ซึ่งจะมีการชวนกันไปสูบบุหรี่ คนที่จะพยายามเลิกสูบบุหรี่ก็จะรู้สึกโดดเดี่ยวสุดท้ายก็ต้องไปด้วยกัน ถือเป็นปัญหาใหญ่อยู่กับคนกลุ่มใหญ่จึงค่อนข้างแก้ยากพอสมควร แต่วางแผนไว้ว่าในซีซั่น 2 เราจะคัดเฉพาะคนที่มีความตั้งใจจริงๆ มาก่อน เริ่มจากการแตกกลุ่มให้คนที่อยากเลิกจริงๆ รวมถึงมีการตั้งทีมที่ปรึกษาว่าถ้าหากต้องการจะเลิกบุหรี่ต้องทำอย่างไร เราอาจจะหาเป็นยาหรืออะไรให้ทานแทนเป็นการให้การปรึกษาอย่างจริงจัง รวมถึงควบคุมพฤติกรรมรวมถึงให้มีการบันทึกรายงานกลับมาในส่วนของเวลาอยู่ที่บ้านด้วย เรามองว่าถ้าเริ่มจากคนสองสามคนก่อนก็น่าจะง่ายกว่าการเริ่มจากคนกลุ่มใหญ่



★ สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

นิวแม็กเราขับเคลื่อนกับกลุ่มคน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มที่สูบบุหรี่ (เป็นผู้ชายในโรงงาน)
2. กลุ่มเจ้าหน้าที่เอกสาร (Admin) ออฟฟิศเป็นผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ และมีความเครียดสูง

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ที่เราตั้งใจจะต่อยอด และเน้นอย่างจริงจัง คือ เรื่องการผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยจะเริ่มขยายผลไปที่สาขาต่างๆ โดยเราจะเริ่มต้นสำรวจ

ด้วยเครื่องมือ Happinometer หาทุกซ์หนักของแต่ละสาขาจากนั้นค่อยหา กิจกรรมที่เหมาะสมมาใส่ เพราะแต่ละสาขามีปัญหาเร่งด่วนที่แตกต่างกัน

ในส่วนการตั้งเป้าหมายจะดูก่อนว่าเรากับพร่องด้านไหน และสอบถาม พนักงานว่าต้องการทำอะไรเพื่อมาอุดข้อบกพร่องนั้น และที่สำคัญจะต้อง ปราศจากการบังคับถึงจะเกิดสุขที่ยั่งยืน



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสไตล์ นิวแบ็ก

โรงเรียนบ้านวิชาการ

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บ้านวิชาการทำเกี่ยวกับโรงเรียนกวดวิชา บุคลากรของเราทั้งหมดรวม 600 คน จาก 10 สาขาๆ ละประมาณ 60 คน รวมเจ้าหน้าที่และคุณครูที่เข้ามาสอนในแต่ละวิชาแล้ว) เราทำขับเคลื่อน Happy Workplace ทุกสาขาในประเทศไทย (ยกเว้นสาขาที่ประเทศลาวที่ยังไม่ได้ทำ) แผนในอนาคตถ้าทุกอย่างลงตัวกว่านี้แน่นอนว่าเราจะนำ Happy Workplace เข้าไปขับเคลื่อนอย่างแน่นอน

บ้านวิชาการเข้าโครงการผลการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืนมาเป็นระยะเวลา 2 ปีแล้ว จริงๆ แล้วการที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ไม่ได้เกิดจากการที่เรามีปัญหา แต่เราแค่อยากเพิ่มความสุขให้กับพนักงาน เพราะถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขผลงานก็จะออกมาดี ส่งผลให้พื้นที่การทำงานมีแต่ความสุข งานทุกอย่างราบรื่นแค่นี้เลย

เราจะเริ่มเห็นความเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลหลังจากที่เข้าโครงการแล้ว ใน 10 สาขา จะมีพนักงานแต่ละสาขาจริงๆ ประมาณ 10 คน ส่วนอีก 50 คน เป็นคุณครูซึ่งไม่ได้เข้าโครงการถึงร้อยเปอร์เซ็นต์ จะมีแค่คุณครูบางท่านที่เป็นคุณครูประจำที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเราจะเห็นความเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและในระดับสาขา

เรื่องแรกที่ทำ คือ ไคเซน (Kaizen) ในตอนแรกทั้งองค์กรไม่มีใครรู้จักไคเซนเลยพอเราได้ไปอบรมก็จะมีเรื่องของตัวอย่างว่าแต่ละบริษัททำไคเซนกันอย่างไร พอเห็นตัวอย่างเราก็เอามาปรับใช้กับบริษัทเรา ซึ่งตรงนี้ยังเป็นโครงการที่ยังทำต่อเนื่อง และดีมาก ๆ กระบวนการของ Happy Workplace

ได้เข้ามาช่วยในเรื่องของการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น เมื่อก่อนเวลาจะหาของสักชิ้นจะช่วยกันหาจนเหนื่อย แม้กระทั่งปากกา หรือดินสอที่ใช้ในองค์กร ก็จะต้องซื้อใหม่อยู่เรื่อยๆ พอเราเริ่มมีตะกร้าจัดเก็บเป็นที่แค่นี้ก็เริ่มลดปริมาณของหายได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องของการลดปริมาณการซื้อของใช้เข้ามาใหม่ได้ดี

☑ ในส่วนของทีมงานเราเห็นว่าเขาเริ่มมีระเบียบวินัยในตัวเองมากขึ้นจากการทำไคเซน (Kaizen) รวมถึงการสื่อสารที่ดี เพราะการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มากสิ่งสำคัญที่สุดคือการสื่อสาร นอกจากความรู้ที่ดีแล้ว SHARE ยังเป็นตัวอย่างที่ดีมากให้กับบ้านวิชาการ คือ จะคอยตอบคำถามข้อสงสัยให้เราทุกครั้ง แต่ถ้าตอบไม่ได้ก็จะมีการแจ้งว่าจะต้องไปหาคำตอบได้จากที่แหล่งข้อมูลใด การทำงานทุกอย่างจะมีทิศทางที่ชัดเจน ทุกอย่างที่ได้รับจาก SHARE ถือเป็นการรับเอาวัฒนธรรมที่ดีเข้ามาสู่ตัวเอง



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

การทำงานกับคนหมู่มากสิ่งสำคัญ คือ การเปลี่ยนพฤติกรรม Happy Workplace ทำให้เรื่องที่ยากให้กลายเป็นเรื่องง่าย และจะต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นของบ้านวิชาการทำให้พนักงานทุกคนมีมุมมอง มีทิศทางเดียวกัน การทำงานง่ายขึ้น สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ประหยัดทั้งเวลา และพลังงานในการทำงานได้เป็นอย่างดี



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

เรื่องการจัดการขยะ ขาดพื้นที่ในการจัดเก็บอย่างเหมาะสม เพราะส่วนใหญ่เราจะตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้า เช่น ต้องไปใช้พื้นที่ของห้องครัว แต่บางสาขาไม่ได้มีพื้นที่ใหญ่ขนาดนั้นทำให้บางโครงการมันไปได้ไม่ทั่วถึงอาจจะทำได้แค่บางสาขาเท่านั้น ในขณะที่เรื่องของโคเซน และการสื่อสารสามารถทำได้ทุกสาขา



★ สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

- ✓ กิจกรรมการไหว้พระ 9 วัด
- ✓ กิจกรรมรับโล่รางวัลเกียรติคุณ
- ✓ โครงการไคเซน (Kaizen)
- ✓ โครงการออมเงิน

นอกจากนี้ก็มีโครงการกินผักที่ทำทุกสาขาแต่แต่ละสาขามีวิธีการทำแตกต่างกันไป ในส่วนโครงการขยะจะทำได้แค่ในบางสาขา

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

เรากำลังมุ่งเน้นทำการให้โล่ประกาศเกียรติคุณสำหรับพนักงานดีเด่น โดยจะมีเกณฑ์จากทางผู้บริหารในด้านของความปลอดภัย เช่น การแต่งกายที่เรียบร้อย มีความตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างให้กับรุ่นน้อง หรือจากการเล่นเกมที่เน้นเรื่องของยอดขาย เบื้องต้นเรามีการบรรลุวัตถุประสงค์ไปแล้ว และอยากจะให้โครงการนี้เป็นการกระตุ้นยอดขายมากขึ้น จากกิจกรรมนี้ส่งผลให้หลายๆ พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะแข่งขันกันทำงาน แข่งขันการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อที่อยากจะได้โล่เกียรติคุณ Happy Workplace ทำให้พฤติกรรมบุคลากรบ้านวิชาการเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นถึง 80% ทั้งนี้ ทีมงานสร้างสรรค์ของเราจะต้องลงไปขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้ด้วยการประชาสัมพันธ์ และการลงมือทำเป็นแบบอย่างและมีความต่อเนื่องต่อไป



บริษัท พิค แพค บรจกัณท์ จักักัด

❖ ผลลัพัธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพัธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท พิค แพค บรจกัณท์ จักักัด เราเป็น One Stop Service เกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ (Packaging) มีทั้งบรรจุภัณฑ์ออกแบบ และทำการตลาด พนักงานทั้งหมด 25 คน เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืนได้ประมาณ 4-5 เดือน โดยที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นว่า บริษัท พิค แพค บรจกัณท์ จักักัด เป็นบริษัทที่ถือกำเนิดขึ้นมาได้ไม่นาน นอกจากนี้ยังมีบริษัทในเครือที่เคยเข้าร่วม Happy Workplace มาก่อนอยู่แล้ว และเห็นว่าพนักงานเขามีความสุขจริงถึงได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนี้

การสร้างสุขของ พิค แพค เริ่มต้นด้วยการเข้าร่วมฝึกอบรมคนปันสุขกับทางทีม SHARE สิ่งที่ได้รับ คือ พนักงานคิดบวก มีวิธีการปรับทัศนคติเนื่องจากบริษัทเป็นบริษัทที่เปิดใหม่ คนทำงานส่วนใหญ่ก็จะเป็นเด็กจบใหม่ไม่มีความอดทนต่อภาวะกดดัน แต่พอได้เข้าร่วมโครงการฯ ทุกอย่างในทุกมิติมันปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น เช่น การทำไคเซน (Kaizen) ถือเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จที่สุด ตอนแรกเราไม่รู้ว่่าแต่ละแผนกมีการทำงานที่ซับซ้อนขนาดไหน ฝ่ายขาย หรือฝ่ายออกแบบกว่าจะไดงานมาแต่ละชิ้นจะต้องทำหลายขั้นตอนขนาดไหน ทำให้เรารู้ว่่าสิ่งที่จะต้องแก้ไขเป็นลำดับต้นๆ ควรเน้นด้าน Work Skill เช่นนี้ พิค แพค เริ่มมีการเรียกประชุมหัวหน้าแผนก และมีการประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินการประชุมในแต่ละแผนกของตัวเองว่าตนเองมีปัญหอะไรบ้าง ส่งผลให้กระบวนการทำงานที่กระชับ ฉับไว และมีความสุขมากขึ้น

☑ **Happy Workplace** นอกจากจะทำให้ตัวคนที่มีความสุขแล้ว ยังส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ระยะเวลาในการทำงานที่สั้นลงแต่คงประสิทธิภาพไว้เท่าเดิม พนักงานมีเวลาที่จะไปปิดยอดลูกค้าคนอื่นได้มากขึ้น ในส่วนของฝ่ายเซลล์แล้วก็หาลูกค้าได้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานก็ดีขึ้น ตัวเลขที่เห็นได้ชัด คือยอดขายเพิ่มขึ้นประมาณ 20% ภายในระยะเวลา 6 เดือน

☑ **ทีมงาน** เริ่มจากการเป็นหัวก่อนที่ดีก่อน เพราะถ้าเรามีผู้นำที่ดีแล้วจะสามารถถ่ายทอด สามารถสื่อสารสู่น้องๆ ได้เป็นอย่างดี แต่จะต้องมีเทคนิคด้านวิธีการพูด และปรับทัศนคติกับเขา

☑ **ตัวพนักงาน** Happy Workplace มันทำให้คนมีทักษะเพิ่มมากขึ้น มีการสื่อสารที่ดี สามารถทำงานทดแทนกันได้ พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน ใจเย็น มีเหตุผล ที่สำคัญสามารถถ่ายทอดความรู้สู่คนอื่นได้

เห็นได้ว่าตลอดระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาเราเริ่มเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงบอกได้ว่ามันเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งใจไว้ (บางส่วน) มีการประเมินผลระดับความสุขด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า Happinometer จากเจ้าของเครื่องมือเป็นคนประเมินให้ (มหาวิทยาลัยมหิดล) เห็นได้ชัดว่าระดับความสุขของพนักงาน พิค แพค เพิ่มขึ้น พนักงานมีความสุขมากขึ้น มีดีฟอนคลาย (Relax) ตีขึ้น พูดได้เต็มปากว่าถ้าเราไม่เคยเข้าโครงการฯ นี้ และไม่ได้ลองทำ Happy Workplace เราก็คงไม่รู้เลยว่าพนักงานของเรามีความสุขในการทำงานหรือเปล่า หรือรูปแบบของที่แท้จริงของความสุขมันมีหน้าตาเป็นอย่างไร



Why? because...
 Why? because...
 Why? because...
 Why? because...
 Why? because...

