

PEOPLE & ORGANIZATION DEVELOPMENT CONCEPTION

REAL CASES HAPPY WORKPLACE

คำนำ

หนังสือ “People & Organization Development Conception : Real Cases Happy Workplace” เล่มนี้ เกิดจากการดำเนินโครงการ ผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยชี้ให้เห็นมุมมอง ความคิด และวิสัยทัศน์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ และอุตสาหกรรม สู่การเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีอันล้ำอนาคต ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผู้อ่านจะได้รับแนวความคิดใหม่ๆ ความคิดนอกกรอบที่คิดไม่ถึงว่าความคิดแบบนี้มันจะสามารถเกิดขึ้นได้จริง ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมตัวเองให้มีความพร้อมในการมีชีวิตอยู่กับโลกแห่งเทคโนโลยี

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ขอขอบคุณผู้บริหารทุกท่านที่มาร่วมแบ่งปันมุมมองที่ดี ที่เป็นประโยชน์ของการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างรอด ถูกถ่ายทอดผ่านหนังสือเล่มนี้

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
• คำนำ	1
• สร้างคนที่ใช่กับวัฒนธรรมที่ใช่ สุดยอดแห่งการบริหารองค์กร	4
• โลกอันสดใสกับความคิดที่เปลี่ยนไป ย่อมมีที่มาจากร่างกายอันสมบูรณ์	11
• สร้างคนสร้างงานให้เกิดสุขที่พอดี และพยายามทำความเข้าใจ “สุขนอกและสุขใน”	18
• เปลี่ยนคำ เปลี่ยนคิด เปลี่ยนคนเป็นคนใหม่ ได้ความรู้สึกละเอียดอะไรก็แทนคนไม่ได้	23
• ใจเขาใจเรา ดูแลเขาสุดท้าย เขาก็จะดูแลเรา และองค์กร	29
• เครื่องจักรพร้อม คนพร้อม ทุกอย่างต้องถูกพัฒนาพร้อมกัน องค์กรถึงจะอยู่ได้	32
• เครื่องจักรยังต้องอาศัยคนควบคุม ความคิดคนจำเป็นต้องมี เครื่องมือคอยควบคุมเช่นกัน	35
• คนเก่งต้องมาพร้อมกับหลักสูตรที่ถูกพัฒนา การศึกษาถึงจะอยู่รอด	38
• คนที่เก่งด้านการบริหารก็จะรู้เฉพาะเรื่องยอดขาย กำไร และขาดทุน แต่ถ้าเก่งเรื่องการบริหาร “คน” เราจะพบสิ่งที่มีหัตถ์จรรยกว่า	41
• ความสุข!! ที่เกิดจากการทำงานจำเป็นต้องใช้อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกสิ่งเหล่านี้หาได้จากคนเท่านั้น	45
• ไม่มีเขา ไม่มีเรา ให้ความสำคัญของความเป็นคนมากกว่าคำว่า “พนักงาน”	49
• ผู้บริหารต้องเก่งคิด คนทำงานต้องเก่งทำ พร้อมพัฒนาเรียนรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง	53
• ความคิดต่างย่อมไม่ผิด แต่ถ้าคิดแบบมีทิศทาง และมีเป้าหมายเดียวกัน ผลลัพธ์มัน คือ สุขมากขึ้น	55

	หน้า
• ถ้าอยากเห็นความเก่งของคนต้องมีเวทีให้เขาได้แสดง อยากเห็นผลลัพธ์องค์กรเปลี่ยนแปลงต้องให้ใจกันและกัน ไม่มีความสุขใดเทียบเท่าสุขที่เกิดจากความเก่งของตัวเอง	59
• ความหลากหลายของคน ต่างที่มาต่างเผ่าพันธุ์ แต่ถ้าเขามีความรัก มีความเข้าใจในการเป็นครอบครัวเดียวกัน อะไรก็จะมาทะลายเป้าหมายความสำเร็จของครอบครัวเขาไม่ได้	63
• การเปลี่ยนแปลงใดก็ไม่น่ากลัวเท่ากับการเปลี่ยนแปลงคน	66
• รู้อะไรก็ไม่สู้รู้วิชา โดยเฉพาะเทคโนโลยีต้องรู้ให้ได้ และใช้ให้เป็น	69
• เครื่องจักรมีความสำคัญมากกับธุรกิจ แต่ถ้าขาดคนควบคุม เครื่องจักรก็ไร้ประโยชน์	72
• ความยั่งยืนของธุรกิจไม่ได้อยู่ที่รายได้ หรือกำไรที่เติบโต แต่มันอยู่ที่ว่าคุณมีคนดี คนเก่งแล้วหรือยัง	75
• Happy Workplace ความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่มีปริมาณคนเข้าร่วม แต่อยู่ที่ทำจริงจังและต่อเนื่อง แค่นี้ก็ถือเป็นก้าวแรกของความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่แล้ว	80
• คิดเป็น วิเคราะห์เป็น พร้อมหาคุณค่าในงานที่ทำให้เจอ เช่นนี้แล้วอะไรก็เข้ามาทดแทนคุณไม่ได้	85
• ที่ใดมี Work & Life ที่สมดุล ที่นั่นจะเกิดความสุขที่ยั่งยืน และรากฐานความยั่งยืนย่อมเกิดจากคนที่เปิดรับ Happy8	89
• สารแห่งความสุขที่ส่งต่อถึงผู้อื่นได้เร็วที่สุด คือ รอยยิ้มจากหัวใจ แต่สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จ คือ การได้คนที่จริงใจ	93
• ความคิดที่มาพร้อมกับทักษะ และพลังอย่างสร้างสรรค์ สิ่งที่ได้กลับมาคือ คำว่า สุขที่มากกว่า	96
• トラバいて我们不หยุดเดิน ความสำเร็จอยู่ตรงหน้าอีกไม่ไกล	99
• คิดที่จะเป็นหัวหน้าคน จะต้องมินวัตกรรมทางความคิดเป็นของตัวเองให้ได้ก่อน	102

สร้างคนที่ใช้กับวัฒนธรรมที่ใช้ สุดยอดแห่งการบริหารองค์กร

“สุขนอกงานต้องดู
สุขในงานต้องเน้นคนที่ใช้กับองค์กร”



ต้องบอกว่าเคยได้ยินคำว่า Happy Workplace มานานแล้ว แต่ที่
ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนั้นก็เพราะทีม SHARE เข้ามานำเสนอทั้งหลักการ
และแนวคิด ผมมองว่ามันใช่ ผมมองว่าความสุขมันจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ
แต่ละคนต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน เมื่อก่อนผมมีความเข้าใจเองว่า
Happy Workplace มันคือการทำที่บริษัทต้องเป็นผู้ให้อย่างเดียวถึงจะ
เรียกว่า Happy Workplace ถ้าเป็นอย่างนั้นมันคงไม่ยั่งยืนแน่นอน แต่พอได้
มาเรียนรู้ถึงแนวคิดว่ามันต้องเริ่มต้นจากการค้นหาทุกข์ขององค์กร
ทุกข์ของพนักงาน จุดไหนที่เป็นปัญหา และสิ่งที่ต้องทำก็คือเราพยายาม
สร้างโครงการไปพร้อมๆ กับการสร้างโอกาสที่จะทำให้เขาได้เปลี่ยนแปลง

ตัวเอง ตรงนี้มากกว่าถึงจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนนี่คือเหตุผลที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace

หลังจากการที่ได้เรียนรู้ถึงกระบวนการต่างๆ จากทีม SHARE ผมถือว่าเป็นกระบวนการที่ดีในการที่เราจะพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการประเมิน Happinometer เพื่อประเมินหาความทุกข์ของคนในองค์กร และประเมิน MapHR เพื่อประเมินประสิทธิภาพรวมขององค์กร จากนั้นมาคิดว่าเรื่องอะไรที่เราควรลงไปปรับปรุงแก้ไขเป็นการเร่งด่วน พนักงานและองค์กรมีความทุกข์มากที่สุด พร้อมกับหยิบเรื่องนั้นๆ มาทำเป็นโครงการ เช่นนี้ มันช่วยสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการทั้งหมดล้วนเป็นกระบวนการที่ดีที่ตอบโจทย์ต่อความรู้สึกทั้งผู้ประกอบการและคนทำงาน หลักการในการพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืนมันใช้ได้กับองค์กรเรา มันเป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายไม่ยุ่งยาก ถ้าพูดถึงปัญหาในเรื่องความทุกข์ของคนในองค์กรแล้วมันมีความเข้าใจ (มันโดน) ทำให้เราสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ทำให้เราเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาได้ง่ายขึ้น และที่สำคัญมันช่วยเหลือกันได้ง่ายขึ้นแค่นี้พนักงานก็ทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ผมมองว่า Happy Workplace มันเป็นหลักการพื้นฐาน และมันสามารถที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้นี่คือสิ่งที่ได้รับจากทางทีม SHARE และเราก็จะนำเอาสิ่งเหล่านี้มาพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากทีม SHARE ทำให้เราทราบว่าบางอย่างที่เราทำนั้นมันยังไม่ใช่ สำหรับบางเรื่องที่ทำไปแล้วก็เป็นเรื่องที่ดี เช่น การขับเคลื่อนกิจกรรมออกกำลังกายช่วงแรกๆ ค่อนข้างยากจริงๆ ที่เรารู้อยู่แล้วว่าแต่ละคนนั้นมีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น อ้วน อยากลดพุง ทีมงานสร้างสุขก็ต้องมีการผลักดัน แต่ผลที่ได้ก็มีคนแค่บางกลุ่มเท่านั้นที่ทำและทำอย่างต่อเนื่องพอที่จะพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าที่เขาทำมันส่งผลให้พุงเขาลดลง สุขภาพเขาดีขึ้น แต่ในภาพรวมแล้วผลลัพธ์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจสุดท้ายกลายเป็นการสร้าง ความเหนื่อย สร้างความลำบากเข้ามาแทนให้กับของทีมงาน จากเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้เราได้เรียนรู้ว่า ถ้าจะให้เกิดผลกระทบกับคนหมู่มากจริงๆ นั้น

มันควรจะต้องเริ่มต้นที่ “ความสุขในงาน” ให้ได้ก่อน ถ้างานมีปัญหา น้อยลง คนทำงานมีความสุขมากขึ้น แล้วจะส่งผลต่อภาพรวมของ กระบวนการทำงานที่ดีขึ้นแล้วอาจจะส่งผลต่อผลลัพธ์องค์กรที่ดีขึ้น ด้วย เหตุนี้ทำให้เราเปลี่ยนความคิดว่า “สุขนอกงานก็ต้องดู สุขในงานต้องเน้น” ต้องเน้นโครงการที่ช่วยส่งเสริมความสุขในงานให้ประสบความสำเร็จได้ เสียก่อน

สิ่งหนึ่งที่ได้เรียนรู้จากทีม SHARE คือ “วัฒนธรรมองค์กร” ถือเป็น สิ่งที่ดีมาก แน่แน่นอนว่ามุมมองขององค์กรในแง่ธุรกิจเราย่อมให้ความสำคัญ กับคนอยู่แล้วแต่พอพูดถึงเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเราเพียงรับรู้แต่ไม่สามารถ ขับเคลื่อนมันไปได้เลย พอได้เข้ามาเรียนรู้จริงๆ ทำให้ได้รู้ว่า Happy Workplace ถ้าทำให้มันต่อเนื่องจริงจังสุดท้ายสิ่งที่ได้ คือ วัฒนธรรมองค์กร นั้นเอง ดังนั้น การขับเคลื่อน Happy Workplace ทุกอย่างจะต้องเริ่มต้น จากการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้มีความชัดเจนก่อน อะไรคือวัฒนธรรม ที่เราอยากได้มันจะต้องถูกสร้าง ถูกเขียนขึ้นมาให้เห็นก่อน จากนั้นค่อย พยายามสร้างให้มันเกิดขึ้นตามภาพผืนนั้น เพราะถ้าเราไม่ทำเช่นนั้นแล้ว สุดท้ายวัฒนธรรมขององค์กรมันจะเกิดขึ้นของมันเอง กล่าวคือ ถ้าเราไม่ พยายามตีกรอบให้เข้ากันวัฒนธรรมที่ได้มันจะเป็นแบบ “วัฒนธรรมเอาตัว รอด” คนก็จะหาช่องทางที่จะมีชีวิตรอดอยู่ในองค์กรไปวันๆ เหตุนี้เราจึงก่อ เกิดความเป็นวัฒนธรรมของมาสเตอร์คูลที่ว่า “มุ่งมั่น พัฒนา ด้วยใจ”



การทำโครงการอะไรก็ตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลง “คน” มันยาก ทั้งนั้นไม่มีอะไรง่าย แต่การทำ Happy Workplace สิ่งที่ได้จริงๆ คือ **“การเปลี่ยนพฤติกรรม” “การสร้างวิถีคิด” “การสร้างทีมงาน”** เพราะการที่จะขับเคลื่อนเรื่องใดก็ตามเบื้องต้นมันจะต้องมีทีมงานที่มีความพร้อมก่อน ทุกส่วนงานจะต้องมีส่วนร่วมด้วยช่วยกันผลักดันจะเห็นได้ว่าในแต่ละส่วนงานการที่จะสอนให้น้องๆ เป็นทั้งคนเก่ง และให้เขาสามารถนำไปต่อยอดต่อไปมันเป็นโจทย์ที่ยาก บทบาทของผู้บังคับการผมสนับสนุนได้ทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินทอง เรื่องขวัญและกำลังใจ การให้ความรู้ รวมไปถึงการลงมีส่วนร่วมในทีม เดิมทีจะอาศัยองค์กรเพียงอย่างเดียวมันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าผู้นำไม่ลงไปผลักดัน ไม่ลงไปขับเคลื่อน

หัวใจสำคัญของธุรกิจ คือ มันต้องมี **“แผนที่ใช่”** และ **“คนที่ใช่”** วันนี้สิ่งที่ทำคือเราทำเรื่องคน เราจะทำให้คนมีความคิดที่ใช่ ให้เขามีการตัดสินใจที่ใช่ มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ตัวผู้บริหารพอที่จะรู้ถึงทิศทางที่องค์กรจำเป็นต้องเดินไปอยู่แล้วการมีแผนที่ใช้นั้นมันไม่ยาก แต่การที่จะหาคนที่ใช่เพื่อมาทำตามแผนที่นั้นมันยากกว่า ปัจจุบันมาสเตอร์คูเรเริ่มสร้างคนให้มีความมุ่งมั่น ให้มีเป้าหมายเดียวกัน ต้องพูดภาษาเดียวกัน คือ **“บริษัทต้องมีกำไร”** เราเคยเจอปัญหาที่ว่าพนักงานทุกคนขยัน พยายามในการทำงาน แต่ทำไมงานถึงมีปัญหา พอลงไปดูจริงๆ เห็นว่าแต่ละหน่วยงานเขาก็มีเป้าหมาย ทำงานทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่แล้ว แต่พอมีอะไรก็ตามที่เป็นงานเร่งด่วนเข้ามาแทรกโดยที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ มันเลยกลายเป็นความขัดแย้งกับเป้าหมายที่เขาต้องรับผิดชอบ ส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับการดูแลที่ดีที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า เรื่องเหล่านี้เป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้ ผมมองว่าไม่ว่าคุณจะเป็นพนักงานในตำแหน่งใดก็ตาม คุณจะต้องมีเป้าหมายหลักเป้าหมายเดียว คือ **“บริษัทต้องมีกำไร”** หน้าที่ของแต่ละคน คือจะต้องทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุดเพื่อให้บริษัทมีกำไรไปพร้อมๆ กับการช่วยลดต้นทุนให้กับบริษัท แค่นี้เราตั้งเป้าหมายให้กับเขา ส่วนวิธีการเขาไปคิดจัดการกันเองซึ่งเขาก็สามารถทำได้ดีด้วย เช่น ฝ่าย

จัดส่งที่จะต้องส่งของด่วนเขาก็จะมีวิธีการในการเจรจาต่อรองกับบริษัทขนส่งว่าจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ค่าขนส่งถูกที่สุด โดยที่สินค้าก็ต้องถูกจัดส่งด่วนเหมือนเดิม เป็นต้น

ทางปฏิบัติการที่เราจะมองว่าพนักงานทำงานได้ไม่เต็มไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเพียงคนเดียว แต่มันขึ้นอยู่กับตัวเราเองด้วยที่กำหนดเป้าหมายได้ไม่ดีเช่นกัน จากนั้นเราต้องพูดให้ชัดเจนว่าเราต้องมุ่งมั่นในเป้าหมายที่มีความชัดเจน ทุกคนในองค์กรต้องมีเป้าหมายเดียวกันไม่ใช่เพียงขายของให้บริษัทมีกำไรเพียงอย่างเดียว แต่เรื่องคุณภาพไม่ดู กระบวนการไม่สนใจ สุดท้ายมันก็จะวกมาเรื่องค่าใช้จ่ายเหมือนเดิม ทุกอย่างมันจะต้องมีกระบวนการมีขั้นตอนที่จะต้องถูกควบคุมดูแล

จากนี้ต่อไปเราจะไม่ทำงานได้อย่างเสียอย่างแต่จะต้องได้ทั้งสองอย่างคือ เป้าหมายบริษัทต้องได้ กำไรต้องได้ กระบวนการทำงานที่ถูกต้องก็ต้องทำให้ได้ด้วย ถ้าทำเรื่องพวกนี้ได้ก็จะส่งผลถึงผลลัพธ์องค์กร รวมถึงส่งผลต่อผลตอบแทนที่บุคลากรสมควรจะได้รับอย่างคุ้มค่าที่สุด



มาสเตอร์คุลเรามีความฝันแต่จะฝันไกลไปไม่ค่อยได้เนื่องจากโลกมันไปเร็วมาก อย่างไรก็ตามมองว่า “คน” ยังถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ไม่ว่าโลกมันจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามแต่สุดท้ายมันต้องมีพื้นฐานของคนที่ใช้ที่จะทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

ต้องมีคนที่มีเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น มีความอดทน มีวิธีคิด พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถพร้อมจะทำงานเป็นทีม สิ่งเหล่านี้มันเป็นพื้นฐานที่ว่าธุรกิจของโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรอย่างน้อยองค์กรที่ทำธุรกิจก็ต้องมีพื้นฐานในเรื่องเหล่านี้เป็นสำคัญ

ส่วนการที่จะต้องไปเรียนรู้เรื่องของ Technology ไปเรียนรู้เรื่องของ เครื่องไม้เครื่องมืออื่นๆ มีวิธีคิดที่จะใช้หุ่นยนต์ Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), Big Data สิ่งเหล่านี้นักเป็นแค่ทักษะที่เราจะต้อง ไปเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่พื้นฐาน ที่สำคัญคือ “การสร้างคนที่ใช้” ให้ได้ขึ้นมาก่อนที่จะสามารถต่อยอดทาง ธุรกิจมันถึงจะมีความเป็นไปได้ เพราะถ้ามีคนที่ไม่ “ไม่ใช่” ต่อให้มีเครื่องมือ เครื่องมือพร้อมแค่ไหนความสำเร็จมันก็เกิดขึ้นไม่ได้แน่นอน

จากการที่เราเข้าโครงการ Happy Workplace มาเป็นระยะเวลา 2 ปี สอนให้เราเรียนรู้เรื่องสุขและทุกข์ไปพร้อมๆ กับงาน เรามีกการปรับปรุง กระบวนการวิธีการทำงาน หลายเรื่องที่เราทำแล้วเริ่มเห็นผลทั้งหมดนี้มันมาจากโครงการ Happy Workplace ถือว่าเป็นโครงการที่ดี และได้มีการพูดคุยกับทาง HR แล้วว่าเรื่องของ Happy Workplace จะกลายเป็นแก่นของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรของเราด้วยเหมือนกันหลักการของ Happy Workplace คือ “อะไรก็ตามที่เป็นความทุกข์ เราก็หิยความทุกข์ นั้นมาแก้ปัญห” ถ้ามันแก้ปัญหความทุกข์ได้ความสุขก็มีมากขึ้น การทำงานก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น



“พื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จทางธุรกิจ คือ “การสร้างคนที่ใช้”
ให้ได้ขึ้นมาก่อนมันถึงจะมีความเป็นไปได้ เพราะถ้าเรามีแต่คนที่ไม่ใช้
ต่อให้มีเครื่องมือเครื่องมือพร้อมแค่ไหนความสำเร็จมันก็เกิดขึ้นไม่ได้
แน่นอน”



คุณบพชัย วีระมาน

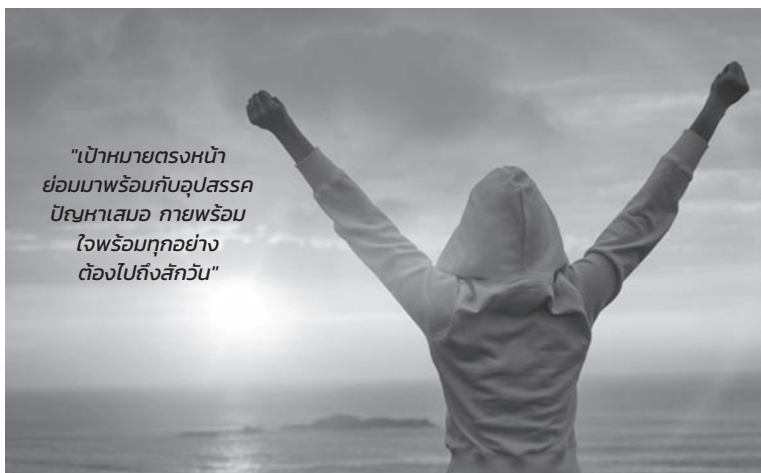
กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

