



INSPIRATIONAL DRIVEN HAPPY WORKPLACE

คำนำ

หนังสือ “Inspiration Driven Happy Workplace” เล่มนี้ เกิดจากการดำเนินโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน ในกิจกรรม “จัดเต็มเห็นคุณค่า” โดยชี้ให้เห็นมุมมองความคิด และวิสัยทัศน์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ ตลอดจนตัวแทนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผู้อ่านจะได้รับแนวความคิดใหม่ๆ ความคิดนอกกรอบ ได้อย่างเดียวใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวัน และในชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี ขอยกตัวอย่างบางช่วงบางตอน ดังนี้

“อย่าทำ Happy Workplace ด้วยกิจกรรมแต่ให้ใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัย ก่อน จากนั้นค่อยคิดกิจกรรมขึ้นมาเพื่อแก้ไขโรคร้ายนั้นๆ เพราะกิจกรรมมันแค่ทำให้คนเกิดความตระหนักเฉยๆ แต่ปัจจัยหลักของการทำให้องค์กรเกิดความสุขก็คือการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรที่มาออกแบบสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน”

“Happy Workplace เป็นเรื่องไม่ยากคนทุกคนอยากมีความสุขกันทั้งนั้น ซึ่งถ้าสถาบันครอบครัวเขามีความสุขด้วยก็จะยิ่งง่าย สมัยนี้องค์กรควรเริ่มให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน”

“Happy Workplace ไม่ใช่เรื่องของการทำโครงการ หรือการเปลี่ยนวิธีการ แต่มันเป็นเรื่องของการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนคนเป็นเรื่องยากการเปลี่ยนแค่บางคนเพื่อให้เกิดแค่ผลสำเร็จพอทำได้ แต่การเปลี่ยนคนส่วนใหญ่ในองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิด Productivity อันนี้ต่างหากคือการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องยาก และต้องใช้เวลามาก ต้องทำมันอย่างจริงจัง ผลักดัน และต้องเชื่อจริงๆ ว่าสุดท้ายแล้วมันจะให้ผลลัพธ์ปลายทางที่ดี”

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ขอขอบคุณทุกท่านที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำไปสู่กระบวนการถ่ายทอดผ่านหนังสือเล่มนี้

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
สิงหาคม 2562

สารบัญ

หน้า

คำนำ

1

ครั้งที่ 1 Happy Workplace ช่วยเพิ่ม Productivity ขององค์กร
และคุณภาพชีวิตของพนักงาน และครอบครัวได้อย่างไร?
วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2560

Session 1 Inspiration

❖ ทำไมองค์กรชั้นนำทั่วโลกต้องหันมาทำเรื่อง

4

HAPPY WORKPLACE อย่างจริงจัง?

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

❖ ทำไมต้องทำโครงการนี้

21

คุณพิษณุ มุณีกานนท์

ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

Session 2 : Show Success Story

❖ จะสร้างแรงจูงใจอย่างไร ทำให้ Happy Workplace

30

จนเป็นงานประจำ

คุณกมล จิตสมักร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

(โรงงานแปรรูปเนื้อไก่ จ.สระบุรี)

Session 3 : Sharing Experience

❖ ทำอย่างไร? จะ “ได้ใจ” พนักงานให้เข้าร่วม Happy Workplace

36

คุณนพชัย วีระมาน กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

คุณณรงค์ชัย ปำคำ ผู้จัดการแผนกแรงงานสัมพันธ์

43

บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

Session 4 : Happy Workplace Clinic

50

สารบัญ

หน้า

ครั้งที่ 2 Jump up 2B World Class Happy Workplace
วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2561

Session 1 Inspiration : “Happy Workplace Paradigm Shift in Global View” 51

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

Session 2 Sharing Experiences : What is the most Unhappy Issue in Workplace and How to solve ?

● รศ.ดร.ศรินันท์ กิตติสุขสถิต 62

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

● คุณชนาธิป จริยาวิโรจน์ 67

ผู้อำนวยการอาวุโส ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน
ธนาคารแห่งประเทศไทย (ศคง.)

● คุณนพชัย วีระมาน 72

กรรมการผู้จัดการ บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

Session 3 Lesson Learned Success & Failure Case Study

● Happy People (คนทำงานมีความสุข)

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ 78

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สำนักงานใหญ่) 85

บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. ฟรีซีชั่น จำกัด 90

● Happy Home (ที่ทำงานน่าอยู่)

บริษัท ไอ.พี.เมนูแพคเจอรัง จำกัด 98

บริษัท เจมาร์ทโมบาย จำกัด 102

● Decent Work (งานที่มีคุณค่า)

บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด 106

บริษัท แอนิมัล ชฟพรีเม้นท์ แอนด์ ฟาร์มาชูติคอล จำกัด 113

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สำนักงานใหญ่) 117

● Productivity Increase (ผลผลิตเพิ่ม)

บริษัท บีแอนด์บี โซลิเมค จำกัด 121

บริษัท อีซูทากาญจนบุรี จำกัด 125

เอกสารอ้างอิง 133

INSPIRATION

ทำไมองค์กรชั้นนำทั่วโลกต้องหันมาทำเรื่อง **HAPPY WORKPLACE** อย่างจริงจัง?

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สิ่งที่อุตสาหกรรมในประเทศไทยต้องเปลี่ยนเป็นลำดับแรก คือ เปลี่ยนความคิดใหม่ เนื่องจากปัจจุบันเราไม่ได้สร้างคนขึ้นมาเพื่อการ “ขายของ” แต่มันจะต้องเป็นการสร้างคน หรือเตรียมคนในองค์กรเพื่อการ “ผลิตของ” โดยจะต้องอาศัย Know How และจำเป็นจะต้องมีเทคโนโลยีใส่เข้าไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่า แต่ในสังคมปัจจุบันนี้เราเกิดความกลัวกลัวการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเรื่อง “คน” สิ่งที่ต้องการจะต้องนำกลับไปคิด และนี่ถึงมากที่สุดในตอนนี้อย่าง

- 1) รู้จักคนในองค์กรของตัวเองแล้วหรือยัง?
- 2) องค์กรมีความเข้าใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงคนหรือไม่?
- 3) คนในองค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปกับคุณหรือไม่?



เพราะทุกๆ ความสำเร็จมันไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเราคนเดียว กล่าวคือ ถ้าแกจะต้องมีแรงบันดาลใจที่จะขับเคลื่อนให้คนภายในองค์กรมีความสุข อยาให้คนในองค์กรมีความพร้อมในการทำงาน อีกทั้งถ้าแกจะต้องกลับไปดูความพร้อมคนทำงานด้วยว่าในปัจจุบันคนเหล่านี้มันใช่ มันตรงกับที่เราต้องการหรือไม่ เช่นนี้ มันถึงจะเกิดคำว่า Happy Workplace แล้วถ้าเราจะทำให้เกิดความสุขมันต้องประกอบด้วยอะไรบ้างที่เราต้องทำ แล้วนำเอา Happinometer ไปวัดระดับความสุขว่าแต่ละคนมีความสุขในด้านใดบ้างอย่างไร ปัญหาที่พบในองค์กรส่วนใหญ่ คือ ตัวผู้บริหารเองมีความสุขในที่ทำงานแต่ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเลย เพราะมัวยุ่งอยู่กับการทำงานส่งผลให้ Happy Family ต่ำ ส่วนระดับพนักงานจะพบปัญหาด้านการเงิน พบว่า ทุกมิติจะมีระดับความสุขที่สูงมากแต่มิติ Happy Money ต่ำ นี่คือนิสัยที่พบได้แทบทุกองค์กร ดังนั้น คนที่เป็นถ้าแกจะต้องทำให้เขาสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาในตัวเองได้มากขึ้น มีทักษะในการบริหารจัดการมากขึ้น เอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เขาสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ในส่วนพนักงานก็จะต้องเริ่มทำให้เขารู้จักการบริหารจัดการการเงิน เช่น การจัดทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

การจะปรับปรุง “คน” มันจะเริ่มต้นที่การปรับ “สติ” คนเราจะต้องรู้จักทบทวนถึงการใช้ชีวิตประจำวันโดยผ่านการจดบันทึก เพราะถ้าเราไม่มีการบันทึกมันก็ไม่สามารถนำกลับมาทบทวนตัวเองได้ พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ชอบใช้ชีวิตด้วยความประมาท ขาดทักษะ ถ้าเราสามารถ Commits กับตัวเองได้นั่นละมันถึงจะเปลี่ยนแปลงตัวเอง จากกรณีตัวอย่างของทีมหมูป่าที่ติดถ้ำถือเป็นกรณีศึกษาที่ดี และน่าสนใจมากเพราะทำให้ได้เห็นถึงคำว่า ทีม สติ ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงขอความช่วยเหลือจากคนอื่นด้วย (กรณีที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้) องค์กรที่จะอยู่รอด คือ องค์กรที่รู้จักขอความช่วยเหลือคนอื่นเป็น เช่นนี้ ในมุมของการพัฒนาองค์กร พบว่า องค์กรที่มีความพร้อมไม่ได้เกิดจากการพร้อมด้วยตนเองเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีคนอื่นมาช่วยให้เกิดความพร้อม และเรียน

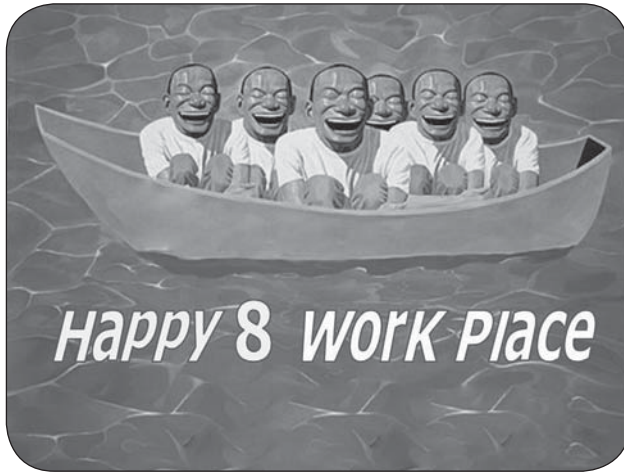
รู้วิธีการสร้างความพร้อมจากคนอื่นให้เกิดความพร้อมขึ้นในตนเองด้วย หลายครั้งองค์กรก็เหมือนคนติดถ้าที่ไม่รู้จะไปยังไงต่อ คนข้างนอกรู้ว่าคนข้างในมีปัญหา และอยากเข้าไปช่วยเหลือแต่จะเข้าไปช่วยด้วยตนเอง หรือจะไปหาเอาความรู้จากคนอื่นเพื่อเข้าไปช่วยได้อย่างไร กลายเป็นกรณีศึกษาให้เราตั้งโจทย์เพื่อหาหนทางของความพร้อม และกระบวนการสร้างความพร้อมภายในองค์กร

การที่จะให้ผู้บริหารหันมาให้ความสำคัญกับ Happy Workplace เบื้องต้นจะต้องมีตัวเลขการชี้วัดความสุขมาโชว์ให้เขาเห็นก่อน ดังนั้นเครื่องมือ Happinometer แตกต่างจากเครื่องมืออื่นตรงที่ว่ามันสามารถชี้ให้เราเห็นว่าตรงไหนอ่อนตรงไหนแข็งบ้าง โดยเฉพาะเรื่องสุขภาพถือเป็นเรื่องที่สำคัญลำดับแรก การนำเสนอผู้บริหารนั้นเราจะต้องนำเสนอสถานการณ์จริงด้วยเครื่องมือนี้เมื่อผู้บริหารเห็นภาพจริงเขาถึงจะกล้าเข้ามาเล่น เมื่อกล้าพูดถึง Happy Workplace ส่วนใหญ่จะพูดภาพรวมไม่รู้ว่าด้านไหนที่ต้องเล่นแต่พอมีเครื่องมือมาจับมันทำให้รู้ว่าด้านไหนที่ควรเล่น ด้านไหนที่ตรงใจผู้บริหาร ดังนั้น ตัวเลขพวกนี้มันจะทำให้ผู้บริหารตัดสินใจเข้ามาเล่น Happy Workplace ได้ง่ายขึ้น อีกตัวที่สำคัญมาก คือ สิ่งที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง อนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนไป คนขององค์กรเปลี่ยนไป Happy Workplace คือ สิ่งที่ทำให้คนที่กำลังทะเลาะกันอยู่นั้นหยุดทะเลาะกัน มีกติการ่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ทั้งทางตรง และทางอ้อมร่วมกัน

ดังนั้น สิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารตัดสินใจเข้ามาให้ความสำคัญกับ Happy Workplace ต้องประกอบด้วย

1. ต้องมีตัวเลขว่าทำไปแล้ว 6 เดือน 10 เดือน หรือ 12 เดือน มันควรจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ทุกอย่างมันจะต้องเริ่มต้นที่ตัวเลขไม่ว่าจะเป็นภาพรวมขององค์กร เช่น การขาดงาน ลางาน
2. พอไปวัดจริงๆ แล้วสถานการณ์มันเป็นอย่างไรบ้าง

3. Commitment ที่เราจะมีกับองค์กร คนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร นั้นมันจะต้องมี Commitment คนในองค์กรได้



Happy Workplace ไม่ใช่งานของ HR แต่มันเป็นงานของทุกคนในองค์กรโดยมี HR กับผู้บริหารอยู่ข้างหลังเพื่อสนับสนุน เช่น มีเงินอยู่ 1 แสนบาทในปีนีเพื่อให้คุณนำไปพัฒนาคนอย่าไปคิดว่าจะทำโน่นทำนี่เห็นองค์กรอื่นเขาไปโยคะก็อยากทำโยคะด้วย เห็นเขาทำแอโรบิกก็จะทำตาม คำถามแรกที่เขาเจอคือ “ต้องทำหรือเปล่า” หรือ “จำเป็นต้องทำไหม” คำถามเหล่านี้มันเป็นการทบทวนว่าสิ่งที่คุณคิดมานั้นคุณใช้ฐานอะไรในการคิด ตัวเลขอยู่ไหน ดังนั้น คุณต้องทำ Survey เป็น เพราะฉะนั้น สิ่งที่ HR จะต้องเก่งขึ้นในอนาคตคือการ Survey ต้องมีเครื่องมือ Survey ในองค์กร และจะต้อง Survey แบบ Diagnosis คือสามารถวินิจฉัยโรคได้ เรามี Happinometer และ MapHR ที่จะทำให้เราสามารถวินิจฉัยโรคต่างๆ ในองค์กรว่า ณ เวลานี้ เราอยู่ในสถานการณ์อะไร บรรยากาศในการทำงาน มันยังทะเลาะเบาะแว้งกันอยู่ใช่หรือไม่ ความไม่พร้อมของคนในองค์กร

มันยังมีอยู่ไหม Turn Overrate มันสูงใช่ไหม แล้วอะไรมันคือต้นเหตุของปัญหา เช่นนี้มันถึงจะแก้ปัญหาก็ได้จริง แต่ถ้าเกิดเราไปทำกิจกรรมเพียงอย่างเดียวมันจะสนุกเหมือนการไปดูหนังพอกลับไปทำงานก็ตึงเครียดเหมือนเดิม เพราะไม่ได้มีการวินิจัยโรคเพียงแค่เราไปสร้างบรรยากาศเฉยๆ มันก็จะดีตอนที่บรรยากาศมันดีแต่บรรยากาศจริงๆ แล้วมันไม่ดี เหตุผลเพราะมันเป็นบรรยากาศที่ไม่ได้ถูกพัฒนาเลย ไม่เคยถูกปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบรรยากาศจริงๆ ในองค์กรที่ควรจะเป็น



สมัยก่อนเมืองไทยเราทำงานแบบไม่เคยมีเครื่องมือไม่เคยมีการวางแผนอย่างจริงจัง คำถามต่อมาคือ พอเราวินิจัยได้แล้วยังไงต่อมันจะต้องเกิดการพูดคุยกัน เกิด Commitment แล้วมันถึงจะเกิด Action Plan ว่าอะไรคือปัญหาอันดับหนึ่งในเรื่อง 8 ความสุขแล้วเราก็ค่อยเริ่มหากิจกรรมที่มันตอบโจทย์กับปัญหานั้นมากขึ้น เช่น หัวหน้างานไม่เคยพูดคุยกันเลย เจอหน้ากันมีแต่จะชกต่อยกันอย่างเดียว อย่างที่มีข่าวกันมาแล้วนั้นทั้งๆ ที่มีเจ้าของคนเดียวกันแต่กลับทะเลาะกัน มองว่าเจ้าของกิจการเขามีเจตนา

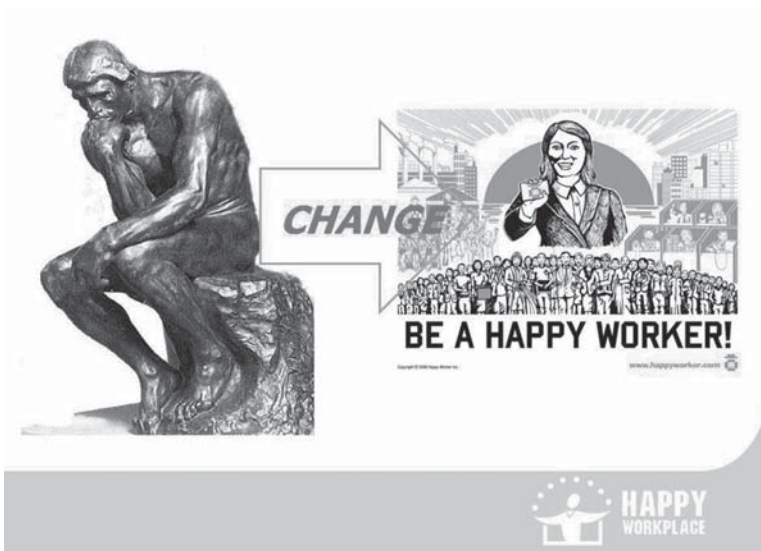
ที่ดี คือ อยากให้พนักงานทุกคนทุกสาขาได้มาพบปะพูดคุยกันแต่กลับมีปัญหากันในงานที่ต้องการความสามัคคี เช่นนี้แสดงให้เห็นถึงการขาดการเตรียมการที่ดี การคิดกิจกรรมเพียงอย่างเดียวไม่มีประโยชน์เพราะคุณยังไม่มีตัวเลขเลยว่าคนในองค์กรคุณเป็นอย่างไร เขาคิดโยงกับองค์กรของคุณ ตัวเลขผลลัพธ์กับตัวเลขสาเหตุเชื่อว่าผู้บริหารชอบตัวเลขที่เป็นสาเหตุมากกว่า เช่น ทุกคนรักบริษัทตัวเองมากเลยทั้งหมดอาจจะรักด้วยสาเหตุที่ต่างกันแต่มีผลลัพธ์ที่เหมือนกันคือรักบริษัท ดังนั้น เวลาทำ Happy Workplace ให้คิดถึงผลลัพธ์ร่วมแต่กระบวนการอาจจะหลากหลาย ถ้าเป็นพนักงานผู้ขายต้องใช้รูปแบบไหนที่จะทำให้เขารักกัน กิจกรรมมันจะต้องตอบโจทย์เขา การทำ Happy Workplace ไปนานๆ มันจะทำให้เกิดปัญญาคือองค์กรเราจะต้องทำแบบนี้มันถึงจะรักกัน และทั้งหมดมันจะต้องอยู่ในช่วงของเวลาทำงาน และมันต้องใช้เครื่องมือ

อย่าทำ Happy Workplace ด้วยกิจกรรมแต่ให้ใช้เครื่องมือในการวินิจฉัยองค์กรก่อนแล้วถึงจะเริ่มคิดกิจกรรม เพราะกิจกรรมมันจะทำให้คนแค่ตระหนักเฉยๆ องค์กรไหนที่ทำกิจกรรมเป็นร้อยๆ กิจกรรมขอบอกว่าเลิกเถอะครับ เพราะว่าในหนึ่งร้อยโครงการนั้นมี HR เป็นคนลงมือทำแค่คนเดียวมันตายสถานเดียว แต่ถ้าเป็นหนึ่งร้อยโครงการที่เกิดจากต่างองค์กรต่างคนต่างคิดขึ้นมานั้น เช่นนี้ถือว่าสุดยอด เห็นได้ว่าโครงการเดียวกันแต่มีที่มาต่างกัน เช่น เราตั้งชมรมวิ่งขึ้นมาแรกๆ มีคนวิ่งแค่ 4-5 คน แล้วมีคนสนใจเข้ามาร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น อันนี้ดีเราควรสนับสนุน แต่อย่าไปใช้วิธีการบังคับให้ทุกคนต้องเข้ามาร่วมกิจกรรม เพราะมันจะล้าแหละแน่นอน เรื่องของคนตัวใครตัวมันกลุ่มใครกลุ่มมันแต่มีเป้าหมายเดียว คือมีความสุขร่วมกัน

ผู้บริหารทุกคนอยากให้บ้านตัวเองเจริญก้าวหน้าด้วยกันทั้งนั้น กิจกรรมสร้างสุขอย่าให้ผู้บริหารเป็นคนคิดเพียงคนเดียว เพราะถ้าเมื่อไหร่ที่คุณได้เป็นคนคิดด้วยแล้วคุณจะกลายเป็นทั้งคนคิด และคนทำ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ Happy Workplace มันจะต้องมาจากข้างล่างจริงๆ แล้ว

คุณจะได้ความต้องการจริงๆ ที่จะทำให้เขามีความสุข ผู้บริหารส่วนใหญ่จะบอกว่าผมจะยอมจ่ายเงินให้คุณเยอะๆ แต่พนักงานบอกว่าไม่อยากจะเงินเยอะแต่สิ่งที่เขาอยากได้ คือ ความสุข ความสบายใจ สิ่งเหล่านั้นมันเกิดขึ้นจริงแล้วในองค์กร เพราะผู้บริหารไม่เคยสอบถามถึงความต้องการของพนักงาน ไม่เคยมีข้อมูลของพนักงาน มีแต่อยากจะให้เขาทำอย่างเดียว แต่ไม่รู้เลยว่าเขาต้องการสิ่งที่เราจะให้เขาหรือเปล่า คนที่น่าสงสารที่สุดก็คือเจ้าแก โดยเฉพาะเจ้าแกที่มีจิตใจดีต่อพนักงาน อยากจะให้พนักงานมีความสุขอยู่แล้วแต่ไม่รู้ทิศทาง เช่นนี้ มันจะต้องเปลี่ยนจากผู้ให้มาเป็นผู้สนับสนุนจะดีกว่าไม่ต้องไปคิดแทนเขา เราแค่ฝันแล้วบอกความฝันให้เขาฟัง จากนั้นก็ให้เขาเป็นคนไปจัดการเองแล้วตัวเองจะมีความสุขมากขึ้น เพราะมันมองเห็นความสำเร็จมากขึ้นนั่นเอง

เรื่ององค์กรแห่งความสุขมันเป็นเรื่องของพัฒนาองค์กรไม่ใช่แค่การทำให้คนในองค์กรเลิกเหล้าเลิกบุหรี่ได้อย่างเดียวทั้งหมดมันเป็นเพียงปัจจัยในการทำเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ปัจจัยหลักก็คือการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรที่มาออกแบบสร้างองค์กรร่วมกัน คนในโลกอนาคตจะไม่เหมือนกับคนในโลกปัจจุบัน เพราะความต้องการหรือความพร้อมที่เขาจะอยู่กับเรานั้นมันถูกเปลี่ยนไป เขาไม่ได้อยากอยู่กับองค์กรเพียงเพราะองค์กรสามารถเลี้ยงดูเขาจนเขามีครอบครัวที่ดีได้ แต่เขาอาจจะอยู่กับเราเพราะเขาชอบงานของเราก็ได้ ดังนั้น งานจะสามารถดึงดูดเขาเหล่านั้นได้อย่างไร เราจะมีวิธีทำอย่างไรที่จะให้เขาอยู่กับเราไปนานๆ นี่คือสิ่งที่สำคัญกว่า



หลักการทำ Happy Workplace อันดับแรกเราจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันก่อน เพราะว่าคนเรามีความต้องการไม่เหมือนกัน นอกจากนั้นจะต้องมีความเข้าใจในสิ่งที่ตัวเองเป็นก่อนแล้วนำเอาแนวคิดของผู้บริหารเข้าไปทำร่วมกันกับเขา เช่น พนักงานในเมืองอิวาเตะ ประเทศญี่ปุ่น เขาจะเน้นเรื่องอาหารปลอดภัย ดังนั้น เกษตรกรที่ทำงานด้วยก็จะต้องไม่ใช้สารเคมี จะต้องมีการดูแลสุขภาพร่างกายตัวเองให้ดูดี มีสุขภาพที่แข็งแรงตลอดเวลาแล้วสามารถทำให้เกิด Productivity ได้

Happy Workplace มีเรื่องหนึ่งที่แตกต่างจากเพื่อนมากที่สุด คือ Happy Brain (การมีความรู้ความสามารถ) องค์กรที่มีความสุขในเรื่องความรู้ความสามารถนั้นมันจะต้องส่งผ่านได้ จะทำอย่างไรที่จะให้คนของเราสามารถส่งผ่านความรู้เหล่านี้ไปสู่คนอื่น ๆ ในองค์กรได้สิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญมากทั้งหมดมันจะตกผลึกก็ต่อเมื่อเราถูกขับเคลื่อนไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสุขภาพ เรื่องสังคม เรื่องครอบครัว เป็นต้น