☆ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

โครงการไคเซน (Kaizen) ถือเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่ทำให้สำเร็จเป็นเพราะบุคลากรในทุกแผนกอยากลดขั้นตอนการทำงาน ที่มันซับซ้อนลงจะได้ทำงานง่าย และใช้เวลาได้เร็วขึ้น (จาก 10 นาที ลดเหลือ 5 นาที) ทุกคนต่างให้ความสนใจและถือเป็นเรื่องใกล้ตัวที่สามารถลงมือทำแล้วมันเห็นผลได้ทันที

สิ่งหนึ่งที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญ และจริงจังกับการขับเคลื่อน Happy Workplace นั้นเอง ผู้บริหารพูดเสมอว่าการทำ Happy Workplace ต้องทำอย่างจริงจัง แต่ถ้อยยังไม่พร้อมก็ไม่ต้องทำ ถ้าจะทำเล่นๆ ทำพอมีการบ้านส่งห้ามทำเสียเวลา คำพูดเหล่านี้ยิ่งเหมือนเสียงกระตุ้นให้พนักงานทุกคนต้องห้ามยอมแพ้ยังไงต้องทำให้ผู้บริหารเห็นประจักษ์ชัดให้ได้ว่าเราก็ไม่ได้ด้อยกว่าใคร สุดท้ายเราก็สามารถพิสูจน์ถึงศักยภาพความเป็น พิค แพค ทีม ที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารได้ในระดับต้นแล้ว



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

ความล้มเหลวขอยกตัวอย่าง เช่น

1. **โครงการไคเซน (Kaizen)** (โครงการเดียวที่ทำจริงจัง) กล่าวคือ ก่อนที่เราจะเดินทางมาถึงวันนี้ได้มันไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากพนักงานทุกฝ่ายก็ต่างมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างล้นมือ นื่องๆ พนักงานไม่มีเวลาทำมากนัก ช่วงแรกจึงเกิดความรู้สึกท้อ ทีม SHARE ให้คำปรึกษาว่า ถ้าหัวไม่แข็งแรง ไม่เข้มแข็ง แสดงความอ่อนแอให้น้องเห็น น้องก็จะยังไม่อยากทำ

2. **โครงการพิคแพคคิกคัก** เป็นการออกกำลังกายทุกเช้าวันจันทร์ ในเวลา 08.00 น เนื่องจากสถานการณ์ที่ทุกเช้าวันจันทร์รถติดมาก ส่งผลให้พนักงานมาช้างาน และมาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทัน แต่ปัจจุบันเรามีการปรับเปลี่ยนแผนการขับเคลื่อนกิจกรรมมาเป็นทุกวันอังคาร และวันศุกร์หลังเลิกงาน เช่นนี้ก็หมดปัญหาเรื่องผู้เข้าร่วมกิจกรรมแล้ว

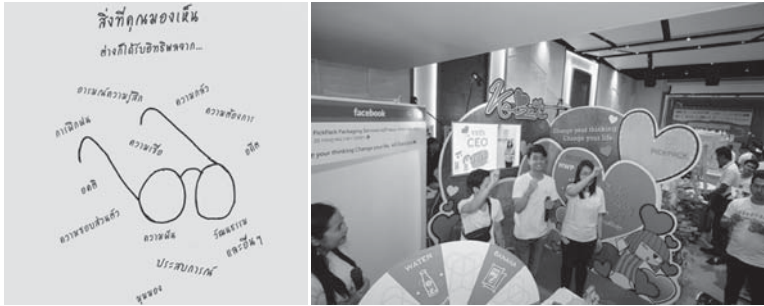
จุดประสงค์ของโครงการนี้ คือ

- ๑ อยากให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
- ๑ เพื่อสุขภาพร่างกายที่ดี (ค่าเฉลี่ย BMI ที่ลดลง)
- ๑ รู้จักปรับปรุงพฤติกรรมกรบริโภคอาหาร

★ สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

โครงการพิคแพคคิกคัก ไคเซน (Kaizen) และ โอโมเตะนาชิบัดดี้



ซึ่งเป็นโครงการจับคู่กัน ช่วยกันทำงานเพื่อให้อีกคนสามารถทำงานแทน
อีกคนได้เวลาที่ไม่ว่างบางส่วน และโครงการหน้าบ้านนำมาลง 5ส

★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

ตอนนี้เราอยากทำทุกโครงการที่ขับเคลื่อนอยู่แล้วนั้นให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ โครงการก่อน เพราะยังมีอีกหลายโครงการที่ พิค แพค เราจะต้องจริงจังกับมันมากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะทุกอย่างที่เราคิดค้นขึ้นมา นั้นย่อมเล็งเห็นถึงผลลัพธ์ขององค์กร และต่อตัวบุคลากรในองค์กรว่ามีประโยชน์ทั้งสิ้น จะละทิ้ง หรือเลือกทำเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ทุกโครงการ ทุกกิจกรรมมีความสำคัญเทียบเท่ากันทั้งสิ้น



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสไตล์ พิค แพลด

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด เราเป็นทั้งฟาร์มเลี้ยง เป็น โรงเชือด และจัดจำหน่ายไก่ดำ อยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรี มีพนักงานทั้งหมด 92 คน เข้าโครงการผลการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน มาได้ 1 ปีแล้ว รู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงเยอะมาก เห็นได้ชัดเจนมาก คือ ความกล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น ส่งผลดีต่อกระบวนการทำงานที่ง่ายขึ้นนั่นเอง

สิ่งที่ได้จาก Happy Workplace อย่างแรกเลยคือ การปรับทัศนคติ ของตนเองไปในเชิงบวก จากเดิมที่คิดว่าทำไมงานยากจังแต่ถ้าเรามอง อีกด้านหนึ่งว่านี่คือสิ่งที่ทำให้เรามี และสิ่งที่ได้รับต่อมา คือ แนวคิด 5ส., ไคเซน ทั้งหมดนี้มันช่วยทำให้กระบวนการทำงานของเราในแต่ละวันนั้น มันใช้เวลาสั้นลง ข้อผิดพลาดเรื่องงานน้อยลง ประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น ทุกอย่างที่ได้รับจาก Happy Workplace และ SHARE นั้นมันไม่ใช่ เฉพาะองค์กรเท่านั้นแต่มันยังส่งผลดีต่อชีวิตตัวคนไปตลอดชีวิต

☑ **ทีมงาน** Happy Workplace มันทำให้เรามีความคิดว่าเรา คือ ส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ความคิดเหล่านี้เองจึงส่งผลให้คำว่า “ทีมเวิร์ค” มันเกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกกิจกรรมสร้างสุขขององค์กร เราประสบความสำเร็จมาจากผู้บริหารที่คอยสนับสนุน และอยู่เคียงข้างพวกเราตลอดเวลา เปรียบเสมือนท่านเป็นแม่ทัพของทีมให้กับเรา และพยายาม คอยผลักดันให้คนอื่น ๆ ขึ้นมาเป็นเป็นแม่ทัพรุ่นต่อไปด้วย ถือว่าเรามีความ โชคดีที่ผู้บริหารอยากเห็นทุกคนมีความสุข อยากเห็นครอบครัวฟาร์มไก่ดำ เป็นครอบครัวที่มีสุขเหมือนกัน

☑ **พนักงาน Happy Workplace** สอนเรื่องทักษะด้านการทำงาน บางคนเขาพูดเก่งอยู่แล้วก็กลายมาเป็นพูดเก่งและมีสาระมากขึ้น พนักงานเปิดใจที่จะทดลองทำ และก็ทำได้ ผลที่ได้ คือ งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ผลจากการสำรวจความสุขระดับบุคคลด้วย Happinometer ปรากฏว่ามีดี Happy Money (สุขด้านการเงิน) ต่ำที่สุด เช่นนี้จึงมีโครงการที่ช่วยพัฒนาด้านการเงินของพนักงาน เริ่มต้นด้วยเรื่องของการลดต้นทุนของถุงขยะขนาดใหญ่ (Big Bag) เป็นการนำถุงขยะขนาดใหญ่มากลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดดีกว่านำไปขายเพียงอย่างเดียว ด้วยการนำมาบรรจุเศษขยะในบริเวณโรงงานทั้งหมดไปขาย เงินส่วนต่างที่ได้จากส่วนนี้บริษัทจะนำกลับเข้ามาเป็นสวัสดิการของพนักงาน ทำให้พนักงานมีการกินอยู่ที่ดีขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อได้เปรียบของฟาร์มไก่ดำ คือ การที่เราเป็นองค์กรขนาดเล็ก ส่งผลให้เราสามารถเข้าถึงกันได้ง่าย ระดับผู้บริหารก็สามารถเข้าถึงพนักงานได้ง่าย และตัวพนักงานเองก็สามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่ายเช่นกัน