โลกอันสดใส กับ ความคิดที่เปลี่ยนไป ย่อมมีที่มาจากร่างกายอันสมบูรณ์



THAI LUXE



"เป้าหมายตรงหน้า
ย่อมมาพร้อมกับอุปสรรค
ปัญหาเสมอ กายพร้อม
ใจพร้อมทุกอย่าง
ต้องไปถึงสักวัน"

เป้าหมายของคนทำงานฝ่ายผลิต คือ การผลิตของให้ได้เยอะที่สุดเท่าที่จะทำได้จนลืมใส่ใจตัวเอง ผมเองก็เป็นอีกคนที่ทำงานทั้งกะกลางคืนต่อด้วยการช่วยงานกะกลางวันจนบางวันแทบไม่ได้นอน ผลที่ได้คือ สุขภาพที่ย่ำแย่ ค่า BMI ก็เกิน มีภาวะอ้วนลงพุง มีเชื้อไวรัสตับอักเสบบี พอถึงระยะหนึ่งมีแนวคิดว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้ร่างกายเราฟิตและเฟิร์มให้ได้ เพื่อที่จะให้โรคร้ายไข้เจ็บที่เป็นอยู่ในตัวมันทุเลาเบาบางหรือจางหายไป

ในที่สุด ด้วยเหตุผลนี้ผมจึงหันมาให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเป็นลำดับแรก

โครงการ Happy Workplace เป็นโครงการแรกที่เข้ามามีส่วนผลักดันให้ความตั้งใจเราลุล่วง โดยเฉพาะผู้บริหารที่เล็งเห็นความสำคัญของโครงการนี้พร้อมผลักดัน และสนับสนุน ตัวผมเองถือว่าโชคดีที่ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตร Project Manager จาก SHARE ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนั้นเจตนาแรกของผม คือ การวางแผนเพื่อหาแนวร่วมและสร้างทีมงานสร้างสุขไทยลักษ์ขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะการสร้างความสุของค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นทำคนเดียวไม่ได้ จากนั้นเราได้เริ่มขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขแรกเริ่มด้วยการต่อยอดจากสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ เช่น การออกกำลังกาย เหตุผลหลักที่ผมเลือกกิจกรรมนี้เพราะมองว่าถ้าสุขภาพกายภายนอกเราดีแล้วสุขภาพภายในก็จะดีเอง จากแนวคิดนี้เราจึงได้ต่อยอดเรื่องการมีสุขภาพภายในที่ดีด้วย “การกิน” จะต้องกินดี สะอาด และปลอดภัย จึงเกิดเป็นโครงการ “ปั่นปั่นกันอิม” นอกจากร่างกายภายนอกจะแข็งแรงแล้วการอยู่การกินข้าวปลาอาหารก็จะต้องดี และมีประโยชน์ด้วยถึงจะถือว่าสุขจริง ความรู้ที่ได้รับจากโครงการ Happy Workplace มันส่งผลให้ผมมีความคิดในมิติสุขภาพที่เปลี่ยนไป หันมารักตัวเองมากขึ้น ห่วงใยเพื่อนร่วมงานมากขึ้น อยากให้เขามีสุขภาพที่ดีเหมือนกัน ขั้นตอนการทำงานเราก็ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนไป เพราะโลกของการทำงานที่เปลี่ยนไปวิธีการทำงานเดิมๆ มันอาจจะไม่ได้ผล ผมเชื่อว่าถ้าตัวเองมีความสุขกับร่างกายของตัวเองก่อน มันย่อมส่งผลที่ดีไปถึงงานที่เราจะทำ ด้วยมุมมองความคิดนี้นำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ไปยังรุ่นน้องในหน่วยงานต่างๆ เมื่อทุกคนมีความคิดไปในทิศทางเดียวกันจึงเกิดเป็นกิจกรรม “ยัดเส้นยัดสาย” ขึ้นมา โดยกิจกรรมนี้เราเริ่มด้วยการเต้น Chicken Dance ถึงใครๆ จะมองว่ามันเป็นการเต้นแบบบ้าๆ บอๆ แต่ผลลัพธ์ที่ได้ คือ สุขภาพดี ทำให้เราได้ผ่อนคลายก่อนการเริ่มทำงานแค่นี้เราก็สุขแล้ว



การพัฒนาความคิดของพนักงาน เราจะให้หัวหน้างานทุกฝ่ายได้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่ SHARE จัดขึ้น เพื่อให้เขาได้ซึมซับถึงวิธีการคิด ได้รู้ถึงกระบวนการ และความรู้ใหม่ๆ ที่สำคัญเขาจะต้องนำเอาความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาในหน่วยงานของเขาให้ได้ โดยให้เขาเป็นคนคิดว่าการทำงานที่ดีที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพตัวเอง และต่อผลลัพธ์องค์กรต้องทำอะไร จึงเป็นที่มาของโครงการ “ลดของเสียในกระบวนการผลิต” เป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดที่เราเคยทำมา ถือว่าเป็นโครงการแรกที่เราได้ทำการโละแนวความคิดแบบเดิมๆ ทิ้งไป เปลี่ยนมาเป็นใช้กระบวนการคิดแบบใหม่ และผลลัพธ์ที่ได้ก็เป็นที่น่าพอใจมากที่สุด กระบวนการที่ทำ คือ จากเดิมเราจะต้องเปิดระบบเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิตตามขั้นตอน 1,2,3,4 และ 5 ภายหลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ พบว่าระบบเดิมๆ ของเสียจากกระบวนการนี้มีเยอะมาก ดังนั้น การข้ามขั้นตอนเป็นเปิดระบบมาเป็นตัวที่ 4 และ 5 ก่อน เพราะเราต้องการอุณหภูมิสูงในช่วงเวลาสั้นๆ เดิมเราจะใช้เวลาทำอุณหภูมิอยู่ที่ 20 นาที ในช่วงระยะเวลาที่รออุณหภูมิให้ได้ก็นั้นเราจะมีของเสียในไลน์การผลิตอยู่ที่ 2,000 กก. เฉลี่ย 500 กก./เครื่อง ถ้าคิดออกมาเป็นมูลค่าแล้วมีจำนวนที่คุ้มเสี่ยงพอสมควร แต่พอเราเปลี่ยนแนวคิดใหม่ผลที่ได้ คือ เราใช้เวลาทำอุณหภูมิอยู่ที่ 7 นาที อีกทั้งทำให้เรามีของเสียต่อเครื่องเฉลี่ยเครื่องละ 5 กก. เท่านั้น เห็นได้ชัดเจนว่าผลลัพธ์ทั้งด้านของเสีย และเวลา

เราดีขึ้นหลายเท่าตัว หลังจากกระบวนการที่ทำประสบความสำเร็จแล้ว ต่อมาคงหนีไม่พ้นคำถามจากทีมวิศวกรรมที่ว่า “คุณทำผิดกระบวนการก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเครื่องจักรใหม่ เครื่องจักรจะเสียหรือไม่?” เหตุนี้ เราได้ทำการพิสูจน์ด้วยการเอาเครื่องวัดกระแสไฟฟ้าไปตรวจสอบ ผลปรากฏว่ากระแสไฟฟ้ามันเพิ่มขึ้นมาแค่ 1 Amp เท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวมอเตอร์เครื่องจักรแต่อย่างใด สรุปได้ว่าโครงการนี้มีแต่ได้กับดีไม่ก่อให้เกิดผลเสียกับใคร

การหลุดพ้นจากกรอบแนวคิดเดิมๆ เปลี่ยนกระบวนการใหม่ๆ อยู่เสมอ มันตอบโจทย์ต่อผลลัพธ์องค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งผลดีต่อปัญหาสุขภาพของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย เนื่องจากปัญหาเรื่องของเสียที่ลดลง ส่งผลให้พนักงานที่จะต้องโทษของเสียเหล่านั้นก็ไม่ต้องมาครุ่นคิด หรือใช้เวลากับสิ่งเสียๆ เหล่านั้นนานเกินจำเป็นนั่นเอง จากผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการนี้ของฝ่ายผลิต ยังเป็นแรงบันดาลใจให้กับหน่วยงานอื่นได้สร้างบรรยากาศการทำงานนี้เสียถือเป็นความภาคภูมิใจ



ความสำเร็จจากการทำโครงการ Happy Workplace ถ้าได้นำเสนอต่อผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการ ว่าจากการทำกิจกรรมมันส่งผลต่อวิถีคิดของพนักงาน ต่อสุขภาพกาย การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานบางส่วนลงแล้ว มันสามารถช่วยลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มมูลค่าได้มากน้อยขนาดไหน ทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เป็นต้นว่า ผลกำไรมากขึ้น โบนัสก็จะตามมาเช่นกัน การทำงานที่มีความสุขพนักงานก็จะอยู่กับองค์กรได้นาน และจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

การเปลี่ยนแปลงของ คน ไทยลักษ์

1) มิติแนวคิด

มองว่าทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานมากขึ้น

2) มิติทักษะความรู้

เห็นได้ชัดเจน คือ หัวหน้างานได้ทักษะงานมากขึ้น เขากล้าที่จะเป็นผู้นำ กล้าที่จะตัดสินใจ และส่งผลให้การตัดสินใจนั้นเป็นไปในทิศทางที่ประสบความสำเร็จ

3) มิติพฤติกรรม

มองเห็นความกระตือรือร้นของพนักงาน และมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น ทั้งนี้วัดได้จากสถิติการมาทำงานของบุคคล ต่อให้คุณทำงานดี ทำงานเก่ง ทำงานขยัน แต่ถ้าวันไหนคุณไม่มาทำงานนั่นหมายถึง 3 สิ่งที่คุณข้างต้นคุณจะไม่ได้รับ ฉะนั้น การอยู่ร่วมกันมันก็ย่อมมีกติกาซึ่งคนส่วนใหญ่ต่างยอมรับ มันจะทำให้คนประเภทที่เอาเปรียบเพื่อน พวกชอบลางาน ชอบอุ้งงานนั้นออกไปเองโดยปริยาย เปรียบเหมือนกับการถ่ายเลือดเสียออกไป บุคคลจำพวกที่ไม่มีวัฒนธรรม หรือปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ไม่ได้ก็ต้องถ่ายออกไป เรื่องจำพวกนี้ในองค์กรไทยลักษ์ยุคปัจจุบันถือว่าเกิดขึ้นน้อย

มากเนื่องจากมองว่าเราอยู่กันแบบครอบครัว อีกทั้งความคิดคนถูกเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันที่ว่าเราต้องแข่งขันกับโลกที่เปลี่ยนไปไม่ใช่แข่งกับตัวเอง เช่นนี้ พฤติกรรมที่แสดงออกมาส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบการเห็นอกเห็นใจ การถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน

4) มิติผลลัพธ์ทางธุรกิจ

โครงการ Happy Workplace ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางธุรกิจเป็นที่น่าประทับใจ เรื่องการปรับเปลี่ยนตัวผู้บริหารไม่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนโครงการ Happy Workplace อย่างแน่นอน ถ้าเรานำเสนอผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานให้ผู้บริหารได้เห็น ชี้ให้เห็นถึงของเสียที่ลดลง ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น งานมีคุณภาพ และปริมาณที่เพิ่มขึ้น เช่นนี้ ผู้บริหารไฟเขียวแน่นอน เพราะเป้าหมายขององค์กรไทยลักซ์ไม่ได้มุ่งที่คำว่า “กำไร” แต่เราจะมุ่งไปที่คำว่า “ความยั่งยืนทางธุรกิจ” คำว่า ยั่งยืน คือผลประกอบการต้องมีกำไร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ได้ (สิ่งแวดล้อม สังคม) อีกทั้ง จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสังคมน้อยที่สุด ทั้งองค์กร และชุมชนจะต้องไปด้วยกันถึงจะยั่งยืน

“Happy Workplace ทำให้เราทะเลายกำแพงนั้น จากแต่ก่อนเราจะถือเกรียงคอยฉาบกำแพงแต่ปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นทุกคนถือฆ้อนปอนด์คอยทุบกำแพงนั้น ทั้งนี้เพื่อลดความแตกต่างของคนเพราะถือว่าพวกเราทุกคนต่างก็เป็นลูกจ้างเหมือนกัน”



คุณชูชัย แซ่เอี้ยะ

ผู้จัดการฝ่ายผลิต

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สร้างคนสร้างงานให้เกิดสุขที่พอดี และพยายามทำความเข้าใจ “สุขนอกและสุขใน”



THAI LUXE

ผู้บริหารไทยลักซ์ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของ “คน” (พนักงาน) เป็นหลัก อยากให้พนักงานได้รับความสุขจากการทำโครงการ Happy Workplace เพราะแนวคิด รวมถึงหลักการต่างๆ ที่อยู่ในตัวโครงการฯ มันมีประโยชน์ และมีความน่าสนใจ จึงมีนโยบายให้พนักงานไทยลักซ์ทุกคน รวมถึงตัวเองก็ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับโครงการนี้ แต่ก่อนเราไม่เคยทราบเลยว่า Happy Workplace มันคืออะไร และต้องทำอะไร แต่พอได้เข้าร่วมโครงการถึงได้รู้ว่าแท้จริงแล้วมันเป็นเรื่องทุกซั่มทั้ง 8 ด้าน อยู่ในตัวเราที่เราจะต้องจัดการเพื่อให้เกิดความสุขไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน ครอบครัว สังคม เป็นต้น Happy Workplace ถือเป็นเครื่องมือในการนำมาปรับใช้ในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

Happy Workplace กับ ผลกระทบต่อคนในองค์กร

กลุ่มทีมงาน เราสามารถสร้างบุคลากร “ทีมสร้างสุข” เกิดขึ้นได้หลายคน ไม่ว่าจะเป็น Coach เป็นพี่เลี้ยง เป็น Trainer หลังที่เขาได้เข้าไปเรียนรู้จากทีม SHARE เขาได้นำกลับมาใช้ในการทำงานทำให้เขาได้พัฒนาฝีมือตัวเอง เพิ่มศักยภาพให้ตัวเอง และดึงศักยภาพของตัวเองออกมาให้คนอื่น ๆ ได้เห็น ส่งผลให้เขาได้นำศักยภาพเหล่านี้มาก่อให้เกิดประโยชน์มากมายให้กับองค์กร มันเหมือนกับว่าเราได้สร้าง DNA เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ



กลุ่มพนักงาน ที่เห็นชัดเจนมากที่สุด คือ เขาได้รู้จักเรื่องของการแบ่งปัน การมีน้ำใจ รู้จักการไหว้ ทักทายกันแบบยิ้มแย้มแจ่มใส ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น บรรยากาศเหล่านี้ถือเป็นความแปลกใหม่เนื่องจากไม่เคยเกิดขึ้น ส่งผลให้เป็น “วัฒนธรรมทางปฏิบัติขององค์กร” ไปโดยปริยาย พนักงานไทยลึกลับต่างพูดถึง Happy Workplace กันมากขึ้น ว่ามันคืออะไร มันช่วยอะไรให้ตัวเขา ปัจจุบันเราพยายามผลักดันให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมกับการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขให้ได้มากที่สุด

ด้านการสื่อสาร พนักงานทุกคนทุกส่วนงานมีการพูดคุยกันมากขึ้น มีมุมมองไปในแนวทางเดียวกัน จะทำอะไรก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีทัศนคติที่ปรับปรุงไปในทิศทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น ทั้งหมดเกิดจากการขับเคลื่อน Happy Workplace

อนาคตเราอยากเห็นพนักงานทุกคนทำงานด้วยความสุข ทำงานไปด้วยมีความสุขไปด้วย เพราะองค์กรก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ถ้าเขาทำงานอย่างมีความสุขแล้วผลจากการทำงานก็จะสะท้อนกลับมายังองค์กรโดยอัตโนมัติในรูปแบบของผลลัพธ์กำไร ยอดขาย พนักงานงานสุขได้ องค์กรก็อยู่ได้ อยากบอกว่าโครงการ Happy Workplace เกิดขึ้นได้ก็เพราะผู้บริหารเป็นผู้บุกเบิกมาส่งผลให้เราได้มีกิจกรรมอย่างเช่นทุกวันนี้ ไม่

ว่าจะเป็นงบประมาณ เวลา สถานที่ ขวัญและกำลังใจที่ให้กับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ

มิติด้านการเพิ่มทักษะ ผู้บริหารก็สนับสนุนอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะมีหน่วยงานไหนจัดอบรมหลักสูตรอะไรก็ตามจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานได้เปิดวิสัยทัศน์ตัวเองอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะที่ SHARE จัดอบรมหลักสูตร Trainer, Coach, Project Managers และ Facilitator ถือเป็นหลักสูตรที่ดี และมีประโยชน์อย่างมาก นอกจากนี้ยังสนับสนุนด้านการออกบูธกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ



ในยุคปัจจุบันเรามีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร เรื่องของการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ก็ยังสานต่อจากรุ่นก่อนอย่างต่อเนื่อง แต่ที่แตกต่างจากเดิม คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับพนักงานเท่านั้นเอง เราอาจจะไม่ค่อยเห็นทีมผู้บริหารระดับสูงลงมาขับเคลื่อน ลงมาคลุกคลีลงมือทำกิจกรรมร่วมกับพนักงานมากนักแต่ก็ไม่ได้ปิดกั้น เพราะท้ายที่สุดแล้วผู้บริหารก็อยากเห็นผลจากการสำรวจระดับความสุขของพนักงาน และระดับความสุขขององค์กรว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือยัง ดิดตรงไหน ส่วนไหนควรแก้ไขเร่งด่วนบ้าง ประเด็นเหล่านี้ท่านก็ยังให้ความสนใจเป็นลำดับต้นๆ

ความสุขที่ Upgrade สไตล์ไทยลักษ์

1) มิติด้านแนวคิด

พนักงานได้รู้ว่าคุณภาพชีวิตที่แท้จริงแล้วมันไม่ใช่แค่ 8 ด้านเท่านั้น แต่คุณจะต้องสุขในงานด้วย จะทำอย่างไรให้เวลาทำงานแล้วคุณก็มีความสุข จะต้องทำอย่างไรให้ช่วงเวลาทำงาน 8 ชม. นี้มีความสุขได้ และมันสามารถส่งผลลัพธ์กลับมายังองค์กร เห็นได้ว่า Upgrading ส่งผลให้พนักงานเราเปลี่ยนแนวคิด จากเดิมรู้แค่ว่าคุณภาพชีวิตก็คือความสุขทุกๆ ไป (นอกงาน) แท้จริงแล้วไม่ใช่ เพราะความสุขที่แท้จริงมันคือต้องสุขทั้งในงาน และนอกงาน ปัจจุบัน พบว่า พนักงานไทยลักษ์ฯ ความสุขนอกงานจะมีมากกว่าความสุขในงานด้วยซ้ำ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ยังมองไม่เห็นถึงความสำคัญ ยังไม่มีความรู้ ยังไม่มีความเข้าใจในเรื่อง Happy Workplace ว่ามันสามารถก่อให้เกิดความสุขได้จริงหรือไม่ หรือถ้าสุขได้แล้วมันจะสุขได้แบบไหน เราอาจจะต้องใช้เวลาสำหรับคนกลุ่มนี้ได้เรียนรู้มากขึ้น

โครงการ Upgrading ส่งผลต่อพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะของพนักงาน ทำให้ทุกคนคิดเป็นระบบ คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว รู้จักการบริหารจัดการการใช้ชีวิตส่วนตัวร่วมกับการทำงานประจำดีขึ้น ความคิดทุกคนเปลี่ยนไปจากเดิม การทำงานก็เร็วขึ้น ผลของงานมากขึ้นงานอาจจะมากขึ้น หรือได้งานเท่าเดิมแต่แน่นอนเวลาเราลดลง

2) มิตีการพัฒนาทักษะ ความรู้

เรามีการสร้าง DNA ขึ้นมาจากความรู้ที่ได้รับมาจาก Trainer, Coach , Facilitator , Project Manager ส่งผลให้บุคคลกลุ่มนี้กล้าที่จะแสดงออกมากขึ้น กล้าที่จะคิด กล้าที่จะนำเสนอ และบางคนทำได้ดีเกินคาดจนปัจจุบันเราสามารถไว้วางใจเขาให้เป็นตัวแทนส่วนงาน และตัวแทนองค์กรในการเป็นพิธีกร ทั้งหมดนี้เขาได้รับการพัฒนามาจากโครงการ Upgrading ทั้งสิ้น ทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่ SHARE ให้มาทั้งหมดมันทำให้เกิดการพัฒนาคน สามารถทำให้เขาเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ เชื่อมั่นว่าโครงการแบบนี้เราต้องพัฒนาต่อเนื่องเพราะมันสามารถพัฒนาศักยภาพของคนต่อไปได้ไม่รู้จบ

3) มิติด้านพฤติกรรม

พนักงานเขามีการพูดคุยกันมากขึ้นทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว มีการประสานงานช่วยเหลือระหว่างส่วนงานกันมันง่ายขึ้น เพราะเขาคือเป็นทีมงานเดียวกัน ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน Happy Workplace มันไม่ได้ช่วยให้เกิดความสุขในงาน และนอกงานเท่านั้น แต่มันคือเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพคนได้เป็นอย่างดี