สสส. มองว่าองค์กรเป็นพื้นที่ๆ สำคัญมากเนื่องจากเรามีคนทำงานเป็นจำนวนมากในองค์กร อย่างของสำนักงานประกันสังคมก็มีบุคลากรเป็นจำนวนสิบล้านคน ฉะนั้น องค์กรถือเป็นพื้นที่ๆ สามารถทำให้คนเหล่านั้นมีความรู้ในเรื่องของการดูแลสุขภาพ ดูแลสุขภาพจะ สุขภาพกับสุขภาพนั้นไม่เหมือนกัน เพราะสุขภาพในมิติเดิมที่เราคุยกันนั้นจะเป็นเรื่องของกายใจจะเกี่ยวข้องกับร่างกาย และจิตใจเป็นหลัก แต่สุขภาพจะมีมิติของสุขภาพกาย สุขภาพใจ สังคม และจิตตปัญญาเข้ามา นั่นก็เป็นเป้าหมายอันสำคัญที่ สสส. มุ่งดำเนินในเรื่ององค์กรสุขภาพเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เราอยากให้คนไทยมีองค์ความรู้ในการใช้ชีวิตโดยเฉพาะคนวัยทำงาน ถือว่าเป็นวัยสำคัญเนื่องจากเป็นทั้งพ่อแม่ และเป็นทั้งลูกด้วย **“พ่อแม่”** หมายถึง การเป็นคนที่จะต้องเตรียมคนในรุ่นต่อไปที่จะเข้ามาทำงาน **“เป็นลูก”** หมายถึง จะต้องกลับไปดูแลพ่อกับแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ รวมทั้งการเตรียมตัวเองที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น ทาง สสส. เราพยายามให้ความสำคัญกับการดูแลความเป็นสุขภาพะองค์กรโดยเฉพาะให้องค์กรได้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การดูแลคนในองค์กรให้ดีขึ้นในมิติเรื่องของสุขภาพะ

องค์กรที่จะเรียกว่าเป็น **“องค์กรสุขภาพะ”** คือ เป็นองค์กรที่มีความพร้อม พบว่าคนจะมีความพร้อมในการทำงานได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อเขามีความพร้อม มีความต้องการ จะทำอย่างไรเพื่อที่จะให้คนมีความพร้อมในมิติที่เรียกว่า **“มิติสุขภาพะ”** ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตตปัญญา

มิติด้านร่างกาย หมายถึง คนในองค์กรควรมีความพร้อมในเรื่องการดูแลสุขภาพร่างกายตัวเองได้

มิติด้านจิตใจ หมายถึง เขามีความพร้อมในการดูแลสุขภาพจิตใจได้

มิติด้านสังคม หมายถึง มองถึงเรื่องสังคมของครอบครัว สังคมในที่ทำงาน ทำอย่างไรให้คนในที่ทำงานในองค์กรหรือคนวัยทำงานมีทักษะ อันนี้ถือว่าสำคัญมากโดยเฉพาะประเทศไทยกำลังจะเป็นเมืองจำป๋นต้องอาศัยทักษะ

มิติด้านจิตปัญญา หมายถึง การที่เรามีจิตใจ มีวิธีคิด หรือว่าแนวคิด ที่มันสอดคล้องกับความเป็นจริงทางธรรมชาติในการที่เราจะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นมากกว่าการที่เราจะมุ่งเอาแต่ตัวเองเป็นหลัก



จริงๆ แล้วทุกองค์กรที่มีชีวิตอยู่ได้มาจนทุกวันนี้ก็เพราะมี “คน” ในองค์กร ถ้าองค์กรไม่มีคนเลยมันก็เหมือนกับรถยนต์ที่ขับเคลื่อนอะไรก็ไมรู้ มันก็คงเป็นได้แค่วัตถุ องค์กรก็เหมือนกันครับมีความหลากหลายมากในเรื่องของคน เพราะฉะนั้น องค์กรอยู่ได้หรืออยู่ไม่ได้มันคือการดูแลและจัดการคนในองค์กรให้เขาสามารถอยู่ร่วมกันในองค์กรได้

1. คนในองค์กรต้องมีความพร้อมก่อน
2. คนในองค์กรอยู่กับคนอื่นได้
3. คนในองค์กรทำงานได้

ถ้าองค์กรไหนทำ 3 อย่างนี้ได้ องค์กรนั้นจะกลายเป็นองค์กรที่มีความสุข ทำไม่มันถึงมีความสุขก็เพราะองค์กรนั้นทำงานได้ ถ้าทำงานได้ มันก็จะมีผลผลิตพอมีผลผลิตมันจะทำให้องค์กรตัวเองเดินต่อไปได้ แต่ทั้งหมดนั้น มันก็ต้องมีปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงเข้าไปด้วย เช่น ปัจจัยทางเทคโนโลยี ปัจจัยทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือการเมือง ถ้าคนมีความพร้อมก็จะสามารถปรับตัวและเตรียมตัวเองสู่สิ่งที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นได้มากขึ้น

สุขภาวะ คือ “**ความยั่งยืน**” สุขภาวะมันไม่ใช่แค่ชั่วคราวชั่วคราว แต่มันต้องเป็นสภาวะที่เป็นสุข สภาวะที่เป็นสุขมันก็ต้องมีองค์ประกอบที่มากกว่าเรื่องคน แต่มันจะต้องมีเรื่องบรรยากาศเข้ามาด้วย บรรยากาศนั้นไม่ใช่แค่เฉพาะเรากับใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่มันจะต้องหมายถึงเรากับครอบครัวเรา เรากับสังคมที่เราอยู่ เรากับองค์กรที่เราอยู่ ทั้งหมดนี้มันเลยเป็นที่มาของโลก 3 ใบ

○ โลกใบที่หนึ่ง คือ โลกของเรา ตัวเราเองจะอย่างไรที่จะทำให้มีความสุข มีความพร้อมในการทำงาน

○ โลกใบที่สอง คือ จะอย่างไรที่จะทำให้ครอบครัวเรามีความสุขด้วย

○ โลกใบที่สาม คือ จะอย่างไรที่จะทำให้สังคมหรือองค์กรมีความสุขด้วย

ทั้งหมดนี้ถ้าสามารถไปด้วยกันได้ก็จะทำให้เกิดคำว่า “**ความยั่งยืน**”

คำว่า “**สังคม**” มันจะต้องมีองค์ประกอบมากกว่าหนึ่ง เพราะมันจะต้องมีคนหลายคนมารวมกันกลายเป็นกลุ่มคน กลุ่มคนมารวมกันกลายเป็นสังคม คำว่ากลุ่มคนมันก็จะมีหลายขนาดตั้งแต่กลุ่มคนในครอบครัว กลุ่มคนในองค์กร นั่นก็เป็นตัวอย่างให้เห็นเลยว่าเรื่องสุขภาวะเป็นเรื่องที่ต้องมีทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเรียกได้ว่าเป็นการทำเรื่องสุขภาวะโดยรวมนั่นเอง

การทำงานองค์กรแห่งสุขภาวะมันเป็นแนวคิดหลักการในการทำ แต่การจะทำได้มันจะต้องมีเครื่องมือ เครื่องมือตัวแรกเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เรารู้ว่าค่าความสุขของเราอะไรคือตัวปัญหาทำให้เราไม่มีความสุข เครื่องมือนี้เรียกว่า “**Happinometer**” ประกอบด้วย

1. Happy Body เรื่องสุขภาพกาย
2. Happy Heart เป็นเรื่องความสัมพันธ์ของคนภายในองค์กร
3. Happy Relax เป็นเรื่องความทุกข์ ความเครียดของคนในองค์กร
4. Happy Brain เป็นเรื่องความรู้ ความสามารถของคนในองค์กร
5. Happy Soul เป็นเรื่องจิตปัญญาของคนในองค์กร

6. Happy Money เป็นเรื่องการเงินของคนในองค์กร
7. Happy Family ความสุขของครอบครัวของคนในองค์กร
8. Happy Society ความสุขโดยรวมของสังคมในองค์กร
9. Happy Work Life เป็นเรื่องมิติภาพรวมว่าเขาทำงานได้จริงหรือไม่

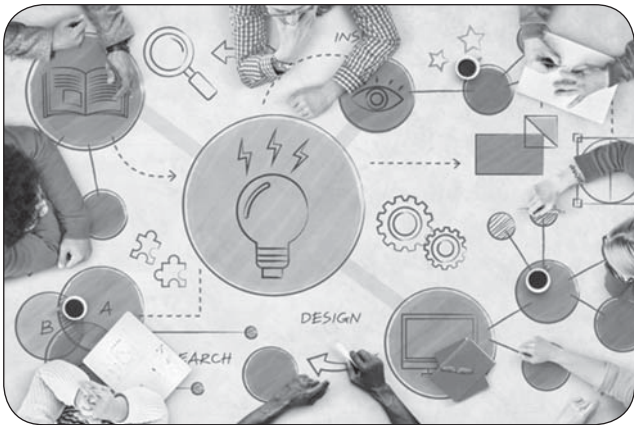
จริงๆ แล้วบางคนมีความสุขมากเลยในระหว่างที่อยู่กับครอบครัว แต่พอเข้ามาในที่ทำงานกลับไม่มีความสุขเลย เรื่องนี้ก็เป็นประเด็นที่เราจะต้องใส่ใจว่ามันเกิดอะไรขึ้นกับเขาองค์กรไม่สุข หรือว่าเขาไม่มีความสุขกับองค์กรกันแน่

Happinometer มันเป็นเครื่องมือสำหรับการวินิจฉัย ในหลายๆ ครั้งที่เราทำความสุขขององค์กรนั้นเราแทบไม่มีเครื่องมือที่จะวินิจฉัยปัญหาของตัวเองได้จริงเราเลยทำในสิ่งที่เราอยากทำ แต่พอเรามีเครื่องมือมันอาจจะมีความตอบที่เราคาดไม่ถึง พอเรารู้สาเหตุของปัญหามันก็จะช่วยให้เราสามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น นี่ก็เป็นข้อดีของการมีเครื่องมือในการวัด

ระดับองค์กรเราก็จะมีเครื่องมือในการวัด เรียกว่า MapHR มันทำให้รู้ว่าตอนนี้บรรยากาศในองค์กรเป็นอย่างไร นโยบายขององค์กรเป็นอย่างไร คนในองค์กรเป็นอย่างไร ภาพรวมขององค์กรเป็นอย่างไร ความต้องการขององค์กรกับสิ่งที่ได้จากคนในองค์กรมันเป็นอย่างไร นี่ก็เป็นอีกเครื่องมือที่เรานำมาใช้

ที่จริงเรามีอีกหลายๆ เครื่องมือ เช่น เครื่องมือที่จะช่วยให้เราสามารถคัดเลือกกิจกรรมให้เหมาะสม เรียกว่า Happy 8 Menu เครื่องมือที่เข้ามาช่วยให้เราประเมินว่าที่เราทำโครงการไปนั้นมันคุ้มค่าหรือไม่ เข้าเป้าหรือไม่ เราเรียกว่า Happy ROI เครื่องมือพวกนี้สำคัญมาก และการเลือกเครื่องมือในการพัฒนาคนในองค์กรเป็นเรื่องใหญ่ และเป็นเรื่องสำคัญ

การทำ Happy Workplace แตกต่างจากการพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่นๆ อย่างชัดเจน เพราะการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการอื่นๆ นั้น จะไปไม่ถึงขั้นตอนการวินิจฉัยคนในองค์กร พอมีการวินิจฉัยเรื่องคนได้แล้ว



ถึงจะเกิดการพัฒนางองค์กรแบบแบ่งเป็นกลุ่มโดยมีเครื่องมือเข้ามา Support พอมีเครื่องมือที่ใช่วินิจฉัยปัญหาต่างๆ แล้วเครื่องมือมันก็จะบอกเลยว่า เราควรจะต้องทิศทาง หรือกระบวนการในการทำงานกันอย่างไร สิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้เรามี Action Plan ที่ถูกต้อง ถ้าเรามีเครื่องมือในการวินิจฉัย ที่ดีแล้วมันก็จะส่งผลให้เกิด Commitment ร่วมกันมันทำให้ได้รู้ว่าจะอะไรคือ ปัญหาที่แท้จริงขององค์กร แล้วเราจะมี Action Plan ในการแก้ปัญหา ในองค์กรอย่างไร ทุกอย่างมันคือการลงทุน และเครื่องมือมันทำให้เรา สามารถลงทุนได้อย่างถูกต้องมีความเหมาะสมผลเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

เรื่องการพัฒนาคนก็เช่นกันมันไม่ใช่แค่การพัฒนาด้านทักษะเพียงอย่างเดียวแต่มันหมายความว่าถึงการพัฒนาความพร้อมในการทำงานของคนด้วย สมัยก่อนเราค่อนข้างให้ความสำคัญกับความพร้อมในเรื่องการทำงานน้อยมากเพราะมันวัดแต่ในเรื่องเชิงทักษะการทำงานมากกว่าแต่ในช่วงระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา ตั้งแต่มี Happy Workplace องค์กรจำนวนมากหันมามองการพัฒนาคนในมิติชีวิตมากขึ้น องค์กรต้องการเครื่องมือที่สามารถพัฒนาคนที่มีความพร้อมในการใช้ชีวิตการทำงาน

ร่วมกับคนทุกคนในองค์กรได้ องค์กรก็ต้องการเครื่องมือที่จะช่วยดูแลคนในองค์กรให้ดีขึ้นเพื่อทำให้คนนั้นอยู่กับองค์กรได้นานขึ้นเฉกเช่นเดียวกัน



สำหรับคนยุคใหม่คำถามที่เขามักจะถามองค์กร และองค์กรมักจะเจอกับคำถามนี้ คือ “**อยู่ที่นี้แล้วมีความสุขจริงไหม?**” ถือว่าเป็นคำถามที่น่าสนใจ และเป็นคำถามที่หลายๆ องค์กรจะต้องนำกลับมาทบทวนได้ แล้วว่าทำไมจึงเกิดคำถามแบบนี้ องค์กรจะต้องไปนิยามความสุขร่วมกันกับบุคลากรทั้งองค์กรเพราะความสุขมันจะต้องช่วยกันออกแบบ เราจะต้องมีการเตรียมองค์กรไว้เพื่ออนาคตโดยเฉพาะการเตรียมคนให้มีความพร้อมในการใช้ชีวิต และการทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ภายในองค์กร

Happy Workplace เปรียบเสมือนพื้นที่กลางที่จะให้ผู้บริหาร และพนักงานได้มีพื้นที่ๆ จะพูดคุยกัน พบปะกัน ไกล่ชิดกัน สามารถที่จะเข้ามาแก้ปัญหาาร่วมกัน และมาสร้างอนาคตร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น



“อย่าทำ Happy Workplace ด้วยกิจกรรมแต่ให้ใช้เครื่องมือในการวินิจฉัยองค์กรก่อนแล้วถึงจะเริ่มคิดกิจกรรมๆ มันจะทำให้คนแค่ตระหนักเฉยๆ เพราะไม่ได้มีการวินิจฉัยโรคเพียงแค่ว่าไปสร้างบรรยากาศมันก็จะดีตอนที่บรรยากาศมันดีแต่บรรยากาศจริงๆ แล้วมันไม่ดีเหตุผลเพราะมันเป็นบรรยากาศที่ไม่ได้ถูกพัฒนาเลย ไม่เคยถูกปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบรรยากาศจริงๆ ในองค์กรที่ควรจะเป็น

“อยู่ที่นี่แล้วมีความสุขจริงไหม?” เป็นคำถามที่หลายๆ องค์กรจะต้องนำกลับมาทบทวนได้แล้วว่าทำไมจึงเกิดคำถามแบบนี้ เราจะต้องมีการเตรียมองค์กรไว้เพื่ออนาคตโดยเฉพาะการเตรียมคนให้มีความพร้อมในการใช้ชีวิต และการทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ภายในองค์กร คนในโลกอนาคตไม่เหมือนกับคนในโลกปัจจุบันเพราะความต้องการ หรือความพร้อมที่เขาจะอยู่กับเรานั้นมันถูกเปลี่ยนไป เขาไม่ได้อยากอยู่กับองค์กรเราเพียงเพราะองค์กรสามารถเลี้ยงดูเขาจนเขามีครอบครัวที่ดีได้ แต่เขาอาจจะอยู่กับเราเพราะเขาชอบงานของเราก็ได้”





ภาพบรรยากาศโดยรวมของกิจกรรม

Why?

“ทำไมต้องทำโครงการนี้”

คุณพิชญ์ นุชิกานนท์

ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ปัจจุบันสถานการณ์ชีวิตในวัยทำงานของคนจะต้องพบเจอกับองค์ประกอบ 4 มิติ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ซึ่งในแต่ละมิตีย่อมเกิดอุปสรรคที่คุกคามเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนทำงาน โดยอุปสรรค หรือปัญหาดังกล่าวเกิดจากพฤติกรรมมนุษย์ก่อขึ้นเองทั้งนั้น ประกอบด้วย

1. **ด้านร่างกาย** มนุษย์จะเกิดภาวะอ่อนล้าลงพุงมากที่สุด โดยเฉพาะเพศหญิงจะมีโอกาสเป็นมากกว่าผู้ชาย และจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 52-57 ปี ปัจจุบันมีมากกว่า 19 ล้านคน

2. **ด้านจิตใจ** มนุษย์เกิดภาวะความเครียดสูง โดยเฉพาะเรื่องการเงิน การเป็นหนี้เป็นสิน และเกิดการเจ็บป่วยอันเกิดจากการทำงาน

3. **ด้านสังคม** พฤติกรรมของคนจะเปลี่ยนไปจากที่เคยอยู่กันเป็นหมู่ อยู่กันเป็นสังคมก็จะกลายมาเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น มีความลับ มีความเป็นส่วนตัวมากขึ้น หรือเรียกได้ว่าสังคมก้มหน้า โดยจะพบได้มากที่สุดของคน Gen Y

4. **จิตปัญญา** ปัจจุบันคนจะเริ่มเชื่อในตัวเองมากกว่าเชื่อคนอื่น จิตสำนึกก็จะเริ่มต้น และจบด้วยความคิดของตัวเองเป็นสำคัญ เข้าวัดฟังธรรม น้อยลงชอบเที่ยวมากขึ้น ชอบความสดวกสบายตามความคิดตัวเองมากกว่าหลักคุณธรรมด้วยซ้ำ

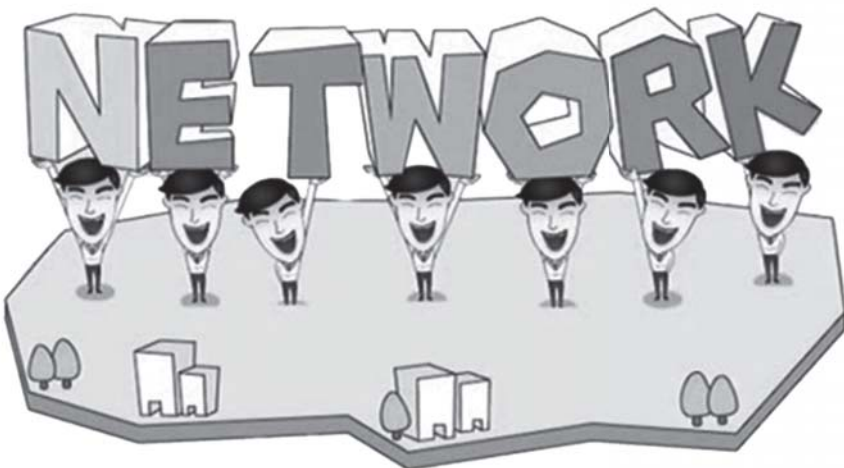
ปัญหาเชิงคุณภาพ

ประเด็นปัญหาที่จะพบได้บ่อย และมากที่สุดขององค์กรเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน ได้แก่

1. ทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน
2. มีผลิตภาพแรงงานที่ต่ำ
3. มีแนวโน้มว่าเป็นโรคที่ไม่ติดต่อเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น

สาเหตุที่ส่งผลต่อโครงการ Happy Workplace ในองค์กร ไม่ประสบความสำเร็จ

1. การสื่อสารเรื่องภาพลักษณ์ของโครงการ Happy Workplace นั้นจะเน้นเชิงกิจกรรมมากกว่าผลลัพธ์ทางธุรกิจ ส่งผลให้เจ้าของกิจการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ของโครงการนั้นคลาดเคลื่อน
2. ขาดการสื่อสารเชิงรุก โดยเฉพาะการจุดประกายด้านความคิดให้แก่ผู้บริหารระดับสูง
3. ขาดการบูรณาสร้างสรรค์กับภาคีเครือข่าย สสส.
4. ขาดการสร้างและการนำเสนอผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และมีส่วนร่วม



What?

“ต้องทำอะไร”

การที่จะขับเคลื่อนโครงการ Happy workplace ในองค์กรให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืนนั้นจะต้องประกอบไปด้วย

1. จะต้องเกิดความร่วมมือกันอย่างบูรณาการ ระหว่าง
 - ภาครัฐ-เอกชน สสส.
 - กระทรวงแรงงาน
 - กระทรวงสาธารณสุข
 - กระทรวงอุตสาหกรรม
2. การขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะหลากหลายมิติ
 - อุตสาหกรรมบริการ และการค้า
 - แฟชั่น และอื่นๆ
 - ธุรกิจครอบครัว ธุรกิจคนรุ่นใหม่

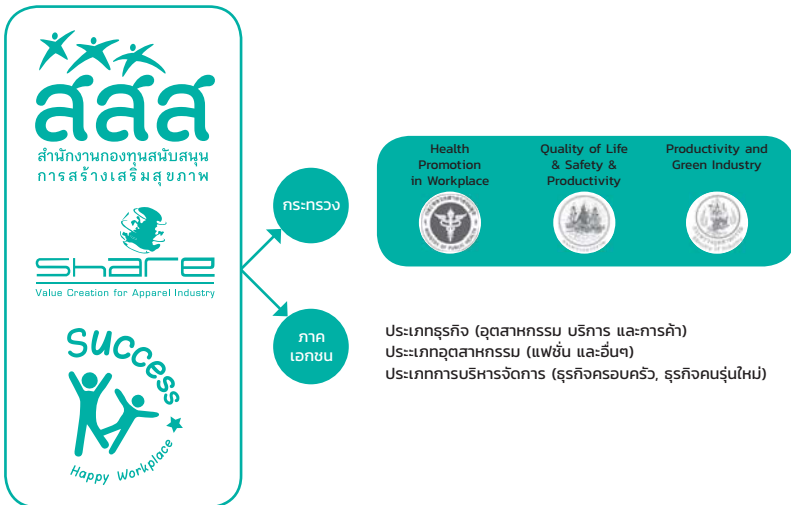
ทำไมถึง...
ทำงานแล้ว
ไม่มีความสุข?

3. จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งองค์กรที่เคยเข้าร่วมโครงการมาแล้ว กับองค์กรใหม่ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมโครงการเลย และถ้าคิดอยากจะทำ Happy Workplace คุณจะต้องลงมือทำ และต้องทำอย่างต่อเนื่อง

4. ให้เกิดผลอย่างยั่งยืน

- จะต้องปฏิบัติจนเป็นธรรมชาติ อยู่ในระบบปกติขององค์กร และให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
- ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนด้านนโยบาย
- สร้างและขยายคนป็นสุข
- เกิดการขยาย Community

Stakeholders



วิสัยทัศน์ของโครงการ

จะต้องมุ่งการสร้างคน พัฒนาคน และองค์กร เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

วิสัยทัศน์

สร้าง



พัฒนา



ส่งเสริม

สู่ภาวะ

ให้กับคน องค์กร ชุมชนเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. สร้าง พัฒนา และส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น และกลุ่มอื่นๆ ทุกขนาดของกลุ่มธุรกิจ และประเภทธุรกิจ
2. ยกระดับองค์กรสุขภาวะให้เป็นองค์กรแกนนำด้านการสร้างเสริมสุขภาวะ
3. สนับสนุนให้องค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดการความรู้ เพื่อให้มีการสื่อสาร และมีการขยายผลทางแนวคิดการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ
4. สนับสนุนการพัฒนาระบบและกลไกการทำงาน และบริหารจัดการภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร

Benefit?

“โครงการนี้มีประโยชน์อย่างไร”

1. ผลผลิตเชิงคุณภาพ

- สุขภาพกาย ใจ สังคม และปัญญา เพิ่มขึ้นโดยวัดจากเครื่องมือ Happinometer และ Happy Workplace Index (MapHR)
- มีความมั่นคงทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
- สร้างงานที่มีคุณค่ามากขึ้น คือ มีโอกาส มีรายได้ มีการแสดงออก และมีการพัฒนาตัวเอง

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มยอดขาย ลดต้นทุน ลดระยะเวลาการทำงาน และมีระบบความปลอดภัยในการทำงาน
- เกิดประเด็นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น การงดเหล้า บุหรี่ อุบัติเหตุ ออกกำลังกาย
- หน่วยงานเครือข่าย สสส. และ SHARE ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

2. ผลผลิตเชิงปริมาณ

- เกิดองค์กรรายใหม่ที่น่าเอาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะไปใช้เพิ่มขึ้นกว่า 20 องค์กร ภายในระยะเวลา 2 ปี
 - มีผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการนำแนวคิดนี้ไปใช้เพิ่มขึ้น 21,500 คน ภายในระยะเวลา 2 ปี
 - เกิด Productivity เพิ่มขึ้น หรือเท่ากับ 10%
 - มีการจัดระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยี จำนวน 30 องค์กร
 - เกิดศูนย์สร้างสรรค์ปันสุขเพิ่มขึ้น 20 ศูนย์
 - เกิด Community ในการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน
- 1 เครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

3. ด้านผลลัพธ์

- คนทำงานมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- เป็นองค์กรสุขภาวะ Healthy Organization Happy Workplace
- เกิดสังคม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ

How?