☑ **ปัญหาหลัก** คือ การสื่อสารเนื่องจากระบบการทำงานแต่ก่อนแต่ละแผนกจะไม่ค่อยพูดคุยกัน ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในขั้นตอนการทำงานเกิดขึ้นได้ง่ายแต่แก้ไขยาก และเกิดความเสียหายค่อนข้างเยอะ แต่พอนำเอา Happy Workplace เข้ามาในองค์กรส่งผลให้พนักงานทุกคนกลับหันหน้าเข้าหากัน พูดคุยสนทนากันเยอะขึ้น มีความอยากที่จะออกไปศึกษาดูงานองค์กรอื่นๆ เพราะสิ่งที่ได้กลับมาในแต่ละครั้งมันทำให้เรามีข้อคิด มีไอเดีย มีความรู้ใหม่ๆ ที่เพิ่มพูนขึ้น และที่สำคัญเราได้มิตรภาพที่เงินก็หาซื้อไม่ได้



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

โครงการที่สำเร็จที่สุด คือ “โครงการ Big Bag” มันสามารถช่วยลดต้นทุนได้จริง แต่เดิมเราจะใช้ถุงดำในการใส่ขยะและต้องเสียต้นทุนในการซื้อถุงดำทุกเดือน (เป็นมูลค่าเยอะพอสมควร) ทำให้เราต้องกลับมาคิดใหม่ ว่าต้องหาอย่างอื่นที่เรามีอยู่แล้วมาทดแทน ลักษณะงานของเราคือเวลาที่มีสินค้าเข้ามาจะมีพลาสติกห่อหุ้มมาก่อน เวลาแกะออกมาเราก็จะนำใส่ถุงดำแล้วนำไปขายหรือไปทิ้งข้าง ซึ่งมันไม่เกิดประโยชน์อะไร สิ่งที่เรานำไปทิ้ง (เป็นส่วนใหญ่) มันสามารถสร้างมูลค่ากลับมาสู่เราและองค์กรได้ จึงเกิดประกายเป็นโครงการนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนเต็มที่ ผลที่ได้รับมันเกินคาด



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

คงเป็นเรื่องของโครงการลดบุหรี่ ตอนแรกเราตั้งเป้าหมายของโครงการว่าเราจะให้เขาเลิกแบบหักดิบ แต่เป็นไปได้ยากเลยเปลี่ยนมาเป็นการเก็บ

รวบรวมสถิติว่าสูบบุหรี่วันละกี่มวน หรือกี่ซอง คิดเป็นมูลค่าที่บาท และพยายามสะท้อนให้เขาเห็นถึงผลกระทบที่จะตามมาทั้งต่อร่างกายตัวเอง ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง แต่พอเราลงไปจริงๆ ผลตามมาก็คือเขาเกิดความรำคาญ ทีมงานที่ขับเคลื่อนเกิดความรู้สึกหมดกำลังใจแต่เรายังไม่ท้อ ยังเดินหน้าขับเคลื่อนต่อเนื่อง ปัจจุบันเรามีพนักงานที่เลิกบุหรี่ได้แล้ว จำนวน 6 คน

สิ่งที่ทำต่อจากนี้ คือ เราจะต้องหากิจกรรมอย่างอื่นให้เขาทำเพิ่มเติม หรือถ้ามีอบรมเกี่ยวกับยาเสพติดโดยเฉพาะเรื่องการสูบบุหรี่เราก็อาจจะส่งเขาไปร่วมกิจกรรมนั้นโดยตรง เพื่อให้เขาได้ตระหนักว่ามันส่งผลดีต่อตัวเขาเอง ครอบครัวเขา รวมถึงเรื่องเงินของเขาอย่างไร



✧ **สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?**

คำตอบ :

- ☒ โครงการกรู๊ปไลน์हरषา
- ☒ โครงการคุมแน่นัก
- ☒ เลิกเหล้า เลิกบุหรี่
- ☒ โครงการ Big Bag
- ☒ ไคเซน (Kaizen)

★ มีการวางแผนในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

โครงการที่ทำอยู่แล้วก็คงจะทำต่อไป คงต้องขอความคิดเห็นจากคนที่เข้าร่วมโครงการด้วยว่า อยากได้โครงการสร้างสุขเราออกมาในรูปแบบไหน แล้วเราจะเอาข้อมูลตรงนั้นมาประเมินอีกทีหนึ่ง เพื่อจัดทำแผนว่าถ้าเขาต้องการแบบนี้แล้วเราจะทำอย่างไรได้บ้างเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายยินดีที่จะทำ แล้วได้ผลรวมกัน เพื่อที่จะได้สามารถต่อยอดได้อีกเยอะไม่ใช่ว่าทำโครงการใหญ่แล้วมันตัน ไปต่อไม่ได้ก็ต้องระดมความคิดช่วยกันอีกทีหนึ่ง



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันประสบการณ์ความสุข สโตร์ ฟาร์มไก่ดำ

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัทของเราทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเสื้อผ้าส่งออกต่างประเทศ ยูนิเวอแซล แอพพาเรล เราเริ่มทำ Happy Workplace มาตั้งแต่ปี 2557 เป็นรุ่นแรกๆ มีพนักงานกว่า 300 คน บอกได้เต็มปากว่า Happy Workplace เข้ามาเพื่อทำให้พฤติกรรมของคนเปลี่ยนไป (ในทิศทางที่ดี) จากเดิมคนที่ไม่มีระเบียบวินัย ก็กลายเป็นมีระเบียบวินัยมากขึ้น คนที่ไม่ค่อยช่วยเหลือคนอื่นก็กลายมาเป็นคอยช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น รู้จักการทำงานเป็นทีม รู้จักการประชุมที่ดี กล้าคิดกล้าทำ และกล้าแสดงออกมากขึ้น

กิจกรรมที่เราทำส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่เน้นเรื่องการเปิดใจซึ่งกันและกัน ส่วนใหญ่จะเน้นทำในไลน์ผลิต ให้หัวหน้าแผนกนำไปใช้กับพนักงาน ผลที่ได้รับ คือ ทุกคนกล้าพูด กล้าเปิดใจ กล้าที่จะระบายสิ่งที่อัดอั้นตันใจมานาน ทุกคนก็จะรู้จักปัญหา และมีความเข้าใจอีกฝ่ายนึงมากขึ้น บรรยากาศการทำงานสมัยก่อนจะเป็นแบบตัวใครตัวมัน พอมี Happy Workplace เข้ามาสิ่งที่เปลี่ยนไป คือ ทุกคนรู้จักรักองค์กร รักเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ช่วยเหลือการทำงานอย่างเป็นทีมเวิร์ค พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้พนักงานที่เข้าใหม่เห็นแล้วก็จะทำตาม เพราะคนรุ่นเก่าเขามีวัฒนธรรมองค์กรอย่างไรพนักงานเข้ามาใหม่ก็จะเจริญรอยตามนั่นเอง