4) มิติผลลัพธ์ทางธุรกิจ

ถ้ามองยอดขาย ถ้าไร มันอาจจะยังไม่ชัดเจนแต่สิ่งที่ตอบโจทย์ต่อองค์กรมากที่สุดก็คือ ความทุ่มเทของพนักงานมีมากขึ้น พนักงานเวลามีความสุขเขาก็อยากที่จะมาทำงานไม่ค่อยหยุดงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ส่งผลให้เราไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องของแรงงาน สิ่งเหล่านี้มันส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์องค์กร

“ความเข้าใจในเรื่อง “ความสุขในงาน” จำเป็นต้องใช้เวลา เพราะท้ายที่สุดถ้าเราทำสำเร็จมันจะเป็นความสุขที่ยั่งยืนที่สุด”



คุณณิชนันท์ อ้นทอง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เปลี่ยนคำ เปลี่ยนคิด เปลี่ยนคนเป็นคนใหม่ ได้ความรู้สึกใหม่ อะไรก็แทนคนไม่ได้ที่ใช้ใจในการทำ



เริ่มต้นจากความตั้งใจอยากจะดูแลพนักงานเสมือนคนในครอบครัว แต่เรายังไม่มีแบบแผน หรือความเป็นมาตรฐานที่ชัดเจน พอได้เข้าร่วมโครงการกับ สสส. แล้วมันทำให้เราสร้างกระบวนการทำงานได้อย่างมีแบบแผน ทำให้เราทราบถึงจุดที่มา และที่จะไป ด้วยการเล็งเห็นความสำคัญตรงจุดนี้เราเลยพยายามส่งคนเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้ง 4 หลักสูตรตามที่

SHARE จัดขึ้น ความรู้ที่ได้รับเราได้เริ่มถ่ายทอด และคาดหวังว่าสิ่งเหล่านี้ต้องถูกส่งต่อให้พนักงานคนอื่นๆ เมื่อความสุขระดับพนักงานได้ถูกส่งต่อถึงกัน แน่แน่นอนว่าความสุขเหล่านั้นก็จะถูกส่งต่อถึงตัวลูกค้าด้วยเช่นกัน เพราะงานเราเป็นงานบริการ การส่งต่อความสุขจะต้องเป็นการส่งต่อด้วยใจ

ต้องยอมรับว่าช่วงแรกเรายังไม่ตกผลึก พอได้เข้า Upgrading มันสามารถตอบโจทย์ทางด้านผลผลิตองค์กรมากขึ้น กล่าวคือ มันสามารถสร้างผลกำไรให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี มากกว่านั้น คือ ทุกสิ่งทุกอย่างมันจะคงอยู่กับเราไปตลอดเวลาอย่างมั่นคง และยั่งยืน ด้วยการสร้างกระบวนการให้อยู่กับงาน ดังนั้น ถ้าระหว่างการทำงานแล้วทุกคนมีความสุขบวกกับได้ผลประโยชน์ประกอบทางธุรกิจด้วย มันจะส่งต่อให้เราหรือทีมงานทุกคนนั้น Happy ด้วยกันทั้งสองฝ่าย เพราะไม่ว่าผลลัพธ์ธุรกิจจะต้องดีแล้ว สุขภาพกาย สุขภาพใจของพนักงานก็ต้องดีขึ้นด้วยเพราะเราจะพยายามผลักดันทุกๆ โครงการให้มันสมบูรณ์ที่สุด ถ้าเราทำต่อเนื่องมันใจได้ว่าพนักงานทุกคนก็มีความสุขที่จะอยู่กับเรา เพราะปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจนั้นมันไม่ได้แข่งขันกันเฉพาะเรื่องยอดขายเพียงอย่างเดียวแต่เรื่องของคนก็มีการแข่งขันไม่ต่าง ฉะนั้น ณ วันนี้ถ้าเราสามารถสร้างคนให้มีจิตใจรักงานบริการที่ดีได้แล้ว มันใจได้เลยว่าในยุคอนาคต 2030 ที่จะกลายเป็นยุคของเทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) แต่มันก็ไม่สามารถทำได้เหมือนคน เพราะคนใช้ใจในการทำงาน

งานของเรา คือ ขายรถยนต์ฮิอุซุ ซึ่งรถยนต์ฮิอุซุไม่ได้มีขายเฉพาะในจังหวัดกาญจนบุรีเท่านั้น แต่สิ่งที่เรามีมากกว่าที่อื่นก็คือเรามีพนักงาน (ทุกคน) ที่มีความตั้งใจในเรื่องการให้บริการอย่างแท้จริง ด้วยความแตกต่างนี้สุดท้ายจะทำให้ลูกค้ากลับมาเลือกที่เรา ความจริงใจเหล่านี้ไม่ใช่เฉพาะกับลูกค้าเท่านั้นแต่หมายถึงจะต้องจริงใจต่อคู่ค้า ต่อชุมชนรอบข้างเราด้วย เพราะเมื่อเรายืนอยู่ได้ก็จะต้องตอบแทนสิ่งเหล่านั้นกลับคืนสู่ชุมชน และสังคมได้ด้วยแล้วเราจะได้รับพลังเชิงบวกกลับมาจากการที่เราได้แบ่งปัน



Happy Workplace Upgrade มันทำให้เราปรับมุมมองแนวความคิดใหม่ จากเดิมที่เราคิดว่าการสร้างสุขมันแค่ชั่วคราวแต่นั่นเรากำลังทำให้มันเกิดความยั่งยืน นั่นหมายถึงพนักงานได้ องค์กรก็ต้องได้ การที่เราจะทำการกิจกรรมสักกิจกรรมมันจะต้องตอบโจทย์ด้วยว่าพนักงานมีความสุขจากการได้ทำกิจกรรม แล้วองค์กรได้อะไรจากสิ่งนั้น เช่น เรื่องการขับเคลื่อนพลวัตสิ่งที่พนักงานจะได้รับ คือ ความรู้ แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง รู้ถึงวิธีการดูแลรักษารถยนต์เบื้องต้นกันไว้ดีกว่าแก้ และสิ่งที่บริษัทจะได้รับ คือ พนักงานในองค์กรขับเคลื่อนขับเคลื่อนไว้กับเหตุ ทำให้พนักงานเกิดความสุขจากการใช้รถใช้ถนนสิ่งเหล่านี้มันก็จะส่งต่อกลับมายังองค์กรในสายตาของประชาชนทั่วไปด้วยว่า องค์กรนี้ดีนะมีความเป็นห่วงพนักงาน ห่วงลูกค้าทุกคน นอกเหนือจากการขายรถเพียงอย่างเดียว ทุกสิ่งอย่างมันจะต้องเกิดขึ้นจากความตั้งใจจริงๆ เท่านั้น เพราะถ้าทำมันด้วยความตั้งใจจริงแล้วมันถูกส่งต่อไปยังลูกค้าซึ่งเขาจะสามารถรับรู้ได้เองโดยอัตโนมัติ สิ่งเหล่านี้มันสามารถตอบโจทย์ทางธุรกิจในรูปแบบของความไว้วางใจ มันใจทุกครั้งที่กำลังเข้ามาใช้บริการองค์กรนี้ เราไม่ได้ต้องการเป็นเพียงผู้รับอย่างเดียวแต่เรายังเป็นผู้ให้กลับไปยังลูกค้าด้วย การทำงานท้ายสุดนั้นเราจะต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน เราจะต้องเป็น Partner ไม่ใช่แค่ลูกค้ากับคนขายของเท่านั้น

ตัวพนักงานเขาได้เปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนแนวความคิด เพราะพฤติกรรมของคนมันจะต้องถูกปรับเปลี่ยนตามแนวคิดที่เปลี่ยนไปนั่นเอง ณ วันนี้เราจะต้องมีการตกลงกันก่อนว่าตัวเขาต้องการอะไร และองค์กรต้องการอะไร ในกรอบของวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน ถ้าทุกคนเข้าใจตัวองค์กร เข้าใจเป้าหมาย

ชีวิตของตัวเองวันนี้เราจะมาแบ่งปันกันในฐานะหุ้นส่วนที่ดี ถ้าเราคิดว่าองค์กรนี้คือองค์กรที่ใช้สำหรับเราๆ ก็จะค่อยๆ ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรเอง ที่เหลือเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องเติมเต็มคำว่าใช้สำหรับตัวเขาเราจะผลักดันในสิ่งที่เราต่างต้องการร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายให้ได้



การเดินไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้สิ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรก คือ กำลังใจ แรงผลักดัน และเรื่องเงิน เรื่องต่อมา คือ กิจกรรมที่จะทำนั้นมันจะต้องอยู่ในงานไม่ใช่นอกงาน และไม่ใช่แค่ Project แต่มันจะต้องเป็นกิจวัตรประจำวัน เพราะการทำ Happy Workplace ในระหว่างการทำงานมันจะทำให้เรารู้สึกว่ามันไม่ใช่งานที่เพิ่มขึ้นแต่มันคือสิ่งที่จะต้องทำอยู่แล้ว

“ลูกจ้าง” คำๆ นี้ไม่น่าฟังเราขอเปลี่ยนมาเป็นหุ้นส่วนแทน การที่คุณจะเข้ามาอยู่ในองค์กรกับเราคุณจะต้องเปิดใจ ต้องมีความเชื่อมั่น คนเก่งมีเยอะมากสามารถเลือกองค์กรที่เขาอยากอยู่ได้ตามใจ แต่องค์กรที่มี Happy Workplace นั้นมีจำกัด นี่ถือเป็นข้อได้เปรียบของอีซูซุกาญจนบุรีที่เราจะสามารถดึงดูดใจคนเก่งๆ เหล่านี้มาอยู่กับเรา แล้วเราอยากให้การทำงานเป็นเหมือนเพื่อนเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานมันน่าทำ มีการดูแลเขาในระหว่างการทำงาน และให้ความสำคัญไปถึงเรื่องครอบครัวเขา เราอยากแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี ความรู้ที่ดี สู้ตัวพนักงานทุกคน คนเสมือนครอบครัวเดียวกัน เพราะเราก็ต้องอยู่กับพนักงานและพนักงานก็จะเข้าใจเรามากขึ้นเช่นกัน

อนาคตเราจะต้องเน้นการให้ “ความรู้” เพื่อเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการผลักดันให้เขามีความสามารถมากกว่า Artificial Intelligence (AI) เพราะเรื่องของความคิด ทักษะ หุ่นยนต์ก็ไม่สามารถทดแทนคนได้เพราะหุ่นยนต์ไม่มีสมอง ไม่มีวิธีการปรับจูนได้เหมือนคนนี่คือความต่าง ดังนั้น คนที่เราต้องการในอนาคตจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. คนไฟแรง

องค์ประกอบเหล่านี้ถ้าเราเรียนรู้ได้รวดเร็ว และมีการพัฒนาผลักดันอย่างต่อเนื่องทำไมเราถึงจะรับมือกับยุคอนาคตไม่ได้ มันไม่มีเหตุผลที่เราจะพ่ายแพ้มัน ถ้าเราผลักดันให้พนักงานมีความพร้อมเสมอ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ยอมหยุดพัฒนา ผู้บริหาร หรือผู้เฒ่าเองจะต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เพราะไม่เช่นนั้นพนักงานก็เตรียมตัวลอยแพไปได้เลย



ส่วนการขับเคลื่อนตามนโยบายของทีมผู้บริหาร พนักงานเองก็ต้องเดินตามนโยบายนั้นไปด้วยกันมันจะต้องเป็นที่ยอมรับด้วยกันทั้งสองฝ่ายพยายามให้เขาศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่กำลังจะเข้ามาเพื่อให้เขาได้ตื่นตัว เช่นนี้การที่เราจะใส่เรื่องการพัฒนาฝึกอบรมขึ้นมาเขาจะไม่ปฏิเสธ เพราะเขาจะเรียนรู้ด้วยตัวเองว่าการอยู่นิ่งเฉยมันอยู่ไม่ได้ เมื่อไหร่ที่เขามีความ

พร้อมเช่นนี้แล้วเขาก็จะไม่มีกลัว ไม่มีความกังวลกับสิ่งที่จะเข้ามาในอนาคต เพียงแค่องค์กรจะต้องเตรียมรับมือ เตรียมคนให้พร้อมทำให้เขาสามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสเท่านั้นเอง

“หุ่นยนต์ไม่มีสมอง ไม่มีความคิด ไม่มีทักษะ นี่คือความต่าง ดังนั้นเราจะต้องเน้นการให้ความรู้แก่พนักงานผลักดันให้เขามีความรู้ มีความสามารถ มีความคิดมากกว่า artificial intelligence (AI) เพื่อเตรียมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง”



คุณณัฐรินทร์ พงษ์วิทยาบุ
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด

ใจเขาใจเรา

ดูแลเขาสุดท้าย เขาก็จะดูแลเรา และองค์กร



การทำงานที่เป็นกิจวัตรประจำวันมันก็น่าเบื่อ เลยมีแนวคิดที่ว่าทำ
อย่างไรที่จะให้พนักงานอยากจะอยู่กับเรา เรื่องเงินเราก็สามารถที่จะแข่งขัน
ได้ในระดับหนึ่ง แต่การที่จะทำอย่างไรจะให้มันยั่งยืนให้เขาอยากเข้ามา
มีส่วนร่วมกับเรา โครงการ Happy Workplace น่าจะเป็นคำตอบที่ดีที่สุด
ในเรื่องของความคุ้มค่า ถ้าเขาอยู่ที่นี้แล้วเขามีความสุข ทำอย่างไรให้เรามอง
เห็นเขาเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทำอย่างไรเราถึงจะสามารถเข้าไปดูแลเขา
ถึงครอบครัวเขา แม้กระทั่งจิตใจของเขา ทำอย่างไรเพื่อให้เขารู้สึกว่ามีความ
อยากแบ่งปันความคิดสร้างสรรค์กับเรามากที่สุด

โครงการ Happy Workplace ทำให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติ มีความคิดบวกมากขึ้น จากการนำเอาเรื่อง 10 วลีแห่งการคิดบวกเข้ามาใช้ มันทำให้เห็นอีกแง่มุมหนึ่งของเขา ถ้าเราไม่ได้ไปไหนเลย ไม่ได้ไปร่วม Training ไม่ได้ไปดูคนอื่น ไม่ได้มีการเปรียบเทียบ เราก็จะอยู่ในกะลาของเรา ถ้าเป็นเช่นนั้นการคิดในเชิงบวกเราจะไม่รู้เลยว่ามันคิดกันแบบไหน หรือว่าการทำกิจกรรมต่างๆ จะทำอย่างไรให้มันเป็นที่เวิร์ค ดังนั้น การที่เราส่งคนเข้าไปศึกษาหลักสูตรต่างๆ ตามที่ SHARE จัดขึ้นนั้นมันเห็นผลลัพธ์ เรื่องคนได้ชัดเจนที่สุด มันทำให้เขามีจิตใจที่เข้มแข็ง ทำให้เรามีแผนการทำงานในการที่จะลงมือทำอะไรสักอย่างแล้วมีคนมาคอยติดตามงาน อยู่ตลอดเวลาท้ายสุดทุกอย่างมันจะต้องกลายเป็นชุมชนแห่งการแบ่งปัน

Happy Workplace เป็นโครงการที่ทำให้เราเกิดผลลัพธ์ขึ้นมา แม้จะเป็นเพียงเป็นก้าวเล็กๆ แต่มันเป็นก้าวที่สำคัญของเราที่ทำให้เราได้ตระหนัก ได้จุดประกายให้พนักงานหันมาเห็นความสำคัญของสุขภาพตัวเอง ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการเงิน และที่สำคัญการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานที่มีมากขึ้น ทำให้เราเห็นอกเห็นใจซึ่งกัน และกัน นี่แหละข้อดีที่ได้รับจากการโครงการ Happy Workplace

แนวคิด และหลักการของ Happy Workplace ทั้งหมดจะต้องถูกปลูกฝังอยู่ในวัฒนธรรมขององค์กรให้ได้ นอกจากนั้นยังจะต้องดูแลลูกค้าภายใน (พนักงาน) ของเราให้ดีที่สุด ณ ปัจจุบันทุกอย่างที่เราได้ลงมือทำมันอาจจะแค่แค่นามธรรม แต่เราได้เล็งเห็นแล้วว่ามันควรจะเป็นรูปธรรมมากกว่านี้จากการที่เราได้ฝึกฝน และทดลองทำหลายๆ โครงการมี KPI ชี้วัดว่าสุดท้ายแล้วเราทำไปเพื่ออะไร และจะมีการพัฒนาต่อยอดอย่างไรมิใช่ดั่งนั้น เราจะต้องเตรียมคนของเราให้พร้อม มีการแบ่งปันแบบนี้ตลอดอยากให้เกิดการแบ่งปันซึ่งอาจจะแบ่งปันความรู้ เข้ามาเพิ่มเพื่ออยากช่วยสอนให้เขามีความรู้ที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของจิตบริการ อีกทั้ง ด้านการทำงานก็จะนำเอาเรื่องของ Lean และ Kaizen เข้ามาเป็นหนึ่งในแผนการพัฒนางานว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้งานเกิดการ Wastes

หรือมีของเสียอย่างน้อยที่สุด หรืออะไรก็ตามที่ทำให้เราเสียเวลา และทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำแบบนี้มันจะช่วยทำให้มันเกิดความยั่งยืน สามารถเก็บรักษาระบบ ถ้าเรามีโครงการให้เขาได้ทำอยู่เรื่อยๆ เชื่อว่าเขายังจะพยายามที่จะรักษาคุณภาพเรื่องการทำกิจกรรมไว้ได้

“องค์กรที่ใส่ใจในเรื่องของความสุข พนักงานควรจะดีใจ เพราะเขาได้ลงทุนให้กับคุณแล้ว สิ่งที่จะต้องคิดต่อไป คือ แล้วจะอย่างไรที่จะทำให้ความสุขนั้นอยู่กับตัวเขาได้นานที่สุด ดังนั้น Happy Workplace คือ ผลลัพธ์ของความสุขที่ดีที่สุด องค์กรที่เราอยู่จะกลายเป็นองค์กรที่มีความคุ้มค่า ส่งผลให้พนักงานเขามีความรู้สึกว่าตัวเองคุ้มค่ากับการอยู่องค์กรนี้ เขาจะรักองค์กร สุดท้ายเขาก็จะอยู่กับเราอย่างยั่งยืนยาว และสิ่งนี้เองถึงจะเรียกว่า ความยั่งยืน”



คุณฐิติภัทร์ พงษ์วิทย์ภานุ

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด

เครื่องจักรพร้อม คนพร้อม ทุกอย่างต้องถูกพัฒนาพร้อมกัน องค์กรถึงจะอยู่ได้



คุณอนุชิต นารถพิบิจ
ผู้ช่วยกรรมการ
บริษัท ชันเทค เมทัลส์ จำกัด

ตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา บริษัท ชันเทค เมทัลส์ จำกัด ได้ขับเคลื่อนโครงการ Happy Workplace มันทำให้เห็นว่าควรจะดำเนินการต่อไป เพราะผลลัพธ์ตรงกับนโยบายของบริษัท 4 รูปแบบ ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 เน้นความปลอดภัยจากการทำงานของพนักงาน

รูปแบบที่ 2 เน้นที่สวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน

รูปแบบที่ 3 เน้นสุขภาพแข็งแรงที่ดีขึ้นของพนักงาน

รูปแบบที่ 4 เน้นผลประกอบการที่ดีขึ้นขององค์กร

Happy Workplace ช่วยให้ดำเนินการเป็นไปได้ดีด้วยดี โดยมุ่งเน้นไปที่ตัวชี้วัดความสุข และได้นำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับส่วนงานต่างๆ ในองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้ คือ กระบวนการทำงานของเรามีรูปแบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้รู้ตัวเลขที่ชัดเจนว่าส่วนงานต่างๆ ว่าที่เพิ่ม หรือลดนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร แล้วปัญหามันเกิดจากอะไร โดยผ่านขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

ขั้นตอน 1 มีการพูดคุยกันมากขึ้นในกลุ่มขององค์กร (กลุ่มใหญ่) อย่างน้อยเดือนละครั้ง ว่าปัจจุบันองค์กรเราเป็นอย่างไร มีผลประกอบการเป็นอย่างไร การทำงานเป็นอย่างไรบ้าง และพนักงานมีความสุขหรือไม่

ขั้นตอน 2 จะต้องลงลึกเข้าไปในกลุ่มย่อย โดยให้แต่ละหน่วยงานแต่ละแผนกมีการพูดคุยที่ชัดเจนขึ้นจากนั้นจะต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยในการขับเคลื่อน เช่น การจัดตั้งเป็นไลน์กลุ่มขึ้นเพื่อการพูดคุยสื่อสารกัน

ผลที่ได้รับจากการทำ Happy workplace พบว่า พนักงานมีความสุขจากการทำงานมากขึ้น สังเกตได้จากการสื่อสารไม่ว่าจะเป็กลุ่มใหญ่ หรือกลุ่มย่อย มีการสื่อสารที่ชัดเจนมากขึ้น ปัญหาเรื่องการผลิต ปัญหาเรื่องการซ่อมบำรุง ปัญหาเรื่องการจัดการ ปัญหาเรื่องการจัดซื้อต่างๆ มันได้ถูกแก้ไข ส่งผลให้การทำงานรวดเร็วยิ่งขึ้น