“ทำอะไร”

โครงการนี้มีกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. Expanding การสร้างต้นแบบองค์กรสุขภาวะจำนวน 20 องค์กร

- มีการพัฒนาเชิงลึกในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มผลผลิตอย่างยั่งยืนที่ส่งผลลัพธ์ภาพรวมของธุรกิจ

- สร้างแกนนำคนปั่นสุข 4 ตำแหน่งสำคัญของทีมงานสร้างสุของค์กร ประกอบด้วย

- ✓ Facilitator
- ✓ Trainer
- ✓ Project Manager
- ✓ Coach

- เข้าเยี่ยมชมองค์กรต้นแบบ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สู่การพัฒนา การประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความโดดเด่น

- กระจายความสุขสู่สังคม เป็นการส่งต่อความรู้สู่การสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะ

2. Upgrading ยกระดับต้นแบบองค์กรสุขภาวะ 10 องค์กร ด้วยโปรแกรมยกระดับ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) เปลี่ยนความคิด ความรู้สึกของพนักงาน
- 2) เพิ่มความรู้ และเพิ่มทักษะ
- 3) เปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรม
- 4) เพิ่ม Productivity

3. Sustaining พัฒนาเครือข่ายให้แข็งแรง และยั่งยืน

- บ่มเพาะภาคีเครือข่าย ด้วยการสร้างความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ การพัฒนาคน และเครือข่าย เอกชนให้มีความแข็งแรง

- กระตุ้นแนวคิดแกนนำองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0 เน้นการเก่งคน เก่งงาน มีความสุข

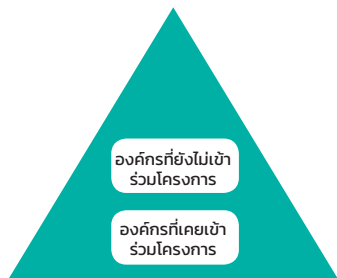
- สานสัมพันธ์เครือข่ายองค์กรสุขภาวะ เกิดการบูรณาการทำงาน พัฒนาระบบกลไกบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่าย สสส. และ SHARE Community ในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

- แสดงพลังแห่งองค์กรสุขภาวะ สร้างเวทีการแสดงผลงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับต้นแบบองค์กรสุขภาวะ

Input

มีภาคีเครือข่าย และองค์กรที่ยังไม่เคยเข้าร่วมโครงการ และองค์กรที่เคยเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

สถานประกอบการ



เครือข่าย สสส.

เครือข่าย SHARE



ภาพบรรยากาศโดยรวมของกิจกรรม

Show Success Story

จะสร้างแรงจูงใจอย่างไร
ทำให้ **Happy Workplace** เป็นงานประจำ



คุณกมล จิตสมบัติ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

(โรงงานแปรรูปเนื้อไก่สระบุรี)

การทำ Happy Workplace ช่วงแรกทุกคนเหมือนกับน้ำเต็มแก้ว
ชวนทำ Happy Workplace ไม่เหมือนกับการชวนไปเที่ยวความรู้สึกมันจะ
แตกต่างกันสิ้นเชิง เราโยนอะไรลงไปให้ทำมันก็จะหายละลายไปหมด พอได้
เข้ามาเรียนรู้กับทีม SHARE สิ่งที่ได้รับ คือ สเต็ป และกระบวนการ การทำ
Happy Workplace ที่ถูกต้องนั้นมันจะต้องประกอบไปด้วยกระบวนการ
อย่างไรตั้งแต่ต้นจนจบ เรามีกระบวนการสำรวจจุดบกพร่องของตัวเอง
โดยเริ่มจากจุดเล็กๆ ก่อน ถึงจะได้ทั้งคนเก่งและคนดี ซึ่งบุคคลทั้ง 2 กลุ่มนี้
เราจะต้องสนับสนุนเขาอย่างต่อเนื่อง จึงก่อเกิดมาเป็นโครงการ “คนสำราญ
งานสำเร็จ”



วัตถุประสงค์

- อยากให้คนในองค์กรเรามีความสุข
- ที่ทำงานน่าอยู่
- ชุมชนมีความสมานฉันท์

เป้าหมายการทำงาน

- ความสุขระดับบุคคลต้องมากกว่า 70% ต่อปี
- ความสุขระดับองค์กรต้องมากกว่า 56% ต่อปี
- เป้าหมายพนักงานที่เข้าร่วม 7,000 คน

ผู้บริหารได้เล็งเห็นเป้าหมายเหล่านี้และนำเอา Happy Workplace มาเพื่อการพัฒนาคน และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้มาจากการสำรวจถึงความต้องการของพนักงาน เครื่องมือต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ได้สร้างทีมงานขึ้นมา มีกระบวนการทำงานเพื่อส่งผลต่อ Productivity ที่เพิ่มขึ้น และตอนนี้เรากำลังสร้างศูนย์สร้างสรรค์ปั้นสุขซึ่งอยู่ในขั้นตอนการวางแผนดำเนินงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน Happy Workplace ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสูงสุดต้องเอาด้วยถ้าผู้บริหารสูงสุดไม่เอาด้วยทุกอย่างจบ

CPF มีเป้าหมายและมีทีมงานที่ชัดเจนซึ่งจะต้องบริหารให้ครอบคลุมทั้ง Work skill & Life skill มีการระบุถึงวาระการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง และ Happy Workplace จะต้องถูกนำเสนอในที่ประชุม โดยเครื่องมือที่เราใช้วัดระดับความสุขของพนักงาน และองค์กร CPF คือ Happinometer และ Happy Workplace Index (MapHR) ทราบดีว่าในโลกนี้มันคงไม่มีเครื่องมือไหนที่สมบูรณ์แบบ แต่เครื่องมือทั้งสองตัวนี้ถือว่าดีที่สุดแล้ว นี่แหละมันคือตัวตนของเราเครื่องมือฝีมือคนไทยดีที่สุดแล้ว

Productivity ส่วนใหญ่มีผลมาจากการมีเครื่องมือที่ดีผนวกกับการมีฝีมือคนที่ดีเช่นกัน คนจะดีจะเก่งได้นั้นจะต้องได้รับโอกาส และการฝึกฝน เราจึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นผู้นำ ให้เขาเก่ง ให้เขากล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น สะท้อนได้ชัดเจนที่สุดจากกิจกรรม Morning Talk ถือเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารรู้จักรับฟังพนักงานระดับล่างมากขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรมนี้ คือ ข้อร้องเรียนภายในองค์กรลดลงจนแทบไม่มีอีกเลย เพราะปัญหาทุกอย่างมันจบลงจากการพูดคุยกันแล้วนั่นเอง

กิจกรรมสร้างสุขภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเกิดจากความต้องการของพนักงาน และจะต้องให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เช่น

- 1) กิจกรรมแข่งขันฟุตบอลคนที่ไม่ได้ลงสนามก็จะให้เขาเลือกว่าอยากทำอะไรซึ่งเขาจะต้องมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม
- 2) กิจกรรมทำบุญใส่บาตร เราจะเชิญผู้นำชุมชนรวมถึงประชาชนมาร่วมในงานด้วยทุกครั้ง
- 3) การบริจาคโลหิต เราได้เชิญให้สภากาชาดไทยเข้ามาดำเนินการถึงภายในองค์กร
- 4) กิจกรรมตามประเพณี เราจะให้พนักงานทุกคนชาติได้แสดงออกทางวัฒนธรรมของเขาอย่างเต็มที่ (CPF มี 2 วัฒนธรรม ได้แก่ ไทย และ กัมพูชา)

ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำ Happy Workplace

- 1) ทศนคติของผู้นำที่ไม่เข้าใจเรื่อง Happy Workplace เปรียบได้กับต้นไม้ถ้าไม่มีเปลือกแล้วมันจะมีแก่นได้อย่างไร เปลือกจะหนาหรือบางมันก็ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรเหล่านั้นประสบกับปัญหาอะไร

2) ขาดทีมงานขับเคลื่อนภายในองค์กร หรือไม่เพียงพอ ทั้งนี้ เราต้องมีการตั้งเป้าหมายไว้ก่อนแล้วพยายามจัดหาผู้ที่เหมาะสมเพื่อเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านต่างๆ ให้ความต่อเนื่อง โดยเฉพาะ Facilitator บุคคลที่เป็นหัวหน้าฝ่ายจะต้องเป็นผู้นำด้านนี้ได้



กระบวนการพัฒนา

เมื่อมีคนแล้วจำเป็นที่จะต้องมีเครื่องมือเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อน นั่นคือ เอา Happy Workplace เข้ากับนวัตกรรม อีกทั้งจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม ฝึกทักษะ ฝึกพัฒนาความรู้ต่างๆ จากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยอย่างต่อเนื่อง จากนั้นก็จะต้องมีการประชุม แบ่งปันร่วมกันภายในองค์กรโดยมีกฎกติการ่วมกัน ดังนี้

- 1) ตรงต่อเวลา
- 2) งดใช้เครื่องมือสื่อสารขณะประชุม
- 3) ตั้งใจฟังที่ประชุม

สำหรับพนักงานที่เข้าใหม่นั้นเราจะต้องมี Facilitator เข้ามาช่วยละลายพฤติกรรม ประเด็นสำคัญคือจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

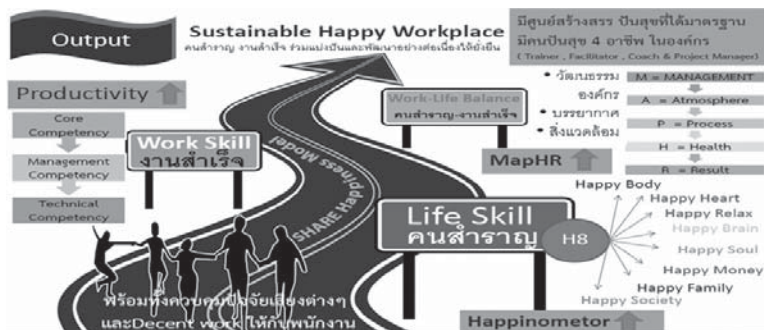
บุคลากรถือเป็นตัวแปรสำคัญอย่างมากสำหรับการขับเคลื่อน Happy Workplace ประกอบด้วย

- Project Manager
- Coach
- Trainer
- Facilitator

ซึ่งทุกตำแหน่งจะต้องมีผู้รับผิดชอบอย่างน้อย 2 คน การขับเคลื่อนทุกกระบวนการ ทุกกิจกรรมจะต้องมีการจัดทำ Knowledge Management (การจัดเก็บองค์ความรู้) ว่าท่านได้เรียนรู้อะไรจากกิจกรรมนั้นๆ บ้าง แต่ทุกอย่างจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ผลของความสุขที่เกิดขึ้นมันจะเป็นผลที่สอดคล้องเอื้อต่อกันระหว่างความสุขของคนกับรายได้องค์กร
- อัตราการลาออกของพนักงานก็ลดลง
- ข้อร้องเรียนลดลง หรือแทบไม่มี จุดเด่นของ CPF สระบุรี คือ ข้อร้องเรียนต่างๆ จะต้องถึงผู้บริหารทุกระดับ และจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง
- ด้านการพัฒนาความรู้จะต้องผลักดันเปลี่ยนบุคลากรเข้ามาฝึกอบรมกับทีม SHARE อย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องต่อไป



Happy Workplace จะเกิดเป็นความสุขแท้จริง ต้องประกอบด้วย

- 1) สุขต้องเกิดในที่ทำงานก่อน
- 2) มีช่วงเวลาในการสร้างความสุข
- 3) พนักงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน
- 4) กิจกรรมต้องมีความหลากหลาย
- 5) ใช้เงินน้อย
- 6) มีศูนย์สร้างสรรค์การเรียนรู้
- 7) กิจกรรมสร้างสุขจะต้องส่งผลต่อกาย ใจ คีล สติปัญญา
- 8) มีการประเมินผล

“กิจกรรมสร้างสุขจะสุขได้อย่างยั่งยืนผู้บริหารต้องเอาด้วย มีทีมงานที่เข้มแข็ง กิจกรรมจะต้องเกิดจากความต้องการของพนักงาน ยอมรับฟังความคิดของทุกคน มีกติการ่วมกัน กิจกรรมสร้างสุขจะต้องมีความหลากหลาย มีการประเมินผลก่อนและหลังกิจกรรม และที่สำคัญจะต้องทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง”



ภาพบรรยากาศโดยรวมของกิจกรรม

Sharing Experience

ทำอย่างไรจะ “ได้ใจ”

พนักงานให้เข้าร่วม Happy Workplace



คุณบพชัย วีระมาน

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

เริ่มต้นจากแนวคิดที่ว่า “ความสุขจะต้องเกิดจากตัวพนักงาน” หมายถึง ตัวคนจะต้องสุขก่อน จึงได้นำเอา Happy Workplace เข้ามาขับเคลื่อนในรูปแบบของกิจกรรมถือเป็นการฝึกให้พนักงานมีระเบียบวินัย ฝึกให้เขาบริหารจัดการตัวเองให้ได้ และจะทำให้โครงการต่างๆ ที่ทำมีความยั่งยืน เช่น การแก้ปัญหา Happy Money จะต้องสำรวจถึงสาเหตุของปัญหา ก่อนว่าสาเหตุที่แท้จริงคืออะไร เมื่อทราบต้นเหตุแล้วก็จะนำตัวพนักงาน คนนั้นมานั่งพูดคุยทำความเข้าใจก่อนว่ามันเกิดจากอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร แนวทางอีกอย่างคือการนำเอาสถาบันการเงินเข้ามา Support โครงการนี้ เพื่อให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอ รู้จักการบริหารจัดการทำให้พนักงานมีเงินเก็บมีเงินออม ทั้งนี้ จะต้องให้ความรู้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง และพยายามสร้างความมีวินัยในเรื่องการออมเงินอย่างจริงจัง

เรื่องหลายๆ เรื่องในการทำ Happy Workplace เป็นสิ่งที่ดีทั้งนั้น แต่สิ่งที่ยากที่สุดคือ การเปลี่ยนพฤติกรรมของคน สำคัญมากในการที่จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วม คือ การมีเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ชัดเจนร่วมกัน พยายามทำให้เขาเห็นให้ได้ว่าผลลัพธ์ที่ได้นั้นมันส่งผลกระทบต่อตัวเขาอย่างไร เขาจะได้อะไร สิ่งเหล่านี้มันจะส่งผลให้เป้าหมายนั้นมีน้ำหนักและมีความสำคัญ ถ้าเราทำสิ่งเหล่านี้ได้พนักงานทุกคนย่อมอยากมีส่วนร่วม

แน่นอน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น บริษัทก็ต้องผลักดันด้วยถึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลง และจะต้องถูกขับเคลื่อนหรือถูกผลักดันอย่างต่อเนื่อง

หลายๆ คนเข้าใจว่าความสุขมันจะต้องเกิดจาก “สุขนอกงาน” เมื่อเขาไปทำกิจกรรมต่างๆ ภายนอกงานแล้วกลับมาทำงานเขาน่าจะมีความสุข และพร้อมที่จะทำงาน แต่นั่นเป็นความเข้าใจที่ผิดมาโดยตลอด เพราะความสุขที่แท้จริงมันจะต้องเกิดจาก “สุขในงาน” ซึ่งนอกจากตัวคนจะได้รับแล้วองค์กรก็จะได้รับกลับมาในรูปแบบประสิทธิภาพของงานที่ทำด้วย โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ว่าจุดไหนที่เป็นปัญหาเร่งด่วนที่สุดที่จะต้องแก้ไข แล้วนำเอาเครื่องมือ Kaizen เข้ามาขับเคลื่อน ถือเป็น การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานตอบโจทย์ได้เป็นอย่างดีส่งผลต่อกระบวนการทำงานที่ดี และผลลัพธ์ของความเป็นทีมงานที่ออกมาที่ดีด้วย

Happy Workplace จะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้นมันจะต้องลงมือทำอย่างต่อเนื่อง และจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร ขึ้นให้ได้จะไม่ใช่ว่าเพียงโครงการทำแล้วจบในแต่ละโครงการเท่านั้น การประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นมันจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการงานได้ทำให้พนักงานมีมุมมองใหม่มีความคิดใหม่ และให้ทำสิ่งๆ นั้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร



การสร้างสุขในองค์กรทุกองค์กรจะต้องเริ่มต้นคิดให้เป็นค่านิยมขององค์กร โดยการนำเอาเครื่องมือจาก Happy Workplace มาขับเคลื่อนเพื่อให้ได้คนที่ใช่พนักงานก็จะมีความสุข และผลลัพธ์ขององค์กรก็จะตามมา โครงการ Happy Workplace เป็นโครงการที่ต้องใช้เวลา ใช้ทีมงาน ใช้พลัง และจะต้องมีการผลักดันอย่างต่อเนื่อง การลงมือทำอย่างจริงจังมันจะต้องมี Commitment ไม่เช่นนั้นมันจะกลายเป็นภาระ เราจะต้องสร้างทีมขึ้นมาได้ก่อนโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และร่วมกันทราบถึงเป้าหมายเดียวกันที่ชัดเจนมีทิศทาง และพร้อมที่จะก้าวเดินไปในทางเดียวกัน เมื่อเราสร้างพลังให้กับคนที่เป็นผู้นำทีมได้แล้วนั้นเขาก็จะมีพลังมากพอที่จะก้าวเดินออกไปพบเจอกับพนักงานภายในองค์กรอีกมากมาย ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเราไม่สามารถที่จะเอาเขาเข้ามาร่วมพัฒนาไปพร้อมๆ กันทีเดียวได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำเหล่านั้นเป็นคนขับเคลื่อนตามหน่วยงานของเขาแทน

การที่จะขับเคลื่อนเรื่อง Happy Workplace มันจะต้องมี Commitment มันจะต้องใช้พลังเยอะมากพอสมควรแต่จนมันใจได้เลยว่าถ้าเราเปลี่ยนได้ภาพรวมองค์กรมันดีขึ้นอย่างแน่นอน สิ่งหนึ่งที่น่าสนใจมากสำหรับการทำ Happy Workplace คือ มันมีกระบวนการ มีขั้นตอน อยากบอกว่าเรามีทีม SHARE ที่เป็นทีมมืออาชีพอยู่แล้วรู้ถึงวิธีการ กระบวนการอย่างถ่องแท้ และมีประสบการณ์จริงๆ คอย Support ทำให้เราสามารถขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลง SHARE ไม่ได้มาสอนเราเฉพาะทฤษฎีเท่านั้นแต่นำพาเราลงมือปฏิบัติด้วยให้รู้ถึงวิธีการ ให้เข้าใจถึงกระบวนการ ที่จริงแล้วมันมีความรู้อีกหลายๆ เรื่องที่เราสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเราได้ทีเดียวซ้ำ

โครงการนี้เป็นโครงการที่ดีเป็นโครงการที่น่าสนใจ และมั่นใจได้เลยว่าเป็นประโยชน์ โดยพื้นฐานส่วนใหญ่เราจะรู้อยู่แล้วว่ามีหลายอย่างที่มีมันยังไม่ดีแต่เราอยากได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นชัดเจนว่าเราต้องเปลี่ยน การที่เราจะทำแบบเดิมๆ แล้วหวังให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นผมมองว่ามันเป็นเรื่องตลก การทำ Happy Workplace ถ้ามองให้มันเป็นเรื่องสนุกมันก็สนุกแต่ระหว่างทาง

ที่เราขับเคลื่อนนั้นมันก็เกิดปัญหาเต็มไปหมดเช่นกัน ทั้งนี้ เราจะต้อง
 แน่วแน่และมีความชัดเจนถึงเป้าหมายที่เราจะทำได้มันคุ้มค่ามากน้อย
 แค่ไหนกับการที่เราจะเสียเวลากับมัน

คนรุ่นใหม่ใส่ใจคุณภาพชีวิตสโตนัสเตอร์กุล

วิธีการโน้มน้าวให้พนักงานสนใจเรื่องการ “ออมเงิน”

เราจะต้องตระหนักในตัวเองว่าในแต่ละวันเรามีค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง
 มันมีกระบวนการของมันอยู่แล้ว เช่น ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และไม่จำเป็น
 ในแต่ละวันเป็นเท่าไร เราพยายามชี้ให้เห็นตัวเลขที่สิ้นเปลือง ปัญหา
 เรื่องการเงินในองค์กรมันไม่ใช่เรื่องยากเลยเพียงแค่เราอย่าไม่มีกระบวนการ
 จัดการที่ถูกต้องเท่านั้นเอง พอเรามีความรู้มากขึ้นก็ได้เริ่มเข้าสู่กระบวนการ
 ออมเงินโดยตั้งเอาธนาคารเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรด้วยการให้พนักงาน
 ออมเงินกับธนาคารในรูปแบบของการลงทุนระยะยาว เพราะการลงทุนระยะ
 ยาวมันจะได้ผลตอบแทนดีกว่าการฝากธนาคาร ดีกว่าการไปซื้อพันธบัตร โดย
 เราเลือกธนาคารที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่ามาบริหารจัดการให้ ผลตอบรับก็
 เป็นไปตามที่คาดพนักงานให้ความสนใจดีมาก

การที่เราจะช่วยพนักงานจริงๆ นั้นเราก็จะต้องทำให้
 พนักงานได้เห็นจริงๆ ว่าสุดท้ายมันจะต้องช่วยให้เขามีเงิน
 เพิ่มขึ้นมาได้จริงๆ เช่นกัน ปัญหาที่พบเจอส่วนใหญ่เกิด
 จากการที่เขาไม่มีเงินก้อนไว้มาก่อนเลย
 เกิดการกู้หนี้ยืมสิน พอมีกองทุนเหล่านี้
 เกิดขึ้นมันส่งผลให้เขามีเงินก้อน
 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เขา
 เข้าใจเรื่องการออมเงินมากขึ้น



โครงการ “Kool Market”

เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมาขายของในหน้าร้านแบบออนไลน์ ใครมีความสามารถ มีความชำนาญในการขายสินค้าอะไรก็นำมาโพสขายในกลุ่มของพนักงานด้วยกันแต่ต้องเป็นการขายนอกงาน ไม่กระทบกับการทำงานประจำ มันก็เป็นการสร้างรายได้เพิ่มขึ้นกับพนักงานบางกลุ่ม โลกมันเปลี่ยนไปเราก็ต้องพยายามผลักดันเรื่องพวกนี้เพื่อให้เขาอยู่ได้



วิธีการทำให้เกิด Commitment

ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญเขาารู้สึกว่ามันคือสิ่งที่ต้องทำพอหน้าหนักมันได้ บรรยากาศในการทำงานมันก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลง แต่มันก็จะมีกลุ่มคนแค่บางกลุ่มที่ต่อต้านกับการทำกิจกรรมเราต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่เกิดจากความสมัครใจเท่านั้น อย่าพยายามสร้างกิจกรรมด้วยการบังคับเขามาทำเด็ดขาด ต้องเข้าใจว่าทุกอย่างมันจะต้องใช้เวลา และมันจะต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควรมันเหมือนกับการทำการตลาดที่จะต้องมีความโปร่งใสนั่นที่สำคัญคือเราต้องมีเป้าหมายเดียวกันก็คือการทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขแต่วิธีการนั้นอาจจะมีความหลากหลาย เพราะวิธีการที่ดีมันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อความหลากหลาย

แปลกใหม่ และความน่าสนใจ อีกทั้งการที่จะทำให้ทุกกิจกรรมประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทีมงานที่มีความเข้าใจในเรื่องพวกนี้จริงๆ และพยายามผลักดันอย่างต่อเนื่อง

การทำ Happy Workplace ก่อนอื่นเราจะต้องทำเพื่อ “**ขายตัวเอง**” ก่อน เพราะถ้าตัวเองยังไม่ได้ดีพอแล้วเราจะไปนำเสนอไปเล่าให้คนอื่นฟังได้อย่างไร เราพยายามเปลี่ยนแปลงตัวเอง พยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรถึงแม้มันจะได้ผลหรือไม่ได้ผลก็ไม่เป็นไร



กลยุทธ์อะไรที่จะผลักดันให้ผู้บริหารตัดสินใจทำ Happy Workplace

“**ผู้บริหารส่วนใหญ่อยากได้อะไร?**”แน่นอนเขาอยากได้กำไร อยากมียอดขายที่เพิ่มขึ้น ถ้าเรากล้าเข้าไปพูดโดยตรงว่าการทำ Happy Workplace มันส่งผลต่อยอดขายและต่อองค์กรยังไง เชื่อว่าผู้บริหารทุกคนให้โอกาสอยู่แล้วต่อให้เราทำแล้วมันไม่ประสบความสำเร็จตามที่พูดเอาไว้ก็ตามผู้บริหารก็คงไม่กล้าไล่เราออกหรอก เพราะเขาเห็นถึงความตั้งใจของเราที่จะทำให้องค์กรมันดีขึ้นทุกคนก็พร้อมที่จะให้โอกาสเสมอ ดังนั้นนอกจากเราจะต้องมีความตั้งใจแล้วที่สำคัญเราจะต้องมีความเข้าใจที่ดีด้วย จะต้องทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจด้วยว่าเรื่องเหล่านี้มันมีกระบวนการวิธีการเป็นอย่างไร หลักการต้องถูกต้อง