☑ **พนักงาน บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด** ส่วนใหญ่จะชอบกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผ่อนคลาย (Relax) เพียงแต่เรายังไม่มีเวทีให้เขาแสดงออก แต่พอเรามีเวทีให้ถึงได้รู้ว่าจริงๆ แล้วพนักงานเรามีพรสวรรค์มาก มีพลังมาก เช่นกิจกรรมร้องเพลงบางคนเสียงดีเป็นนางเอกหมอลำเป็น

นางเอกลูกทุ่งได้เลย พอมีเวทีแบบนี้เขาจะชอบและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี กิจกรรมอื่นๆ เช่น กิจกรรมไหว้พระ 9 วัด กิจกรรม Body Mass Index (BMI) หรือกิจกรรมลดต้นทุน ทุกอย่างเราก็ยังทำอย่างต่อเนื่อง

☑ **ในส่วนของทีมงาน** ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือ จากแต่เดิมไม่ค่อยช่วยเหลือกัน พอพูดอะไรไปก็จะเจียบมให้ความร่วมมือ แต่ปัจจุบันทุกคนจะกระตือรือร้น เวลาขอความช่วยเหลือก็จะช่วยกันทำอย่างเต็มที่ ทุกคนจะริบแสดงความคิดเห็น และออกมาแก้ไขปัญหาร่วมกัน ปัญหาเรื่องงานลดลง

☑ **การเข้าร่วมกิจกรรม Happy Workplace** เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยจุดประกาย เป็นเครื่องช่วยกระตุ้นให้เขาแสดงออก ช่วยเปลี่ยนทัศนคติ คิดบวก ทำงานเป็นทีมเวิร์ค ทุกคนเป็นฟันเฟืองอันเดียวกัน

ความสำเร็จเริ่มมากจากทีม SHARE ได้เข้ามาให้ความรู้ และผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ในมุมมองของผู้บริหารเป้าหมายของเราในการทำโครงการ คือ อยากให้พนักงานมีความสุข และเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กร ซึ่งโครงการนี้ก็เป็นหนึ่งในตัวที่ขับเคลื่อนให้เห็นผลลัพธ์ และมีหลายอย่างที่ดีขึ้นจากการทำโครงการนี้ การผิดพลาด รับผิดชอบ ไม่เพ้อเจ้อจนเกินไป มีทักษะในการเจรจาต่อรองที่มากขึ้น ผลสรุปออกมาแล้วปีที่ผ่านมาก็มีกำไรมากขึ้น และก็ดีขึ้นเรื่อยๆ ในทุกๆ ปี



★ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

ถ้าให้เลือกก็น่าจะเป็นเรื่องของการทำงานเป็นทีมเวิร์ค เนื่องจากเรามี 3 สาขา การเข้าร่วมทำ Happy Workplace ที่เดียวพร้อมกันคำว่าทีมเวิร์คจะเป็นสิ่งสำคัญ การช่วยเหลือกันการแก้ไขปัญหาาร่วมกันไม่ว่าจะเรื่องอะไรก็แล้วแต่เราเป็นทีมเวิร์คที่ดีขึ้น ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ คือ การเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นเป้าหมายเดียวกัน เช่น บริษัทต้องได้กำไรสูงสุดกำไรต้องมากกว่าปีที่แล้ว อย่างเช่นการลด OT ลดงานที่เสีย สิ้นค้าต้องไม่เหลือเยอะเกินไป ทุกคนเป็นฟันเฟืองที่รู้หน้าที่ของตัวเอง ทำอย่างไรให้ทุกคนอยู่ได้ และองค์กรอยู่รอด



★ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

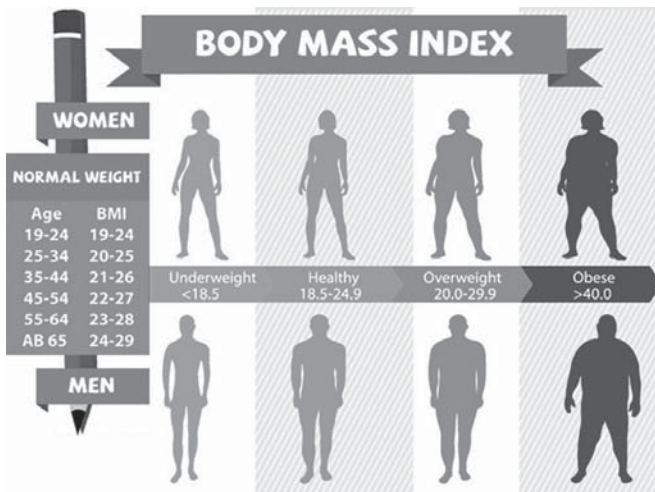
คำตอบ :

น่าจะเป็นเรื่องกิจกรรมปลูกผัก เพาะเห็ด เราทำโดยที่ขาดประสบการณ์ ความรู้ ไม่มีตลาด แค่อยากทำแต่พอตัวเองไปทำคนเดียวไม่มีคนช่วยมันก็ล้มเหลว

★ สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

โครงการที่ทำอยู่ตอนนี้คือเกี่ยวกับการผ่อนคลาย (Relax) เป็นหลัก เช่น การร้องเพลงคาราโอเกะ เรื่อง Body Mass Index (BMI) เรื่องลดต้นทุน เรื่องเงินออม งดเหล้าเข้าพรรษา กิจกรรมไหว้พระ 9 วัด เรื่องการลดต้นทุน เราโฟกัสทั้งในเรื่องของคุณภาพชีวิต และเรื่องงานให้ไปคู่กัน จะเน้นความสุขของพนักงานมากไปก็จะไม่ดีต่อ Productivity เราอยากให้เด็กมีความสุข และทำงานได้มากขึ้น รวมถึงหาวิธีลดต้นทุนอย่างอื่นด้วย ทำงานให้เร็วขึ้น มีทักษะฝีมือที่ดีขึ้น ไม่ต้องซ่อมงาน แต่ละฝ่ายทำงานเป็นทีมเวิร์คได้เร็วขึ้น ทำงานเสร็จก่อนเวลาเพื่อให้เกิด Productivity เพิ่มมากขึ้น



★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

อยากจะขับเคลื่อนพร้อมๆ กับการเรียนรู้เรื่องการลดต้นทุนอย่างต่อเนื่อง อยากจะทำจริงจังมากขึ้น อยากจะไปค้นหาว่าตรงไหนที่มันฟุ่มเฟือย หรือ เป็นสิ่งที่เราลดได้แต่ยังไม่ทำ เราต้องเข้าไปเจาะทีละอย่าง เราเพิ่งเริ่มมาทำ

โครงการนี้ชัดเจนในปีที่ SHARE ก็เข้ามาให้คำแนะนำว่าเราต้องเข้าไปดูตรงไหน คือ นโยบายบริษัทก็บอกอยู่แล้วว่าเราต้องลดต้นทุนแต่เราไม่รู้ว่า จะลดได้อย่างไร เราต้องไปเก็บข้อมูลตรงไหน คือ ทำในหลายส่วนแต่ยังไม่เคยไปจับชัดเจนว่ามันลดได้จริงหรือไม่ แต่ตอนนี้เรารู้ถึงหลักการแล้วว่า เราจะเข้าไปจับได้อย่างไร อยากให้ค่อยๆ ลดเป็น Step ที่จะดีขึ้นเรื่อยๆ เห็นผลชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ และนำไปให้ผู้บริหารเห็นว่าตรงนั้นมันลดได้จริง ส่วนกิจกรรมอื่นเราก็ต้องการที่จะคงไว้ และอาจจะขยายในเรื่องจำนวนสมาชิก