ด้านผลลัพธ์องค์กร ผลกำไรอาจจะไม่ได้เพิ่มขึ้นเยอะแต่ดูจากแนวโน้มแล้วมันดีขึ้น มีการวางแผนการทำงาน มีการกำหนดขอบเขตการทำงาน และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าเราจะไปถึงเป้าหมายร่วมกันได้อย่างไร



อนาคตคนกับเครื่องจักรจะต้องถูกพัฒนาไปพร้อมกัน จะต้องเตรียมความพร้อมด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องจักร จากนั้นเราจะต้องมีการ Training ให้ความรู้กับพนักงานเพิ่มขึ้นโดยการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยสนับสนุน ความสำคัญของการมี Training ก็เนื่องด้วยพื้นฐานความแตกต่างของคนจำเป็นต้องมีระบบการชีวิตรูปแบบต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

เครื่องจักรยังต้องอาศัย คนควบคุม ความคิดคนจำเป็น ต้องมีเครื่องมือคอยควบคุมเช่นกัน



คุณกิตติชัย บุญชู

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม
บริษัท ชันเทค แมกัลลี จำกัด

จากความสับสน ไม่เข้าใจกับสิ่งที่ทำอยู่แต่พอ SHARE ได้เข้ามาให้ความรู้ให้วิธีการคิดต่างๆ มันทำให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายว่าแท้จริงแล้วความสุขกับความทุกขมันเป็นเพียงเส้นบางๆ ที่ขวางกัน ไม่ใช่ไม่เข้าใจ เพียงแต่เราไม่ยอมทำความเข้าใจกับมันต่างหาก สิ่งที่เห็นหลังจากนั้น คือ

ตัวเอง เปลี่ยนวิธีการคิด คิดบวก คิดแบบมีเหตุผลมากขึ้น ข้อดี คือ มันช่วยในเรื่องของการทำงาน

ระดับทีมงาน ก็มีการปรับปรุงในเรื่องของการพูดคุยกันมากขึ้น ทำให้การขับเคลื่อนงาน Happy Workplace ของเราขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี แต่ก็ยังมีในส่วนที่เราจะต้องปรับปรุงเพิ่มเติมอีกบางส่วน

ระดับองค์กร จากโครงการ 4G ผมคิดว่าองค์กรเราได้มหาศาล เพราะแต่ก่อนที่เราไม่เคยเอา KPI มาวัดทำให้เราไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริง เช่น เรื่องความสูญเสียทั้งในระบบ Maintenance ถ้าเราตีออกมาเป็นเงินแล้ว มันคิดเป็นมูลค่ามหาศาล แต่ ณ ปัจจุบันเรารู้ และคิดว่าคงจะทำต่อโดยนำเอาผลลัพธ์ทางธุรกิจตรงส่วนนี้ออกมาแล้วก็ทำให้มันสำเร็จครับ

อนาคตผมอยากจะทำตรงจุดนี้ให้ดีที่สุดก่อน เพราะถ้าตัวของพนักงานมีความสุขกับการทำงานผมมองว่างานมันจะออกมาดีกว่านี้

ต้องยอมรับว่าทั้งทีมงาน และทีมผู้บริหารเองเรายังขาดความเข้าใจในเรื่อง Happy Workplace เท่าที่ควร เลยส่งผลกระทบต่อปัจจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

ส่วนที่ 2 ด้านทักษะ

ส่วนที่ 3 ด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 ด้านทรัพยากร

ส่วนที่ 5 ด้านแผนปฏิบัติการ

ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปผมมองว่ามันไม่ประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน หรือถึงแม้เปลี่ยนแปลงได้บ้างก็อาจจะเป็นไปได้ช้า เพราะ Happy Workplace มันจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันทุกคน มันเหมือนการรวบรวมขั้นตอนการทำงาน

“โลกสมัยใหม่ข้อมูลมันจะอยู่ในงานหมดทุกอย่างแล้ว เพียงแต่ว่าเรานำเอา Happy Workplace เข้ามาจัดระบบ ระเบียบ จัดทั้งกระบวนการ จะทำให้เราเห็นภาพว่าการทำงานเกี่ยวกับ Happy Workplace มันสามารถทำได้จริง ทำแล้วได้อะไร ทั้งคนทำ ทั้งทีมงาน และก็องค์กร”



คนเก่งต้องมาพร้อมกับ หลักสูตรที่ถูกพัฒนา การศึกษาถึงจะอยู่รอด



โรงเรียนควดวิชาบ้านวิชากร



ดร.ประภาวัลย์ ขวณไชยะกุล

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนควดวิชาบ้านวิชากร

เดิมทีคำว่า Happy Workplace เคยได้ยินอยู่บ้างแล้ว พอได้เข้ามาสัมผัสจริงๆ แรกเริ่มแค่รู้สึกประทับใจ พอเข้าร่วมโครงการในครั้งที่สองความรู้สึกได้ถูกเปลี่ยนเป็นประหลาดใจมากกว่า เนื่องมาจากการที่ได้เห็นว่าทีมงานบ้านวิชาการของเราสามารถขับเคลื่อนความสุของค์กรได้ด้วยตัวเขาเอง โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากเจ้านาย ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญและเป็นสิ่งที่ต้องการเห็นมาตั้งนานแล้ว เพราะสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้นล้วนออกมาจากใจ เราทุกคนได้รับการปรับตัว และได้รับการดูแลจาก สสส. จากพื้นฐานเรื่องนี้ที่เรามีอยู่ในตัวคนอยู่แล้วนั้นอนาคตมั่นใจได้ว่าโรงเรียนบ้านวิชาการจะก้าวไปได้ไกลกว่านี้อีก โครงการ Happy Workplace เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เจริญงอกงาม และถ้าเราทำอย่างต่อเนื่องมันจะเกิดการพัฒนารอบข้างไปทั่ว ในเมื่อบุคลากรเราดี มีกระบวนการทำงานดีอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นผลผลิตจึงต้องออกมาดีอย่างแน่นอน

จากการสังเกตเห็นว่าพัฒนาการของคนดีมากขึ้น เช่นนี้เรารู้สึกภูมิใจแทนเขา แทนครอบครัวเขา ทำให้รู้สึกว่าการนี้ได้รับความร่วมมือจากเขาที่ร่วมประสานมือกันก้าวไป วิ่งไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น ท้ายสุดคือการมีผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้น อันเกิดจากความตั้งใจ ความสนใจ และทุกคนเห็นว่าโรงเรียนแห่งนี้คือโรงเรียนของตัวเอง

ก่อนหน้าที่จะเข้าร่วมอบรมกับ สสส. ดิฉันไม่มั่นใจกับการที่จะก้าวเดินไปสู่โลกแห่งอนาคตข้างหน้า แต่พอได้เข้าร่วมอบรมกับ สสส. แล้ว ผลที่ได้คือ การที่เราได้ปูพื้นฐาน อบรม ปลุกฝัง และมีพัฒนาการที่คาดไม่ถึงว่าจะทำได้ ดิฉันมั่นใจว่าคนของดิฉันพร้อมในการที่จะก้าวไปสู่ 2030 ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ที่มีในตัวทุกคนที่มีความสามารถมองเห็นการณ์ไกลด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ด้วยตัวของเขาเอง

นอกจากตัวบุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วการปรับปรุงทางด้านหลักสูตร การเรียนการสอนก็ต้องมีการพัฒนา เช่น ตอนนี้เราเปิดหลักสูตรการป้องกันอัลไซเมอร์ในวัยผู้สูงอายุ เพราะทราบได้ถ้ายังเป็นโรงเรียนที่นิ่งทุกอย่างก็จะนิ่งตามไปด้วย ทั้งหมดจะเป็นการฝึกฝนและพัฒนาคนในองค์กร ให้เขามีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความขยัน มีความพากเพียร และที่สำคัญจะต้องหมั่นศึกษาค้นคว้า Artificial Intelligence (AI) สิ่งเหล่านี้ยังเป็นการตอกย้ำความมั่นใจว่าบ้านวิชาการจะต้องพัฒนา ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง อีกทั้งจะต้องทันสมัยในยุคอนาคต



คนที่เก่งด้านการบริหารองค์กร
ก็จะรู้เฉพาะเรื่องยอดขาย กำไร และ
ขาดทุน แต่ถ้าเก่งเรื่องการบริหาร “คน”
เราจะพบสิ่งที่มีค่าจรรยกว่า



โรงเรียนกวดวิชานบ้านวิฑูรย์



คุณสุกฤษฎี วัฒนไชยกุล

ผู้จัดการขายบริหารงานโดยรวม
โรงเรียนกวดวิชานบ้านวิฑูรย์

ก่อนเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace การทำงานเราจะเป็นในลักษณะทำตามคำสั่ง ซึ่งก็ไม่แปลกอะไรเพราะพนักงานเขาก็จะมีวิธีคิดที่เป็นแบบพนักงาน เจ้าของธุรกิจเขาก็จะมีวิธีคิดอีกแบบ พอ Happy Workplace เข้ามา สิ่งที่แตกต่างกัน คือ ทุกคนเห็นคุณค่าของตัวเองกับการที่เขาเข้ามาทำงานที่นี่ เห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาทำในแต่ละวัน เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีมเวิร์ค เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นหมู่คณะ ต่อเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่าที่จะส่งมอบต่อให้กับลูกค้า และที่สำคัญเห็นว่าตัวเขาเองอดเยี่ยมสามารถทำได้

จากการที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ทั้ง 2 ส่วน มองเห็นว่าพนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น เขาช่วยคิดโครงการ การคิดแคมเปญ คิดเรื่องยอดขาย เป็นต้น เห็นถึงความสามัคคี มีพลังทางความคิด และบางอย่างเขาคิดเทียบเท่าเรา หรือบางอย่างเขาอาจจะคิดว่าเราด้วยซ้ำจากการที่เขามีความเป็นเจ้าของของความคิดนั้นเองมันเลยทำให้เพื่อนร่วมงานและตัวองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ง่ายกว่าที่เจ้าของลงไปสั่งการด้วยตัวเอง นี่คือสิ่งที่ได้จากโครงการองค์กรแห่งความสุข และถือเป็นสิ่งที่มหัศจรรย์



อนาคตกับการอยู่รอด

อนาคตอยากจะทำเกี่ยวอะไรที่เกี่ยวกับการ “คงอยู่” เพราะมองว่ายังมีวิธีการเกี่ยวกับ Happy Workplace บางอย่างที่เรายังไม่สามารถซึมซับแบบตกผลึกทั้งในตัวของเราเอง และองค์กร เพราะวิธีการบางอย่างจะต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม ภาพที่อยากเห็นในอนาคต คือ องค์กรความรู้เหล่านี้ถ้ามันเข้ามาอยู่ในองค์กรเหมือนกับที่เราใช้คอมพิวเตอร์เป็น ใช้โปรแกรม word ใช้โปรแกรม excel เป็น และตัวพนักงาน หรือตัวผู้บริหารเองสามารถพูดแนวความคิดออกมาแล้วขับเคลื่อนไปได้ตรงนี้เองถึงเรียกว่า “ความต่อเนื่องและยั่งยืน”

ยุคอนาคต 2030 เราจะได้แข่งกับคู่แข่ง หรือเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่จะมีเรื่องของ artificial intelligence (AI) เรื่องของเทคโนโลยีเข้ามา ธุรกิจส่วนใหญ่จะต้องมีการปรับตัว ธุรกิจที่ไม่เคย base on เรื่องของเทคโนโลยีอาจจะต้องตายลง ธุรกิจที่ไม่รู้จักเรื่องตลาดออนไลน์จะต้องตายลง ฉะนั้น องค์กรที่จะอยู่มีชีวิตรอดได้จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร และสิ่งที่ควรพัฒนามากที่สุดก็คือ “ภาวะผู้นำ” แล้วสมาชิกในองค์กรเขาจะไม่ได้อยู่ในองค์กรในฐานะผู้ตาม พนักงาน หรือบุคลากร อีกต่อไปเพราะเขาจะต้องเป็นผู้ที่จะนำไปด้วยกัน

บ้านวิชาการเป็นสถาบันกวดวิชา เป็นองค์กรที่ค่อนข้างจะเน้นการบริการ จุดนี้เองที่เทคโนโลยีไม่สามารถที่จะเข้ามาทดแทนได้ เราไม่สามารถที่จะให้ลูกของเรา หรือตัวผู้ปกครองเองเข้ามาใช้บริการกับ คอมพิวเตอร์แล้วเขาจะคาดหวัง 100% จากการบริการได้เหมือนคน โจทย์ของเรา ณ วันนี้ คือ จะทำอย่างไรเพื่อที่จะให้คนของเรามีกรอบความคิดเรื่องการให้บริการ การเป็นเจ้าของ และเข้าใจคำว่า “จิตใจแห่งการบริการ” จริงๆ

“คนที่เก่งเรื่องการบริหารบริษัทเราจะทราบเฉพาะเรื่องยอดขาย กำไร และขาดทุน แต่ถ้าเก่งเรื่องการบริหาร “คน” ด้วยแนวคิด Happy Workplace เราจะรู้ถึงเส้นทางที่มา และที่ไป ว่าองค์กรเราจะต้องเดินต่อไป ทิศทางใด”



คุณสุกฤษฎี ชวนไชยะกุล
ผู้จัดการขายบริหารงานโดยรวม
โรงเรียนกวววิชาบ้านวิหาร

ความสุข!!

ที่เกิดจากการทำงานจำเป็นต้องใช้อารมณ์ ความคิด และความรู้สึก
สิ่งเหล่านี้หาได้จากคนเท่านั้น



คุณหญิง พงษ์วิภาณุ

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ควิกลิสซิง กาญจนบุรี จำกัด

ความสุขขององค์กรมันน่าจะเกิดจากการมีกิจกรรมเยอะๆ แท้จริงแล้ว
เข้าใจผิด เพราะการมีกิจกรรมอย่างเดียวมันไม่ได้ตอบโจทย์ถึงผลลัพธ์องค์กร
โครงการ Upgrade ได้กระตุ้นให้ทีมงานเรานำกลับมาไปปฏิบัติจริงสิ่งที่
สำคัญที่สุดของการมีโครงการ คือ การลงมือทำแล้วค่อยๆ ปรับจนให้ครบทั้ง

กระบวนการ {PDCA} องค์การส่วนใหญ่จะตายตรงจุดนี้ คือ การมีแผนแล้วเริ่มลงมือทำแต่พอทำแล้วเราไม่ได้กลับมาทบทวนว่าสิ่งที่ทำมันส่งผลอะไรกับองค์กรบ้าง กลายเป็นทำๆ หยุดๆ แล้วก็บอกว่าสิ่งที่ทำนั้นมันไม่เวิร์คแท้ที่จริงแล้วเป็นที่เราทำไม่ครบถ้วนมากกว่า ดังนั้น ความยั่งยืนมันจะต้องกลับมามองที่ตัวพนักงานว่าจะต้องทำด้วยความอยาก การมี อารมณ์ในการทำงาน และตัวเขาจะต้องเปลี่ยนความคิดก่อน

สิ่งที่เปลี่ยนยากที่สุด คือ วิธีคิด โครงการ Upgrade มันทำให้เราได้กรอบความคิดและจะต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การที่จะเปลี่ยนคนจากที่คิดลบมาให้คิดบวกมันจะต้องมีสิ่งมากระตุ้นให้เขา เพราะเรื่องส่วนบุคคลมันเป็นเรื่องทีละเล็กละน้อย เข้าใจยาก การที่จะเข้าไปสอนเขาก็กลายเป็นเรื่องยากไปด้วย สิ่งที่ทำได้ คือ เราจะต้องเริ่มต้นด้วยการพยายามสร้างสิ่งแวดล้อมให้มันมีการเปลี่ยนแปลงก่อน เพราะถ้าเขาเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเขาก็จะเริ่มค่อยๆ ปรับตัวเอง ด้วยความคิดที่แตกต่างเราจะต้องสร้างกลุ่มเริ่มจากกลุ่มเล็กๆ ก่อน เพราะถ้ากลุ่มนี้เริ่มมีมุมมองเดียวกันมันก็จะเริ่มขยายวงกว้างถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นต่อไป

ระบบการทำงานจะเป็นแบบ Top-down มันก็ใช้ได้ในระดับหนึ่ง พอถึงอีกระดับหนึ่งที่ต้องกระตุ้นโตขึ้นมันจะไปใช้กรอบความคิดแบบเดิมไม่ได้แล้ว ผู้บริหารเองก็ต้องปรับกรอบความคิดตัวเองก่อนว่าจะไปบริหารแบบเก่าแก่เหมือนเดิมไม่ได้อีกแล้วมันจะต้องปรับตัวให้ทันกับสิ่งที่กำลังเปลี่ยนไป โลกที่มันเปลี่ยนแปลง กับคู่แข่งที่พร้อมที่จะเข้ามาตลอดเวลา จะทำอย่างไรให้มีการพัฒนาคนไปพร้อมๆ กับที่องค์กรโตขึ้น ขั้นตอนของการเจริญเติบโตนั้นเราเริ่มจากสิ่งเล็กๆ และเริ่มใหญ่ขึ้น พอเริ่มใหญ่ขึ้นจะทำอย่างไรให้องค์กรมันไปต่อได้

การมีส่วนร่วมมันสามารถทำให้เขามีความความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของมากขึ้น จะทำอย่างไรให้พนักงานเขารู้สึกว่าเป็นโครงการของเขาเองที่เขาได้คิดเอง ทำเอง มันจะช่วยให้องค์กรไปต่อได้โดยที่ไม่ต้องพึ่งผู้บริหารเป็นอย่างเดียว เพราะความยั่งยืนมันไม่ใช่ที่ตัวผู้บริหารเพียงอย่างเดียว

เราเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันได้วันหนึ่งที่เราไม่อยู่ องค์กรจะต้องไปต่อได้ จะต้องอยู่ได้ด้วยตัวของเขาเอง ดังนั้น ความสุขของควิกอิสซิ่ง คือ จะต้องสุขทั่วทั้งองค์กรไม่ใช่เฉพาะแค่คนบางกลุ่ม เราจึงอยากที่จะสร้างทีมงานเพิ่มที่สำคัญมันจะต้องสะท้อนกลับไปยังตัวเขาด้วยว่าในขณะที่เขามีความสุขแล้วเขาจะแผ่แผ่ความสุขนั้นให้กับบุคคลรอบข้างยังไง ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือคนที่เขาได้พบเจอ เพราะความยั่งยืนมันอยู่ที่ตัวเขา และ ความยั่งยืนมันจะต้องเกิดจากสุขจากข้างในก่อน



อนาคตกับความยั่งยืน

ความยั่งยืนมาจากไหน คำตอบคือ จะต้องมาจากความเป็นตัวตนของเขา ถ้าเราสามารถที่จะปลูกฝัง และสร้างนิสัยให้กับเขา เพราะความสุขมันจะต้องเริ่มมาจากตัวเองก่อนถ้าเขามีความสุขจากการทำงานสิ่งนั้นมันก็จะส่งผลไปยัง Productivity เอง คนเราถ้าทำอะไรที่เป็นการฝืนใจมันจะทำได้ไม่นานแล้วมันก็จะไม่ยั่งยืน แต่ถ้ามันมาเปลี่ยนกรอบความคิดเขาให้เขาเป็นความสุขจริงๆ มันจะทำให้องค์กรเรายั่งยืน

ในยุค 2030 เทคโนโลยีก็คงเข้ามาเยอะแยะ ทั้ง Artificial Intelligence (AI), Machine Learning, Internet of Things (IOT) เครื่องจักรก็ทำได้ในระดับหนึ่งแต่สิ่งที่เครื่องจักรทำไม่ได้ คือ เรื่องของความคิดสร้างสรรค์ เรื่องของความเป็นมนุษย์ที่จะต้องมีการเชื่อมต่อทางความรู้สึก สิ่งเหล่านี้เครื่องยนต์ หรือเครื่องจักรมันไม่สามารถตอบสนองได้ เพราะต่อไปทักษะของคนมันจะต้องถูกปรับเปลี่ยนไปเป็นการคิดในเชิงระบบมากขึ้น หรืออะไรที่จะต้องใช้อุปกรณ์ Big data แต่คนก็ยังจำเป็นต้องใช้อยู่ แต่อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรื่องทักษะที่มันตอบสนองในเรื่องไอที หรือ เทคโนโลยีมากขึ้นเท่านั้น เรื่องความรู้สึกข้างใน การติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยง การที่จะต้องมีความฉลาดทางด้านอารมณ์ (EQ) ก็ยังถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะว่าตราบใดที่เรายังเป็นมนุษย์มันจำเป็นที่จะต้องมีความรู้สึก เพียงแต่เราจะต้องควบคุมอารมณ์ความรู้สึกตรงนั้นให้ได้



ไม่มีเขา ไม่มีเรา

ให้ความสำคัญของความเป็นคนมากกว่าคำว่า พนักงาน
ความสุขเริ่มต้นที่เขาคิด เขาทำ เราเสริม พวกเราสุข



คุณจงสฤษดิ์ คุณวงศ์

กรรมการบริหาร

กลุ่มไร่ทำนันจุล คุณวงศ์ จำกัด

มุมมองเกี่ยวกับ Happy Workplace มองว่าเป็นโครงการที่ดี เพราะ
เราเชื่อมั่นว่าเรื่องนี้มันจะทำให้สังคมของเรามีความยั่งยืนอย่างแท้จริง
ที่ผ่านมาโครงการนี้ก็ช่วยเปลี่ยนแปลงตัวบริษัทค่อนข้างเยอะ บริษัทเรา