เดิมทีผมมองว่าความสุขของพนักงานก็คือการ “**ให้โบนัส ให้วันหยุด พนักงาน**” ไม่เชื่อเลยว่า Happy Workplace จะสามารถทำให้คนของเรามีความสุขได้แต่พอได้ลองทำจริงๆ แล้วถึงได้รู้ว่าความสุขที่แท้จริงนั้นมันจะต้องเกิดจากตัวเขาสร้างขึ้นเองไม่ใช่เราป้อนให้เขาทำ เพราะถ้าเขาได้ลงมือคิด ลงมือทำเองแล้วมันจะเกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เองจะนำ

ไปสู่ความสุขที่แท้จริงของพวกเขาถ้าพวกเขามีวินัย มีวิธีการบริหารจัดการตัวเองที่ดีแน่นอนว่างานเขาดีขึ้นแน่ และบริษัทจะต้องคอยสนับสนุน

วิธีการทำให้เกิดความสุขในงาน และเคล็ดลับการทำให้เกิดความยั่งยืน

ปัจจุบันมาสเตอร์คูอยู่ในช่วงเริ่มต้นยังไม่ถึงกับยั่งยืน ส่วนการที่จะทำให้มันยั่งยืนได้นั้นมองว่าเราควรมองหาเหตุของทุกซีให้เจอก่อนแล้วแก้ที่ต้นเหตุของทุกซีนั้น “เพราะถ้าทุกซีน้อยลงความสุขมันก็จะเพิ่มขึ้นมาเอง” กระบวนการต่างๆ จากทีม SHARE นั้นมีมากมายที่พร้อมจะเข้ามาช่วย Support ดังนั้น เราจะต้องค้นหากระบวนการที่เหมาะสมและให้มีความชัดเจนเพื่อใช้กับเหตุของทุกซี และที่สำคัญจะต้องมีการขับเคลื่อน และถูกผลักดันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นเรื่องธรรมชาติหรือเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

“ความสุขทำได้ไม่ยากแค่หาสาเหตุของทุกซีให้เจอแล้วเริ่มแก้ไข เมื่อทุกซีน้อยลงความสุขก็จะเพิ่มขึ้นเอง ถ้างานที่เราจะทำยิ่งยากเท่าไรก็ยิ่งท้าทายแต่ถ้าทำได้และทำให้ผู้บริหารกล้าเข้ามาร่วมกิจกรรมได้ นั่นแหละคือการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่”



ภาพบรรยากาศโดยรวมของกิจกรรม

Sharing Experience

ทำอย่างไร: “ได้ใจ” พนักงานให้เข้าร่วม Happy Workplace



คุณณรงค์ชัย ป้าคำ

ผู้จัดการแผนกแรงงานสัมพันธ์

บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด (มหาชน)

ไม่ว่าคุณจะอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทไหนก็แล้วแต่คุณสามารถนำเอา Happy Workplace ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความสุขในองค์กรได้ สิ่งที่สำคัญในการทำ Happy Workplace ให้ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วย

1) ผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นด้วย เราต้องทำให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากการทำ Happy Workplace เพราะถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่เห็นด้วยทุกอย่างก็จบ

2) มีทีมงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะถ้าไม่มีทีมงานทุกอย่างก็จบเช่นกัน

3) มีเครื่องมือ เมื่อมีทีมงานที่ดีแล้วต้องมีเครื่องมือที่ดีด้วย เครื่องมือที่ดีเราได้จากทีม SHARE ที่ช่วยฝึกฝนให้กับเราไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรต่างๆ เช่น Project Manager, Facilitator, Coach, Trainer จากองค์ความรู้ต่างๆ ที่เราได้รับจากทีม SHARE เามาจัดฝึกอบรมถ่ายทอดให้กับพนักงานทุกคน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการละลายพฤติกรรม ผลลัพธ์ที่ได้คือ ทุกคนชอบสนุกสนาน รู้จักกันมากขึ้น ปัจจุบันพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมถึง 90% อีก 10% จะเป็นคนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ



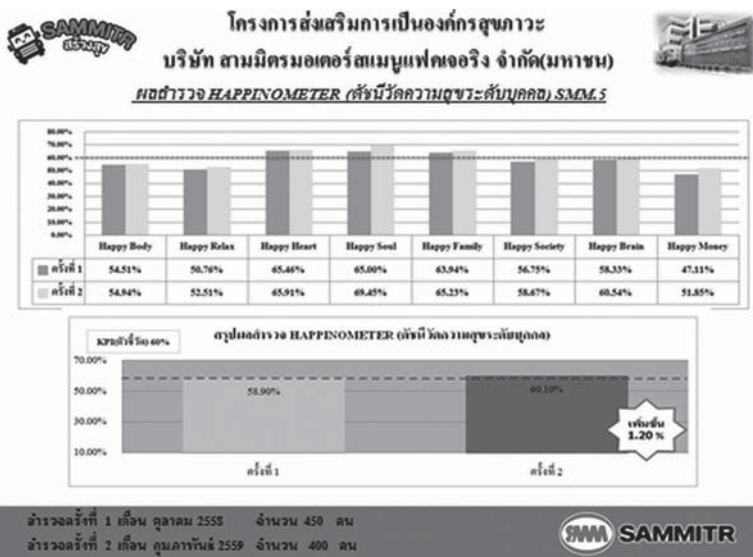
ภาพแกนนำองค์กรสร้างสุข

การทำ Happy Workplace เราจะต้องใจเย็นเพราะการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนนั้นมันค่อนข้างยาก ที่สำคัญการจะทำงานร่วมกันมันจะต้องสร้างกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน เช่น การให้หัวหน้าคอยเข้ามาตรงต่อเวลา ยิ้มแย้ม กล่าวขอบคุณ ขอโทษกัน เป็นต้น ทั้งหมดเพื่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสร้างวินัยให้ตัวพนักงานด้วย



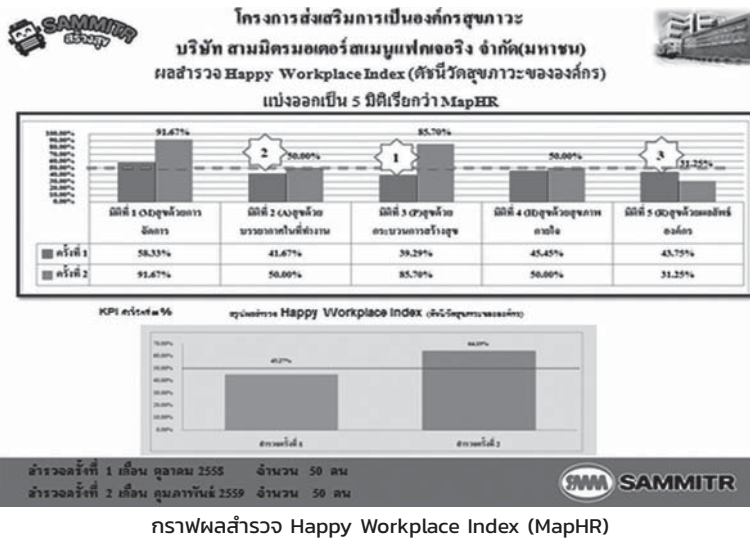
เครื่องมือตรวจวัดชีพอร์แห่งความสุข

Happinometer เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อน Happy Workplace เพราะไม่เช่นนั้นท่านจะไม่รู้เลยว่าพนักงานในองค์กรอ่อนเรื่องอะไร และสูงเรื่องอะไรบ้าง จากผลการสำรวจของสามมิตรปรากฏว่ามิติด้าน Happy Money, Happy Relax และ Happy Body ต่ำ เพราะส่วนใหญ่จะอยู่กับหน้างานมาก ค่อนข้างเครียดกับการทำงานไม่มีเวลาผ่อนคลาย เช่นนี้จากการวิเคราะห์ของทีมงานเห็นว่าปัญหาที่เราต้องแก้ไขก่อน คือ ด้านสุขภาพ เพราะการทำงานสุขภาพต้องมาก่อน จึงเกิดโครงการ “Morning Exercise”



กราฟผลสำรวจ Happinometer

Happy Workplace Index (MapHR) เป็นอีกเครื่องมือที่สามมิตรเราใช้ประเมินภาพองค์กรรวมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และผลที่ได้คือ มิติของ Process, Atmosphere และ Result จะต้องได้รับการแก้ไขเป็นการเร่งด่วน สาเหตุสืบเนื่องมาจากผลของ Happinometer นั้นเอง กล่าวคือ การไม่มีเวลาพักผ่อน (พักผ่อนน้อย) เนื่องจากใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานจนเกิดภาวะความเครียด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพกายและใจ



การจัดการทุกขสโตร์สามมิตร

นอกจากปัญหาด้านสุขภาพแล้วปัญหาอีกอย่างของสามมิตรก็คือ “การสื่อสาร” เราได้แก้ไขโดยการนำเอาผู้จัดการแต่ละส่วนงานเข้ามาประชุมร่วมกัน เพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันแล้วยังเป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กร เสร็จแล้วก็ให้ผู้จัดการแต่ละแผนกนั้นไปบอกต่อในส่วนงานต่างๆ ที่ตัวเองรับผิดชอบ ผลที่ได้รับ คือ “ล้มเหลว” เนื่องการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนผิดพลาดไปจากความเป็นจริง จึงเกิดโครงการ “Morning Brief” ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นหมดไป เพราะเราเอาพนักงาน

ทุกคนทุกแผนกมาร่วมประชุมพร้อมๆ กันตอนเช้าสิ่งที่ได้ก็คือได้บรรยากาศการทำงานที่ดีกลับคืนมา

โครงการ “อาหารเพื่อสุขภาพ” โครงการนี้เราจะจัดเดือนละครั้งเป็นการทำอาหารมาให้พนักงานได้รับประทานซึ่งมีได้รับการสนับสนุนจาก “กองทุนขयरี่ไซเคิล”

การจัดการ Happy Money จากการสำรวจพนักงานของสามมิตรพบว่าพนักงานสามมิตรเป็นหนี้อยู่ 2 ประเภท ได้แก่ หนี้บัตรเครดิต และหนี้บัตรเครดิต สาเหตุเกิดจากพนักงานไม่มีวินัยทางการเงิน โดยเฉพาะเป็นหนี้บัตรเครดิตเยอะที่สุด และทุกๆ สิ้นเดือนปรากฏว่าพนักงานไม่สามารถชำระหนี้ได้เพราะรายได้ไม่พอรายจ่าย จึงเกิดโครงการ “**ทนายคลินิก**” ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาปัญหาด้านการเงินให้กับพนักงาน ปัจจุบันสามารถช่วยแก้ปัญหาหนี้บัตรเครดิตได้เยอะมากขึ้น สามารถปลดหนี้ได้ พนักงานมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น นอกจากนั้นเรายังดึงเอา

ธนาคารออมสินเข้ามาจัดการเรื่อง “**เงินออม**” ให้กับพนักงาน ถือว่าเป็นการตอบโจทย์ปัญหาด้านการเงินได้เป็นอย่างดี



ผลลัพธ์องค์กรที่ได้จากการทำ Happy Workplace

- Productivity ดีขึ้นแต่ไม่สามารถที่จะวัดออกมาเป็นตัวเลขเหมือนเครื่องนึ่งห่มได้
- Turn over ดีขึ้นตามลำดับวัดจากสถิติอัตราการลาป่วยของพนักงาน
- พฤติกรรมเสี่ยงเรื่องเหล้า-บุหรี่ยาลดลง เนื่องจากรามีการณรงค์อย่างต่อเนื่อง
- ทำกิจกรรมร่วมกันกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น

✓ โครงการ “จิตอาสาสร้างสุข”

✓ โครงการ “CSR”

จะมุ่งเน้นในเรื่องของการให้นาคตแก่เด็ก และเยาวชนเป็นสำคัญ เพื่อให้นาคตเด็ก เยาวชน และครอบครัวของเขาเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

✓ โครงการ “ผักกางมุ้ง”

เป็นการปลูกผักที่โรงเรียน ณ โรงเรียนวัดอ่างทอง อ.กะทุมแบน จ.สมุทรสาคร ผู้รับผิดชอบ คือ ครูและนักเรียน และจะขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

✓ โครงการ “โรงเรียนในโรงงาน”

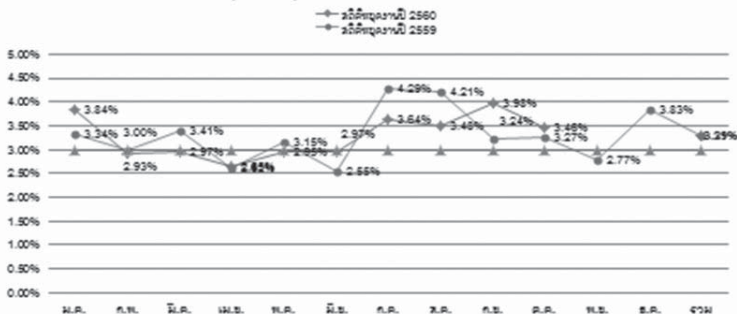
เป็นการทำ MOU กับทางวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสุพรรณบุรี โดยให้นักเรียนได้เข้ามาฝึกงานในโรงงานสามมิตรปัจจุบันรุ่นที่ 2 แล้ว

✓ โครงการ “New step new day”

ไปร่วมกันสร้างกิจกรรมให้สำหรับเด็กที่เคยก้าวพลาด เคยใช้ชีวิตที่ผิดพลาด หรือเป็นอาชญากรรมทางสังคม เป็นต้น เพื่อให้เขามีจิตสำนึกที่ดีขึ้น ให้เขาสามารถกลับมาใช้ชีวิตเหมือนคนปกติได้ในสังคม ส่งผลให้เขามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นเหมือนเดิมให้ได้

Happy Workplace ช่วยเพิ่ม Productivity

สรุปสถิติหยุดงานภาพรวม SMM ประจำปี 2560



กราฟสถิติการหยุดงานภาพรวม ปี 2560

“การบริหารจัดการด้านความสุขต้องเป็นที่ตัวเองลงมือทำไม่ใช่คนอื่นทำ เพราะชีวิตแต่ละคนจะต้องเกิดความสมดุลทั้ง Work-Life Balance ถึงจะเรียกว่า “ความสุข” อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลเป็นหลัก เพราะความสุขมันจะต้องเริ่มต้นที่ตัวบุคคลไม่ใช่แค่นโยบาย ถึงแม้จะเป็นนโยบายก็ไม่ใช้แค่ระดับองค์กรแต่ควรให้ความสำคัญด้วยการยกระดับเป็นนโยบายระดับชาติ”



ภาพบรรยากาศโดยรวมของกิจกรรม

HAPPY WORKPLACE CLINIC



ภาพบรรยากาศการแบ่งกันเรื่องราวความสุข เพื่อบำบัดทุกข์ขององค์กร

INSPIRATION

Happy Workplace Paradigm Shift in Global View

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ประเทศที่เจริญแล้วจะต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนทำงาน การออกกำลังกายก่อนทำงานจึงมีความสำคัญมาก ในประเทศญี่ปุ่น ช่วงที่เริ่มระบบอุตสาหกรรมใหม่ๆ เคยมีการค้นพบว่าคนมักเข้ามาทำงานโดยไม่พร้อมทำงาน เนื่องจากหลังเลิกงานหรือเมื่อได้รับเงินเดือนทุกคนก็ออกไปใช้ชีวิต เช่น ไปดื่ม หรือไปเที่ยว เมื่อกลับมาก็เหนื่อยล้าเมื่อต้องทำงานกับเครื่องจักรหรือขับรถก็เกิดความไม่พร้อมโดยไม่เคยมีใครถามว่าเขาเหล่านั้นพร้อมทำงานหรือไม่ ไม่เคยตั้งคำถามว่าความพร้อมคืออะไร

องค์กรแห่งความสุขนอกจากจะทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงานแล้ว องค์กรต้องมีความสุขเพราะคนทุกคนมีความพร้อมในการทำงานด้วย ในต่างประเทศสมัยก่อน เช่น ญี่ปุ่นและอเมริกาจะใช้ออกกำลังกายเป็นการกรองคนในการเข้าทำงานตอนเช้า ในท่าที่ 9 จากทั้งหมด 10 ท่าของการออกกำลังกายจะเป็นการยกขา และทรงตัว หากใครมีอาการเม้า จะไม่สามารถผ่านท่านี้ได้ และถือว่าไม่พร้อมทำงาน กระบวนการนี้จึงช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้

คำว่า **Think Global** คือ การคิดให้ใหญ่ คิดและเห็นให้เยอะที่สุด แต่ทำให้เป็นตัวเรา โจทย์ในวันนี้ คือ องค์กรเริ่มตั้งคำถามว่าเราจะออกแบบคนของเราอย่างไรให้ทุกคนคิดเหมือนกันทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่ากัน

ได้อย่างไร โลกปัจจุบันทำให้เราได้เห็นข้อมูลข่าวสารมากมายจากในอินเทอร์เน็ต หรือโซเชียลมีเดีย คนเราเปิดเผยตัวเองในโซเชียลมีเดียมากขึ้น เกิดการเปรียบเทียบกันได้ง่ายกว่าเดิม ทำให้มองเห็นว่าคนอื่นเป็นกันอย่างไร ทำไมเราไม่เป็นอย่างนั้นบ้าง องค์กรเริ่มเกิดความคาดหวังกับคนมากขึ้น อยากให้คนมาทำงานมากขึ้น ใช้ชีวิตในองค์กรได้ดีขึ้น เก่งขึ้น และทำงานได้มากขึ้น



ข้อมูลจาก Harvard Business Review บอกว่า ในโลกมีองค์กรเพียง 0.01% เท่านั้นที่เรียกได้ว่าเป็น Great Place to Work ส่วนนอกนั้นก็คือโลกแห่งความเป็นจริงเราไม่จำเป็นต้องคาดหวังถึงความเป็นที่สูงสุดแต่เราพยายามทำให้ใกล้เคียง ให้อยู่รอด อยู่อย่างมีความพร้อม และมีความสุข ก็เป็นที่น่าพอใจแล้วในปัจจุบันคนพูดถึงการเป็นสุดยอดองค์กรของโลกเยอะมากแต่ไม่ค่อยมีใครถามว่าแล้วคนของเราเป็นอย่างไร มนุษย์เรามีความหลากหลายมากขึ้น เราต้องคิดไปให้มากกว่าที่เราเคยทำมากขึ้น เข้าใจโลกมากขึ้น และเข้าใจคนของเราได้มากขึ้น

ในมิติของสุขภาพเราค้นพบว่าโดยเฉลี่ยรูปร่างของคนเราเปลี่ยนไปมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศที่สามารถเข้าถึงอาหารได้ง่าย และเทคโนโลยีก็ทำให้การใช้ชีวิตง่ายขึ้นโดยที่คนส่วนใหญ่ในโลกไม่รู้ว่าตัวเองกำลังเปลี่ยนแปลง อีกเรื่องคือเราถูกบังคับให้ต้องเรียนรู้ยาวนานขึ้น และไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ก้าวตามเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการใช้ชีวิตได้ทัน คำถามคือ เราจะอยู่กับมันได้อย่างไร



คนที่มีอายุต่างกันอยู่คนละ Generation หากนำมาเปรียบเทียบกับ จะพบว่า

- คนรุ่นก่อนจะมีความเป็นตัวของตัวเองน้อยกว่าในขณะที่คนรุ่นใหม่จะมีอีโก้มากกว่า เนื่องจากการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นให้เด็กคิดมากขึ้น คำถามเริ่มต้นด้วยคำว่า “ทำไม” ได้รับความชื่นชมมากขึ้น ทำให้คนรุ่นใหม่เริ่มตั้งคำถามต่อคนรุ่นเก่ามากขึ้น

- คนรุ่นก่อนให้ความนับถือคนเก่งกว่า และต้องการติดตามในขณะที่คนรุ่นใหม่ก็มีความเป็นผู้นำ และความต้องการที่จะขึ้นนำ แม้คนเก่าจะเก่งกว่า แต่ก็เชื่อว่าตนเองก็จะเก่งเหมือนกันเป็นผู้นำได้เหมือนกัน และกระหายโอกาสที่จะได้เป็นผู้นำ

- คนรุ่นก่อนจะได้รับความชื่นชมที่มีเพื่อนฝูงมากในขณะที่ปัจจุบันคนเลือกที่จะคบคนมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องคบทุกคนมีสิทธิที่จะเลือกคบคนได้

- วิธีแก้ปัญหาคือของคนรุ่นใหม่ต้องการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว ไม่อดทนต่อปัญหาการออกจากงานเป็นเรื่องง่าย เพราะเพื่อนหรือคนในกลุ่มก่อนเดียวกันคอยให้ความช่วยเหลือกันได้ง่ายกว่าเดิม อาจเป็นเพราะคนที่มีความชอบต่างเหมือนกันเท่านั้น ในขณะที่คนรุ่นก่อนนิยมหลบปัญหา หรือใช้ความอดทนมากกว่า

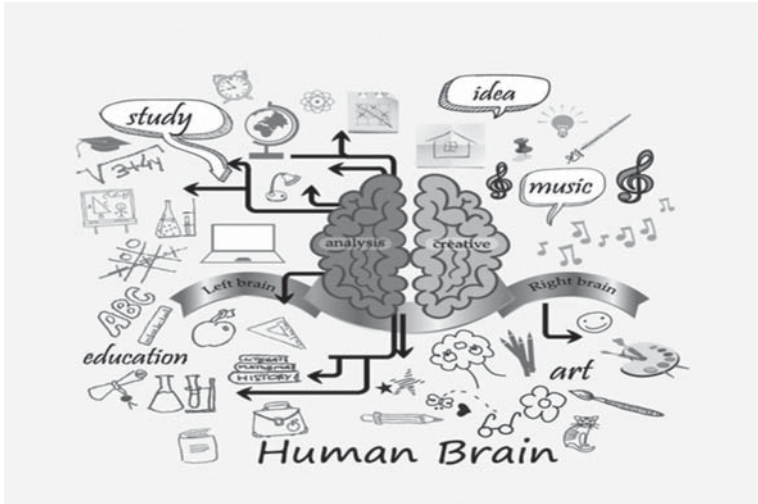
คนรุ่นใหม่จึงมีชุดความคิดอีกแบบหนึ่งที่คิดว่าตนเองมีความเก่ง มีความโดดเด่น มีโลกเป็นของตนเองในโซเชียลมีเดียมีความเป็นกลุ่มก้อนสังคม (Community) ในโลกออนไลน์ที่แตกย่อยมากขึ้นคนจึงเริ่มไม่สนใจคนที่มีแนวคิดเก่าๆ เพราะมีทางเลือกมากมาย คนรุ่นใหม่มี Multi-Skill มากขึ้นเราพบเจอประสบการณ์ใหม่ๆ มากขึ้นจึงมีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงการเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ทำให้คนรุ่นใหม่มีความรู้มากกว่าคนที่อายุเท่ากันกับคนรุ่นก่อน ทั้งยังมีผลลัพธ์ในเรื่องของความสุข (Happiness) มากกว่าคนรุ่นก่อนที่เป็นเรื่องของความอยู่รอด คนรุ่นใหม่ต้องการความสุขในการทำงาน และนี่จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากการงาน

เมื่อคนเปลี่ยนไป และองค์กรรู้ตัวแล้วว่าไม่สามารถรับมือกับปัญหาเหล่านี้ได้เพียงลำพังก็มีความจำเป็นจะต้องหาคนอื่นมาช่วย การทำ Happy Workplace ทำให้เราเห็นคนที่มีความหลากหลายกลายเป็นกับดักเรื่องคนที่ทำให้เห็นปัญหาว่าคนเริ่มไม่เป็นไปอย่างที่เราต้องการ ทำไมบรรยายกาศการทำงานไม่เป็นไปอย่างที่เราคิด ทั้งหมดล้วนเกิดจากการที่องค์กรปรับตัวตามคนที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ทัน เพราะองค์กรเองงานเป็นตัวตั้งไม่ใช่เอาคนเป็นตัวตั้ง เรื่อง Happiness และ Multi-Skill จึงเข้ามามีบทบาทในส่วนนี้



คนรุ่นใหม่เริ่มใช้สมองซีกขวาซึ่งเป็นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นเพื่อใช้ในการคิด และวางแผนเปลี่ยนจากการท่องจำเป็นการใช้เทคโนโลยี ในปี 2013 มีงานวิจัยเพื่อหาวิธีคิดของเด็กอเมริกันอายุระหว่าง 20-29 ปี ของ Ericsson Consumer Lab ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยน Human resource เป็น People Management เปลี่ยนการบริหารคนในองค์กรเหมือนกับการดูแลประชาชนในชุมชนไม่ใช่แค่พนักงาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนระบบความคิดไปโดยสิ้นเชิง จากการวิจัยพบว่า