บริษัท วิศวกรรมพลาสติก จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท วิศวกรรมพลาสติก จำกัด ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกที่ขึ้นรูปด้วยการฉีด เป็นโรงงานที่มีส่วนของออฟฟิศด้วย พนักงาน 2 กระรวมกันทั้งหมดจำนวน 260 คน เข้าโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน มาเป็นระยะเวลา 4 เดือน ที่ตัดสินใจทำ Happy Workplace เพราะอยากให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รู้สึกได้ว่าเวลาทำงานแล้วเกิดความเครียด บรรยากาศในการทำงานค่อนข้างเครียด เป้าหมายไม่ได้ การทำงานมีปัญหา เราคิดว่าถ้ามีโครงการแบบนี้เข้ามาเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมมีกิจกรรมร่วมกันก็น่าจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น Productivity เราน่าจะสูงขึ้น

☑ **พนักงาน** ตอนนี้พนักงานเริ่มคุยกันมากขึ้น ตัวอย่างโครงการปลูกผักก็ทำให้พนักงานเอาความรู้มาแบ่งปันกัน จากคนที่ไม่เคยคุยเลยต่างคนต่างทำงานก็เริ่มมาคุยกันว่าใครปลูกผักอะไร ใครมีเมล็ดพันธุ์อะไรก็นำมาแบ่งกัน วิธีการปลูกผักทำอย่างไรก็มีการสื่อสารกันมากขึ้น ลดช่องว่างระหว่างพนักงานด้วยกัน ความเครียดระหว่างการทำงานก็ลดลงเพราะเขาได้ไปเห็นต้นไม้สีเขียว ได้เห็นต้นไม้โต ความเครียดก็ลดลง มีความสุขเพิ่มขึ้นระหว่างที่คุยกัน ในเรื่องต่างๆ นอกจากเรื่องงาน เป็นผลลัพธ์ที่เราเห็นได้จากการสังเกต เช่นจากพนักงาน 2 แผนกที่ไม่ค่อยถูกกัน ไม่ค่อยคุยกัน แต่ด้วยเรื่องงานที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีการประสานกัน เช่น ฝ่าย QC กับผลิต บางครั้งก็จะมีการปะทะกัน แต่พอมี Happy Workplace เขาจะถ้อยทีถ้อยอาศัยกันมากขึ้น มีการสื่อสารมากขึ้น ทำให้การปะทะอารมณ์มันน้อยลง

☑ **ทีมงาน** ช่วงแรกๆ ในการจัดตั้งทีมงานก็มีปัญหาบ้าง เพราะไม่มีใครรู้ว่า Happy Workplace มันคืออะไร เริ่มจากการที่ผู้บริหารแนะนำโครงการนี้เข้ามา ช่วงแรกเกิดความคิดต่อต้านหลังจากที่เข้าร่วมโครงการได้สักระยะหนึ่งสิ่งที่เป็นเรื่องใหม่ก็กลายเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นความรู้ที่ใช้ได้จริงในองค์กร มันเป็นสิ่งที่ใหม่ที่ตื่นเต้น น่าสนใจ น่าจะเรียนรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุด ความเป็นไปได้และผลสำเร็จมันมี เมื่อมองเห็นตรงจุดนี้การชักจูงคนมาช่วยเป็นทีมงาน ทำให้พนักงานเห็นภาพเขาก็เริ่มเข้าใจ และทำให้โครงการขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี อย่างที่เราตั้งใจเอาไว้

☑ องค์กรเราเริ่มมีการคุยกันว่าจริงๆ แล้วในองค์กรของเรามีปัญหาอะไร แล้วเราจะแก้ไขมันได้อย่างไร แต่ยังเป็นในส่วนของทีมงานซึ่งเราอยากเริ่มจากการฟอร์มทีมงานให้เข้มแข็ง และเริ่มจากการแก้ปัญหาภายในทีมงานให้ได้ก่อน แล้วถึงจะต่อยอดลงมาถึงตัวพนักงานจริงๆ เราทำไปพร้อมกันแต่ว่าอยากโฟกัสที่ทีมงานก่อน ในส่วนของ Work Skills เรามีกิจกรรม 5ส. อยู่แล้ว ส่วนโครงการที่เคยทำแล้วและหยุดไปก็คือเรื่องของไคเซน (Kaizen) เราตั้งใจจะรื้อฟื้นส่วนนี้ฟื้นคืนชีพกลับมาให้ได้ คือ ถ้าทีมงานของเราแข็งแกร่งขึ้นสิ่งเหล่านี้ก็จะทำไปได้ดีขึ้นอย่างแน่นอน เพราะเราเริ่มเห็นปัญหา และเห็นแนวทางแก้ไขมากขึ้น



☆ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

ความสำเร็จน่าจะเป็นเรื่องของทีมงาน ในด้านของความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมในงาน เนื่องจากเรามองเห็นผลสำเร็จ ความเป็นไปได้ และ แผนงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ทีมงานของเราเข้มแข็งขึ้น มีการประชุมกันบ่อยขึ้น โดยใช้เวลาไม่นาน และนำผลที่ได้หยิบขึ้นมาพูดคุยกันบ่อยขึ้น ผลสำเร็จก็มาพูดคุยกัน ทำให้เขาเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน พอเขาเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วมันส่งผลให้เขาอยากลงมือทำนั่นเอง



☆ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

โครงการอะไรก็ตามที่เริ่มต้นต้องใช้เงินในการลงทุนเยอะ เช่น โครงการ

ขอความสุขใจ ปัญหาอยู่ว่าการขายขยะในโรงงานยังติดปัญหาในแง่ของวิธีการ และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน โครงการนี้ต้องลงทุนในแง่ของสถานที่พมหา สถานที่ในการจัดเก็บไม่ได้เราอาจจะต้องสร้างสถานที่เก็บขึ้นมาใหม่นั้นเอง

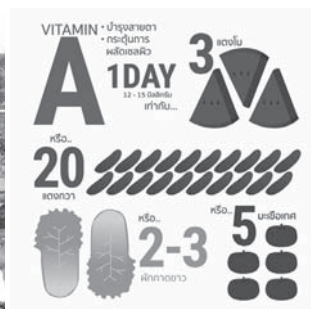
★ สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

ตอนนี้ที่ดำเนินงานอยู่ ประกอบด้วย

☑ **โครงการปลูกผัก** วัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการบริโภค และสามารถนำไปขายได้ โดยโรงงานจะลงทุนในเรื่องของภาชนะ ดิน ส่วนพนักงานก็ลงทุนในเรื่องของเมล็ดพันธุ์ เดี่ยวจะกินอะไรก็เอามาปลูกและจองพื้นที่ มีโครงการตลาด ก็คือพอปลูกผักได้แล้วก็ต้องมีตลาด เรามีตลาดอยู่ 2 รูปแบบ คือออนไลน์ และมีวางขาย