อยู่มา 80 ปี ก็จะมีคนหลายรุ่นเข้ามาอยู่รวมกันทั้งรุ่นเก่าแก่อายุงาน 40-50 ปี กับรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ได้เรียนหนังสือมาบ้างและที่ไม่ได้เรียนหนังสือมาบ้าง โครงการนี้มาสามารถทำให้คนทุกรุ่นหลอมรวมเป็นเนื้อเดียวกันได้ คนรุ่นเก่าที่เติบโตมากับระบบเก่าแก่ กับสังคมการเกษตรก็จะเน้นทำตามคำสั่งเป็นหลัก เดียวนี้เขากลับดูมีชีวิตชีวายิ่งขึ้น และสามารถที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ด้วยตัวเอง หรือร่วมกับทีมงานช่วยกันสร้างสรรค์อะไรใหม่ๆ ขึ้นมาได้ค่อนข้างดีก็เท่ากับว่ามันเหมือนกับการทำให้ไร่ก้านจลสดใสนั้นมาอีกครั้งหนุ่มขึ้นมาอีกครั้งนี่

สำหรับอนาคตโครงการนี้เราจะดำเนินการต่อ และในระยะเวลาอันสั้น 1-3 ปีนี้ สิ่งที่ผมอยากจะปรับปรุงแก้ไข คือ จะเน้นไปในเรื่องของการเงินพนักงานก่อน โดยการเปิดช่องทางที่จะให้พนักงานมีรายได้หลายช่องทางมากขึ้นช่วยให้เขามีรายได้เสริม มีฐานะการเงินเขาดีขึ้น แต่ก่อนที่ไปถึงขั้นตอนนั้น เราจะต้องเน้นการให้เขามีความรู้เกี่ยวกับการเงินก่อน เราก็หวังว่าสุขภาพด้านการเงินของพนักงานน่าจะดีขึ้น และมีติด้านการเงินเขาดีแล้วน่าจะส่งผลต่อมิติอื่นๆ ด้วยเช่นกัน



แผนการทำงานสู่อนาคต แยกเป็น 2 ส่วน

1. ส่วนธุรกิจ เรามีแผนระยะยาวอยู่แล้ว คือ ไร่ก้านันจุล 2025 เราจะมีการวางเป้าหมายว่า เราจะอยู่ที่จุดไหน อย่างไร ในแต่ละส่วนต้องทำอะไรบ้าง

2. ส่วนบุคลากร ไร่ก้านันจุลเราอยู่กันเหมือนคนในครอบครัว เรามีระบบที่จะสร้างให้พนักงานมีความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีระบบที่จะแบ่งปันผลประโยชน์ ผลกำไรให้กับพนักงาน ผลประโยชน์ที่ว่าไม่ใช่โบนัสแต่จะลงลึกกว่านั้น เพราะพนักงานจะได้รับรู้ด้วยว่าผลประโยชน์ของบริษัทเป็นอย่างไรบ้าง ยอดขายเป็นอย่างไร กำไรเป็นอย่างไร ตรงไหนที่ดีแล้วตรงไหนยังไม่ดีต้องแก้ไข เรื่องเหล่านี้เขาจะรู้ด้วยเหมือนเขาเป็นผู้ถือหุ้นแต่ที่ผ่านมาเขาเป็นผู้ถือหุ้นในเชิงพฤตินัยเท่านั้น ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนโครงสร้างของบริษัทเพื่ออนาคตข้างหน้าสามารถที่จะแบ่งหุ้นให้กับพนักงานได้จริงๆ ฉะนั้นเขาจะต้องเป็นหุ้นส่วนกับเราทั้งในเชิงพฤตินัยและนิตินัย

การพัฒนาทักษะ และคุณภาพของพนักงาน

ทิศทางที่เราจะต้องทำเป็นลำดับแรก คือ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน โดยเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วย 3-5 ปีที่ผ่านมาเราก็ทำอยู่เรื่อยๆ แต่เป็นระบบ top down กล่าวคือ ตัวผมเองไปเห็นอะไรที่ดีดีมาก็จะมาสั่งให้เขาทำ เช่น การจัดการเรื่องเอกสาร (E-document) ผ่านระบบออนไลน์ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ ประสิทธิภาพงานดีขึ้น รวดเร็วขึ้น และเอกสารไม่ตกหล่น ปัจจุบันสิ่งที่เรากำลังทำอยู่ก็คือ สร้าง application ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร 5,000 ราย เช่นนี้ อนาคตมองว่าถ้าใช้ระบบ top-down เหมือนเดิม เช่น ผลลัพธ์ที่ได้มันอาจจะเข้าไปแล้ว ต้องเปลี่ยนมาเป็นระบบ bottom up โดยการหาคนเข้ามาช่วย และหาความต้องการ หรือความเป็นไปได้จริงๆ จากข้างล่างว่าเทคโนโลยีน่าจะมาช่วยในเพิ่มความสามารถ และประสิทธิภาพ

ของพนักงานได้อย่างไรแล้วเราสามารถยกทั้งระบบเข้ามาใช้ได้เลยจะประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนมากกว่า

ไวก้านันจุล เรามีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคนมาโดยตลอด และจะเรียกใช้คนในก่อนคนนอกเสมอ แต่ทั้งนี้เราก็มไม่ได้ปฏิเสธการเปิดรับวิธีการหรือวิชาการจากภายนอกแต่อย่างใด ส่วนใหญ่เราจะใช้ระบบการส่งไปเรียน หรือว่าการใช้ที่ปรึกษาจากภายนอก พยายามกระตุ้นให้พนักงานมีความเข้าใจว่าโลกสมัยใหม่ถ้าคุณจะมีชีวิตอยู่ได้ คุณจะต้องเรียนรู้เพื่อต่อชีวิต คุณจะหยุดเรียนรู้ไม่ได้ เพราะเมื่อไหร่ที่คุณหยุดเรียนรู้คุณก็แย่เมื่อนั้น

โครงการ Happy Workplace ไวก้านันจุลเราขอยืนยันได้เลยว่ามันเป็นโครงการที่ดี ได้เปลี่ยนสังคมไวก้านันจุลอย่างชัดเจน และบริษัทได้ประโยชน์แน่นอน โครงการนี้ไม่ได้ลำบากฝ่ายบริหาร เพียงแต่สิ่งที่ฝ่ายบริหารจะต้องให้ก็คือ

- 1) ให้การสนับสนุน
- 2) ให้การอนุมัติ
- 3) ที่สำคัญจะต้องพนักงานเขาเป็นคนเล่น



ผู้บริหารต้องเก่งคิด วิเคราะห์ คนทำงานต้องเก่งทำ พร้อมพัฒนาเรียนรู้ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง



คุณธีระ ธนะกาญจนสุทธิ์

กรรมการบริหาร

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาราเรล จำกัด (มหาชน)

การปรับตัวสู่โลกอนาคตในยุค 2030 ของผู้ประกอบการ และคนทำงานเราจะต้องทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน สำหรับจุดแข็งของคนยุคใหม่ประกอบด้วย

1. เรื่องเทคโนโลยี คนรุ่นใหม่เขาจะมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ มีการปรับตัวเข้าสู่เทคโนโลยีได้รวดเร็วกว่าคนยุคก่อนหน้านี้

2. เรื่องความมุ่งมั่น เรามีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในประเด็นนั้นๆ และมีความรักอิสระที่จะทำงานในประเด็นนั้นๆ อย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เช่นกัน
ส่วนจุดอ่อนก็อาจจะต้องเน้นในเรื่องของการมีทักษะที่หลากหลาย รวมทั้งการสร้างการรับผิดชอบต่อ และความมีวินัยในการทำงานมากกว่านี้



“ผู้ประกอบการควรจะต้องเข้าใจถึงจุดแข็ง แล้วสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ สามารถทำงานตรงไหนก็ได้ไม่จำเป็นต้องอยู่ในออฟฟิศ หรือในโรงงานเท่านั้น ขณะเดียวกันควรมีหลักสูตรต่างๆ เพื่อการพัฒนาทั้งความรับผิดชอบต่อ วินัย รวมทั้งทักษะต่างๆ ไปพร้อมๆ กัน”



ความคิดต่างย่อมไม่ผิด
แต่ถ้าคิดแบบมีทิศทาง
และมีเป้าหมายเดียวกัน
ผลลัพธ์มัน คือ **สุขมากขึ้น**



คุณพัริช เอื้ออำพน

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)
บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด

การทำงานถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมเกิดจากการที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข นั่นเองความสุขภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด เราพยายามมองหากิจกรรมที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืนร่วมกัน

การทำ Happy Workplace ต้องเริ่มต้นจากนิยามความสุขขององค์กรของคุณเป็นอย่างไร สำหรับคิงบางกอกนิยามความสุขเรา คือ

- 1) องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 2) เพื่อนร่วมงานดี
- 3) หัวหน้างานดี

จากนิยามความองค์กรดังกล่าวที่เรามั่นใจว่านี่คือสิ่งที่จะนำพาเราไปสู่ความสุขที่ยั่งยืน แท้จริงแล้วถึงได้รู้ว่าเป้าหมายองค์กรกับพนักงานไปคนละทิศทางเราเดินมาผิดทาง ความจริงถูกตีแผ่เมื่อครั้งที่เราได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace Upgrade นั่นเอง จากนั้นเราได้รู้ว่าสิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การตั้งเป้าหมายองค์กร กับเป้าหมายของพนักงานให้มันไปในทิศทางเดียวกัน

ผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace Upgrade ที่เด่นชัด คือ เรื่องการประชุม (Morning Meeting) กล่าวคือ ก่อนนี้การประชุมเราจะใช้เวลา 3-4 ชั่วโมง แต่พอได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace Upgrade เราใช้เวลาประชุมแค่ 1 นาที เท่านั้น ทั้งเกิดจากการที่พนักงานเรารู้ว่าเป้าหมาย และหน้าที่ตัวเองว่าจะต้องทำอะไร เมื่อเรามีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันแล้วการทำงานก็มีความสุขมากขึ้นครับ

กฎกติกาที่ใช้ในการประชุม Morning Meeting ประกอบด้วย

- ข้อที่ 1 ต้องรู้ว่าเป้าหมายของเราคืออะไร
- ข้อที่ 2 เราทำได้ตามเป้าหมายนั้นหรือไม่
- ข้อที่ 3 มีปัญหาอุปสรรคอะไรที่เกิดขึ้น
- ข้อที่ 4 เราต้องการให้ใครช่วย
- ข้อที่ 5 การขอบคุณ และขอโทษ

โครงการ Happy Workplace Upgrade จะมุ่งเน้นความสุขในงาน ส่งผลให้พฤติกรรมส่วนตัวของพนักงานเปลี่ยนไป ดังนี้

- 1) ด้านการสื่อสาร เรื่องนี้มีประสิทธิภาพมากเพราะเราทุกคนเน้นไปที่เป้าหมายร่วม ทำให้เรามุ่งไปที่ประเด็น และแก้ไขตรงจุดมากขึ้น

2) ด้านพฤติกรรม เช่น เรื่องการหารายได้เสริม (Happy Money) ผมมองว่าในเมื่อเรามีสินค้า (Product) ของเราเองอยู่แล้ว ทำไมพนักงานจะต้องออกไปทำงานข้างนอกอีก เลยจัดกิจกรรมให้พนักงานทุกคนสามารถเข้ามาขายของ โดยให้พนักงานเอาสินค้าในบริษัทเราออกไปขายเขาก็ได้เงินจริงๆ และบริษัทเองก็ได้ระบายสินค้าในคลัง ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย เห็นว่าพนักงานกล้าที่จะขายของ กล้าพูด กล้าคิด กล้าแสดงออก

ผู้บริหารองค์กรจะต้องบรรจุ Happy Workplace เข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ จะต้องอยู่ใน Vision & Mission ของบริษัทให้ชัดเจน เพราะ Happy Workplace คือ รากฐานสำคัญของการทำงาน โดยเฉพาะบริษัทที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการทำ 5ส. และ Kaizen

อนาคตกับทิศทางการสุของค์กร

สิ่งแรกที่ผมจะทำ คือจะเอา Happy Workplace เข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร และ Happy Workplace มันจะต้องถูกรวมอยู่ในงาน ถูกรวมอยู่ในความคิดของพนักงาน และความคิดที่จะตรงกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่



1) Positive Attitude คือ จะต้องมีความทัศนคติเชิงบวก เพราะเวลาที่พูดคุยกันมันถึงจะมีขวัญ และกำลังใจ

2) ความซื่อสัตย์ เมื่อพนักงานรักษาคำพูด พูดสิ่งใดทำสิ่งนั้น มันถึงจะเกิดวินัย เกิดมาตรฐาน

3) Kemba (เกมบะ) ในภาษาญี่ปุ่น หมายถึง สถานที่จริง ในมุมมองของผม คือ ข้อมูลจริง และสถานที่จริง ถ้าเราใช้ข้อมูลจริงในการทำงาน จะทำให้งานประสิทธิภาพ พนักงานทำงานได้รวดเร็ว ผลงานเกิด และพนักงานก็มีสุข

“อนาคตผมบอกได้เลยว่า Happy Workplace มันเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ถ้ามันผูกเข้าไปเรียบร้อยแล้วการทำงานใดก็ตามที่เกี่ยวกับ Happy Workplace มันไม่ใช่สิ่งที่จะต้องทำเสริม ทำเพิ่ม แต่มันเป็นงานประจำวันที่เราต้องทำอยู่แล้ว ใครที่ยังไม่เคยทำ Happy Workplace ท่านอยากให้องค์กรท่านมีความสุขหรือเปล่าครับ นอกจากสุขแล้วคุณยังจะได้เครือข่าย ได้พรรคพวกที่จะเข้ามาแบ่งปันเรื่องราว แบ่งปันตัวอย่างดีๆ สิ่งที่สำคัญขององค์กรของท่านจะมีกำไรเพิ่มขึ้น และพนักงานมีความสุขแน่นอนครับ”



อยากเห็นความเก่งของคนต้องมี
เวทีให้เขาได้แสดง อยากเห็นผลลัพธ์
องค์กรเปลี่ยนแปลง ต้องให้ใจกันและกัน
ไม่มีความสุขใดเทียบเท่าสุขที่เกิดจาก
ความเจ๋งของตัวเอง



คุณพิชฎภูมิ เอื้ออำพน
รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด

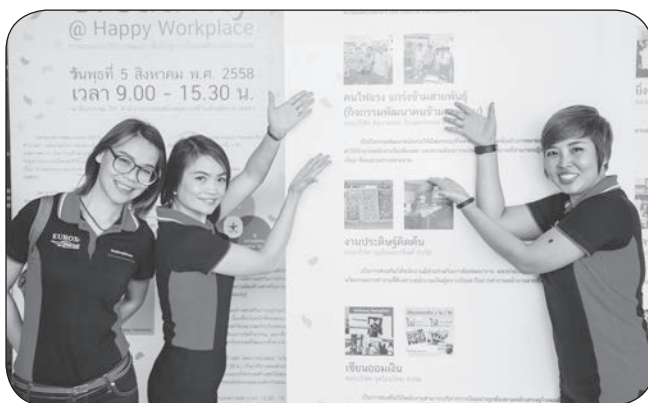
โครงการ Upgrading ช่วยให้พนักงาน และบริษัทเราเจริญก้าวหน้า
เป็นโครงการที่มุ่งเน้นให้คนมีความสุขในงาน ซึ่งมันตรงกับวัฒนธรรม และ
เป้าหมายองค์กรเราที่จะเป็นเพื่อนแท้ช่วง สิ่งที่ได้จากโครงการนี้มันยิ่งกว่าที่
เราคาดหวังเสียอีก ทั้งคำแนะนำ การ Training และอีกหลายอย่างที่เราไม่รู้
อีกหลายสิ่งที่เราไม่มีมุมมองแคบๆ แต่พอมีทีม SHARE เข้ามามันทำให้เรา

มองเห็นจุดอ่อน แนวคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิมๆ วิธีการปฏิบัติงาน และโครงการต่างๆ ที่บริษัทเราเจริญก้าวหน้าก็เกิดจากโครงการ Happy Workplace

พนักงานเราส่วนใหญ่เขามีความคิดที่สร้างสรรค์ มีไอเดียดีดี แต่เราไม่มีเวทีให้เขาได้แสดงฝีมือ พอเรามีโครงการ Kaizen เข้ามาไอเดียต่างๆ ก็พุ่งพรูออกมาอย่างล้นหลาม ไอเดียเหล่านี้เข้ามาช่วยพัฒนากระบวนการทำงานของเราได้ค่อนข้างเยอะ การทำงานง่ายขึ้น ส่งผลให้ทุกคนมีความสุขมากขึ้น บริษัทมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเราไม่ได้คิดว่าการทำงานหลายๆ อย่างมันจะมีวิธีการทำที่ง่ายกว่านี้ได้ เช่น เรื่องงานขาย แทนที่เราจะให้แผนก Sale เขาขายคนเดียว กลับมาเป็นพนักงานทุกคนสามารถขายของได้ สิ่งที่ทำนั้นมันส่งผลให้พนักงานมีรายได้เพิ่ม และบริษัทก็ได้ระบายของออกได้ไวขึ้น และโครงการ KBI Market เป็นการส่งเสริมให้พนักงานนำเอาสินค้าของตัวเองเข้ามาขายทางกลุ่มไลน์ ส่งผลให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ทุกคนยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริงมากขึ้น เพราะว่าสิ่งเหล่านี้มันสามารถแก้ปัญหาทางการเงิน Happy Workplace ช่วยสะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนว่าทุกคนมีความสามารถอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าเราจะต้องจัดเวทีเพื่อให้เขาได้แสดงออก



บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จะเน้นเรื่อง “การเป็นเพื่อนแท้ช่าง” แต่ก่อนการที่จะเป็นเพื่อนแท้ช่างได้นั้นมันจะต้องเป็นเพื่อนแท้กับพนักงานให้ได้ก่อน และการที่จะเป็นเพื่อนแท้พนักงานได้นั้นมันจะต้องเริ่มต้นด้วยการให้ใจ เราต้องรักพนักงานเหมือนพี่น้อง เหมือนครอบครัว เหมือนบ้านเดียวกัน ดังนั้น เราต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้พี่น้องเรามีความสุขมากที่สุดแล้วจะหาอย่างไรที่จะทำให้พี่น้องเรามีความสุขมากที่สุดเราก็จำเป็นที่จะต้องเอาใจใส่เขา ดูแลเขา



มุมมองอนาคตเทคโนโลยี คน กังงาน

เรามี Happy Workplace มา 3 ปีแล้ว การที่จะมีเทคโนโลยีเข้ามา ยิ่งแล้วคนก็ยังคงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบริษัท ยิ่งมีเทคโนโลยีมา คนยิ่งโยยหาความอยากสัมผัส ใจต่อใจ การเผชิญหน้าคนต่อคนมากขึ้น ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนไปอย่างไรก็ตามเราก็รักพนักงานเป็นทีมงานเดียวกัน เพียงแต่เราได้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการสื่อสาร ซึ่งมันจะช่วยลดความยากลำบากของพนักงาน ถือเป็นเครื่องมือหลักอันจำเป็นที่ต้องใช้ เมื่อเราสามารถลดความเหนื่อยของพนักงานได้ การทำงานมันก็จะมีประสิทธิภาพคนก็มีความสุขมากขึ้น

หลายๆ องค์กรอาจจะมองว่าองค์กรตัวเองเล็กไป หรือใหญ่ไป ไม่เหมาะกับการที่จะเอากระบวนการ Happy Workplace เข้ามาใช้ เช่นนี้ ถ้าเรามัวแต่คิดว่าเล็ก หรือใหญ่เราก็จะทำอะไรไม่ได้เลย อยากให้มองว่า ต่อให้เป็นองค์กรเล็กเราก็อบอุ่นกันได้ เราก็พัฒนากันได้อย่างเป็นครอบครัว ถ้าองค์กรใหญ่ก็ยิ่งต้องพัฒนากันให้ยิ่งใหญ่ระดับประเทศกันไปเลย Happy Workplace มันทำให้เราได้อะไรมากกว่าที่คิด ทำให้บรรยากาศในที่ทำงาน เยี่ยมไปด้วยเสียงหัวเราะ มีความสุข ผลลัพธ์ของบริษัทเพิ่มขึ้น

“Happy Workplace มันสอนให้เราอย่าไปยึดติดกรอบเดิมๆ ให้เรา คิดถึงสิ่งที่จะช่วยมุ่งไปข้างหน้าได้อย่างมีความสุขที่สุด Happy Workplace มันมุ่งเน้นไปที่ความสุขของการทำงาน ซึ่งความสุขในงานมันเป็นความสุข ที่สุดยอดแล้ว ไม่มีสุขใดเท่าความสุขที่ได้มาจากความสำเร็จ ความสุขที่ได้ เป็นตัวตนของตัวเอง ความสุขที่แสดงออกถึงความเก่งของเราเอง นั่นคือ ที่สุดแล้ว”



**ความหลากหลายของคน ต่างที่มา
ต่างเผ่าพันธุ์ แต่ถ้าเขามีความรัก
มีความเข้าใจในการเป็นครอบครัวเดียวกัน
อะไรก็จะมาทะลายเป้าหมายความสำเร็จ
ของครอบครัวเขาไม่ได้**