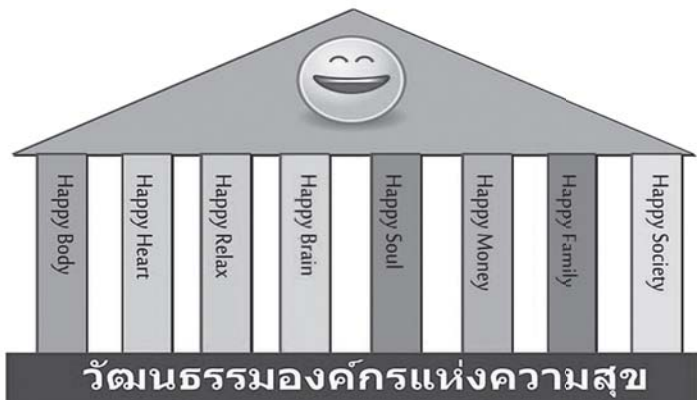
- ต้องมีความพึงพอใจในงานนั้นไม่ชอบไม่ทำ
- สามารถทำอะไรได้หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน (Multi-Skill)
- ทำงานเน้นเป้าหมายมากกว่าสถานที่และเวลา การมาทำงานไม่ใช่ปัจจัยหลักของความสำเร็จในการทำงาน
 - เน้นการทำงานเป็นทีมในวัยใกล้เคียงกัน บทบาทของหัวหน้าทีมเปลี่ยนจากการสั่งมาเป็นการ Coaching คือ การสอนและการให้โอกาสในการทำงาน เป็นผู้ช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นอยู่ในองค์กรได้ง่ายขึ้น
 - ชอบองค์กรแนวราบ ไม่ซับซ้อน ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ
 - ชอบองค์กรที่เป็นระบบ มีแบบแผน วัดผลชัดเจน ทุกตัวเลขการวัดผลมีความสำคัญ
 - เน้นสมดุลชีวิต และงาน
 - ชอบที่จะได้ใกล้ชิดหัวหน้า เพื่อนร่วมงานต่างวัยเป็นเหมือนญาติมากขึ้น เพราะชีวิตกับงานบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกัน และทำให้เกิดการเข้าหาคนเก่งๆ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเอง
 - สนใจเทคโนโลยีมากขึ้น ตัดสินองค์กรของทรัพยากรด้านเทคโนโลยีมากขึ้น



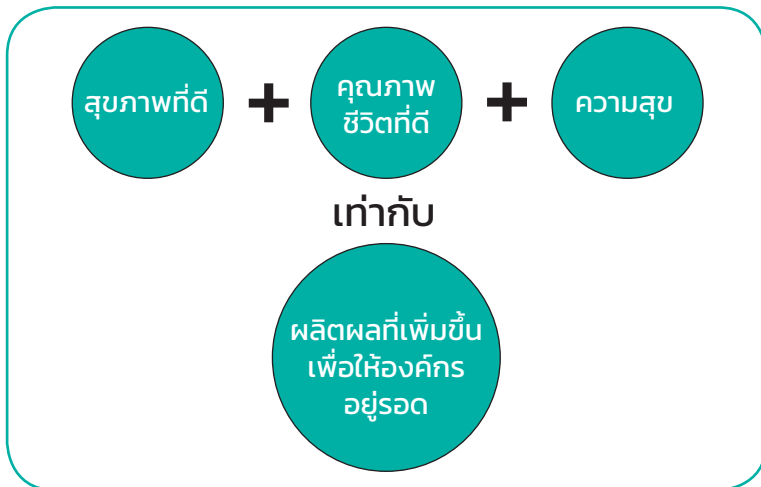
สภาพแวดล้อมด้านการสื่อสารในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก Internet of Things ทำให้คนสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ในโลก การค้าขายเป็นออนไลน์ทั้งหมด คนใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้นทำให้ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ต้องได้มีน้อยลงย้ายไปอยู่ในออนไลน์มากขึ้น การเป็นเจ้าของธุรกิจย้ายไปสู่คำว่า Start up ธุรกิจสามารถเกิดจากอะไรก็ได้แต่กลายเป็นบางสิ่งที่มีคุณค่า เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงตามนี้จะส่งผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี และทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการพัฒนาคนในองค์กรโดยตรง

การทำ Happy Workplace และการใช้ Happinometer จึงเป็นเครื่องมือในการหาปัญหาเพื่อการบริหารองค์กรที่สำคัญสามารถแยกแยะปัญหาได้ตามเจเนอเรชั่นของคนในองค์กร คนที่คอยดูแลปัญหาของคนในองค์กรจึงควรสร้างตัวให้เป็นผู้รอบรู้ วิเคราะห์ และหมั่นหาคนมาช่วย ซึ่งเป็นบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เหมือนทีมหมูป่าติดถ้ำที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีเพื่อการแก้ปัญหาของคนในองค์กรอย่างได้ผล ผ่านการตั้งคำถามภายในองค์กร เช่น

- องค์กร (Organization) คืออะไร
- ประชาชน (People) คืออะไร ในมิติของครอบครัว วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ
- ผลผลิต (Productivity) มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ วัดผลได้หรือไม่ อย่างไร
- ทีม (Team) หัวหน้าทีมมีทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการทีมหรือไม่ มีความพร้อม มีความเข้าใจ ทำงานกับคนอื่นได้หรือไม่
- งาน (Work) ที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับคนหรือไม่
- ความสุข (Happiness) คืออะไรสำหรับคน และองค์กร
- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ของคนในองค์กรเป็นอย่างไร
- สังคม (Social) เปลี่ยนไปอย่างไร
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หรือหน้าที่ของคนเปลี่ยนจากปัจเจกเป็นทีม จะบริหารจัดการอย่างไร
- ความไว้วางใจ (Trust) ขององค์กรของคนในทีมจะสร้างได้อย่างไร



บนโลกใบนี้ทุกๆ ที่จะมีคนอยู่ 2 ประเภท คือ คนที่ดูแลตนเองได้ กับ คนที่ต้องการความช่วยเหลือทำให้แต่ละปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กรก็เช่นเดียวกันจะประกอบด้วยคนสองประเภทนี้เสมอ สิทธิต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาจึงต้องออกแบบเพื่อให้เหมาะกับคนแต่ละประเภทเพื่อนำไปสู่การสร้างความสุขของคนในองค์กรภายใต้สมการ



จากการสำรวจ Engagement พบว่า คนไทยเป็นคนที่มีทัศนคติดีมากในทุกๆ ด้าน แต่เมื่อถามเชิงลึกแล้วจะพบว่าไม่จริงเลยสักอย่าง อาทิ

- ความสุขของคนทำงานคือความมั่นคง บริษัทใหญ่ให้ความรู้สึกมั่นคงมากกว่าบริษัทเล็กๆ

- เพศที่สามเป็นเพศที่ดูสนุกสนาน แต่จริงๆ แล้วเป็นกลุ่มที่เครียดที่สุด เพราะรู้สึกถูกเอาเปรียบและไม่ได้รับสิทธิตามเพศที่ต้องการ เช่น เรื่องท้องน้ำ

- คนอายุน้อย หรือขาดประสบการณ์จะมีความเครียดมากกว่าคนที่อยู่ในองค์กรมานานแล้ว เพราะมีความคาดหวังจากองค์กรสูงกว่า

- 46.3% ของคนจะไม่มีความผูกพันกับองค์กร ยิ่งองค์กรมีขนาดเล็ก สัดส่วนของความผูกพันยิ่งต่ำ

- ยิ่งคนมีความสุข ความผูกพันในองค์กรยิ่งสูงขึ้น

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ กล่าวในเรื่องของประเทศไทย 4.0 ในบริบทของการพัฒนาทุนมนุษย์ไว้ว่าในด้านของสังคม หรือบรรยากาศทุกองค์กรต้องทำให้คนมีส่วนร่วม สร้างความหวังให้คนในองค์กรทำให้คนมีความสุข และมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ในด้านของคนต้องทำให้คนมีทัศนคติที่ดีมีความสามารถเพิ่มขึ้น มีสุขภาพกาย และจิตใจที่พร้อมทำงานมากขึ้น ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การออกแบบองค์กรรูปแบบใหม่ซึ่งมีหัวใจของความสำเร็จในการจัดการองค์กร คือ Employee และ Customer ซึ่งในความเป็นจริงแล้วองค์กรจะมีลูกค้าภายในเป็นคนในองค์กร และมีลูกค้าภายนอกเป็นลูกค้าที่ซื้อสินค้าหรือบริการ คือ มีตลาด 2 ตลาดที่ต้องบริหารจัดการ โดยเฉพาะตลาดภายในองค์กรที่จะต้องเริ่มออกแบบให้พนักงานในองค์กรเข้มแข็ง แข็งแรง และทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ ถือเป็นการสร้างองค์กรผ่านคน โดยใช้เครื่องมือสำคัญในการวัดความพร้อมควบคู่ไปกับความสุขซึ่งจะถูกใช้มากขึ้นในการทำงานร่วมกัน และการสร้างคนในองค์กร ภายใต้การพัฒนา Employee benefits ที่เหมาะสมกับความต้องการของคนผ่านเครื่องมือสำรวจที่เหมาะสม



การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันควรหันมาให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization) คือ มีความไว้วางใจ (Trust) เป็นอันดับหนึ่ง สามารถทำงานร่วมกัน และมีความไว้วางใจต่อกันเป็นการพัฒนาโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง และพูดถึงความเป็นมนุษย์มากขึ้น

องค์การอนามัยโลกมีการพูดถึงสังคมในการทำงาน หรือจิตวิทยาทางสังคม โดยพบว่าองค์กรต้องให้ความสำคัญกับความเครียด บรรยากาศความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงานมากขึ้น การเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความเครียดของคนทำงาน ทำให้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยไม่ถามพนักงานก่อนเริ่มส่งสัญญาณอันตรายมากขึ้น ในทางกลับกันหากพนักงานมีสิทธิที่จะเลือกบรรยากาศในการทำงานได้เองก็จะมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วยจากการความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่

ประเทศญี่ปุ่นมีการจัดพื้นที่ทำงานในสายการผลิตให้เหมาะสมกับพนักงานหญิงโดยเฉพาะ ซึ่งจะมีความแตกต่างจากของพนักงานชาย เช่น ความสูงของเครื่องจักร ระยะเวลาเอน หรือตำแหน่งการวางเท้า ผลลัพธ์ที่ได้คือ ผู้หญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า และทำงานได้เร็วกว่าพนักงานชาย และเริ่มมีการพูดถึง Healthy and Productivity Management มากขึ้น คือการทำให้คนมีสุขภาวะที่ดี และมีผลิตผลที่ดีด้วย อาทิ

- หากมีการออกแบบองค์กรให้คนมีความเครียดน้อยลง คนก็จะทำงานได้มากขึ้นอย่างชัดเจน

- หากองค์กรให้ความสำคัญกับการออกแบบบรรยากาศ และการสร้างความสุขในการทำงาน จะได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

- หากองค์กรลงทุนในการดูแลคนจะได้ผลตอบแทนจากการลงทุนในภาพรวมมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรในระดับโลกล้วนให้ความสำคัญ

ทีมงาน ความสุข ผลผลิต และความคิดสร้างสรรค์จึงกลายเป็นคำถามสำคัญเพื่อการหาคำตอบ และออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาสร้างความเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร การทำงานอย่างมี

ความสุข ประกอบด้วย ทำงานได้ ใช้ชีวิตได้ และอยู่ในที่ทำงานได้ โดยองค์กรเป็นผู้เปิดช่อง เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้สื่อสารกันภายในองค์กร และต่อองค์กร เพื่อให้คนอยากอยู่กับองค์กรมากขึ้น องค์กรออกแบบ และปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานได้ง่ายขึ้น ถือเป็นการสร้างชุมชนใหม่ในที่ทำงานมากกว่าเพียงแค่ความสัมพันธ์แบบนายจ้างลูกจ้างแบบเดิมๆ คุณพร้อมที่จะอยู่รอด เดินต่อ เปลี่ยนแปลง หรือเปิดรับความช่วยเหลือ เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกแล้วหรือยัง ?

“องค์กรที่อยู่รอด คือ องค์กรที่รู้จักขอความช่วยเหลือคนอื่นเป็น องค์กรที่มีความพร้อมไม่ได้เกิดจากการพร้อมด้วยตนเองเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีคนอื่นมาช่วยให้เกิดความพร้อม และเรียนรู้วิธีการสร้างความพร้อมจากคนอื่นให้เกิดความพร้อมขึ้นในตนเองด้วย”



นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์
ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

Sharing Experience

What is the most unhappy issue in workplace and how to solve ?



รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีสถานะเทียบเท่าคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหิดลจาก 33 ส่วนงาน มีหลักสูตรปริญญาเอก 2 หลักสูตร และปริญญาโท 2 หลักสูตร ทั้งอินเตอร์ และภาษาไทยมีนักศึกษาจากหลากหลายประเทศโดยหลักสูตรจะเน้นเรื่องประชากรศาสตร์ ประเด็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สาธารณสุข และสังคม



ภาพด้านหน้าสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ทำและประสบความสำเร็จ

Happinometer ได้รับการยกระดับให้กลายเป็น Happinometer Model ซึ่งเป็นโมเดลที่ใช้ครบวงจรก็จะเห็นผลชัดเจน โดยเน้น 4 เรื่องหลัก คือ ความพึงพอใจ ความผูกพัน การดำเนินชีวิต และความสุข นำไปสู่ผลลัพธ์ คือ การเป็นองค์กรแห่งความสุข (High Performance ไปสู่ High Productivity) ซึ่งเมื่อทำแล้วต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลอย่างยั่งยืน องค์กรมั่นคงคนในองค์กรก็จะมั่นคง การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นนวัตกรรมที่ทุกคนทำได้ โดย Happinometer จะช่วยสร้างเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี วัดโดย 8 มิติด้วยกัน เมื่อวัดแล้วจะนำไปสู่ Smart Life และ Smart People ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว Smart People ก็จะมีผลงาน Smart Work ซึ่งนำไปสู่ Decent Work และสร้าง Productivity ในที่สุด

Happinometer ประกอบด้วย 2 โปรแกรม

1. โปรแกรมแรกเน้นเรื่องของ Evident Based สมัยก่อนเรื่องของความสุขไม่สามารถวัดได้ แต่โปรแกรมนี้อาจใช้ตัวเลขเชิงวิทยาศาสตร์ มีพยานหลักฐานที่ชัดเจน โดยผู้ทำแบบทดสอบเป็นผู้ให้ข้อมูลโปรแกรมมีอุปสรรคแรก คือ การไม่ยอมให้ข้อมูล ให้ข้อมูลแบบเอาใจนายจ้าง หรือให้ข้อมูลตามอารมณ์ ทำให้ได้ผลลัพธ์ไม่ตรงตามความจริง ดังนั้น สิ่งสำคัญของโปรแกรมนี้อาจเป็นเรื่องของความซื่อสัตย์ ต้องกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง เพราะหากพนักงานรักตัวเอง ต้องการให้ตัวเองมีความสุข ก็ต้องบอกความจริง โปรแกรมนี้ นอกจากจะบอกว่าองค์กรเป็นอย่างไร พนักงานมีความสุขตรงไหน ยังสามารถบอกได้ด้วยว่าความอ่อนแอขององค์กร หรือพนักงานเป็นอย่างไรในแต่ละมิติ และเกิดกับคนกลุ่มไหน

2. โปรแกรมที่ 2 คือ Outcome Based เป็นหลักสูตร 2 วัน ที่เมื่อเรียนแล้วจะได้แผนปฏิบัติการที่สามารถลงปฏิบัติด้วยตัวเองเป็น สามารถประเมินสถานการณ์ ชี้จุด และให้วัดขึ้นด้วย Action Plan ต่างๆ ซึ่งตรงกับความต้องการได้ ส่งผลให้ค่าต่างๆ เปลี่ยนไป ระดับคะแนนที่ได้

จะบอกถึงความรุนแรง เช่น ระดับ 4 คือ ร้ายแรง ระดับ 2 ต้องทำอย่าง ต่อเนื่องกว่านี้ เป็นต้น

หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรสร้างนักสร้างสุขในองค์กร ซึ่งสามารถสร้าง นักสร้างสุขในองค์กรที่มีศักยภาพ ดูข้อมูลเป็น สามารถนำข้อมูลที่ได้มาทำ Action Plan ทำสำรวจความต้องการ และติดตามประเมินวัดความสำเร็จ เป็น

Happinometer ประกอบด้วย 2 โมเดล คือ

Happinometer

❤ ความสุขวัดเองได้



- Model 1 – Happiness to happiness (H2H) ซึ่งเป็นการวัดอย่าง เดียว ไม่ได้ลงมือทำต่อ เป็นการทำให้ทราบผลเฉยๆ ว่าองค์กรอยู่ที่จุดไหน พนักงานเป็นอย่างไร

- Model 2 – Happiness to Happiness + Productivity (H2H+P) ซึ่งมีเครื่องมือที่สามารถวัดผลผลิตได้

อุปสรรค

ในส่วนของสถาบันเราเป็นคนที่ซี้เป๋ไปด้วยเครื่องมือ และเราพบว่า ส่วนใหญ่แล้ว Happy Money, Happy Body, Happy Relax ก็มักจะเป็น ตัวที่ได้ผลลัพธ์ในระดับต่ำเป็นอันดับต้นๆ จากการที่ได้ติดตามผลการใช้ เครื่องมือ เรื่องที่ทางบริษัท มาสเตอร์คุล บอกว่าเป็นเรื่องที่ทำได้ยากก็เป็น เรื่องจริง แต่หลังๆ ก็เริ่มคล่องตัวขึ้นหากองค์กรทำเรื่องนี้อย่างจริงจัง

รวมพลังขับเคลื่อนยกเรื่องนี้เป็นระดับนโยบาย และเริ่มขับเคลื่อน เช่น กรณีของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งวัดเรื่อง Happy Money ได้ต่ำ ผู้บริหารระดับสูงสุดลงมามีบทบาทในการจัดการให้คนของเขาทำกิจกรรม ซึ่งเขาพบว่าคนที่ไม่มีเงินเดือนต่ำกว่าสามหมื่นบาทจะมีภาระผ่อนบ้านมากที่สุด

✓ วิธีการจัดการ คือ การเชิญธนาคารเข้ามาแข่งกันลดดอกเบี้ยเงินกู้บ้าน

✓ ผลที่ได้ คือ ธนาคารที่ให้อัตราต่ำที่สุดก็จะได้ให้บริการคนของกระทรวงทั่วประเทศผ่านบัญชีเงินเดือน ทำให้ธนาคารผู้ให้บริการรายเดิมต้องหาโอกาสเสนออัตราดอกเบี้ยที่ดีกว่าในปีถัดไป

✓ หนี้สินลำดับต่อมา คือ รถยนต์ ก็มีการเชิญบริษัทประกันเข้ามาแข่งขันเรื่องอัตราค่าเบี้ยประกันภัย แม้แต่บริษัทเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์มือถือก็เช่นกัน

เทคนิคที่ดีที่ช่วยให้ทำงานง่ายขึ้น ก็คือการให้ความสำคัญกับเรื่อง Happy Family ซึ่งเป็นตัวที่คนมักไม่ค่อยให้ความสำคัญ แต่ถ้าเราดึงเรื่องนี้เข้ามาเป็นฐานจะพบว่าคนทำงานทุกคนจะให้ความสำคัญกับครอบครัวที่สุดในกระทรวงสาธารณสุขทางสถาบันมีการให้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยพบว่า วิถีชีวิตคนรุ่นใหม่ชอบการกินดี เที่ยวแบบครอบครัว เที่ยวต่างประเทศ เมื่อหนี้สินจากการผ่อนบ้านลดลงก็มีเงินเหลือเพื่อการทำกิจกรรมเหล่านี้ได้ กลายเป็นการบอกปากต่อปากว่าเมื่อสามารถแก้ปัญหาเรื่อง Happy Money ได้ Happy Family ก็ดีขึ้นด้วย

เรื่องขยะในองค์กรเราใช้ชื่อว่า “ขยะทองคำ” เมื่อทำกิจกรรม 5ส. ก็จะได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นทันทีเพราะรู้จักเก็บเป็น และขายเป็นมีรางวัลแห่งหนึ่งในเรื่องขยะทองคำโดยการให้พนักงาน และครอบครัวนำขยะเข้ามาขายได้ มีการเปิดบัญชี และนำเงินเข้าบัญชีที่เปิดไว้ไม่ให้เป็นเงินสด ปรากฏว่าผู้สูงอายุ และเด็กที่บ้านของพนักงานก็เริ่มเก็บขยะต่างๆ มาขาย สามารถวิเคราะห์ได้ว่าจะต้องเก็บอย่างไร การล้างก็เป็นสิ่งที่สอนให้เด็กรู้จักเรื่องความสะอาด และได้รับสิ่งดีๆ เข้าไปในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดียิ่งกว่าวัฒนธรรมองค์กร

เรื่องของสติในองค์กร Mindfulness Organization พบว่าหากใช้เรื่องนี้นี่ก่อนการประชุมจะได้บรรยากาศที่ดีขึ้น วิธีก็คือการนั่งเฉยๆ ก่อนประชุม 3-5 นาที จึงสรุปได้ว่าไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม ต้องมีความต่อเนื่องยั่งยืน วัตถุประสงค์เป็น รู้ และเข้าใจตัวชีวิตต่างๆ ด้วย ก่อนหน้าเรามีปิดโครงการ Happy Family Award ไป โครงการนี้ให้พ่อกับลูกไปวิ่งออกกำลังกายด้วยกัน ทำให้ความสัมพันธ์ดีขึ้นมากทำให้วงเหล้าเริ่มแตก สมัยก่อนตกเย็นพอบอกว่า จะไปรับลูกทุกคนก็จะบอกว่าเซ็งอาจจะมีการทะเลาะกับภรรยา ตอนนี้เปลี่ยนเป็นไปรับลูกแล้วไปวิ่งด้วยกัน มีถ่ายรูปส่งมาประกวด ทำเป็นวิดีโอสั้นๆ หลังๆ ก็เริ่มมีสมาชิกคนอื่นๆ ในบ้านมาร่วมด้วยมีเรื่องราวต่างๆ เห็นภาพที่ช่วยกันทำกับข้าว เด็กล้างจาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำให้ต่อไปเด็กจะมีความรับผิดชอบสูง

“Happy Workplace เป็นเรื่องไม่ยากคนทุกคนอยากมีความสุขกันทั้งนั้น ซึ่งถ้าสถาบันครอบครัวเรามีความสุขด้วยก็จะยิ่งง่าย สมัยนี้องค์กรควรเริ่มให้ความสำคัญกับครอบครัวของคนทำงาน”



ภาพการนำเสนอ โดย รศ.ดร.ศรินทร์ทิพย์ กิตติสุขสถิต
ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Sharing Experience

What is the most unhappy issue in workplace and how to solve ?



ธนาคารแห่งประเทศไทย
BANK OF THAILAND

คุณชนาธิป จริยาวิโรจน์

ผู้อำนวยการอาวุโส ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน (ศคง.)