☑ **โครงการลดพุง** ให้พนักงานที่มีค่า BMI สูงเกินเข้าร่วมโครงการ โดยใช้ไลน์กลุ่มมีการกระตุ้นให้ออกกำลังกาย การกินผักและผลไม้ การกินให้ถูกสุขลักษณะ ให้เขามีสุขภาพแข็งแรง มีการออกกำลังกายตอนเช้า ที่เขาสามารถทำได้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเพิ่มการออกกำลังกายให้เพิ่มขึ้น



★ มีการวางเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

เราคาดหวังว่าถ้าเอาโครงการ 5ส. และไคเซน (Kaizen) กลับมา
ฟื้นคืนชีพอีกครั้งคาดว่า Productivity ของเราจะต้องเพิ่มขึ้น โดยหลังจาก
ที่ได้ประชุมร่วมกันแล้วเราจะเริ่มมีโครงการคล้ายๆ กับสัมมนาในทีม คาดว่า
ในอีก 2-3 เดือนข้างหน้าโครงการไคเซน (Kaizen) น่าจะถือกำเนิดขึ้นอย่าง
แน่นอน



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขสไตล์ วิศวกรรมพลาสติก

บริษัท อีซูชุกาญจนบุรี จำกัด

❖ ผลลัพธ์ที่พนักงาน / ทีมงาน / องค์กรได้รับ จากการทำ Happy Workplace คืออะไร ได้มาจากอะไร และอะไรคือสิ่งยืนยันถึงผลลัพธ์ดังกล่าว ?

คำตอบ :

บริษัท อีซูชุกาญจนบุรี จำกัด เราเป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์อีซูซุในจังหวัดกาญจนบุรี มีบุคลากร 170 คนจากทั้งหมด 3 องค์กร และเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งเราขับเคลื่อน Happy Workplace ทุกสาขาพร้อมๆ กัน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่สำนักงานใหญ่มาร่วมขึ้นปีที่ 3 แล้ว คำถามของพนักงานก่อนที่จะเข้าร่วมโครงการ คือ เรามาทำอะไรกัน และไม่ได้คาดหวังอะไรจากการเข้าร่วมโครงการ หลังที่ SHARE ได้เข้ามาจุดประกายทำให้แนวคิดมุมมองสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในตัวพนักงาน คือ ทุกคนได้รู้จัก และพูดคุยกันมากขึ้น มีความสนิทสนมกันมากขึ้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเป็นเรื่องของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ อันดับแรกเราจะให้ผู้นำในองค์กรเข้ามาร่วมโครงการก่อน จากนั้นจะเป็นสื่อสารถ่ายทอดในส่วนงานต่างๆ พนักงานแต่ละคนที่ได้เข้ามาร่วมรับการฝึกอบรมจะมีความรู้สึกว่าเขามีการให้ความช่วยเหลือกันและกันมากขึ้น มีน้ำใจต่อกัน สายสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้วกลับขึ้นก็ทำให้การทำงานด้วยกันราบรื่นขึ้น มีผลลัพธ์หลายๆ แบบทั้งที่วัดค่าได้และวัดค่าไม่ได้

☑ การจะเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตามสิ่งแรกจะต้องเริ่มต้นจากตัวเราก่อน สุดท้ายแล้วเราจะสามารถเปลี่ยนแปลงคนอื่นได้ หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับว่าเขาเปิดใจกับเราหรือไม่ สำหรับทีมงาน คือ งานประจำก็มีกันทุกคนอยู่แล้วแต่เมื่อเป็นนโยบายที่กรรมการผู้จัดการเป็นผู้ผลักดันจะเต็มใจหรือไม่เต็มใจบ้างก็ต้องเดินหน้าทำ เพื่อให้โครงการเป็นไปได้ ผู้บริหาร และทีม SHARE

พยายามผลักดันความรู้ ทักษะเพื่ออยากให้พนักงานเรามีคุณภาพด้านการงานและด้านการใช้ชีวิตมากที่สุด

ถึงจะไม่มี Happy Workplace อีซูซุกาญจนบุรีเราก็อยู่กันได้แบบสบายๆ อยู่แล้ว แต่ในเมื่อองค์กรมีนโยบายด้านนี้เข้ามา และมันได้กับตัวพนักงานเองมากขึ้นรู้จักตัวเองมากขึ้น สามารถรับฟังความเห็นคนอื่นได้มากขึ้น มันก็ทำให้พนักงานอยากพัฒนาตัวเอง และผู้บริหารก็คอยผลักดันอยู่ตลอดคอยกระตุ้นอยู่เรื่อยๆ ทำให้เรามีพลังที่จะเดินหน้าขับเคลื่อนโครงการต่อไป Happy Workplace มันดีกับทุกๆ คนที่เข้าร่วม เราเคยลองผิทดลองถูกมาเยอะผลลัพธ์มันเริ่มเห็นหลังจากที่เราทำกิจกรรมแต่ไม่เกิดความยั่งยืน เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์มันก็ดีขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งแต่ในปัจจุบันสิ่งที่มาตอบโจทย์ และเห็นผลมากที่สุด

☑ มีติรรายได้ ถ้าเราทำและเรามีรายได้เพิ่มขึ้นก็ถือเป็นการตอบโจทย์ได้โดยตรง win win กันทั้งตัวพนักงานและองค์กร โครงการที่เห็นผลลัพธ์ได้ดีที่สุด คือ **โครงการผู้ช่วยขาย** เนื่องจากเราประกอบธุรกิจบริการด้านการขายรถยนต์ไม่ว่าจะเป็นพนักงานบัญชี พนักงานทะเบียนก็ต้องสามารถขายรถได้ด้วยการไปเป็นผู้ช่วยเราถ้ามีพี่น้องหรือเพื่อนที่รู้จักอยากจะทำซื้อรถก็แนะนำมาที่เรา โดยเราจะมีเครื่องมือในการช่วยขายให้สามารถให้ความรู้ได้ในเบื้องต้น หลังจากนั้นก็ให้เซลล์มาพูดคุยเสนอแนะต่อถ้าเซลล์คุยแล้วจบเขาก็จะได้ค่าคอมมิชชั่นส่วนเซลล์ก็ได้ยอดขาย บริษัทก็ได้ยอดขายเพิ่ม



☑ อีกโครงการที่เป็นหลังบ้านของฝ่ายศูนย์บริการ คือ เมื่อจำหน่ายรถยนต์ก็ต้องมีศูนย์บริการหลังการขาย พอเศรษฐกิจไม่ดียอดขายรถอาจจะไม่ได้ดีเท่าที่ควร ยอดของการนำรถเข้าศูนย์ก็เหมือนกัน เพราะคนจะตั้งแง่ว่าถ้าเอารถเข้าศูนย์จะมีค่าใช้จ่ายสูงก็เลยเลือกที่จะซ่อมข้างนอก แต่เราก็ใช้วิธีโทรตามลูกค้าเก่าๆ ที่รถอาจจะหมดการรับประกันไปแล้ว 4-5 ปี โทรไปบอกลูกค้าว่าเรามีโปรโมชั่นเป็นแพ็คเกจต่างๆ จนลูกค้าประหลาดใจว่าบางอันมันดูราคาถูกกว่าข้างนอกเพื่อที่จะดึงรถเข้ามาที่ศูนย์บริการ เดิมจะมีรถเข้าศูนย์กว่า 100 คัน พอมี Happy Workplace เข้ามารถเข้าศูนย์บริการมีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่า 150 คัน ส่งผลให้บริษัทได้ยอดเพิ่มขึ้นตัวพนักงานก็ได้ด้วย



❖ อะไรคือความสำเร็จ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ?