คุณนิคม สุขมารก
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

หัวใจสำคัญของการทำงาน คือ “คนงาน” พนักงานที่เข้ามาต่างก็มี
ความหลากหลายทางความคิด เชื้อชาติ และวัฒนธรรม พอเข้ามาแล้วทุกคน
คือ “ครอบครัวเดียวกัน” แต่ก็ยังหนีไม่พ้นกับปัญหาที่เกี่ยวกับคนอยู่ดี หลัง
จากที่ได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มันทำให้คนที่หลากหลาย

ครอบครัวกลายเป็นครอบครัวเดียวกันได้จริงๆ คำถามแรก คือ จะทำอะไร เพื่อที่จะปรับความคิดของแต่ละคนให้มันมีความสุขในการทำงานให้ได้ ผม ก็ไม่คิดว่ามันจะประสบความสำเร็จได้เท่านี้ เนื่องจาก “คน” มันไม่ได้แก้กัน ง่ายๆ และมันไม่ใช่แค่เพียงด้านใดด้านหนึ่งแต่มันจะต้องแก้ให้ครบทั้ง 8 ด้าน หรือ Happy 8 เหตุนี้เราจึงได้สร้างกิจกรรมขึ้นในองค์กร จากกิจกรรมเหล่านั้ มันทำให้คนเราได้ปรับจูนเข้าหากัน มันสามารถเปลี่ยนความคิดของคน ได้บางคน (ส่วนใหญ่) สำหรับคนที่สามารถเปลี่ยนความคิดของตัวเอง เปลี่ยน ทัศนคติของตัวเองได้นั้นมันทำให้เราทราบว่า แท้จริงแล้วพวกเขายังมีความ รู้ มีความสามารถอีกเยอะที่เขายังไม่ได้แสดงออกมา เพื่อที่จะช่วยส่งเสริม ด้านธุรกิจ มุมมองทั้งหมดเกิดจากโครงการ Happy Workplace

อนาคตเส้นทางที่บริษัทเราจะเดินไปนั้นโดยจะมุ่งเน้นการพัฒนา “คน” เป็นหลัก เนื่องจากยุคใหม่ที่กำลังจะเข้ามามีทั้งพวกเครื่องจักร Artificial Intelligence (AI) ถ้าคนเรายังไม่มีการพัฒนาเหมือนกับที่ Happy Workplace เข้ามาพัฒนาให้กับเราแล้วนั้น ครั้นถึงยุคที่ Artificial Intelligence (AI) เข้ามา ดังคำกล่าวที่ว่า “**เครื่องจักรเข้ามาแล้วคนก็จะลดน้อยลง**” แต่ผมมองต่างการที่เราจะต้องอยู่เหนือกว่าเครื่องจักรนั้น คนต่างหากที่จะต้องควบคุมเครื่องจักรนั้นให้ได้ เพราะเครื่องจักรมันไม่มี



ความคิดแต่คนมีความคิด เครื่องจักรมันไม่รู้จักขนาด และเราก็ไม่สามารถควบคุมให้ขนาดของผลิตภัณฑ์มีขนาดที่เท่าเทียมกันได้ทุกชิ้น เพราะฉะนั้น เครื่องจักรมันทดแทนเราไม่ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์

“สมัยก่อนการอยู่ร่วมกับคนงานไม่รู้ว่าจะรักเขาอย่างไร รู้จักแต่เพียงว่าจะทำอะไรให้เขามารักเราเท่านั้น แต่ ณ ตอนนี้อยู่แล้วที่เราจะต้องเริ่มรักเขาก่อน เพื่อให้เขากลับมารักเรานั้นถึงจะเป็นความรักที่ยั่งยืน แนวคิดนี้ผมได้มาจากโครงการ Happy Workplace นี้ละครับ”



การเปลี่ยนแปลงใด ก็ไม่น่ากลัว...เท่ากับ การเปลี่ยนแปลงคน!



คุณปัทมา สุขมารท
รองกรรมการผู้จัดการ
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

เดิมที่ฟาร์มไก่ดำเรามีความตั้งใจที่จะทำให้คนในองค์กรเราเป็น “ครอบครัวเดียวกัน” อยู่แล้ว ได้ดูแลคนในองค์กรมาระยะหนึ่ง แต่เรื่องกระบวนการ และวิธีการอาจจะยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เนื่องจากไม่มีการวัดผล แต่พอได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มันสามารถพัฒนาคน เสริมสร้างทักษะของคน และช่วยเพิ่มทักษะในงานได้

สิ่งที่ได้ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงของ “คน” กล่าวคือ พนักงานได้เปลี่ยนความคิด และพัฒนาตัวเองเพื่อให้องค์กรมีความสุขร่วมกัน ซึ่งมันได้ประโยชน์ทั้งมุมมองของพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กร ทั้งหมดมันเริ่มเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถึงแม้มันอาจจะยังไม่สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์แต่เมื่อทุกคนลงเรือลำเดียวกันแล้วก็ต้องมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันให้ได้นั่นเอง



อนาคตไม่ว่าอะไรจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม แต่ “คน” มันคือจุดเริ่มต้นไม่ว่าจะมีนวัตกรรมใดๆ ก็แล้วแต่มันก็ล้วนเกิดคน เกิดจากความคิดของคนทั้งสิ้น เราหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเอานวัตกรรมใหม่ๆ เหล่านั้นเข้ามาช่วย แต่จะหาอะไรที่จะทำให้อคนของเราอยู่เหนือนวัตกรรมนั้น และจะต้องพัฒนาคนขึ้นมาเพื่อให้เขามีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมนวัตกรรมเหล่านั้นให้ได้ นวัตกรรมให้ถือว่าเป็นสิ่งที่เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระ หรือเข้ามาช่วยสร้างผลประกอบการให้ดีขึ้น แต่มันอาจจะไม่ใช่ทั้งหมดเราอาจจะไม่ต้องกังวลกับมันมากแต่เราจะใช้วิธีการเน้นพัฒนาคนมากกว่า ยุคอนาคตเราจะต้องเดินไปด้วยกันทุกคน และดิจิทัล เมื่อคนมีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นก็จะออกมาดีมันถึงจะยั่งยืน และมีความสุขไปด้วยกัน

โครงการ Happy Workplace ถ้าเราทำอย่างต่อเนื่องมันจะส่งผลให้เกิดความสุขทั้งคน และความสุขทั้งงานทุกอย่างมันถึงจะลงตัว โครงการนี้เป็นโครงการที่ดีสามารถเติมพลังของทั้งตัวเราเอง ตัวผู้บริหาร ตัวพนักงาน มันทำให้ทางเดินขององค์กรนั้นสำเร็จ และสามารถเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

“อะไรก็ตามที่จะเกิดเปลี่ยนแปลงเราไม่กังวล สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การเปลี่ยนคน การที่ฝึกให้คนเราเป็นคนเก่ง พร้อมเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนผ่านของโลกนี้ต่างหากคือสิ่งที่ท้าทาย และน่าจดจำ เช่นนี้แล้ว อะไรก็มาทดแทนคนไม่ได้”



รู้อะไรก็ไม่รู้วิชา

โดยเฉพาะเทคโนโลยีถือว่าสำคัญ
ต่อการทำธุรกิจ ยิ่งต้องรู้ให้ได้ และใช้ให้เป็น
อุปสรรคที่เห็นจะเป็นเรื่องเล็กน้อยที่



คุณปัทมา ธีระนริ

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด

บริษัท เอส เอ็น พี ฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด เป็นบริษัทที่ต่อยอดจาก
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด เราเป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นมาใหม่ยาก
จะปูรากฐาน หรือวัฒนธรรมองค์กรในพื้นฐานของคำว่า “Happy” คือ
สุขทั้งพนักงาน สุขทั้งองค์กร รวมถึงสิ่งแวดล้อมชุมชนรอบข้าง สิ่งที่ได้รับ

จากโครงการ Happy Workplace คือ ได้หลักการ แนวคิด มันส่งผลต่อพลังงานด้านบวกให้กับองค์กร ถึงแม้เราจะยังไม่ได้มีการวัดผลในเชิงตัวเลขก็ตาม เพียงแค่เราวัดจากความรู้สึกตัวเองว่าพนักงานมีความสุขยิ่งขึ้น สิ่งที่เขาทำมันอาจดูเหมือนว่าองค์กรไม่ได้อะไรคืนกลับมาเลยแต่อย่างน้อย Productivity มันเพิ่มขึ้นจริงกับจำนวนพนักงานที่มีเท่าเดิม แค่นี้ก็พิสูจน์ได้แล้วว่าคนเราสุขที่จะทำถือเป็นจุดเริ่มต้นเล็กๆ ที่น่าพอใจ

ต่อไปในยุค 2030 โครงการ Happy Workplace คือ สิ่งที่จะทำให้องค์กรเราเข้มแข็ง ทำให้พนักงานสามารถก้าวทันโลกไอที เราอยากให้เรา รู้จักไอทีมากยิ่งขึ้น มีการคิดวิเคราะห์ และใช้เขาให้เป็น Artificial Intelligence (AI) ที่จะเข้ามาในอนาคตอันใกล้มันจะเป็นเหมือนมิดสองคม ดังนั้น เขาจะต้องเข้าใจถึงวิธีการใช้อย่างถ่องแท้ เราหลีกเลี่ยงมันไม่ได้แต่เราจะใช้ชีวิตควบคู่ไปกับไอทีได้อย่างไร นั่นคือคำตอบว่า Happy Workplace จะเข้าไปช่วยทีมงานเราให้มีศักยภาพทั้ง 8 ด้าน อย่างน้อยที่สุดต้องได้เรื่อง Happy Brain (การใฝ่เรียนรู้) ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะสิ่งที่ไอทีทำไม่ได้ คือ รายละเอียด ฉะนั้น คนคือปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่จะต้องพัฒนาด้านการเรียนรู้สู่ความสามารถศักยภาพในตัวเอง เพื่อต่อยอดกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเข้ามาให้ได้ดังคำกล่าวที่ว่า “ตามเขาให้ทัน ใช้เขาให้เป็น”



“โครงการ Happy Workplace เป็นโครงการที่ดีมาก มันเหมือนการพลิกฟื้นให้ชีวิตใหม่กับพนักงาน กับผู้บริหาร กับทีมงาน รวมถึงส่งเสริมให้คุณภาพขององค์กรดีขึ้น ทำให้พนักงานมีความคิด มีการเจรจาต่อรอง มีทีมเวิร์ค และมีอะไรอีกมากมายที่ไอทีทำไม่ได้ นี่คือนสิ่งที่ท้าทายว่าเราจะผ่านจุดนั้นไปได้อย่างไร”



เครื่องจักรมีความสำคัญมากกับธุรกิจ แต่ถ้าขาดคนควบคุม เครื่องจักรก็ไร้ประโยชน์



คุณเกียรติยศ วงศ์กิตติชัยกุล

กรรมการบริหาร

บริษัท เวิลด์เพ้นท์ จำกัด

11 ปี ข้างหน้าโลกแห่งธุรกิจเปลี่ยนกับสิ่งที่คุณจะต้องเตรียมสู้กับมัน สิ่งแรกที่น่าคิด คือ จะต้องให้พนักงานทำมาตรฐานการทำงาน หรือคู่มือการทำงาน ณ ปัจจุบันเวิลด์เพ้นท์เราก็ได้เริ่มทำบ้างแล้ว และถ้าทำสำเร็จ มันจะกลายเป็นคู่มือที่สามารถถ่ายทอดไปสู่รุ่นต่อไป หรือแม้กระทั่งสามารถใส่ข้อมูลเข้าไปในคอมพิวเตอร์แล้วให้หุ่นยนต์ทำงานแทนคนได้ คู่มือนี้เปรียบเหมือนการอัปเดตโปรแกรม ถ้าเป็นเช่นนี้ผมก็ไม่จำเป็นที่จะต้องรับ

ใครมาเพิ่มเพียงแต่จะต้องใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาช่วยคนที่มืออยู่ในการพัฒนาองค์กรจะดีกว่า การเข้ามาของเครื่องจักร หรือหุ่นยนต์ผมมองว่ามันไม่ใช่การ Disrupt แต่จะเข้ามาช่วย Develop มากกว่า เข้ามาช่วยให้งานที่คนต้องทำน้อยลง คนทำงานสบายขึ้น คนก็จะได้มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น การเข้ามาของเครื่องจักรเหล่านี้มันจะสอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบันของโลกที่จะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ คนวัยทำงานน้อยลง เช่นนี้ เป็นการดีที่จะนำเอาเทคโนโลยีเหล่านั้นเข้ามาช่วย

เทคโนโลยีจะมีความสำคัญมากเท่าไรก็ตามแต่คนก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เราจะต้องให้ความสนใจเป็นลำดับแรกเสมอ ต้องให้ความสำคัญของความ เป็นสังคม พยายามทำให้เขารู้ว่าเขาคือคนสำคัญสำหรับองค์กร ถ้าขาดเขา เครื่องจักรก็เดินไม่ได้ ถึงแม้หุ่นยนต์มันจะทำงานได้ดีแค่ไหน แต่ถ้าขาดคนที่ควบคุมเครื่องจักรก็ไร้ประโยชน์ ฉะนั้น นโยบายอีก 10 ปีข้างหน้า เวลัดเฟ้นท์ เราจะต้องร่วมมือกันทั้งคน และเครื่องจักร เพื่อสร้างคนให้มีความสุข สร้างสังคมให้มีความสุขเจริญก้าวหน้า ไปพร้อมๆ กับการสร้างประเทศไทยให้มีความสุขไปด้วยกัน



Happy Workplace กับการพัฒนาคนเวิร์ลด์เฟ้นท์ ในอนาคตเราจะต้องให้คนมองเห็นประโยชน์ของสิ่งที่จะเข้ามาใหม่ ให้ความรู้ เพิ่มทักษะการใช้งานให้กับคนเพื่อการทำงานจะได้ราบรื่น ผมเชื่อว่าการทำงานที่มีความสุขที่สุด คือ การทำงานที่ราบรื่น ยิ่งถ้ามีเทคโนโลยีเข้ามาสิ่งที่มีประโยชน์มากๆ คือ คนจะได้ไม่ต้องเหนื่อย ไม่ต้องทนร้อนในไลน์การผลิต ไม่ต้องยกของหนัก มองว่าเทคโนโลยีมันไม่ได้เข้ามาทำให้งานหายไปจนถึงขั้นไล่คนออก กลับกันมันช่วยให้องค์กรประหยัดคน ประหยัดแรงงาน และคนมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ผลลัพธ์ที่เราจะเห็นได้อย่างชัดเจน คือ ตัวคนทำงานมีรายได้มากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้คนเหล่านั้นได้เห็นคุณค่า และความสามารถในตัวเอง มันสามารถอัปเดตความคิด (Mine set) ในตัวเองได้เป็นอย่างดี

องค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก หรือใหญ่อยากจะให้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เพราะมันจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานมันราบรื่น Productivity ก็เพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีความสุของค์กรก็เป็นสุข ต่อให้ทุกข์เกิดขึ้นภายในองค์กรก็ตามโครงการนี้สอนให้เรารู้ถึงแนวทางในการแก้ไขทุกขนั้นอย่างเป็นระบบ โดยประกาศออกมาเป็นเชิงนโยบาย เช่นนี้จะทำให้คนทำงานอยู่กับเราได้นาน และพร้อมที่จะส่งมอบสิ่งที่ดีดี พร้อมส่งมอบความสุขให้สังคมได้มากยิ่งขึ้น



ความยั่งยืนของธุรกิจไม่ได้อยู่ที่
รายได้ หรือกำไรที่เติบโต แต่มันอยู่ที่ว่า
คุณมีคนดี คนเก่งแล้วหรือยัง และ
สิ่งสำคัญที่สุด คือ **คุณจะบริหารจัดการ
อย่างไรเพื่อให้คนเหล่านี้อยู่กับ
องค์กรตลอดไป**



บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์คอนซัลแตนท์ จำกัด
Vet Products & Consultant Co.,Ltd.

อ.สพ.รณิษฐ์ ชีวะผลาบูรณ์

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด



จากคำกล่าวที่ว่า “คนที่อยู่ได้บนโลกใบนี้ไม่ใช่คนที่ฉลาดที่สุด
หรือไม่ใช่คนที่แข็งแรงที่สุด แต่ต้องเป็นคนที่มีการปรับตัวได้ดีที่สุด” และ
“Change before have to” หมายถึง คนจะต้องรู้จักปรับเปลี่ยน
ไม่เช่นนั้นแล้วคุณจะถูกเปลี่ยน ในอนาคตอันใกล้เข้ามานี้โลกมันเปลี่ยนไป
เยอะมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งเรื่องของไอที สังเกตได้ว่าปัจจุบันดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาททั้งใน
ภาคส่วนธุรกิจ และส่วนตัว บางองค์กรที่เขามีอายุมาเป็นร้อยๆ ปีก็อาจจะ
ต้องถูกไอทีกลืนกินเข้าไป คำถามว่าทำไมถึงถูกกลืน คำตอบ คือ เพราะ
องค์กรเหล่านั้นยังยึดติดกับกลยุทธ์ หรือความสำเร็จในอดีต และไม่ยอม

เปลี่ยนแปลง ไม่มีการอัพเกรดโมเดลธุรกิจให้เป็นไปกลไกตามการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกนั่นเอง เช่น บริษัท โกดักฯ ถือว่าเป็นบริษัทฟิล์มยักษ์ใหญ่ที่สุดของโลก ณ วันนี้เห็นได้ชัดว่าโกดักได้หายไปแล้ว แต่ทำไมบริษัท พูจิ ยังอยู่ได้ คำตอบ คือ เพราะ บริษัท พูจิ เขามีการปรับเปลี่ยนโมเดล หรือโปรดักส์ใหม่ทั้งหมด กล่าวคือ การนำธุรกิจเรื่องของฟิล์มมาใช้ในธุรกิจเครื่องสำอาง เป็นต้น

เมื่อโลกจะมีการเปลี่ยนแปลงแล้วธุรกิจจะต้องเปลี่ยนอะไรบ้างแน่นอนว่าเราจะต้องเปลี่ยน Business Model ใหม่ เนื่องจาก Business Model เดิมอาจจะไม่สอดคล้อง หรือไม่เหมาะสมกับความเป็นปัจจุบัน เราจะต้องมีการทำ Vision ใหม่ที่ว่า **“เราจะต้องเป็นผู้นำ เป็นบริษัทชั้นนำทางด้านสุขภาพสัตว์ที่มีนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในเอเชียปี 2567”** เมื่อมี Vision ที่ชัดเจนแล้ว Mission จะต้องตอบโจทย์ต่อ Vision นั้นด้วย ดังนั้น เราจะต้องเรียนรู้ในเรื่องของ Quality, Standard, นวัตกรรม, การสร้างแบรนด์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเน้นในเรื่องของความยั่งยืนแล้วอะไรที่จะทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืนสูงสุด คำตอบ คือ **“คน”** เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรมักจะพยายามสร้างคนให้เป็นคนเก่ง โดยการรับคนที่เก่งเข้ามาทำงาน อยากสร้างคนให้เป็นคนดีก็จะรับคนดีๆ เข้ามาทำงาน แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นคือจะทำอะไรที่จะให้คนเก่ง และคนดีเหล่านั้นเขาอยู่กับองค์กรเราในระยะยาว นั้นถึงจะหมายถึงความยั่งยืน ฉะนั้น การที่จะทำให้ทั้งคนเก่ง และคนดีอยู่กับองค์กรในระยะยาวเขาจะต้องมีความสุขก่อน จึงเป็นที่มาว่าจำเป็นต้องมีโครงการ Happy Workplace นั้นเอง

โครงการ Happy Workplace เป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่เข้ามาช่วยทำให้หน่วยงานเราต่างก็มีความสุข โดยผ่านกระบวนการ (Process) ผ่าน Activity ต่างๆ ที่สามารถตอบโจทย์ สามารถวัดผลเป็นวิทยาศาสตร์ได้ ณ วันนี้เวทีโปรดักส์ฯ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศได้นำเอาโครงการนี้



เข้ามาใช้ได้เพียง 2-3 เดือน แต่ผลลัพธ์ที่ได้มันค่อนข้างดีมาก มีผลลัพธ์ทางด้าน ROI เป็นตัวเลขจับต้องได้ชัดเจน ต้องบอกว่าตั้งแต่ได้นำโครงการ Happy Workplace จาก สสส. เข้ามาใช้ทำให้ชีวิตของคนทำงานมีความสุข กลายเป็น Balance of Life & Balance of Work อย่างแท้จริง

อนาคตการจะขับเคลื่อน Happy Workplace เราจะต้องประกอบด้วย

1. ทีมขับเคลื่อนจะต้องเป็นทีมที่ put a rise man to the rise job ไม่ว่าจะเป็นทีม Project Manager, Coach, Trainer และ Facilitator แต่ละทีมจะต้องใช้คนที่มีคุณสมบัติเฉพาะ คนเหล่านี้หลังจากที่เขาได้รับการฝึกอบรมความรู้จาก สสส. มาแล้ว เขาจะต้องนำกลับมาถ่ายทอดให้กับคนในองค์กรรุ่นสู่รุ่น

2. ต้องวัดให้ได้ว่าทุกข์ขององค์กรมันคืออะไร โดยผ่านเครื่องมือ Happinometer หรือ MapHR จากนั้นนำเอาทุกข์ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ และสุดท้ายค่อยคิดโครงการเพื่อการขับเคลื่อนตามลำดับ