ธนาคารแห่งประเทศไทย

ธนาคารแห่งประเทศไทยเห็นว่าในปัจจุบันผลิตภัณฑ์ทางการเงินมีความหลากหลายมากขึ้น เวลาที่สถาบันการเงินให้ข้อมูลก็อาจจะเกิดความสับสน ธนาคารแห่งประเทศไทยจึงได้จัดตั้งศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงินในปี 2555 เพื่อให้ความคุ้มครองดูแลให้ผู้ใช้บริการทางการเงินได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม ต่อมาได้แยกออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายคุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน ซึ่งทำหน้าที่เชิงรับ คือ เมื่อเข้าไปทำธุรกรรมกับสถาบันการเงินแล้วได้ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ต้องการหรือได้ข้อมูลไม่ถูกต้องทำให้รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม เมื่อติดต่อสถาบันการเงินแล้วไม่ได้รับการแก้ไขก็สามารถติดต่อที่หน่วยงานนี้ได้ ที่หมายเลข 1213 เพื่อรับคำปรึกษาหรือประสานให้สถาบันการเงินชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติมได้ ทั้งยังมีหน้าที่ในการออกเกณฑ์เพื่อให้สถาบันการเงินให้บริการอย่างเป็นธรรมมากขึ้น

2. ฝ่ายส่งเสริมความรู้ทางการเงินซึ่งเป็นฝ่ายที่ทำงานเชิงรุก หากผู้ใช้บริการรู้สึกของตนเองเวลาที่เข้าไปทำธุรกรรมทางการเงินก็ช่วยป้องกันการถูกเอาเปรียบ โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนมีความรู้ทางการเงินที่เหมาะสม สามารถเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทางการเงินให้เหมาะสมกับความต้องการในแต่ละช่วงวัย ซึ่งสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้หลายช่องทางทั้งทาง

สื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ให้ความรู้ในเรื่องเคล็ดลับการออมเงิน ภัยทางการเงินรูปแบบใหม่ๆ ส่วนในเว็บไซต์มีโปรแกรมเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ทางการเงิน ผลตอบแทน หรือการใช้เงินเพื่องานต่างๆ เช่น แต่งงาน เป็นต้น โดยเน้นการให้ความรู้แบบเข้าใจง่าย ในรูปแบบ Infographic อีกส่วนหนึ่ง คือ เรื่องการจัดการอบรมให้หน่วยงานต่างๆ ที่สนใจผ่านกิจกรรมเกมส์ และการลงมือปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เห็นว่าการตัดสินใจต่างๆ จะมีผลกระทบต่อการเงินอย่างไร เมื่อตระหนักได้ถึงผลกระทบก็จะรู้สึกว่าการเงินไม่ใช่เรื่องไกลตัวอีกต่อไป

“ส่งเสริมความรู้ คุณเลเรื่องร้องเรียน
เกี่ยวกับบริการทางการเงิน”

ศคจ.
ศูนย์คุ้มครองผู้ให้บริการทางการเงิน
ธนาคารแห่งประเทศไทย



สิ่งที่ทำและประสบความสำเร็จ

“โครงการ Salary man can do”

จัดการเงินดี Happy แนนอน มีที่มาจากการวิจัยจากสถาบันวิจัยเศรษฐกิจซึ่งเป็นสถาบันภายในของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า คนไทยเริ่มเป็นหนี้ตั้งแต่อายุยังไม่ถึง 30 ปี ส่วนมากเป็นหนี้ที่ไม่ดีจาก Personal Loan คือ หนี้เพื่อการบริโภค เช่น บัตรเครดิต บัตรกดเงินสด หนี้รถ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังไม่มีความสามารถในการใช้หนี้ มีหนี้เสียตั้งแต่อายุน้อย ซึ่งในชีวิตหากเริ่มต้นการเงินไม่มั่นคงความสุขในชีวิตก็จะเริ่มแย่ ธนาคารแห่งประเทศไทยจึงอยากเข้ามาช่วยเหลือตั้งแต่ช่วงที่ยังไม่เป็นหนี้ และทำโครงการในเชิงป้องกันในกลุ่มนักศึกษาที่กำลังจบการศึกษา และกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มทำงานในช่วง 5 ปีแรก ซึ่งมักได้รับข้อเสนอบัตรเครดิต และบัตรกดเงินสดที่หากบริหารจัดการไม่ดี จากการได้วงเงินที่สูงกว่าความสามารถ

ในการจ่ายด้วยเงินเดือน หรือการได้รับข้อเสนอในการจ่ายขั้นต่ำ ซึ่งมีดอกเบี้ยถึง 18% มากกว่าดอกเบี้ยออมทรัพย์ที่มีเพียง 0.5% เท่านั้น ธนาคารแห่งประเทศไทยเริ่มเข้าไปหาข้อมูลเชิงลึกในกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาพื้นฐานครอบครัว พฤติกรรม จากการสัมภาษณ์ทั้งพนักงาน และผู้บริหาร พบว่า ในหน่วยงานราชการจะไม่ค่อยคิดเรื่องการเก็บเงินเพราะมีเงินบำนาญ ในขณะที่ภาคเอกชนซึ่งมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คนส่วนมากมักเลือกเก็บขั้นต่ำที่สุดทำให้เวลาต้องใช้เงินจริงๆ มีเงินไม่พอใช้ทำให้อยู่อย่างยากลำบาก หลังจากนั้นธนาคารแห่งประเทศไทยจึงเข้าไปให้ความรู้ด้วยกิจกรรม และเกมส์ที่เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิตของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ลองคิดว่าค่าใช้จ่ายต่างๆ นั้นมีผลอย่างไรต่อชีวิต ทางเลือกต่างๆ ที่สามารถเปลี่ยนและวางแผนได้เพื่อให้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ลดลง หรือทำประโยชน์ได้มากขึ้น ช่วยให้ถูกคิดได้ว่าเรื่องการเงินเป็นเรื่องใกล้ตัว ถ้ารู้จักวางแผนที่ดี สามารถแยกแยะระหว่างความจำเป็น และความต้องการได้และใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม สามารถตั้งเป้าหมายในชีวิตเพื่อเก็บเงินให้ได้ตามเป้าหมาย และรู้จักหาวิธีการออมที่ดีเป็นอย่างไร (ควรออม 1 ใน 4 ของรายได้ต่อเดือน และออมก่อนใช้) นอกจากนี้ยังมีการสอนเรื่องการบริหารจัดการหนี้ หรือเลือกที่จะเป็นหนี้อย่างไรให้ได้ประโยชน์ และค้ำค่าจะมีหนี้เท่าไรให้เหมาะสมกับเงินเดือน (หนี้ที่ดีไม่ควรเกิน 1 ใน 3 ของรายได้ต่อเดือน) หากไม่มีความรู้ก็จะวางแผนชีวิตไม่ได้ และสุดท้ายคือการเลือกผลิตภัณฑ์ทางการเงินเป็นการเลือกผลิตภัณฑ์เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายทางการเงินของแต่ละคน

ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้เรื่องของเศรษฐศาสตร์เข้ามาช่วยในการสอน รวมถึงกลุ่มออนไลน์ต่างๆ เพื่อช่วยกระตุ้นเตือนให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดี และมีความต้องการในการหา Partner เพื่อนำโปรแกรมการสอนไปขยายต่อ และช่วยในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสร้างความสุขได้ในอนาคต

จากผลของสำรวจจิตตัวเลขหนึ่งที่น่าสนใจ คือ 70% ของกลุ่มไม่มั่นใจว่าจะสามารถออมเงินได้พอใช้ชีวิตหลังเกษียณ แม้จะตั้งใจเลี้ยงดูตัวเอง

หลังเกษียณก็ตาม 50% ของกลุ่มมีหนี้สินแล้วคิดว่ายังจัดการไหว และมีเงินออมฉุกเฉินต่ำกว่า 3 เดือน (ควรมีเงินออมฉุกเฉิน 3-6 เท่าของค่าใช้จ่ายต่อเดือน) เพราะหากไม่มีเงินก้อนนี้เวลาที่เกิดเหตุฉุกเฉินอาจจะต้องกู้เงินและทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น



อุปสรรค

ปัญหาหลักๆ ของการให้ความรู้ทางการเงิน ก็คือต้องเริ่มจากตัวเอง ทำอย่างไรจะทำให้คนที่เราเข้าไปหาตระหนักรู้ว่าเรื่องนี้มันเป็นเรื่องที่ไม่ยากแต่ขอให้เริ่มก่อน สมมุติเราบอกให้คนจดบัญชีรายรับรายจ่าย คนมักจะไม่ค่อยอยากจดเพราะมีแต่ข่าจายไม่ค่อยมีขารับแต่จริงๆ แล้วมันต้องมีทั้งสองอย่าง เช่น ถ้าเราคิดว่าเรามีรายได้ทางเดียวเราก็ต้องคิดว่าทำอย่างไรเราจะมีรายได้ได้มากกว่านั้น ก็ต้องขายของ หรือหาทางอื่น ส่วนรายจ่ายถ้าเราไม่จดเราก็ไม่เจอมันถึงมีคำศัพท์ที่ว่า “จด” “เจอ” “จัดการ”

เมื่อเราจดแล้วเจอว่าอะไรคือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เราก็จะเลือกได้เองว่า จะลดในเรื่องอะไร เพราะหากเราไม่มีความตั้งใจที่อยากจะทำแล้วเราก็จะทำได้ ทุกอย่างเริ่มจากตัวเรา ดังนั้น นายจ้างหรือคนอื่นจะเป็นคนที่กระตุ้น หรือเป็นคนช่วย เช่น นายจ้างที่ใจดีอาจจะให้ส่วนสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือให้พื้นที่ในบริษัทเพื่อกิจกรรมอื่นๆ อย่างการปลูกผัก เลี้ยงปลาก็จะช่วยให้ไปถึงฝันได้ง่ายขึ้น ตัวบริษัทเองหากให้ความสำคัญในเรื่องนี้ และสามารถให้ความช่วยเหลือพนักงานในการที่จะทำให้เขาดูแลการเงินของตัวเองได้ดีขึ้นก็โปรดช่วยเหลือ แต่จริงๆ แล้วตัวของเขาเองที่สำคัญที่สุด บริษัทอาจจะทำหน้าที่ในการกระตุ้นเตือน เช่น เอาคลิปวิดีโอไปให้ดู เป็นต้น

“ปัญหาด้านการเงินจะต้องเริ่มต้นด้วยการรู้จักตัวเองก่อน ด้วยนิยาม “จด เจอ จัดการ” ต้องมีการบันทึกรายรับ-รายจ่าย การวิเคราะห์เงินเจอสาเหตุ จากนั้นให้ออกแบบการแก้ปัญหาแล้วดำเนินการตามแผน ซึ่งตัวเองจะต้องเป็นคนจัดการเองดีที่สุด องค์กร หรือบริษัทมีหน้าที่คอยสนับสนุน และคอยกระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่องเท่านั้น”



ภาพการนำเสนอ โดย คุณชนาธิป จรรย์วิโรจน์
ผู้อำนวยการอาวุโส ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน (ศคง.) ธนาคารแห่งประเทศไทย

Sharing Experience

What is the most unhappy issue in workplace and how to solve ?



คุณพชัย วีระมาน

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ทำธุรกิจขายพัฒลมไอน้ำ พัฒลมไอน้ำตามห้างสรรพสินค้า ดำเนินธุรกิจมา 17 ปี แม้บริษัทอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แต่มาสเตอร์คูลยังคงเป็น SMEs ไม่ใช่บริษัทใหญ่ และเรื่องคนยังคงเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจ มาสเตอร์คูลเข้าโครงการ Happy Workplace มา 2 ปีกว่าแล้ว ได้รับการติดต่อจาก SHARE โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาอธิบายให้ฟังว่า Happy Workplace คือ การทำให้พนักงานมีความสุข โดยพนักงานเป็นผู้ลงมือทำเองบริษัทมีหน้าที่เพียงสนับสนุนให้โอกาส ให้เครื่องมือ ให้ความช่วยเหลือบ้าง แต่ไม่ใช่บริษัทเป็น

คนให้ความสุข พนักงานต้องทำขึ้นมาเอง ซึ่งเป็นคำอธิบายที่ประทับใจมาก จึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ซึ่งกระบวนการต่างๆ ก็มีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานดีมากแต่ในระหว่างทางก็ปัญหาเยอะด้วยเช่นกัน



ภาพผลิตภัณฑ์ของมาสเตอร์คูล

สิ่งที่ทำและประสบความสำเร็จ

มาสเตอร์คูลเริ่มจากการประเมิน Happy 8 และมีปัญหาหลักๆ 2 เรื่อง คือ Happy Money (ซึ่งเป็นทุกองค์กร) และ Happy Body ทาง Share จึงแนะนำให้ทำ 2 เรื่องนี้ขึ้นมาทำก่อน โดยเรื่อง Happy Body คือ พนักงานสุขภาพไม่ดี ไม่ค่อยแข็งแรง บริษัทจึงพยายามส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น ให้พนักงานวิ่งออกกำลังกาย แข่งลoden้ำหนัก ทานอาหารเพื่อสุขภาพ ตั้งไลน์กลุ่มเพื่อกระตุ้น บริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานที่ออกไปออกกำลังกายสามารถเลิกงานก่อนเวลาได้

อุปสรรค คือ บางหน่วยงานเห็นว่าเป็นการเสียเวลาทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ ขี้เกียจออกกำลังกาย หรือเห็นว่างานเยอะจึงไม่มีคนทำงาน เรื่องของ Happy Workplace เป็นเรื่องของการทำด้วยความสมัครใจ ทำให้ต้องอาศัยการโน้มน้าวต่อเนื่อง และใช้เวลาดำเนินงานค่อนข้างนาน ผลลัพธ์ที่ได้มีหน่วยงานเดียว หรือหน่วยงานช่าง (Engineering) ที่ประสบความสำเร็จ ในกิจกรรมนี้ เนื่องจากปัญหาหลักคือกลุ่มช่างชอบกินเหล้าหลังเลิกงาน วันรุ่งขึ้นจึงมาทำงานสาย เลิกงานช้า ซึ่งกระทบกับเรื่องงานโดยตรง หน่วยงานจึงมองว่ากิจกรรมนี้เป็นประโยชน์จะช่วยให้เรื่องงานดีขึ้น และช่วยผลักดันต่อเนื่องตั้งแต่ระดับผู้จัดการซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพ ก็ถือโอกาสนี้

ออกกำลังกายรักษาสุขภาพ ผ่านมา 2 ปีก็ยังยังคงทำอยู่ ผู้บริหารหน่วยงานจากเดิมที่เคยเจ็บหัวเข่าเดินลำบาก ปัจจุบันกำลังจะไปลงวิ่งฮาร์ฟมาราธอน สิ่งที่ได้กลับมาของทีมงาน คือ มีเงินเหลือเก็บจากการลดเลิกเหล่าและบุหรี มีการทำโครงการบังคับออมเปิดบัญชีออมทรัพย์ให้พนักงาน เมื่อผ่านมา 1 ปี ได้เปิดตัวเลขให้พนักงานดู ให้อนุญาตให้นำไปใช้ได้ตามความจำเป็น ซึ่งสร้างความประหลาดใจที่มีเงินเก็บเยอะทำให้เปลี่ยนวิธีคิดในเรื่องการเงิน และทำให้มีเงินใช้ในเรื่องจำเป็น

ในส่วนของ Happy Money ทางมาสเตอร์คูเริ่มต้นด้วยการให้ความรู้ว่าคนที่มีความทุกข์เรื่องการเงินไม่ใช่คนที่อยากซื้ออะไรแล้วซื้อไม่ได้ แต่เป็นคนที่มีเงินไม่พอใช้กับค่าใช้จ่ายที่เป็นเรื่องความจำเป็นในชีวิต จึงเกิดการระดมความคิดว่าคนที่มีความรู้ด้านการเงินนั้นเขามีค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง จะลดได้อย่างไร เมื่อรู้ว่ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหานี้ในระบบ ทางบริษัทจึงประสานกับสถาบันการเงินเพื่อเปลี่ยนหนี้ในระบบให้เป็นในระบบดอกเบี้ยถูกลง บริษัทก็ใช้วิธีบังคับหักเงินเดือนเพื่อจ่ายให้สถาบันการเงินเป็นการลดภาระหนี้ เป็นเรื่องที่บริษัทช่วย และพยายามสร้างวินัยทางการเงินให้พนักงานด้วยการทำโครงการ **“ลดหนี้ การออม ด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”** พยายามบริหารจัดการร่วมกับสถาบันการเงินเพื่อให้ได้ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น พยายามช่วยพนักงานหารายได้ด้วยการเปิดห้องขายของในไลน์กลุ่มบริษัทชื่อ **“Cool Market”** ให้พนักงานขายของ และช่วยกันซื้อกันเองในบริษัท การส่งเสริมเรื่องเหล่านี้ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีทางเลือกทางการเงินเพิ่มขึ้น แต่ถึงแม้บริษัทจะเห็นว่าพนักงานมีปัญหาเรื่องการเงิน จึงเปิดกลุ่มขายของให้แต่ในความเป็นจริงแล้วคนที่เข้ามาขายของเป็นคนที่ไม่ได้มีปัญหาเรื่องการเงิน คือ คนที่มีการดำรงชีวิตดี ก็สามารถจัดการชีวิตได้ทุกอย่างมีการหารายได้อยู่แล้วแต่คนที่มีปัญหากลับไปไม่มาขาย กลายเป็นโจทย์ใหม่เกิดขึ้นให้กับทีมงานจากนั้นได้ช่วยกันเชิญชวนบุคคลเหล่านั้นเข้าร่วมโครงการ เริ่มจากของง่ายๆ แล้วย่านก็ได้ หากคนขายมีคนที่เห็นว่าพอทำได้ก็จะมีการจูงใจถือเป็นการช่วยแก้ปัญหาได้ส่วนหนึ่ง



Happy Workplace ถือเป็นเรื่องยากลำบากมากสำหรับคนเป็น HR เมื่อเราอยากให้พนักงานมีเงินออมแล้วไปบังคับเก็บเงินก็ยากที่จะได้รับเสียงชื่นชม โดยเฉพาะในตอนที่เราเริ่มทำแม้บริษัทจะมีเครื่องมือ เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่สุดท้ายคนมักจะเลือกหักในยอดต่ำที่สุดอยู่ดี หรือเมื่อจำเป็นต้องใช้เงินก็เลือกที่จะลาออกจากกองทุนเพื่อเอาเงินมาใช้ แม้จะรู้ว่ากลับเข้ามาแล้วไม่ได้ก็ตาม จึงบอกว่าเรื่องนี้เราต้องบังคับเมื่อบังคับแล้วพนักงานเห็นผลเขาจึงจะรู้สึกว่ามีความตั้งใจ ทุกเรื่องที่เราพูดว่าทำอย่างไรให้มีความสุข ทำอย่างไรให้มีเงิน ฉลาด แสบปี่ เราทุกคนรู้ดีแต่ให้เราทำอะไรที่ไม่เป็นจึงกลายเป็นภาระบริษัท บริษัทต้องผลักดัน และเจ้าของก็ต้องเชื่อมั่นด้วยว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ เมื่อพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมได้ไปเฮฮาามีกิจกรรมร่วมกันบรรยากาศดีขึ้น การทำงานก็น่าจะดีขึ้น แต่มันเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา เจ้าของ และผู้บริหารก็ต้องเชื่อมั่น และทำอย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่ยากสำหรับการทำ Happy Workplace ไม่ใช่เรื่องของการทำโครงการ หรือการเปลี่ยนวิธีการ แต่ที่จริงมันเป็นเรื่องของ การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพราะเราบอกว่าเรากำลังจะสร้างคนแบบใหม่ เราบอกว่าเมื่อก่อนคุณเป็นคนแบบนี้เพื่อให้คุณแสบปี่ คุณควรจะเป็นคนแบบนี้

การเปลี่ยนคนเป็นเรื่องยากการเปลี่ยนแค่บางคนเพื่อให้เกิดแค่ผลสำเร็จพอทำได้ แต่มันต้องเปลี่ยนคนส่วนใหญ่ขององค์กรเพื่อให้องค์กรเกิด Productivity อันนี้ก็คือการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่สุดเรื่องหนึ่งในธุรกิจ จึงเป็นโจทย์สำคัญว่าการทำ Happy Workplace จึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลามาก ต้องทำอย่างจริงจัง ผลักดัน และต้องเชื่อจริงๆ ว่าสุดท้ายแล้วมันจะให้ผลลัพธ์ปลายทางที่ดี



อุปสรรค

Happy Workplace ทำไม่ยากแต่ผลลัพธ์ที่ได้มันคุ้มค่า อยากจะบอกกับคนทำงานโดยเฉพาะ HR ว่าคุณถูกมอบหมายให้มาเป็นตัวหลักในการที่จะสร้าง Happy Workplace งานที่จะเกิดขึ้นมันคือการเปลี่ยนคนซึ่งเป็นเรื่องยาก แต่ให้รู้ไว้เลยว่าถ้าเราเปลี่ยนได้ และผลลัพธ์มันคุ้มค่าบางครั้งแม้เราจะทำโครงการสักโครงการซึ่งคิดว่าเป็นโครงการที่ดีมากๆ แต่ก็เจอหัวหน้างานที่ไม่ให้ความร่วมมือเราก็ต้องมีวิธีคิดที่หลากหลายในการผลักดันโครงการให้ไปต่อได้จนกระทั่งเห็นถึงความเปลี่ยนแปลง คนที่ไม่ให้ความร่วมมือก็จะเข้ามาให้ความร่วมมือในที่สุดเราต้องรู้จักการคิดบวก

สิ่งที่ยังมีปัญหา คือ ระหว่างหน่วยงานยังทำงานไม่ราบรื่น ยังมีปัญหา อยู่เยอะทาง Share ก็เข้ามาพูดคุยให้คำแนะนำ และมีการเสนอว่าให้ทำทั้ง บริษัททำทุกวันในช่วงเวลา 09.00 น. โดยทุกแผนกต้องส่งตัวแทน เข้ามาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนเป็นวิดีโอออนไลน์กลุ่ม แคนนี่มันรู้สึกได้ถึง การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีงานหลายงานที่เกิดขึ้นแล้วมีปัญหาในด้านการ สื่อสาร เกิดการโยนความผิดให้กัน การมีกิจกรรมนี้ขึ้นมันทำให้เกิดการพูด กันในตอนเช้าว่าเมื่อวานทำอะไรไปบ้าง อะไรที่ดี มีอะไรที่อยากชื่นชม หน่วยงานอื่นบ้าง วันนี้มีแผนงานอย่างไรให้นำมาเล่าให้หน่วยงานอื่นฟัง ปัญหาเรื่องการสื่อสารเราก็น้อยลง ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานระหว่าง กันก็ง่ายขึ้น ช่วยแก้ปัญหาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น บางอย่างที่เราคิดว่ามันยากจริงๆ แล้วมันไม่ได้ยาก และพอทำแล้วผลลัพธ์ก็เกิดขึ้นมากกว่าที่เราคิดเสียอีก

“Happy Workplace ไม่ใช่เรื่องของการทำงานโครงการ หรือการเปลี่ยน วิธีการ แต่มันเป็นเรื่องของการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนคนเป็น เรื่องยากการเปลี่ยนแค่บางคนเพื่อให้เกิดแค่ผลสำเร็จพอทำได้ แต่การเปลี่ยน คนส่วนใหญ่ในองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิด Productivity อันนี้ต่างหากคือ การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องยากและต้องใช้เวลามาก ต้องทำมัน อย่างจริงจัง ผลักดัน และต้องเชื่อจริงๆ ว่าสุดท้ายแล้วมันจะให้ผลลัพธ์ ปลายทางที่ดี”



ภาพการนำเสนอผลงาน โดย คุณนพชัย วีระมาน
กรรมการผู้จัดการ บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Happy People (คนทำงานมีความสุข)



สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

ในประเทศไทยจะมี 3 กองทุนใหญ่ที่ดูแลสุขภาพของคนไทยก็มีของข้าราชการก็คือกรมบัญชีกลางดูแลประมาณ 5 ล้านคน ส่วนของประกันสังคมดูแลประมาณ 10 ล้านคน ที่เหลือจากสองอันนี้เป็นส่วนของบัตรทองก็คือสำนักงานหลักประกันสุขภาพจะเป็นคนดูแลเท่ากับดูแลคนไทยประมาณ 48 ล้านคน หน้าที่หลักก็คือดูแลบริหารจัดการเรื่องงานในการที่ประชาชนจะเข้าไปรับการรักษา ตอนนี้ไทยเป็นประเทศต้นแบบ เราอาจจะไม่ต้องเก็บเงินเพื่อเอาไว้อใช้ในยามฉุกเฉินเจ็บป่วยแล้ว เพราะคนไทยทุกคนมีหลักประกัน ไม่ว่าจะเจ็บป่วยด้วยโรคอะไรก็สามารถเข้าไปรักษาได้ โดยมีคนจ่ายเงินแทนด้วยระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดทำให้โดยตั้งแต่ปี 2545 ซึ่งมีการประกาศใช้กฎหมายนี้ก็มีการพัฒนามาโดยตลอด และได้รับความชื่นชมจากนานาประเทศทั่วโลก

สปสช. ได้รับการงบประมาณจากภาครัฐ 100% ประมาณ 180,000 ล้านบาท โดยมักมีการเปรียบเทียบว่าสิทธิประสังคจะเป็นสิทธิเดียวที่ต้องจ่ายเงินแต่สิทธิอื่นน้อยกว่าหลักประกันสุขภาพ เพราะสิทธิประกันสังคจะมีสิทธิอื่นอีก 7 อย่าง เช่น การตกงานหรือคลอดบุตร แต่หลักประกันสุขภาพจะดูแลเรื่องรักษาพยาบาลอย่างเดียวไม่เกี่ยวกับเรื่องอื่น

เจ้าหน้าที่ของ สปสช. จะดูแลเป็นเขตอย่างเขต 3 นครสวรรค์ จะดูแล 5 จังหวัด มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 32 คน ต้องดูแลงบประมาณ 5,000-6,000 ล้านบาทต่อปี นอกจากจะมีหน้าที่จ่ายเงินแล้วยังมีหน้าที่ช่วยพัฒนาระบบ ต้องไปทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น ต้องมีการประสานงานกับโรงพยาบาลต่างๆ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่หลักคือประชุมชี้แจง อยู่หน้าคอมพิวเตอร์ ดูข้อมูลตลอดทั้งวันก็ค่อนข้างเครียดจึงอยากหาเครื่องมือมาช่วยลดความเครียดให้กับเจ้าหน้าที่

สำหรับโครงการนี้ก็ได้พบกับ คุณหมอชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ จาก สสส. ก็ได้รับทราบเรื่อง Happy 8 มาก่อนจากนั้นได้มาสืบค้นข้อมูล และเห็นว่าเป็นเรื่องที่ดี เพราะเป็นการไปแตะที่เรื่องของคนก็มาคิดถึงว่า โดยมากบริษัทมักจะมุ่งเรื่องไขทองคำเหมือนกับ สปสช. เองก็ดูที่ KPI เป็นหลักเวลามันตกเราก็ไปดุด่าทอนให้มันออกไขมาเยอะๆ ถ้าเป็นบริษัทก็คงเป็นเรื่องของผลประกอบการพอผลประกอบการไม่ดี ไขออกมาน้อย ท่านก็จะถูกทำโทษอยู่เรื่อยไป พอเรามาดูเรื่องนี้เราก็คิดใหม่ว่าถ้าอยากรจะให้ท่านออกไขได้ๆ เราก็ควรจะทำแบบประเทศญี่ปุ่น ไปเปิดเพลงให้หัวฟิงนมจะได้ ออกมามีคุณภาพเหมือนนมวัวของญี่ปุ่น ส่วนท่านถ้าเราดูแลมันดีๆ ให้มันแข็งแรงสมบูรณ์มันก็จะออกไขมาเยอะขึ้นเอง แทนที่เราจะไปด่ามันว่าทำไมออกไขมาน้อย จึงคิดว่า Happy Workplace น่าจะมาตอบโจทย์ตรงนี้ก็เลยกำหนดเป็นนโยบายขึ้นมา