คำตอบ :

ถ้ามองเรื่องการประสบความสำเร็จสูงสุดเรื่องศูนย์บริการก็น่าจะเห็นเป็นรูปธรรมที่สุดแล้ว (เพิ่มขึ้นมาจากเดิมถึง 80%) สามารถวัดค่าในเชิงสถิติได้เลย Happy Workplace เข้ามาช่วยปรับเปลี่ยนด้านแนวความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรเราสามารถทำงานเป็นทีมเวิร์คมากขึ้น การสื่อสาร

ที่ดีขึ้น ทุกคนต่างใส่ใจการทำงานร่วมกัน เขากล้าแสดงความคิดเห็น และเรามีการประชุมที่ร่วมกันสม่ำเสมอ เช่นนี้มันส่งผลให้การขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุของค์กรไปได้ง่าย

ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จก็มีหลายอย่าง คือ ความอยู่รอด จากเดิมที่เคยมีรถเข้าเดือนละหลายๆ ร้อยคันพอยอดขายตกลงเราก็ต้องหาทางแก้ไข หาช่องทาง อีกอย่างคือเรื่องของผลตอบแทนพนักงานก็ไม่ได้ยาก เปลี่ยนงานบ่อยๆ ถ้าคุณอยู่ได้บริษัทอยู่ได้มันก็เป็นเรื่องของผลตอบแทนซึ่งกันและกัน ถ้าอยู่ดีๆ จะให้บริษัทขึ้นเงินเดือนโดยไม่มีผลอะไรตอบแทน เพียงเพื่อจะช่วยเหลือคุณบริษัทก็ได้อะไร รายได้เท่าเดิมรายจ่ายจะมากกว่าเดิมก็คงอยู่ไม่ได้

❖ อะไรคือความล้มเหลว และปัจจัยที่ทำให้ล้มเหลว ?

คำตอบ :

1. ความล้มเหลวก็อยู่ที่คน อยู่ที่ว่าเขาจะสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติก่อนได้หรือไม่มันวัดค่ายาก การทำงานกับคนมันไม่มีค่าอะไรที่ตายตัวความพอใจของแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน คนหนึ่งกินข้าวหนึ่งจานอ้อ อีกคนต้องกิน 2 จาน ถึงจะอ้อมแค่นี้ก็วัดค่าไม่เท่ากันแล้ว ตอนแรกที่ไม่ถูกทางคือเหมือนเราวัดค่าไม่ตรงประเด็น

2. เรื่องของการทำกิจกรรม เดิมเราคิดว่าทำเต็มที่แล้วแต่ไม่ได้มองว่าคนอื่นเขาไปกับเราได้หรือไม่ พอกลับไปมองจะเห็นว่าเขาไม่ได้ถนัดแบบนี้ความถนัดแต่ละคนไม่เท่ากัน การทำอะไรก็แล้วแต่เราไม่ได้อิงตัวเราคนเดียวจะต้องไปอิงกับคนอื่น ๆ ด้วย

3. เรื่องของการทำงานเป็นทีม ในช่วงแรกๆ เราอาจจะไม่ค่อยเข้าใจกันคิดว่าที่เราทำนั้นมันมีประโยชน์ต่อบริษัทที่สุดแล้ว แต่คนอื่นบอกว่าไม่น่าจะให้เกิดการปฏิเสธก่อนที่จะทำ ปัจจุบันเราปรับเปลี่ยนขั้นตอนของ ทีมองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ ทีมประชาสัมพันธ์มีการควบคุม และมีขั้นตอนที่มากกว่าเดิม



★ สิ่งที่ขับเคลื่อน และกลุ่มเป้าหมาย ?

คำตอบ :

ปัจจุบันเราขับเคลื่อนทั้งหมด 6 โครงการ ยกตัวอย่างเช่น

☑ เซลล์อาสา เน้นการมีจิตอาสาในการแบ่งปันเพื่อลดอุบัติเหตุในชุมชน ความรู้ในเรื่องช่าง เรื่องรถบรรทุกเราก็นำเอาความรู้ตรงนี้ออกไปถ่ายทอดให้กับองค์กรต่างๆ เพื่อที่เขาสามารถนำไปให้คำแนะนำให้กับคนขับรถในทุกลูกเพื่อเสริมทักษะในการใช้รถ หรือนำรถที่เราออกไปใช้กับกลุ่มอาสาอื่นๆ

☑ โครงการเพิ่มทักษะความรู้ให้พนักงานในการพัฒนาตัวเอง

☑ มีโครงการตลาดนัดออนไลน์ พนักงาน 1 คน สามารถอยู่ได้หลายโครงการเราเน้นเรื่องสามารถไปช่วยเหลือกันได้หมด การเข้าร่วมโครงการเป็นการทำกิจกรรมด้วยการนอกเหนือจากงานเราก็สามารถมาร่วมแบ่งปันบางอย่างด้วยกันได้ เช่น คนที่เป็นจิตอาสาอยู่ในหน่วยกู้ภัยเวลาคนในองค์กรเกิดการบาดเจ็บเราก็สามารถให้เขาช่วยเหลือเราได้ เป็นต้น





★ มีการวางแผนในอนาคตไว้อย่างไร ?

คำตอบ :

เราพยายามที่จะรักษาโครงการที่เราขับเคลื่อนอยู่แล้วให้ดีที่สุดก่อนให้เกิดความยั่งยืน และเราก็จะรับนโยบายจากบริษัทแม่มาเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของเราในชีวิตประจำวัน ตรงนี้ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ มิติ



ภาพบรรยากาศการแบ่งปันเรื่องราวความสุขโตลี ฮีโร่จากศูนย์

บรรยากาศมหกรรมความสุข **HAPPY VARIETY EXPO 2019** **"SHARE – CHANGE – CHOICE 4YOU"**



Happy Variety Expo (SHARE SHOW SERVE)

พิมพ์ครั้งที่ 1

สิงหาคม 2562 จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ISBN

978-616-393-238-9

บรรณาธิการ : อังคณา ภิญญกุล

รูปเล่ม เรียบเรียง : สรุเชษฐ พิมพ์วาส

ภาพประกอบ : นิธิญ บินซอและย์ สรุเชษฐ พิมพ์วาส

ออกแบบโดย บริษัท อัลทิเมท พรินติ้ง จำกัด

พิมพ์ที่ บริษัท แอพโฟร์พรินท์ จำกัด

2/97 ซอยพระรามที่ 2 ซอย 60/1 แขวงสามตำ

เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE)

127/36 อาคารปัทมาวิภาตเวร์ ชั้น 31 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ 02-681-2559 โทรสาร 02-681-2221 อีเมล : Hwp@share-apparel.org

ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้าน...องค์การสุขภาวะ...ให้กับทุกอุตสาหกรรมและทุกหน่วยงาน

- ▶ สร้างต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
- ▶ ยกระดับต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
- ▶ สร้างคนบัณฑิต
- ▶ สร้างศูนย์เรียนรู้

Consult & Coach : **Apparel Industry Development**