3. Happy Work เราจะต้องดูว่า Pain point ของลูกค้ายามันคืออะไร ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ ลูกค้าภายนอก (คนที่ซื้อของกับเรา) กับลูกค้าภายใน (เพื่อนร่วมงานที่มีการติดต่อกัน) เช่นนี้ Pain point ของลูกค้าภายนอกก็คือ ผลกำไร ความมั่นใจ ต้องการความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น เช่น โครงการ BEL เป็นโครงการที่สร้างความพึงพอใจ หรือสร้างความประทับใจเหนือความคาดหวังของลูกค้า ทุกอย่างมันสามารถวัดผลได้จริงถึงจะเกิดความยั่งยืน



“เรื่องคนถือเป็นเรื่องที่สำคัญ การที่เราได้ทั้งคนดี และคนเก่งเข้ามาทำงานถือว่าเรามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าคนอื่น แต่การที่จะได้ทั้งคนดี คนเก่ง และที่สำคัญเขาสามารถทำงานร่วมกับเราแล้วมีความสุขได้นั้น สิ่งนี้ต่างหากที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ถ้าเราทำให้คน หรือพนักงานของเรามีความสุขเขาก็จะไปสร้างความสุขให้กับลูกค้า และเมื่อถึงตอนนั้นองค์กรก็จะมีสุขเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติครับ”



องค์กรที่เพิ่งเริ่มต้นขับเคลื่อน
โครงการ Happy Workplace
ความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่มีปริมาณ
คนเข้าร่วม แต่อยู่ที่ทำมันจริงจัง
และต่อเนื่อง แค่นี้ก็ถือเป็นก้าวแรก
ของความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่แล้ว



คุณวัลลภินทร์ เดวละกุล

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท อีซูซุกทมเซลส์ จำกัด

บริษัท อีซูซุกทมเซลส์ เรามีนโยบายที่อยากจะให้พนักงาน
มีความสุขอยู่แล้ว อีกทั้งให้เขาสามารถส่งต่อความสุขเหล่านั้นให้กับผู้อื่นได้
เช่น ลูกค้า ผู้มาใช้บริการในบริษัทเรา รวมไปถึงสังคมที่เราอยู่จะอย่างไร
เพื่อให้ประเทศไทยเราน่าอยู่นี้เป็น Mission ของเรา โครงการ Happy
Workplace เป็นโครงการที่เข้ามาช่วยทำให้ Mission เราเกิดความเป็น

ระบบ มีแบบแผน ตรงตามที่เราอยากจะก้าวเดินต่อไปได้อย่างลงตัวที่สุด ถือว่าโชคดีมากที่ได้เข้าร่วมกับโครงการ Happy Workplace เพราะทำให้เราได้เปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ การทำงานร่วมกันดีกว่าเดิม จากที่ผ่านมา เราได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงจากตัวบุคลากรหลายๆ คน บางคนต้องพูดได้เลยว่าเปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมือ ที่สำคัญมันทำให้เราได้เห็นถึงความใส่ใจ ความสนใจของพนักงานที่มีต่อโครงการนี้มากๆ เขาได้เปลี่ยนตัวเอง เปลี่ยนทัศนคติ มีมุมมองในการทำงาน มุมมองต่อผู้อื่น มุมมองต่อตัวเอง ที่จะรักจะดูแลตัวเอง และพร้อมที่จะส่งมอบความสุขนี้ให้กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความตั้งใจ รวมไปถึงลูกค้า และสังคม ถึงแม้ว่าสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด จะเกิดขึ้นกับจำนวนคนที่ไม่มากแต่ก็รู้สึกดีใจ และภูมิใจมากแล้วที่มีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นภายในองค์กรเรา

ผลการวัดความสุขด้วย Happinometer ครั้งที่ 2 นั้น ปรากฏว่ามีคนที่พนักงานยังไม่มีความสุข คือ Happy Money เราต้องคิดว่าเราจะทำอย่างไรที่จะให้พนักงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น เช่น การหารายได้เสริม การทำตลาดนัดออนไลน์ ตลาดนัดที่มีการซื้อขายกันเอง หรือจะเน้นเรื่องการให้เขารู้จักอดออม เพราะในสังคมปัจจุบันคนเราถ้าอยากได้อะไรก็มักจะไปซื้อมาเลย โดยที่ไม่ได้พิจารณาถึงศักยภาพ หรือขีดความสามารถของตัวเอง ด้วยเหตุผลข้างต้นเรามีการให้ความรู้แก่พนักงานว่า ถ้าอยากได้อะไรสักอย่างเราจะต้องรู้จักที่จะอดออมก่อน เมื่อมีเงินพร้อมแล้วค่อยไปใช้จ่ายในสิ่งที่เราอยากได้ จะดีกว่าการไปผ่อนแล้วจะต้องเป็นภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น นี่ก็เป็นแนวคิดตัวเองที่อยากจะให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ คงจะต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ในปีๆ หนึ่งคุณจะต้องตั้งเป้าหมายว่าคุณอยากได้อะไรบ้างอันถือเป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับตัวคุณเอง เช่น จะเป็นสิ่งของ การไปท่องเที่ยว การเอาไปลงทุน ฯลฯ เมื่อมีเป้าหมายแล้วในทุกๆ เดือนคุณจะต้องมีเงินออมเท่าไรเพื่อที่ว่าครบสิ้นปีแล้วคุณจะต้องมีเงินก้อนที่จะเอาไปใช้จ่ายซื้อในสิ่งที่จะทำให้คุณมีความสุข อยากรจะให้อะไรเหล่านี้ถูกถ่ายทอดให้กับพนักงาน เพื่ออยากจะเห็นความแข็งแกร่งทางการเงินของเขา



ด้วยระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ถือได้ว่าเป็นระยะเวลาที่สั้นมากเราก็กลิ้มลูกคลุกคลานกันมาพอสมควร โดยเฉพาะเรื่องของการทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ Happy Workplace บางคนก็ยังจับต้นชนปลายไม่ถูกว่าจะแบ่งเวลางาน และเวลาเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร แต่พอผ่านมาระยะหนึ่งเขาเริ่มที่จะเข้าใจแล้วว่าต้องทำอะไรกับโครงการนี้ หลังจากนั้นเราก็ยังคงจะต้องดำเนินเรื่องนี้ต่อเนื่อง เพราะมันเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร เราพยายามที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้น เชื่อว่า “คนเราจะมีความสุขได้นั้นเราจะต้องรู้จักที่จะให้ผู้อื่นด้วย รวมทั้งจะต้องอยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เหมือนๆ กัน” นี่เป็นเป้าหมายหลักของเรา เมื่อทุกคนมีความสุขจากการได้ให้แล้วทุกคนจะรู้ว่าการให้มันสร้างสุขมากกว่าการรับ เราจะต้องเริ่มต้นพัฒนาตรงส่วนนี้ให้มันแข็งแรงก่อน เริ่มสอดแทรกเรื่องที่จะให้กับผู้อื่นโดยที่ไม่ได้หวังอะไรตอบแทน เขาก็จะมีความสุขจากการที่ได้ให้ จากนั้นเขาก็จะต้องเอาความสุขที่ได้ไปต่อยอดในการใช้ชีวิตของเขาได้ ทั้งหมดที่กล่าวมาถ้าเราทำได้จริงจะถือว่าประสบความสำเร็จที่สุด

การขับเคลื่อน Happy Workplace เรายังถือว่ายังเป็นเพียงผู้เริ่มต้นเท่านั้น ยังมีหนทางที่จะต้องพัฒนาต่อให้มากกว่านี้ โชคดีที่ว่า ณ ตอนนี้มีพนักงานบางคนที่เข้าใจ และพร้อมที่จะนำพาสังคมในบริษัทให้กลายเป็นสังคมแห่งความสุข เพราะคนคนนี้จะเริ่มที่จะดูแลตัวเอง ดูแลสังคมในบริษัท แต่เป้าหมายของเราไม่ใช่แค่คนๆ นั้น แต่เราอยากจะทำให้พนักงานทุกคนมีความคิดแบบเดียวกันทั้งหมด อยากให้พวกเขาสามารถดูแลทั้งตัวเองได้ สามารถดูแลผู้อื่นได้ และสามารถดูแลสังคมในบริษัทของเราได้สักวัน



ปี 2030 ยุคแห่งโลกอนาคตสิ่งแรกที่เราจะต้องเตรียม คือ การเพิ่มให้พนักงานมีความรู้ มีทักษะ มีการปรับตัวพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่เราทำไม่ได้ คือ **“คน”** คนคือสิ่งที่จะทำให้เราแตกต่างจากที่อื่น เช่น การดูแลลูกค้าได้ดีกว่าเทคโนโลยี ทั้งนี้ เทคโนโลยีอาจจะเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ ให้กับคน หรือเข้ามาดูแลเรื่องระบบการทำงานให้มันสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามเรายังเชื่อว่าบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอยู่ดี ทั้งเรื่องการดูแลลูกค้า ดูแลผู้ที่เข้ามาใช้บริการ ดังนั้น ถ้าคนที่เขามีความสุข และยินดีที่จะบริการแล้วเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้เองจะทำให้เราแตกต่างจากผู้พบเห็น และที่สำคัญจะทำให้ลูกค้ามีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้ามาเยี่ยมเยือน หรือได้เข้ามาสัมผัสการให้บริการจากเรา

Happy Workplace มันเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านกาย จิตใจ ด้านทักษะ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ฉะนั้น การที่มี Happy Workplace มันยังทำให้เรามีความมั่นใจว่าคนของเราย่อมมีความสุขทั้งร่างกาย จิตใจก็มีความสุข ช่วยให้คนของเรามีความสุขแบบสมบูรณ์ทั้งกาย ใจอย่างมีประสิทธิภาพ คนพร้อมที่จะพัฒนาเรียนรู้ แข่งขันในตลาดโลกที่มันจะเกิดขึ้นไม่ว่ามันเกิดอุปสรรค หรือปัญหาอะไรก็ตามเขาก็พร้อมที่จะเรียนรู้ และแก้ไขไปกับมันด้วยจิตใจที่แข็งแกร่ง สิ่งสำคัญที่สุด คือ ตัวเขาเองจะต้องมีความสุขด้วยไม่ว่าจะอยู่กับการเปลี่ยนแปลงอยู่กับปัญหาอย่างเป็นทุกซ์ตลอดเวลา

“ขอขอบคุณทีมวิทยากรทุกท่าน โดยเฉพาะมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) และ สสส. ที่เสียสละทั้งงบประมาณ และเวลาที่นำมาให้กับเรา ถือว่าโชคดีมากที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการนี้ให้แนวทางให้วิธีการ และทำให้เราเห็นเป้าหมายที่เราอยากจะเป็นมันชัดเจนขึ้น ทำให้มีหนทางที่จะเดินไปมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น มีสุขภาพที่ดี มีครอบครัวที่มีความสุข และสามารถส่งมอบสิ่งที่ดีๆ แก่ผู้อื่นได้ และเชื่อว่าเขาจะส่งมอบประสิทธิภาพที่ดีเพื่อผลิดภาพที่ดีขององค์กรต่อไป”



คิดเป็น วิเคราะห์เป็น พร้อมหาคุณค่าในงานที่ทำให้เจอ เช่นนี้แล้วอะไรก็เข้ามาทดแทนคุณไม่ได้



"ชีวิตถ้าไม่อยากก้าวเดินด้วยความเสี่ยง
Happy Workplace เป็นคำตอบที่ใช้
เพราะมันเป็นรากฐานการขับเคลื่อนใน
ทุกๆ กิจกรรมของจังหวัดชีวิต"

คุณณัฐพงษ์ อึ้งอัมพร

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท วิศวกรรมพลาสติก จำกัด

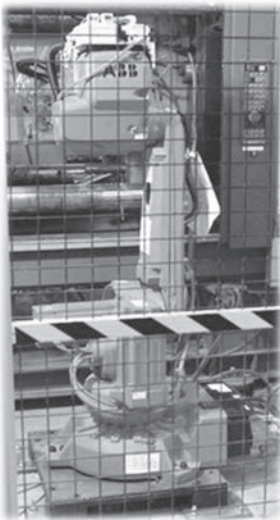
การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลกที่กำลังจะเข้ามาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการใช้ Artificial Intelligence (AI), Application ต่างๆ ที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม วิถีชีวิตของคน แน่แน่นอนว่ามันย่อมมีผล

กระทบต่อคนที่ทำธุรกิจในปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น บางธุรกิจที่ไม่สามารถปรับตัวได้ก็อาจจะมีล้มหายตายจากกันไป หรืออาจจะต้องเปลี่ยนมาเป็นธุรกิจรูปแบบใหม่ที่เราไม่เคยเจอมาก่อน เช่น ธุรกิจ Start up ถือเป็นธุรกิจที่ทำโดยตัวเอง ไม่มีทรัพยากร เช่นนี้ การที่จะอยู่ในสังคมใหม่ได้มันจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองตลอดเวลา แต่การที่เราจะมุ่งมองแต่อนาคตนั้นเราก็ต้องกลับมามองอดีตก่อนว่าเราพร้อมแค่ไหน เช่น บริษัทที่เขาเติบโตมาแล้วเป็นร้อยปีเขามีวิธีการบริหารจัดการอย่างไร บริษัทที่กำลังเติบโตอยู่ในตลาด ณ ขณะนี้เรื่องยอดขายอาจจะไม่ใช่ประเด็นสำคัญ แต่เป็นเรื่องของความยั่งยืน และการเติบโตอย่างต่อเนื่องต่างหากที่เขาให้ความสำคัญ และสิ่งที่จะทำให้ความยั่งยืนเขาจะมุ่งเน้นเรื่องของ “คน” เป็นหลัก เรื่องของการพัฒนาคน เรื่องของการทำงานจะอย่างไรเพื่อให้คนของเขาเกิดความคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมๆ กันกับบริษัท

เหตุนี้ จากความรู้ที่ได้รับผมได้นำเอาแนวคิดเหล่านี้มาสร้างบรรยากาศลดทุกข้อจำกัดของตัวเองให้ได้ก่อน โดยเริ่มต้นเน้นเรื่อง “คน” สิ่งที่ได้รับกลับมา คือ “ความสุข หรือ Happy Workplace” เริ่มด้วยการนำเอาแนวคิด Happy 8 เข้ามาใช้ ด้วยเป้าหมายว่าจะทำอะไรเพื่อให้เขามีความสุข พอเขามีความสุข มีความสบายกับการใช้ชีวิตแล้วเขาก็จะเกิดความคิดใหม่ๆ ไปต่อยอดให้เกิดคุณค่าในตัวเอง ก่อเกิดนวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็น Innovation ให้กับบริษัทได้ด้วย ผมจะมองเรื่องของการพัฒนาคนด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองคุณภาพ และความต้องการของลูกค้า มีวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อที่จะลดต้นทุนการผลิตที่สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้

ต้นทุนเรื่อง “คน” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญถ้าเราไม่สามารถควบคุมคนได้ บริษัทก็จะกลับไปสู่ปัญหาเดิม สสส. ได้สอนเราในเรื่องของการทำงาน เรื่องวิธีการที่จะปรับรูปแบบกระบวนการทำงานให้เป็นแบบใหม่ เป็นทีมงานมากขึ้น พนักงานมีการพูดคุยกันมากขึ้น จากเดิมปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเนื่องจากไม่มีการประสานงานกัน แต่ปัจจุบันเขาจะมีการชี้แจงก่อนที่จะเกิดปัญหา

ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ไม่เกิดปัญหาที่ไม่สมควรจะเกิด พอปัญหาไม่เกิด เราก็มีเวลาว่างมากขึ้นที่จะคิด พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้น นอกจาก Happy 8 แล้ว ทาง สสส. ยังสอนในเรื่อง Decent Work ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง 5ส., Kaizen, Suggestion เราได้นำกลับไปปรับใช้ เพียงแต่ยังอยู่ในขั้นตอนเริ่มต้น ซึ่งมันอาจจะต้องใช้เวลาและอยากให้ทำอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าเราทำอย่างต่อเนื่องแล้วทุกโครงการน่าจะประสบความสำเร็จสักวัน



มุมมองเรื่องของหุ่นยนต์ที่จะเข้ามาแทนแรงงานคนนั้น มองว่า เขาจะเข้ามาแทนในเรื่องที่เป็นการทำงานซ้ำๆ มากกว่า คืองานไหนที่ไม่ได้ใช้ความคิด หรืองานไหนที่ทำเป็นประจำ งานไหนที่มันควรละทิ้งได้ ตรงนั้นหุ่นยนต์จะทำงานแทนหมด ไม่ว่าอาชีพใดก็ตามถ้าคุณไม่มีการวิเคราะห์ ไม่มีการคิด ไม่มีการสร้างสรรค์เพื่อที่จะทำการแก้ไขปัญหา แสดงว่าอาชีพคุณ ณ ตอนนั้นมีความเสี่ยง ดังนั้น คุณจะต้องหาคุณค่าในตัวเอง เราควรมองว่างานอะไรที่เราจะต้องทำซ้ำๆ งานประจำที่จะต้องทำซ้ำซ้อน และเสียเวลา คุณจะต้องหันมามองว่าจะหาคุณค่าในงานนั้นได้อย่างไร เช่น นักบัญชีที่เก่งไม่ใช่ว่า

จะต้องคีย์เร็ว ไม่ใช่การใส่เครดิต หรือเดบิตอย่างเดียวแต่คุณจะต้องหาวิธีการว่าจะทำอย่างไรเพื่อที่จะให้บริษัทเสียค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนภาซีน้อยที่สุด วางแผนอย่างไรที่จะทำให้ไม่มีค่าใช้จ่ายส่วนเกินจากที่เราทำมาให้ได้มากที่สุด ส่วนใหญ่จะเป็นเชิงวิเคราะห์ทั้งหมด

เรื่องของวิศวกรรมเอง เรื่องของระบบเอง ข้อมูลต่างๆ ทุกอย่างมันถูกจัดเก็บด้วยระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมดแล้ว คุณไม่จำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลมาจัดเรียงเอกสารแต่คุณจะต้องเปลี่ยนเรื่องระบบเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทั้งหมด เปลี่ยนวิธีคิดใหม่ทั้งหมด เพราะถ้าคุณมีคุณค่าตรงส่วนนั้นแล้วหุ่นยนต์ก็มาแทนคุณไม่ได้

เป้าหมายของผม คือ “ถ้าคนเป็นสุข องค์กรก็สุขด้วย” หลังจากเริ่ม Kick off โครงการฯ ใช้เวลาเพียง 10 นาที เท่านั้น ผมดีใจมากที่ได้เห็นพนักงานมีรอยยิ้ม มีความสุข มีเสียงหัวเราะ จากคนที่ไม่เคยคุยกันเขากลับได้มาพูดคุยกันมันทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น เห็นแค่นี้เราก็มองเห็นเขาเป็นเหมือนคนในครอบครัวไม่ได้เห็นเขาเป็นแค่พนักงานอีกต่อไป มีความเป็นห่วงเขา เช่นนี้แล้วเมื่อเราใส่ใจเขา และเขาก็คงเห็นว่าเรากำลังทำอะไรอยู่วันหนึ่งเขาเองก็จะมองกลับมา และมาทำเพื่อบริษัทบ้าง

โครงการนี้เป็นโครงการที่ดีอาจจะไม่เห็นผลที่เด่นชัดในเรื่องของการลดต้นทุน ลดการผลิตมากนัก แต่มันเป็นพื้นฐาน จากประสบการณ์ที่ผมเคยทำมาหลายโครงการเราไม่ได้สอบถามพนักงานเลยว่าเขาอยากทำด้วยหรือไม่ พอทำโครงการเสร็จทุกอย่างก็จบไม่มีความต่อเนื่อง แต่โครงการ Happy Workplace เราจะเน้นเรื่องการพัฒนาคน การสร้างทีม การเปลี่ยนทัศนคติ ผมมองว่าโครงการนี้ควรจะเป็นโครงการแรกที่ทำในบริษัทเพราะมันเป็นการเตรียมความพร้อมของทีมเพื่อที่จะนำไปต่อยอดโครงการอื่นๆ โครงการนี้สอนวิธีการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนว่าจะสร้างทีมยังไง แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในทีมยังไงซึ่งมันสามารถประยุกต์ใช้กับโครงการอื่นๆ ได้อีก

ที่ใดมี Work & Life ที่สมดุล
ที่นั่นจะเกิดความสุขที่ยั่งยืน
และรากฐานความยั่งยืนย่อมเกิดจาก
คนที่เปิดรับ Happy8



บว.วงษ์สวัสดิ์ ต้นวิสุทธิ์
ผู้อำนวยการ สปสช เขต 3 นครสวรรค์

ในอนาคตเรื่องเทคโนโลยีคงก้าวหน้ากระโดดอย่างมากมันจะไม่ใช่ว่าสิ่งที
ไกลตัวอีกต่อไป ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์ แวนตา นาฬิกา แล้วองค์กรเราควร
จะต้องทำอะไร สิ่งหนึ่งที่ Happy Workplace เข้ามาช่วย คือ เริ่มที่
ตัวบุคคล ผมมองว่าถ้าตัวคนมีความพร้อมโดยเฉพาะในเรื่อง Happy8
ถ้าคนเรามีความคิดดี คิดสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณ มีสุขภาพที่ดี เป็นต้น