คนทำ : รับนโยบายจากคนคิดมาทำสู่การปฏิบัติ

เราเหมือนหน่วยงานบริหาร และวิชาการไปในตัว จึงมีการตั้งคณะกรรมการคุณภาพแบบต่างๆ ค่อนข้างเยอะ เราเองก็เป็นหนึ่งในคณะกรรมการคุณภาพ ก็ได้รับบทบาทให้เป็นเลขาโครงการ Happy Workplace โดยไม่รู้ตัว วันที่ทาง SHARE เข้ามา Assess ก็คิดว่าเราเคยทำมาก่อนแล้ว เช่น การจัดงานวันเกิด จัดปีใหม่คิดว่าเท่านี้เอง เราก็นำเสนอด้วยความภูมิใจปรากฏว่าทาง SHARE บอกว่าเรายังไม่เข้าใจ และยังไม่ได้เริ่มทำ

เมื่อสมัครเข้าร่วมโครงการเราเองยังตอบผู้บริหารไม่ได้ว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่เมื่อได้ไปร่วมกิจกรรมต่างจังหวัดเราก็ได้ไปเรียนรู้เรื่อง Happy 8 และ MapHR ทำให้เราเริ่มเรียนรู้ว่ามันต้องมีกระบวนการอะไรบ้าง คือ องค์กรเรามีความเครียดสูงเราจะทำอะไรให้สร้างสรรค์ความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ บ้าง และทำให้องค์กรเรามีความสุข ผู้อำนวยการก็ประกาศความมุ่งมั่นแล้วเราก็เริ่มจากการ Assess มีการ Kickoff มีการทำงานโดยทาง SHARE มาช่วยให้คำปรึกษาเข้ามาเปิดโลกให้เรา ทำให้ได้รู้ว่าถ้าเราอยู่ด้วยตัวคนเดียวเราอาจจะไม่รอดการมีคนเข้ามาช่วย มีคนเปิดทาง มีคนนำทาง จะทำให้เราได้เรียนรู้ หลังจากทำตามกระบวนการไปได้ 3-4 เดือน เรามีการสร้างนิยามความสุข ความฝันขององค์กร มีการสร้างธรรมนูญความสุขที่มาจากสิ่งที่เราคิดว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ ซึ่งเกิดจากการสอบถามทีมงานของเราแล้วเอามาเขียนเป็นกติกาให้คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ มีการสร้างทีมต่างๆ โดยมีผู้จัดการ และผู้อำนวยการเป็นที่ปรึกษา สิ่งที่ทำให้เราทำได้ เพราะผู้บริหารมีนโยบายความมุ่งมั่นที่แข็งแกร่งมาก และมีทีมงานขับเคลื่อนที่ดี ก่อนที่จะเริ่มทำก็ต้องมีการประเมินก่อนเพื่อที่เราจะได้รู้ก่อนว่าเราจะทำอะไรได้บ้าง ด้วยเครื่องมือ Happinometer เราประเมินได้ 59.4 แม้จะได้ Happy หมดเลย แต่ก็แบบเรื่อยๆ ฐาน จากนั้นมีการประเมินด้วย MapHR เราได้ที่ 44.59 ซึ่งมีความหมายว่าเป็นองค์กรที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเร่งด่วน

เมื่อได้ผลมาแล้วเราก็ต้องมีการพูดคุยกัน เพราะ Happy Workplace ทำคนเดียวไม่ได้ ต้องเป็นมิตรร่วมกันภายในสำนักงาน แม้เราจะมีคนเพียงแค่ 32 คน คนน้อยนิดคิดว่าน่าจะเป็นเรื่องง่ายๆ แต่เราเป็นองค์กรที่บริหารจัดการเงินจำนวนมาก ทุกคนก็มีไอ้สูง ทุกคนมีความคิดเป็นของตัวเอง จึงกลายเป็นเรื่องยากเราเลยจัดทำทั้งหมด 3 มิติ ได้แก่ Atmosphere, Health และ Process ทำเป็นแผนงานโครงการ ประกอบด้วย 5 โครงการหลัก โดยเฉพาะ โครงการ “Road to good health” หรือ “เส้นทางสู่สุขภาพดีมีความสุข” โดยเฉพาะสุขภาพทางกาย เรามีคนต้นแบบที่เราเชื่อว่าอาจจะเป็นคนต้นแบบที่เป็นรูปธรรมของความสำเร็จของโครงการตลอดระยะเวลา 4-5 เดือน

คนต้นแบบ : คนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการ

ก่อนอื่นเราไม่เคยรู้มาก่อนว่า HWP คืออะไร จนกระทั่งวันหนึ่งผู้อำนวยการให้เราเข้าไปอ่านข้อมูลเราจึงได้รู้ว่ามันคือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ซึ่งเรารู้สึกว่าเราคงทำไม่ได้แน่นอนเพราะมันเป็นเรื่องที่ยาก ตอนที่เรำทำแบบประเมินความสุขปรากฏว่าความสุขของเราต่ำมาก และมีความกังวลว่าเราจะมีเวลาไปทำไหม เพราะงานเยอะมาก และก็เพิ่งเปลี่ยนบทบาทหน้าที่รับผิดชอบกันใหม่ก็เกิดความเครียด และไม่แน่ใจว่าจะมีความสุขได้จริงหรือ พอเริ่มเข้ามาทำกิจกรรมจริงๆ มันก็ทำให้เราสนุก เกิดการผ่อนคลายได้เชื่อมความสัมพันธ์กับทุกคนในองค์กรทำให้มุมมองของเราเปลี่ยนไป

กิจกรรมที่เราารู้สึกว่ามันเหมาะกับตัวเรามากก็คือ “Road to good health” หรือ “เส้นทางสู่สุขภาพดี” เพราะตอนที่เข้ามาทำงานแรกๆ เราน้ำหนักแค่ 48 กก. แต่พอทำงานไปสักพักน้ำหนักขึ้นมา 12 กก. ในเวลาเพียงแค่ 2-3 ปี ก็เลยคิดว่าโครงการนี้เหมาะกับเรามาก รู้สึกว่าน่าจะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้แล้ว พอมีกิจกรรมนี้เข้ามาก็เลยตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งทาง สปสช. ก็จัดงบประมาณสนับสนุนซื้อเครื่องนับก้าวให้ ใช้เป็นเวลาที่ต้องนั่งนานเกินไปให้ลุกขึ้นมาเดิน แล้วเริ่มวางแผนว่าแต่ละวันจะออกกำลังกายอย่างไร เช่น วิ่ง บอดี้เวท มีวันที่เรากินตามใจตัวเองเพื่อลดความเครียดในการลดน้ำหนัก เริ่มดูแลลอรี่ของอาหาร ข้อมูลโภชนาการดูแลเรื่องของการกินมากขึ้น ผ่านไป 2 เดือน น้ำหนักลดลง 9 กก. รอบเอวลดลง 11 ซม.



Tips

○ คนคิด

สำหรับองค์กรใหม่ๆ ที่อยากจะเข้าร่วมโครงการ ในบริบทของ สปสช. เขตเราไม่มี HR เพราะฉะนั้น นี่ก็เป็นโอกาสให้หลายๆ บริษัทกลับไปอาจจะให้ HR ทำ ใครทำใครได้กลับไปต้องไปบอกผู้บริหารว่าไม่ใช่แค่ Project โดยมากเราจะทำเป็นโครงการปีเดียวเสร็จก็ทิ้งเลย สิ่งที่เราต้องคิดอยู่ตลอดคือทำอะไรให้ยั่งยืน อย่าคิดว่าจะทำกิจกรรมอะไร ถ้าให้ HR ทำก็ไม่แน่ใจ แต่เราใช้วิธีให้หัวหน้าแต่ละแผนกเป็นทีมงาน ทีมก็ต้องร่วมมือกัน อันที่ 2 อย่าไปจัดอีเวนท์หลังเลิกงาน หลายคนมีภาระครอบครัวสิ่งหนึ่งที่สำคัญคืองาน Routine ก็ควรจะสอดแทรกงาน Happy ลงไป คือทำไปในงานประจำ เช่น ก่อนการประชุมก็ยืดเหยียดขา เวลารับประทานอาหารเบรคก็เปลี่ยนให้เป็นเบรคเพื่อสุขภาพใช้การเดินแทนการขึ้นลิฟท์ เรายกเวลาวันศุกร์ตอนบ่ายให้เพื่อที่เราต้องการความรู้เรื่องอาหาร หรือหารายได้เสริม การถ่ายรูป เราก็ยกเวลาช่วงนี้ให้จัด เราก็ดูมาจากบริษัททุกเค้าก็ยกเวลาให้พนักงานทำเรื่อง Innovation เราก็ทำบ้าง ปัจจัยความสำเร็จคือมี 3 อย่างใหญ่ๆ คือ

1. ระบบของ HWP ซึ่งเป็นระบบที่ดี เขาบอกให้ทำอะไรก็ตามไปอย่างการอบรมต่างๆ เราก็ส่งคนไปเพื่อให้มันยั่งยืนจะได้มีทีมงาน
2. วัน Kickoff ถ้าทำได้ดีทำให้เจ้าหน้าที่เริ่มเห็นภาพ พอเราเริ่มทำกิจกรรมต่อมาทุกคนก็จะให้ความร่วมมือ หากวางแผนดีๆ ทุกคนมีความสุขทุกคนก็พร้อมจะทำงาน
3. ทีมงานเข้มแข็ง ทุกคนมีส่วนร่วมก็จะกลายเป็นความยั่งยืน



○ คนทำ

ในมุมมองของคนทำงาน ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน การทำงานก็จะยาก ส่วนทีมงานก็ต้องร่วมมือร่วมใจกัน ต้องมีใช้เทคนิคหลายอย่างในการขอความช่วยเหลือ หรือดึงคนทำงาน ใครไม่ทำก็ปล่อยไว้ก่อนไม่งั้นเราจะเสียกำลังใจในการทำงาน ที่สำคัญเวลาทำ Happy Workplace อย่าไปทำที่ไม่อยู่ในเนื้อหา ไม่เช่นนั้นจะเป็นภาระ อย่าง “Road to good health” เรามีกิจกรรมหลายอย่างอย่างการยืดเหยียดร่างกายก่อนการประชุม คือ เรามีประชุม 10-15 ครั้งต่อเดือน เฉพาะในสำนักงานไม่รวมข้างนอกเราก็จะทำทุกครั้ง ใครมาเยี่ยมเราเราก็ชวนให้ทำ หรือกิจกรรม “หมื่นเก้าพิชิตพุง” เราก็จะมีการประเมินสมรรถนะเพื่อใช้อ้างอิงได้ เรามีการส่งเสริมการออกกำลังกายทำก่อนกลับบ้านอย่างน้อยกลับบ้านไปไม่ทำก็ได้ทำที่นี่ เรามีเครื่องนับก้าวที่ช่วยกระตุ้นเตือนให้ลุกเดินเรื่องอาหาร เวลาประชุมบ่อยๆ เมื่อก่อนเราเสิร์ฟชา กาแฟเย็น ชาเขียว เตียนวันเปลี่ยนน้ำเปล่า ผลไม้ สลัดโรล ปรับอาหารว่างใหม่ มีกิจกรรมเสริมทักษะความรู้ให้เพิ่มมาในเวลาช่วงบ่าย ทีมงานก็ต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็ง ถ้ายังไม่มีใครทำเราก็ต้องทำก่อน หากทีมนำล้มคนอื่นก็จะล้มตามไปหมดเลยทีมนำก็ต้องเข้มแข็ง

○ คนต้นแบบ

สิ่งสำคัญเลยเราต้องรู้ว่าเราขาดอะไร เราต้องการอะไรที่จะทำให้ชีวิตเรามีความสุข หามันให้เจอแล้วก็ลงมือทำทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าทำครั้งแรก หรือครั้งเดียวแล้วจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดมันอาจจะมึนไปบ้าง ไม่ได้ผลบ้างแต่อย่าท้อแท้กับมันสิ่งที่เราทำได้มันจะเป็นความสำเร็จก้าวแรกที่จะนำไปสู่ก้าวต่อไปในอนาคต

“Happy Workplace ทำโดยบุคคลคนเดียวไม่รอด มันจะต้องมี เครื่องมือ มีองค์ความรู้เข้ามาช่วยเบิกทางเดิน มีทีมงานที่มีมิตรร่วมกันและ เข้มแข็ง Happy Workplace ไม่ใช่โครงการ แต่มันจะต้องเป็นงานที่ทำ ประจำเพราะความตั้งใจอย่างเดียวไม่สามารถสำเร็จได้ถ้าเราไม่ลงมือทำ”



ภาพการนำเสนอ โดย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Happy People (คนทำงานมีความสุข)



SIAM CALSONIC

บริษัท สยามคาลโซนิก จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ที่มาที่ไปของโครงการ

เมื่อปีที่แล้วได้มีโอกาสเข้าไปฟัง และมีความสนใจอยากจะเข้าร่วมโครงการจึงสมัครเข้าร่วมกับทีม SHARE และ สสส. จากนั้นก็มีการนำเสนอต่อผู้บริหารว่าเป็นโครงการที่ดีมาก และอยากจะทำให้คนในองค์กรมีความสุข อยากจะทำกิจกรรมให้พนักงานรู้สึกเกิดความผูกพันธ์ อยากให้งานที่ออกมา มีทั้งความสุข และได้ประสิทธิภาพ ในการทำงาน

สารจากผู้บริหาร

“ผู้บริหารพร้อมที่จะสนับสนุนให้ทุกคนมีความสุข อยากให้ทุกคนทำงานกับที่นี่เหมือนบ้านหลังที่สองเมื่อผมเห็นทุกคนมีความสุข ผมก็จะมีความสุขไปกับพวกเขาพร้อมๆ กัน”

เครื่องมือที่ใช้วัดความสุข

Happinometer ผลลัพธ์ที่ได้ปรากฏว่า Happy Relax เป็นมิติที่เราอ่อนแอที่สุด

สาเหตุ

เกิดจากบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความเครียด ทำให้พนักงานส่วนใหญ่เกิดความเครียดจากการทำงาน สิ่งที่เราต้องการมากที่สุดก็คือ การ Relax

นิยามความสุขของ Scal

“ความสุขที่เรามุ่งมั่น ความสุขที่เราสร้างสรรค์ ความสุขสู่สำเร็จไป
พร้อมกัน ไปด้วยกัน ไปได้ไกล หัวใจแฮปปี้ We are SCAL”



นอกจากนิยามความสุขแล้วเรายังมีกิจกรรมความสุขที่เรียกว่า Happy Series

ตอนที่ 1 กิจกรรม “Monday Hay Ha”

เป็นกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อให้เกิดความกระปรี้กระเปร่าก่อนการทำงานตอนเช้าวันจันทร์ เดิมที่เราไม่เคยมีการออกกำลังกายในองค์กรเลย ด้วยความที่อยากจะผลักดันให้ทุกคนมีความสุข อยากออกกำลังจะได้รู้สึก Relax กัน ซึ่งการเริ่มต้นแรกๆ ทุกคนก็ตื่นเต้นมาก และมีความสุขสนุกสนานไปกับกิจกรรมที่เราแนะนำ

ปัญหาและอุปสรรค

แรกเริ่มเรามีผู้นำ และผู้ตาม ใช้เพลงและท่าประกอบเดิมๆ ทุกครั้ง เมื่อขึ้นสัปดาห์ที่สองผู้นำคนเดิม กับท่าทางเหมือนเดิมผู้ตามก็เริ่มให้ความสนใจลดลง จากที่เคยขยับวันละนิดเพื่อพิชิตพุงก็กลายเป็นขยับเท่ากั้ว่งจนเมื่อสัปดาห์ที่สามที่ยังใช้เพลงเดิมอยู่ผู้ตามก็เริ่มรู้สึกเบื่อและไม่ทำตาม

จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมในห้องสัมมนา พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากความจำเจซ้ำซากของกิจกรรม และแนวทางในการแก้ไข เพื่อให้กิจกรรมน่าสนใจมากขึ้น คือน่าจะเกิดจากเพลงที่น่าเบื่อ ไม่ทันกับยุคสมัย ถ้าเกิดมีเพลงในกระแสมาใช้คนก็น่าจะสนใจมากขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้นำกันในแต่ละครั้ง เพลงที่เลือกใช้ก็เอาทุกรูปแบบตามกระแสความนิยมเพื่อให้เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการทดลองเปิดวิดีโอหน้าแถวให้พนักงานลองทำตาม โดยนอกจากการเต้นแล้วยังมีกิจกรรมเบาๆ กิจกรรมอื่นร่วมด้วย เพื่อให้เหมาะกับทุกเพศทุกวัย เช่น กิจกรรมสวัสดี ซึ่งบางครั้งพนักงานจำนวนมากก็จำได้ไม่หมด เวลาอยู่ในไลน์ผลิตต้องปิดหน้า ปิดตาเปิดออกจำกันไม่ได้ ก็มีก็เลยเกิดกิจกรรมนี้ขึ้น โดยเป็นกิจกรรมแนะนำตัวประกอบเพลงจากภาพรวมในการทำกิจกรรม



ปัจจัยความสำเร็จ

พนักงานให้ความสนใจในกิจกรรมเป็นอย่างมาก แต่หลังจากนั้นสถานการณ์ก็เริ่มแย่ลง และทีมงานก็ยังไม่มีการวางแผน ขาดการจัดการทีมที่ดี ไม่มีการซ้อม และเพลงน่าเบื่อ

ตอนที่ 2 กิจกรรม “Happy Birthday”

เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย เราไม่เคยจัดมาก่อน และมุ่งหวังจะให้พนักงานมีความสุขจากกิจกรรมที่เราจัดขึ้นซึ่งสิ่งที่คิดว่าตอนแรกก็คือให้มีการอวยพรวันเกิดมีของน่ารักๆ ให้ และมีการจัดงาน Happy Birthday ให้ผู้บริหาร และพนักงานมีโอกาสรับประทานอาหารร่วมกัน ร่วมพูดคุยกันเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้น อยากให้เพื่อนๆ ได้อวยพรเพื่อนในบริษัทส่งความรู้สึกถึงกัน อยากให้กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมเล็กๆ ที่สร้างความสุขให้คนในองค์กร

ปัญหา

การขอวันสำหรับจัดกิจกรรมจากผู้บริหารนั้นถูกปฏิเสธเลื่อนออกไปเรื่อยๆ โดยไม่มีกำหนด เพราะมีการผลิตค่อนข้างเยอะทำให้ไม่มีเวลา ทำให้ทีมงานรู้สึกท้อแท้ จึงได้นำปัญหาที่เกิดขึ้นไปหารือกับผู้จัดการแต่ละส่วนงานว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายซึ่งกิจกรรมที่จัดต้องใช้เวลาในการดำเนินกิจกรรมค่อนข้างนาน เพราะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นปีละครั้ง เราจึงอยากให้ความสุขกับพนักงานเต็มที่เลยทำให้มีผลกระทบกับการทำงาน จึงได้มีการปรับเปลี่ยนจากเดิมครั้งละ 1-2 ชั่วโมง มาเป็นครั้งละ 20-30 นาที โดยให้พนักงานทานข้าวกลางวันซึ่งทุกอย่างก็มีการเริ่มต้น และปรับปรุงไปเรื่อยๆ จากแผนเดิมที่วางไว้ที่ไม่เหมาะสมก็สามารถยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อได้ และมีการวางแผนร่วมกันกับแต่ละส่วนงานเพื่อหาทางออกร่วมกัน

อุปสรรค

- ขาดการจัดการที่ดี
- ขาดการวางแผนที่ดี
- ขาดเรื่องเวลา
- ขาดทีมงานที่เข้มแข็ง



แนวทางการแก้ปัญหา

- ประชุมหารือมากขึ้น
- จัดรูปแบบกิจกรรมใหม่ๆ

ปัจจัยความสำเร็จ

- โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นอย่างดี
- พนักงานก็ให้ความสนใจเพราะเป็นสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน
- ปัจจุบันเราสามารถเริ่มต้นขึ้นมาได้ในที่สุด

“การที่จะทำให้ทุกคนมีความสุขต้องเริ่มต้นจากการปลดปล่อยพลังในตัวเองออกมา เพื่อทำให้คนรอบข้างของเรามีความสุข”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอ โดย บริษัท สยามคาลโซนิก จำกัด (สำนักงานใหญ่)

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Happy People (คนทำงานมีความสุข)



บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรีซิชั่น จำกัด

บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรีซิชั่น จำกัด ก่อตั้งมา 13 ปีแล้ว ผลิตส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์ตามสั่ง โดยผู้บริหารมีนโยบายว่าถ้าอยากให้พนักงานรักองค์กรบริษัทต้องให้พนักงานก่อน ก่อนที่เริ่มทำ Happy Workplace จะมีคณะทำงานขององค์กรแห่งความสุข โดยมีที่ปรึกษาเป็นผู้บริหาร และผู้จัดการโรงงาน มีคณะทำงานประกอบด้วยทีมงาน 4 ทีม ได้แก่

1. ทีมประชาสัมพันธ์
2. ทีมบริหารจัดการองค์ความรู้
3. ทีมปฏิบัติการและติดตามผล
4. ทีมประเมินผล

นิยามแห่งความสุข คือ “3D” ได้แก่

“พนักงานดี ทำตามกฎของบริษัท ทำงานดีตามสเปก ถูกต้อง และส่งมอบงานดี ทันตามเวลาที่ลูกค้ากำหนด ส่งงานให้เพื่อนร่วมงานตรงตามเวลา และมีท่าประกอบสโลแกน”

ตอนที่เริ่มทำ Happy Workplace ก็มีผลสำรวจของ MapHR ซึ่งมี Process และ Health ค่อนข้างต่ำ และในส่วนของ Happinometer จะได้ผลด้าน Happy Money ค่อนข้างต่ำ จึงเป็นที่มาของโครงการทั้งหมด 7 โครงการ โดยมีตัวอย่าง

โครงการ “Hello คุณสุขภาพดี”

ที่มาและผลลัพธ์ของโครงการ

เนื่องจากงานของเราเป็นสายงานการผลิตทำให้พนักงานของเรา ต้มเหล้า และสูบบุหรี่ค่อนข้างเยอะ พนักงานชอบปาร์ตี้หลังเลิกงานหรือ ซ้อมปิ้งเป็นประจำ ซึ่งผลก็คือพนักงานมีสุขภาพไม่ค่อยดี เจ็บป่วยบ่อย มีปัญหาทางการเงิน กู้ยืมเงิน หรือเป็นหนี้บัตรเครดิต ต่อมาฝ่าย HR ได้รับ นโยบายจากผู้บริหารให้ดำเนินโครงการ Happy Workplace โดยติดต่อกับ ทาง สสส. เพื่อขอเข้าร่วมโครงการหลังจากนั้น 2 สัปดาห์ ก็เริ่มทำกิจกรรม Happy Workplace โดยเริ่มประกาศให้พนักงานทราบว่ามีการเข้าร่วม โครงการจะมีกิจกรรมอะไรบ้าง และเชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ออกกำลังกายตอนเช้าวันจันทร์ และวันพฤหัสบดี โดยมีจุดมุ่งหมายให้ พนักงานมีสุขภาพที่ดีถ้าหากพนักงานสามารถออกกำลังกายเองโดยไม่ต้อง นัดวันกันก็จะยิ่งดี ช่วงแรกๆ ที่มีการนำออกกกำลังกาย พนักงานก็รู้สึกว่าเป็น กิจกรรมที่ดีต่างให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ พอ 2 เดือนต่อมา พนักงาน เริ่มชวนกันออกกกำลังกายด้วยตนเอง เพราะรู้สึกว่ามันค่อนข้างง่ายเหมือน เมื่อก่อน รู้สึกว่าร่างกายแข็งแรงขึ้น กระปรี้กระเปร่า น้ำหนักลด และเริ่มมี เงินเหลือเก็บ ช่วงเย็นของทุกวันพนักงานจะมารวมตัวกันออกกกำลังกาย โดย

ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ กีฬาจากผู้บริหาร ในที่สุด การออกกกำลังกายก็กลายเป็น กิจกรรมประจำวัน เปลี่ยนพฤติกรรม มารักสุขภาพ ทีมงานก็พยายามหา เพลงใหม่มาใช้ทำให้ไม่น่าเบื่อ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ทำแล้ว ประสบความสำเร็จ



โครงการรณรงค์ให้พนักงานเลิกบุหรี่และเหล้า

แรกเริ่มอยากให้มีพนักงานอย่างน้อย 3 คนเป็นบุคคลต้นแบบในการลดบุหรี่ การเลิกบุหรี่มีผลสำคัญมากกับตัวบุคคลเนื่องจากถ้าเราสูบบุหรี่วันละ 60 บาท ใน 1 ปี เราจะสามารถเก็บเงินได้เป็นหมื่น แต่ถ้าสูบของละร้อยก็สองหมื่นกว่าบาท การเลิกจึงสามารถทำให้ทุกอย่างดีขึ้นได้ บุคคลต้นแบบที่สามารถเลิกบุหรี่ได้ ประกอบด้วย