สิ่งพวกนี้มันคือการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงแล้ว Happy Workplace ทำให้คนในองค์กรพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น เรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีจำนวนมาก ส่วนหนึ่งก็ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ แต่ถ้าคนของเรามีความพร้อมเมื่อมีโอกาสดำเนินการข้อมูลในการวิเคราะห์ เช่นนี้ Happy Workplace มันสามารถที่จะนำมาปรับใช้ได้ การทำงานทุกอย่างมันจะต้องมีการทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีมไม่ใช่คนคนเดียวที่จะเปลี่ยนแปลงได้ แต่ถ้าทุกคนพร้อมที่จะเปลี่ยนและก้าวไปด้วยกันอันนี้ถึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด

Happy Workplace มันเหมือนความสมดุลระหว่าง Happy Life & Happy Work มันเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่ต้องให้เขาทำด้วยความสมัครใจ เช่น

- ชมรมถ่ายรูป เรามีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 30 คน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 10 คน เท่านั้น

- เรื่องออมเงิน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 5 คน

การที่เรามีกิจกรรมเยอะๆ ก็เพื่อตอบสนองกับความหลากหลาย ไม่ใช่ว่าทุกคนจะต้องเข้าแต่ทุกคนสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมที่ตัวเองสนใจเท่านั้น สิ่งเหล่านี้ผมมองว่ามันทำให้ชีวิตคนเราดีขึ้น มีความสุขขึ้น พอคนเรามีความสุขด้าน Life แล้วพอกลับเข้ามาทำงานมันก็ต้องมีความสุขด้วยเช่นกัน

โจทย์ที่เราพยายามแก้ไขมาตลอดเวลา คือ ตอนทำกิจกรรมคนมีความสุขแต่พอกลับมาที่ทำงานก็เริ่มเครียด เช่นนี้จะทำอย่างไร ที่ผ่านมามาเราเข้าใจผิดมาตลอดว่า Happy Workplace มันคือการทำกิจกรรมเพื่อให้ชีวิตคนเรามีความสุขเท่านั้น แต่ถ้าเราเอาพื้นฐานสิ่งเหล่านี้มาช่วยกันทำให้งานมันไม่มีความทุกข์ ผมมองว่ามันจะเกิดความสมดุลมากกว่า ถ้ามีการจัดกระบวนการโดยนำเอากระบวนการของ Happy Life เข้ามาวิเคราะห์ เช่น คนนี้จะต้องเขียนโครงการอย่างไรถึงจะประสบความสำเร็จ คนที่ตามงานจะต้องทำอย่างไรถึงจะไม่เครียด เป็นต้น นำเอากระบวนการเหล่านี้เข้ามาปรับเพื่อให้มันเกิดความสมดุล พอทุกข์จากการทำงานมันน้อยลงจะกลายเป็นว่า

เรามีความสุขทั้งวัน กลับไปบ้านก็มีความสุขกับชีวิต มาที่ทำงานก็มีความสุขกับการทำงาน ณ ปัจจุบันองค์กรเราเริ่มแตะเข้า Happy Work แล้ว เพราะเรามีโครงการปรับทุกขีในองค์กรที่จะต้องทำร่วมกันแต่ก็ยังมีอีกหลายอย่างที่เราจะต้องแก้ไข ที่โชคดีมาก คือ ทุกคนเริ่มมีประกายว่าทำอย่างไรมันถึงจะดี เริ่มมาพูดคุยแลกเปลี่ยนมากขึ้น



ปัจจุบันการที่เราไปทำกิจกรรมนอกงานพอกลับมาทุกคนก็จะรับเอาพลังแห่งความสุขเหล่านั้นกลับมาด้วย เพียงแต่ว่าเราไม่ได้มองในเรื่องทุกข์ของปัญหาเหล่านั้นอย่างจริงจังเท่านี้เอง ถ้าเราทุกคนเอาพลังบวกที่ได้รับมาช่วยกันอย่างเป็นทีมเวิร์คเพื่อมาลดความทุกข์ของในองค์กร ดังคำที่พระพุทธศาสนาได้กล่าวไว้ว่า “สุข ก็คือ ทุกข์น้อย” ดังนั้น เราควรมาช่วยกันลดทุกข์ในงาน โดยใช้กระบวนการของ Happy Workplace มาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน เช่นนี้แล้วผมมองว่ามันจะทำให้ชีวิตของเราเกิดความสุขมากที่สุด



ภาครัฐมักจะติดกับกรอบความคิดเดิมๆ ที่ว่า Happy Workplace มันคงเป็นเพียงโครงการหนึ่งที่ทำแล้วหมดอายุไปก็จบ ผมอยากจะบอกว่า Happy Workplace มันเข้ามาเปลี่ยนกรอบแนวคิดเดิมๆ หมดไป เหมือนกับ นิทานเรื่อง “**ห่านทองคำ**” ถ้าเราอยากให้ห่านมันออกไข่มาเป็นไขทองคำ เราก็ต้องไปบีบคอห่านตลอดเวลา แต่ถ้าเราเปลี่ยนวิธีคิดใหม่แบบ Happy Workplace คือ เราจะต้องไปเลี้ยงห่านเหล่านั้นให้มันอ้วนสมบูรณ์ก่อนแล้ว สดุดท้ายไขทองคำมันก็จะออกมาเอง ผมอยากจะบอกว่าหน่วยงานต่างๆ ที่สนใจอยากให้ลองเข้ามาศึกษาดู และอยากให้ทุกคนได้ลองเปลี่ยนวิธี คิดใหม่ว่าถ้าเราทำให้พนักงานในองค์กรเรามีความสุข มีพลังบวก แล้วจะ ทำให้งานดีขึ้นได้จริง ส่วนใหญ่เราจะมองแค่ว่าการที่ให้พนักงานมาเดิน ออกกำลังกายแล้วมันจะทำให้งานแย่งลง ฉะนั้น อยากให้ลองเปลี่ยนวิธี คิดใหม่ว่า “**ห่านมันจะออกไข่มาเป็นไขทองคำได้นั้นมันจะต้องได้กินอาหาร ที่ดีดีเสียก่อน**” ไม่ใช่ที่เราเอาแต่ KPI ไปบีบคอตลอดเวลาแล้วผลลัพธ์จะ ออกมาเป็นไขทองคำได้อย่างไร ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานงานก็ออก มาดี องค์กรก็จะเกิดความผูกพันอันดีระหว่างพนักงาน และองค์กร ส่งผลให้ เรื่องการลาออก เรื่องชื่อเสียงขององค์กร เรื่องความคุ้มค่า และอื่นๆ จะตาม มาในทิศทางที่ดี



สารแห่งความสุขที่ส่งต่อถึงผู้อื่น
ได้เร็วที่สุด คือ รอยยิ้มจากหัวใจ
แต่สิ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จ
คือ การได้คนที่จริงใจ

DAIZO



MR.MASAOMI TAKAHASHI
PRESIDENT

“ความสุข” มีหน้าตาเป็นอย่างไร?

สังเกตได้ง่ายๆ จากปฏิกิริยาที่ถูกกลั่นออกมาจากข้างในสู่ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นรอยยิ้ม การพูดจา ฉะนั้น พื้นฐานสำคัญของความสุข ก็คือการเป็นกัลยาณมิตรที่ดี พร้อมๆ กับพฤติกรรมที่คุณแสดงมันออกมาให้คนอื่นได้รับรู้นั่นเอง

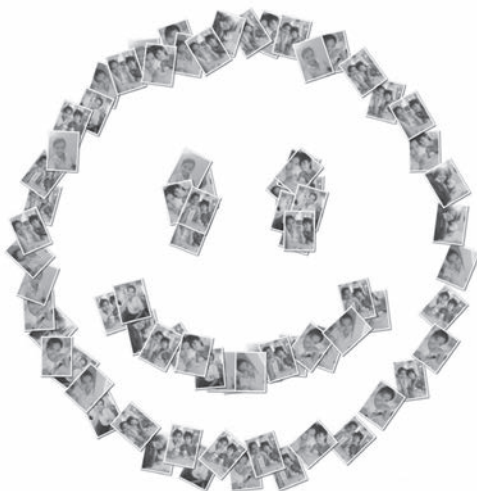
การมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถือเป็นการแสดงออกซึ่งความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่สิ่งสำคัญที่ได้จากโครงการ Happy Workplace คือ “ได้คน” คนที่กล้าแสดงออก คนที่มีความมั่นใจในตัวเอง คนจำพวกนี้ที่จะนำพาพวกเรา (ไทย ไคโซ แอโรโซล) ก้าวเดินต่อไป การก้าวเดินของเราจะไม่ใช่แบบตัวใครตัวมันแต่เราจะต้องเดินไปพร้อมๆ กันทั้งหมด เพราะเรา คือ ครอบครัวเดียวกัน



การเตรียมพร้อมสู่อนาคต

เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญกับการทำธุรกิจอุตสาหกรรม แต่สิ่งสำคัญกว่านั้นคืออยากได้คน เพื่อสร้างให้เป็นบุคคลต้นแบบ พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เป็นต้นว่า จะต้องเก่งงาน เก่งคิด เก่งใช้ชีวิต และที่สำคัญคนทำงานจะต้องมีความสุขด้วย

“Happy Workplace สร้างคนให้กับผม ต้นทุนเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นมาง่ายๆ เราจะต้องเสียสละ เรียนรู้ พัฒนา และต่อยอดอย่างต่อเนื่อง เพราะความรักมันจะแบ่งปันให้คนอื่นไม่ได้ถ้าตราบใดคุณยังไม่รู้จักการรักตัวเองให้เป็น”



สุข และ ทุกข์ ต่างกันที่ความคิด
คิดเป็นก็เป็นสุข แล้วถ้าความคิดที่มา
พร้อมกับทักษะ และพลังอย่างสร้างสรรค์
สิ่งที่ได้กลับมา คือ คำว่า
สุขที่มากกว่า



PICKPACK



คุณพนิดา ฤทธิณศิลป์

Chief Executive Officer

บริษัท พิคแพค บรรจุภัณฑ์ จำกัด

ความสุขของคนทำธุรกิจคงหนีไม่พ้นเรื่องผลกำไร และความพึงพอใจ
ของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ แต่ก่อนที่จะไปถึงจุดนั้นได้ก็ต้องเมื่อเรามีพนักงาน
ที่มีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริการ และที่สำคัญเขาจะต้องมีความ
สุขก่อน โครงการ Happy Workplace ถือเป็นก้าวแรกของการดำเนินชีวิต
ให้เข้าใจคำว่า “ความสุข” จริงๆ

ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace

ผลจากการประเมินความสุขของคร่ำมอยู่ที 70% (สังเกตจากการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน) โดยเฉพาะการนำเอากระบวนการทำงานแบบ 5ส. และไคเซน เข้ามาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการทำงาน

ผลลัพธ์ทางตรง คือ พนักงานมีการพัฒนาด้านทักษะด้วยระบบไคเซน และ 5ส

ผลลัพธ์ทางอ้อม คือ การที่ได้เข้ามาพบปะ พูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีการสื่อสารด้านบวกมากขึ้น

การเตรียมความพร้อมในยุคอนาคต

สิ่งที่เราทำกันอยู่แล้ว คือ เน้นกระบวนการทำงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ecommerce) เช่น ขั้นตอนการรับออเดอร์ เป็นต้น ด้วยรูปแบบการทำงานของ บริษัท พิคแพค บรรจุภัณฑ์ จำกัด เป็นเช่นนี้แล้ว เราจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ บุคลากรที่จะเข้าร่วมงานกับเราจะผ่านการประเมินทักษะ และความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัลพอสมควร (ในขั้นตอนการรับสมัครงาน) จะได้ทราบว่าคุณมีความเหมาะสมกับงานมากน้อยเพียงใด เพื่อที่เราจะได้มีความพร้อมในการรับมือกับโลกแห่งธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง และทักษะเหล่านี้จะต้องถูกพัฒนาไปพร้อมๆ กับยุคดิจิทัล



แผนการพัฒนาคคนในอนาคต

เป้าหมาย คือ การพัฒนาทักษะของคน ไม่ว่าจะเป็นทักษะขั้นพื้นฐานด้านวิชาชีพ และด้านดิจิทัล พนักงานขอให้มากกว่าที่เป็นอยู่ อีกทั้งอยากจะเปลี่ยนแปลงระบบหลังบ้าน กับระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ecommerce) ให้มีความเชื่อมโยงกันถือเป็นการสร้างพื้นฐานระบบการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างคนกับเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น

“ไม่มีอะไรที่น่ากลัวไปกว่าความคิดของคน ยิ่งถ้าเรามีคนที่คิดดีพร้อมกับมีความรู้ มีทักษะ นั่นคือสิ่งที่องค์กรปรารถนาที่สุดแล้ว”



คนเก่งหรือไม่เก่งไม่สำคัญ
อยู่ที่คุณจะทำมันจริงจังหรือไม่
ความรู้ไม่มีที่สิ้นสุด คนอย่าหยุดคิด อย่าหยุดเรียนรู้
เพราะทราบได้ที่เราไม่หยุดเดิน
ความสำเร็จอยู่ตรงหน้าอีกไม่ไกล



คุณจิตรชัย ดาวเรือง

รองกรรมการผู้จัดการฝ่ายโรงงาน
บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)

ความสุขตามแนวคิดของตัวเอง คือ ทำอะไร ที่ไหน เวลาใดก็ได้ขอแค่เราสบายใจ แต่ความสุขตามหลักของ สสส. นั่นคือ “สุขที่เกิดจากการทำงาน” และแนวคิดนี้เองส่งผลให้เราต้องปรับเปลี่ยนมุมมองตัวเองใหม่หันมาใส่ใจคนอื่น (เพื่อนร่วมงาน) มากขึ้น เห็นส่วนรวมมากกว่าความสบายใจส่วนตัว Happy Workplace มันเข้ามาเปลี่ยนวิถีคิดของคนให้กลายเป็นคนคิดบวก และคิดเพื่อส่วนรวม

ผลที่ได้รับจากโครงการ Happy Workplace

- มิติด้านพฤติกรรม พฤติกรรมการอยู่การกินของพนักงานจะเน้นไปที่การรักษาสมดุลของสุขภาพร่างกายเป็นหลัก มีการทานอาหารที่มีประโยชน์ เน้นทานผัก และผลไม้มากขึ้น ทานอาหารตรงตามเวลา (วันละ 3 มื้อ) พนักงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดีขึ้น

- มิติด้านสุขภาพ กิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) มากที่สุด คือ “ลดพุงลดโรค” ทุกคนต่างให้ความสำคัญ และสนใจเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะได้พบปะ พูดคุย เล่นกิจกรรมร่วมกันแล้ว ยังส่งผลดีต่อสุขภาพกาย และจิตใจที่ผ่อนคลายพร้อมเปิดรับ เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ ที่กำลังจะเข้ามาเสมอ

โครงการอื่นๆ ที่ยังไม่สำเร็จเราก็จะพยายามขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เพียงแต่มันต้องใช้เวลา



การเตรียมความพร้อมสู่ยุคอนาคต

อะไรจะเกิดมันก็ต้องเกิดเราหลีกเลี่ยงมันไม่ได้ สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ คือการใส่ใจเรียนรู้เกี่ยวกับ artificial Intelligence (AI) ขั้นตอนกระบวนการผลิต หรือส่วนงานอื่นๆ ที่จำเป็นจะต้องใช้เครื่องจักรเข้ามาช่วยส่งเสริมเพื่อให้การทำงานมันกระชับมากยิ่งขึ้น สิ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงมากที่สุด คือ ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องให้การสนับสนุน ผลักดันศักยภาพของมนุษย์ให้มีการพัฒนารอบด้านยิ่งกว่า หรือเทียบเท่าเทคโนโลยีนั้นให้ได้ เพราะไม่มีสิ่งใดเหนือกว่ามนุษย์

การเข้ามาของเทคโนโลยีมุมมองของบริษัทอาจมองว่าเป็นผลดีมากกว่าผลเสีย เพราะ

- 1) ได้งานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ลดต้นทุน (ของเสียมีน้อยลง หรือไม่มี)
- 3) มีผลกำไร
- 4) ได้รับความไว้วางจากลูกค้า

“คนที่มีความรู้ มีความสามารถด้านเทคโนโลยีค่อนข้างหายาก โดยเฉพาะงานที่ต้องการความสามารถเฉพาะทางจริงๆ เช่นนี้แล้วเครื่องจักรจึงมีความสำคัญ และจำเป็นต่อธุรกิจแบบปฏิเสธไม่ได้ คนจะอยู่ให้รอดกับสถานการณ์แบบนี้ได้จะต้องเป็นคนที่หมั่นฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อย่าหยุดพัฒนา จงกระหายในความรู้ใหม่ๆ”



**คิดที่จะเป็นหัวหน้าคน
มันจะต่อมมีนวัตรกรรมทางความคิด
เป็นของตัวเองให้ได้ก่อน
Happy Workplace ถึงจะยั่งยืน**



คุณพวงเงิน กาญจน์รักษ์

รองกรรมการผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)

โครงการ Happy Workplace เป็นโครงการที่สามารถขับเคลื่อนชีวิต
ของคนได้ทุกมิติ เพราะความสุขมันจะต้องสะท้อนความเป็นตัวตนทั้ง 8 มิติ
และการขับเคลื่อน Happy Workplace มันสามารถนำพาเราไปสู่ในอีกมิติ
หนึ่งที่เราไม่เคยสัมผัส

ผลลัพธ์ที่ได้รับ

1. ระดับองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จะสะท้อนในรูปแบบของการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

2. ระดับทีมงาน บุคคลเหล่านี้ได้รับความไว้วางใจ และสนับสนุนส่งเสริมด้านอาชีพ ประกอบด้วย Project Manager, Trainer, Facilitator และ Coach อาชีพเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นมาง่ายๆ เราต้องผ่านการฝึกความอดทน มีสมาธิ มีจิตที่เสียสละอย่างมาก ความรู้ทั้งหมดที่ได้รับมาจาก SHARE มันส่งผลให้ตัวเขามีคุณค่า และคุณค่าเหล่านี้จะติดตัวเขาตลอดไป

3. ระดับพนักงาน ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากทีมงาน ทำให้เขารู้ว่าแท้จริงแล้วเขาก็มีความสำคัญกับองค์กรเช่นกัน ผลักดันให้เขาเกิดพลังขึ้นภายในจิตใจ และเขาจะมีความตั้งใจจริงที่จะรับเอาภูมิความรู้ทั้งหมดไว้ พร้อมกับจะรักษาสິงดีดีเหล่านี้มิให้สูญหาย



ทั้งหมดมันคือความภาคภูมิใจของตัวคนที่ลงมือทำ และคิดที่จะทำ Happy Workplace เพราะกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต้องมาจากความคิดของพนักงาน และทีมงานทั้งสิ้น เขาเป็นคนคิดค้น ร่วมกันวางแผน และที่สำคัญเขาเป็นคนเล่นแค่นี้ก็ประสบความสำเร็จแล้ว

ผลจากการสำรวจความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index (MapHR) และระดับบุคคล Happinometer เพิ่มขึ้น จากแต่ก่อนเราไม่เคยมีเครื่องมือในการชี้วัด ไม่มีบันทึกสถิติ ปัจจุบันเครื่องมือที่เราเคยมองว่า

มันยุ่งยากกลับทำให้เรามีความเข้าใจตัวเอง เข้าใจความเป็นมา เข้าใจถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่จะมีชีวิตอยู่ให้รอดในโลกปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

การเตรียมพร้อมสู่อนาคต

คนจะต้องพัฒนาตัวเองด้วยการหมั่นค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี เพื่อให้รู้เท่าทัน ที่สำคัญคนที่เป็หน้าหน้าคน (หัวหน้าส่วนงานต่างๆ) จะต้องมึนวัตรกรรมในความคิดตัวเองขึ้นมาก่อน เช่น LEAN, KAIZEN และ 8 Wastes นำมาปรับ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็ว และเกิดเสถียรภาพมากที่สุด ซึ่งจำเ็นจะต้องใช้เทคโนโลยี เทคนิค หรือแม้แต่วิธีการก็ตาม ผลที่จะได้รับทั้งหมด คือ

- 1) งานมีประสิทธิภาพ
- 2) คนมีประสิทธิภาพ
- 3) องค์กรมีประสิทธิภาพ
- 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับความพึงพอใจ
- 5) พนักงานมีความสุข

“Happy Workplace เป็นโครงการที่ดีมากทำให้พนักงาน ผู้บริหาร มีความสุขไม่ว่าจะสุขเพียงด้านใดด้านหนึ่งก็ยังดีที่มีสุข และที่สำคัญ Happy Workplace ก่อให้เกิดความสมดุล”



People & Organization Development Conception : Real Cases Happy Workplace

พิมพ์ครั้งที่ 1

สิงหาคม 2562 จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ISBN

978-616-393-239-6

บรรณาธิการ : อังคณา ภิญโญกุล

รูปเล่ม เรียบเรียง : สุรเชษฐ์ พิมพ์วาส

ภาพประกอบ : นิรัญ บินซอและย์ สุรเชษฐ์ พิมพ์วาส

ออกแบบโดย บริษัท อัลทิเมท พรินต์ติ้ง จำกัด

พิมพ์ที่ บริษัท แอทโพร์พรินท์ 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 อาคารปณิธานีทาวเวอร์ ชั้น 31 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

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

ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้าน...องค์กรสุขภาวะ...ให้กับทุกอุตสาหกรรมและทุกหน่วยงาน

- ▶ สร้างต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
- ▶ ยกระดับต้นแบบองค์กรสุขภาวะ
- ▶ สร้างคนบันสุข
- ▶ สร้างศูนย์เรียนรู้

Consult & Coach : Apparel Industry Development