✓ **ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม** สามารถเลิกบุหรี่ได้อย่างเด็ดขาด แรงจูงใจในการเลิกบุหรี่ก็คือค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น เรื่องของสุขภาพ และเวลาที่เสียไปในการสูบบุหรี่ ซึ่งพอมาคิดดูแล้วก็ไม่ได้มีประโยชน์อะไรเลย มีผลเสียกับร่างกาย และเดี๋ยวนี้การสูบบุหรี่ก็เป็นทั้งภัยของสังคมเลยตัดสินใจว่าเลิกดีกว่า หลังจากที่ได้เลิกได้เด็ดขาดแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเวลา คือมีเวลาไปทำอย่างอื่นที่มีประโยชน์มากขึ้น สุขภาพดีขึ้น ระบบทางเดินหายใจเริ่มดีขึ้น เมื่อก่อนอาจจะมีความรู้สึกคลื่นไส้ขณะแปร่งฟันตอนเช้า แต่ตอนนี้ลดลงหายใจเต็มปอดมากขึ้น การเลิกบุหรี่เป็นผลดีสำหรับครอบครัวและคนรอบข้าง ค่าใช้จ่ายที่ลดลง และสุขภาพที่ดีขึ้น

✓ **หัวหน้าช่างเชื่อม** สามารถเลิกบุหรี่ และเหล้าได้เด็ดขาด แรงจูงใจที่ทำให้เลิกก็คือรู้สึกว่าคุณภาพไม่ดี ช่วงวันหรือสองวันแรกก็ยังทำไม่ได้ก็เลยหักดิบมันทรมาณแต่ก็ทำได้สำเร็จ หลังจากเลิกแล้วส่งผลดีทางด้านร่างกาย สุขภาพที่ดีขึ้น เงินเหลือเยอะขึ้น คนที่บ้านก็ชอบที่ไม่มกลิ่นบุหรี่ สุขภาพคนที่บ้านก็ดีขึ้น ครอบครัวมีความสุข

✓ **คุณสุริยัน** แรงจูงใจในการเลิกเหล้าและบุหรี่ คือครอบครัวและครอบครัว โดยเฉพาะภรรยา หลังจากเลิกมีผลดี คือ ตอนเช้ารู้สึกกระปรี้กระเปร่า ไม่เหนื่อย การเงินก็เหลือเก็บ

โครงการนี้ผู้บริหารก็เป็นคนต้นแบบในด้านการลดน้ำหนักเพื่อสุขภาพ จนปัจจุบันรูปร่างดีขึ้น และสุขภาพแข็งแรงขึ้น



โครงการที่ยังไม่ถึงเป้าหมาย

สืบเนื่องจากผลของ Happinometer พบว่าเรื่องการเงินค่อนข้างต่ำ จึงตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาให้ได้ผลสูงขึ้นกว่า 65% โครงการที่ต้องฟื้นฟู เป็นการเร่งด่วน ประกอบด้วย โครงการ “Happy Money” และ “โครงการปล่อยของ”

โครงการ Happy Money

ตอนนี้ก็เริ่มทำมาบ้างแล้ว ได้แก่ การปรับฐานเงินเดือนมากกว่า 20% เพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน ทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน ทำสินเชื่อตามโครงการธนาคารประชาชนของธนาคารออมสิน เพื่อให้พนักงานนำเงินไปใช้หนี้ในระบบ หมุนเวียน หรือใช้ประโยชน์อื่นๆ โดยได้ดอกเบี้ยต่ำเพียง 9% ต่อปี มีการให้ความรู้การบริหารการเงินให้กับพนักงาน

โครงการปล่อยของ

เป็นโครงการที่นำความรู้มาให้พนักงาน จากการวัดผลด้าน Process ต่ำ ดำเนินการโดยเน้นให้พนักงานมีความรู้ด้าน 5ส. และ Kaizen อยากรู้ให้พนักงานมีความรู้เรื่องนี้เกินกว่า 90%

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ให้พนักงานทำงานอย่างมีระบบเริ่มจาก ส.ตัวที่ 1 คือ สะสาง จัดสิ่งของที่ไม่ได้ใช้เอาออกไปขาย มีการแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม จัดพื้นที่ทำประโยชน์ให้มีมุมนั่งเล่นให้กับพนักงาน มีการอบรมให้พนักงานเพิ่มเติม จ้างผู้รับเหมามาลอกท่อและรางน้ำ วางตะแกรงเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับพนักงาน

หลังจากเข้าร่วมกับ Happy Workplace แล้ว ผู้บริหารมีความเห็นว่าการกิจกรรมที่สำคัญที่สุดเลยก็คือ กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าไม่ใช่เรื่องง่ายเลยแต่เห็นว่าการที่เราทำกันตอนเช้าได้ และทำทุกวัน คือความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่มาก เพราะนอกจากจะได้เรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ได้ยิ้มหรือกล่าวทักทายกัน สิ่งที่สำคัญคือ ก่อนหน้านี้นั้นตอนที่ยังไม่มี Happy Workplace ทุกคนเข้ามาทำงานตอนเช้าก็สแกนนิ้วเข้ามาประจำโต๊ะประจำหน่วยงานของตัวเอง เราจะพูดคุยกับเพื่อนก็ต่อเมื่อมีเรื่องงานเท่านั้น เมื่อมี Happy Workplace ทุกคนหันหน้าเข้ามาคุยกันในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานมากขึ้น ค่อยๆ เริ่มเข้ามาเป็นห่วงดูแลกัน ค่อยๆ รู้จักเพื่อนแต่ละคนเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากที่รู้ว่าเขาทำงานในตำแหน่งอะไร แต่รู้ถึงว่าครอบครัวเป็นอย่างไร เรารู้จักคนอื่นมากขึ้น คนอื่นก็รู้จักเรามากขึ้น จากคนที่ไม่ค่อยได้คุยกัน ก็ทำให้เรามาพูดคุยมากขึ้น มีความห่วงใยกันมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การทำงานของ บริษัทเราเปลี่ยนไปจากเดิมที่คิดว่าทุกอย่างมันยากลำบาก ตอนนี้ทุกคนเข้ามาทำงานด้วยจิตใจที่แจ่มใส Productivity มันก็เกิดขึ้นด้วย ยอดขายเพิ่มขึ้นด้วย หลายๆ อย่างเป็นไปในทิศทางบวก สิ่งนี้ Happy Workplace ทำได้ก็เป็นสิ่งที่เราทำได้ และจะต้องให้เกิดความยั่งยืนตลอดไปด้วย เพราะถ้า Happy Workplace สามารถเข้าถึงตัวแต่ละคนได้อย่างมีแบบแผนแล้วมันจะเกิดความยั่งยืนแน่นอน

ความรู้สึกของพนักงานหลังจากนำโครงการ Happy Workplace เข้ามา พบว่า ในระดับผู้จัดการมีความเห็นว่าส่วนตัวพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเยอะเริ่มมีกิจกรรมทำมากขึ้น มีส่วนร่วมกับกิจกรรม

ใหม่ๆ มากขึ้น ส่วนในภาพรวมขององค์กรพนักงานจะอยู่เป็นกลุ่มใหญ่ๆ มากขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ของพนักงานดีขึ้นกว่าเดิม ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าหากันมากขึ้น ทุกคนมีความสุขเพิ่มขึ้น จากการที่มีกิจกรรมทำร่วมกัน ในการทำงาน ซึ่งหากลูกน้องทุกคนมีความสุข หัวหน้ามีความสุข ก็จะเป็น เรื่องน่ายินดีเพราะทุกคนมีความสุขร่วมกัน หรือจากการที่มีการประชุมแถว ตอนเช้า พอมี Happy Workplace ก็มีการออกกำลังกาย และมีกิจกรรมอื่น เพิ่มเข้ามาทำให้พนักงานมีการคลายเครียด คลายกล้ามเนื้อก่อนเข้าทำงาน พนักงานก็ได้คลายเครียด ผ่อนคลาย กิจกรรมก็ช่วยเสริมสร้างความเหนียวแน่น ความรักใคร่กลมเกลียวกันภายในองค์กรก็ได้ความสุขทั้งกายและใจ สังเกตได้จากรอยยิ้ม และความสนุกสนานในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง

ส่วนความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า กิจกรรม Happy Workplace ออกกำลังกายตอนเช้าเป็นกิจกรรมที่ชอบ เพราะทำให้ได้พบปะกับเพื่อน ร่วมงานทุกคนได้เล่นเกมส์ และออกกำลังกาย Relax ก่อนเข้าทำงาน ซึ่งก่อนจะมีโครงการพนักงานไม่ค่อยจะคุยกัน เข้ามาก็รีบทำงานเลย แต่พอมีโครงการเราได้ทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันมากขึ้น มีความสุข เข้ามาก็อยากมาทำงาน รักใคร่กลมเกลียวกัน ทำงาน มีความสุข ให้ความร่วมมือกันมากขึ้น

ผู้บริหารมีความเห็นว่า ความแตกต่างระหว่างภาครัฐและเอกชน คือ ภาครัฐจะมีเงินอุดหนุนในขณะที่เอกชนต้องทำเองทั้งเงินและเวลา ก่อนที่เรา จะมาเป็น Happy Workplace ผู้บริหารจะต้องเสียทุกอย่างทั้งเงินและเวลา แต่ถ้าเราไม่ยอมเสียในครั้งแรกเราก็ไม่ได้อะไรมาเลย และมั่นใจได้เลยว่า ต่อไปไม่ว่าธุรกิจไหนหากไม่ทำ Happy Workplace ก็จะไม่ยั่งยืน เพราะเรายังใช้คนที่ เป็นพนักงานอยู่หากต่อไปมีระบบ AI แล้ว และไม่จำเป็นต้องมี พนักงานก็ได้แต่ตอนนี้เรายังต้องมีพวกเขาอยู่ทำให้ภูมิใจมากที่ทีมงานทำงาน ออกมาได้ดี

คนที่คิดจะทำ Happy Workplace ต้องมีความพร้อมทั้งตัวเจ้าของธุรกิจ พนักงาน และองค์กรที่จะสนับสนุน แม้เราจะเคยทำมาก่อนบ้างแล้ว แต่ถ้าเราไม่รู้ขั้นตอนที่ถูกต้องว่า จะต้องทำอะไรก็จะทำไม่สำเร็จอยู่ดี หลังจากนั้นไปเราจะทำทุกอย่างให้เป็น Routine ถ้าทำเป็น Event ก็ไม่มีทางสำเร็จ

Happy Workplace สามารถตอบคำถามของบริษัทได้ คิดไว้แต่แรกแล้วว่าบริษัทต้องไม่ใช่ Maximize Profit แต่เป็น Maximize Happiness ไม่ต้องการกำไรสูงสุด เราเป็นบริษัทเล็กเมื่อก่อนเคยคิดว่า การทำ Happy Workplace จะต้องเป็นบริษัทยักษ์ใหญ่เท่านั้นเราเป็นบริษัทเอกชนที่มีพนักงานแค่ 40 คน ไม่มีระบบอะไรเลย พนักงานก็มีงานเยอะอยู่แล้วๆ ยังต้องมาทำโครงการอีก แต่สุดท้ายความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จก็อยู่ที่นั่น



“Happy Workplace มันคือการลงทุน เพราะถ้าเราไม่ลงทุน เราจะไม่ได้อะไรเลย โดยเฉพาะเรื่องคนตราบใดที่เราจำเป็นต้องใช้คนในการขับเคลื่อนธุรกิจ Happy Workplace ก็ตอบโจทย์ เพราะถ้ามันสามารถเข้าถึงตัวบุคคลในแต่ละคนได้อย่างมีแบบแผนนั้นถึงจะเกิดความยั่งยืน”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอ โดย บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พร๊ิซัน จำกัด

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Happy Home (ที่ทำงานน่าอยู่)



บริษัท ไอ.พี.แมนูปแพคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท ไอ.พี.แมนูปแพคเจอร์ริง จำกัด เป็นกลุ่มบริษัทของคนไทย ผลิตสินค้าที่คิดขึ้นโดยคนไทย ผู้บริหารมีแนวคิดว่ายากให้บ้านหลังนี้มีความสุข เพราะสินค้าที่ดีมีคุณภาพต้องมาจากคนที่มีคุณภาพ พนักงานที่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งต่อสินค้าที่มีคุณภาพสู่ผู้บริโภค ทำให้ผู้บริโภครู้สึกดี และมีการซื้อใช้อย่างต่อเนื่องจึงได้มีโครงการนี้เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรไหนที่ตั้งใจอยากให้เกิดโครงการนี้ขึ้นต้องบอกว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญมาก มีคำกล่าวที่ว่าตัวอย่างที่ดีมีมากกว่าคำสอน ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพวกเรา มีความมุ่งมั่น และอยากให้โครงการเกิดขึ้นในบ้านหลังนี้

ถ้าเราจำลองว่าห้องนี้คือบ้านของเรา รอยยิ้ม และเสียงหัวเราะนี้น่าจะเป็นสิ่งที่ทุกคนอยากให้เห็นในบ้านของเรา ทุกคนมีบ้านหลังที่สองก็คือบ้านที่เราไปทำงานบ้านหลังที่สองของเราเริ่มมีการสร้างความสุขโดยเริ่มจากการมีโครงการนี้เข้ามา บริษัท ไอ.พี.แมนูปแพคเจอร์ริง จำกัด เป็นบริษัทคนไทยที่มีความตั้งใจอยากให้ที่นี่เป็นบ้านที่มีความสุข เพราะเรารู้ว่าเราต้องผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ

วิสัยทัศน์องค์กร

มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิตเราอยากให้พนักงานในบ้านหลังนี้มีความสุข

ชีวิตที่ดี และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานก็ส่งต่อเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้าด้วยสินค้าที่มีคุณภาพ เรามีการบูม 6i ที่สร้างพลังให้กับบ้านหลังนี้หลายที่มี Core Value และค่านิยมแล้ว แต่เราต้องการปลูกฝังเข้าไปในนิสัยของคนในบ้านหลังนี้ เพราะเชื่อว่า 6i นี้เป็นสิ่งที่ต้องอยู่ในตัวตน และนิสัยของพนักงาน



สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การทำโครงการในเวลาต่อมาซึ่งมีทั้งเรื่องของพลังกาย ใจสุข มีรายได้ ปลอดภัย มีเงินเก็บ และ Productivity ในส่วนของโครงการ ก็จะต้องมีการ Kick off ก่อน โดยนัดพนักงานทุกๆ คนมาฟังการประกาศ ความมุ่งมั่นจากผู้บริหาร

ผลการสำรวจสุขภาวะองค์กร

Happinometer มิติที่เราบอกพร้อม คือ Happy Relax ส่วนมิติอื่นๆ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีภาพรวมอยู่ที่ 57.6 เราจึงตั้ง KPI ความสุขของเรา จะต้องเพิ่มมาอยู่ที่มากกว่า 65%

Happy Workplace Index หรือ MapHR เราวิเคราะห์ออกมาว่า บริษัทเรามี 2 มิติที่ได้คะแนนค่อนข้างต่ำ คือ Atmosphere และ Health

เหตุนี้เราจึงนำผลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ออกมาเป็น 12 โครงการ เพราะพนักงานเรามีจำนวนมากความต้องการก็มีเยอะ ทั้งเรื่องของกาย พิชิตใจกายสมารถ บุกหริ่ แม้มีสุขภาพแข็งแรง เรื่องของใจ ทำอย่างไรให้คน เปิดใจเข้าด้วยกัน Set Zero Accident สบายๆ สไตล์โคเซน มองเรื่องของ Productivity

โครงการ Open Heart และ Show & Share เกิดขึ้นเพราะอยากให้ พนักงานได้ยิ้มแย้ม ทักทาย กล้าแสดงออก และภาคภูมิใจในความสามารถ ของตนที่มีอยู่ แต่เมื่อเริ่มดำเนินกิจกรรมก็เกิดอุปสรรค คือพนักงานไม่ให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมิน



โครงการ Show & Share และ โครงการ Open Heart

จากผลมติ Happy Relax ค่อนข้างต่ำ ทางบริษัทให้พนักงานนำเสนอ ดอกไม้จากใบเตย และเหรียญในช่วงพักกลางวัน โดยไม่ใช้พนักงานหรือ หัวหน้างานระดับสูง แต่เป็นแม่บ้านมาสอนให้กับผู้ที่สนใจพอทำเป็น ก็สามารถเอาไปไว้ในออฟฟิศได้ พอพนักงานเห็นก็สนใจมีรายได้เพิ่ม คนเรียนก็เอาไปขายได้ คนสอนก็ภูมิใจว่าพนักงานทำเป็น นักเรียนที่เราสอน ไปทำได้ แต่การดำเนินการจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานของเราทราบ ทุกๆ ครั้งที่เราทำโครงการก็จะมีประชาสัมพันธ์ ทุกครั้ง โดยจะบอกเวลา ระบุแผนก และกิจกรรมที่จะทำในวันนั้นๆ

ถึงกระนั้นก็ยังมีปัญหาในเรื่องของการให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินผลกิจกรรมของพนักงาน ทางทีมงานจึงได้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และอุปสรรค โดยมีข้อเสนอในเรื่องการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกระดับไม่ใช่แค่หัวหน้าแผนกรับรู้ ส่วนเรื่องของการประเมินผลการทำกิจกรรมให้ขอให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบ และในตอนท้ายของกิจกรรมควรเพิ่มการสัมภาษณ์เข้าไปด้วย รวมถึงให้มีการสร้างแผนงาน พร้อมกำหนดเวลาในแต่ละช่วง และเช็ควงจรที่จะใช้ก่อนเริ่มงาน 10 นาที ส่วนแผนกที่อยู่ไกลทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ก็ให้ย้ายสถานที่จัดงานไปที่แผนกนั้นเลย นอกจากนี้ยังให้ทีมป็นสุขกระจายตัวไปเข้าร่วมกิจกรรมกับพนักงานด้วย

ผลลัพธ์ที่ได้

คือพนักงานให้ความร่วมมือมากขึ้น อุปกรณ์มีความพร้อมในการใช้งาน ได้ผลประเมินในด้านดี รวดเร็ว และมีปริมาณมากขึ้น มีการจัดสรรเวลาที่ดี สามารถเริ่ม และเลิกกิจกรรมได้ตามกำหนดเวลา และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

“Happy Workplace จะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารต้องทำเป็นแบบอย่าง และตัวอย่างที่ดีจะต้องมีมากกว่าคำสอน มันถึงจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ดีด้วย เพราะคุณภาพสินค้าที่ดีนั้นจะต้องมาจากการมีคนที่ดีด้วยเช่นกัน”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอ โดย บริษัท ไอ.พี.แมนูแฟกเจอร์ จำกัด

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Happy Home (ที่ทำงานน่าอยู่)



บริษัท เจมาร์ท โบบาย จำกัด

เดิมทีบริษัทได้มีการทำ Happy Workplace อยู่แล้วแต่ยังไม่รู้ทิศทางที่ชัดเจนมากนัก จนกระทั่งมีกลุ่มพนักงานสาย HRD ไปเข้าร่วมกิจกรรมกับทาง SHARE ได้นำเสนอต่อผู้บริหารว่าอยากจะทำโครงการนี้ และผู้บริหารได้เชิญทาง SHARE ไปร่วมพูดคุยถึงรายละเอียดของกิจกรรม การดำเนินงานในส่วนของเจมาร์ท โบบาย ไม่มีส่วนของการผลิต ไม่มีสินค้าเป็นของตัวเอง แต่เน้นเรื่องของการเซอร์วิสเป็นหลัก กลุ่มธุรกิจเจมาร์ทมีหลากหลายธุรกิจ แต่ละบริษัทมี CEO เป็นของตัวเอง และในเฟสนี้เป็นเฟสแรกที่เจมาร์ทโบบายได้ดำเนินงาน Happy Workplace ในส่วนธุรกิจนั้นซื้อของเจมาร์ทจะจำหน่ายโทรศัพท์มือถือหลากหลายแบรนด์ และมีซื้อต่างๆ ทั้งของตัวเองและที่พาร์ทเนอร์กับบริษัทอื่นรวมถึงซื้อที่จำหน่ายกล้องถ่ายภาพโดยบริษัทมี 2 ส่วน คือ ส่วนออฟฟิต และส่วนของเซลล์ (หน้าร้าน) ซึ่งมีถึง 70% แรกเริ่ม จะให้ความสำคัญกับส่วนของออฟฟิตเป็นหลักซึ่งมีพนักงานจำนวน 290 คนก่อน

ประเด็นปัญหา

ช่วงแรกๆ ผู้บริหารต่างก็ให้ความสำคัญแต่เนื่องด้วยผู้บริหารเรามีหลายท่านซึ่งแต่ละท่านต่างก็มีความคิดเห็น และการตอบสนองต่อโครงการ

ที่ไม่เหมือนกัน แต่ทว่าความคิดต่างนั้นก็มาพร้อมกับความโชคดีก็คือผู้บริหารสูงสุดของเจมาร์ทโมบายเห็นด้วยกับการทำโครงการ และมีการมอบนิยามความสุขว่า



“องค์กรแห่งความสุข สนุกในงาน สานสัมพันธ์เจมาร์ท”

ซึ่งมีที่มาจากการที่ในทีมของเรามีหลากหลายตึก และหลากหลายบริษัทที่อยู่ร่วมกันทำให้ค่อนข้างยากในการจัดกิจกรรมร่วมกัน แต่เจมาร์ทโมบายจะเป็นผู้นำร่องในการจัดกิจกรรม HWP และสืบสานต่อไปยังบริษัทในเครือ

เครื่องมือการตรวจวัดความสุของค์กร

จากเดิมความสุขของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เช่น การซื้อปิ้งทานอาหาร ไปเที่ยว ถ่ายภาพ จนเราได้เข้าร่วมโครงการของ SHARE ได้มอบเครื่องมือมาให้ใช้ในการดำเนินกิจกรรม และค้นหาสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร เครื่องมือก็คือ MAPHR และ Happinometer โดยมีการเปรียบเทียบว่าถ้าหากองค์กรเรามีความสุขมากจะเป็นสีเขียว ถ้าธรรมดาคือสีเหลือง สีแดงคือตกหรือไม่มีความสุข เราใช้ตัวนี้ในการวิเคราะห์หาว่าควรจะเริ่มต้นจากตรงไหน ภายใต้อำนาจคำแนะนำจากทาง SHARE เมื่อทำการวัดแล้วพบว่า เรื่องของ Health, Atmosphere และ Management ได้ค่าต่ำ ส่วน Happy 8 เรื่องของ Relax ได้คะแนนต่ำ แม้พนักงานจะมีความสุขเพราะได้รับการพัฒนาจากบริษัท แต่ในระหว่างการทำงานก็มีความสุขทุกข์ เพราะทุกคนจะถูกแรงขับเพื่อให้ได้งานออกมาสุขภาพการเงินของเราดี หลายๆ ที่มักจะตกตรงนี้ เนื่องจากความอยากและการเป็นหนี้จนระบบเราจึงเน้นเรื่อง

การเงิน และการผ่อนคลายซึ่งสามารถทำคู่กับเรื่องสุขภาพได้ หลังจากนั้นนำเอา 2 เรื่องนี้มาจับคู่ และทำคู่ขนานกัน และทำโมเดลขึ้นมาโดยใช้หลักวิชาการมาปรับ

ความโชคดีของเรา คือ เรามี Core Value ที่สอดคล้องต่อโครงการ เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซื่อสัตย์ คุณภาพชีวิตของบุคลากร การบริการ และการทำงานเป็นทีม และใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางของโครงการ เป็นการค่อยๆ เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรโดยมีเป้าหมาย คือ ต้องเพิ่มขึ้นจากเดิม 40% การทำโมเดลเจมาร์ทที่เข้ากับ Core Value ของเรา จะมีเพิ่มเติมในเรื่องของครอบครัว มั่นคง สุขภาพกายใจดี บรรยากาศในการทำงานดี การได้รับการพัฒนา และมีเวทีแสดงความสามารถซึ่งบางเรื่องสามารถทำควบคู่กันไปได้เลย

วิธีการสื่อสารภายในองค์กร

เราไม่ได้ใช้หนังสือสารกับพนักงานโดยตรงแต่นำมาสื่อสารกับทีมสร้างสุขของเราว่าผลนี้มีที่มาเป็นอย่างไร โดยใช้หลายทฤษฎีทั้ง ERG, high gene factor หรือแม้กระทั่งมาส์โลว์ที่เรารู้จักกันดี แล้วก็มาดัดแปลงว่าจะสามารถนำไปใช้กับเรื่องไหนได้บ้าง โดยการสื่อสารกับพนักงานจะแปลงสารเป็นภาพให้เข้าใจง่าย จำง่าย โดยนำ Core Value, MapHR, Happy 8 มาสร้างเป็นโครงการ และนิยาม 3 คำ ได้แก่ “เงินดี สุขภาพดี บรรยากาศดี” ซึ่งตอบโจทย์กับปัญหาที่เราต้องการแก้ไข ณ ขณะนี้

Master Plan

ในเรื่องของเงินดีเรามีโครงการ “Online Direct Sale” ที่ให้พนักงานทุกคนสามารถขายสินค้าของเจมาร์ทผ่านช่องทางสื่อสารส่วนตัวต่างๆ โดยได้ค่าคอมมิชชั่นผ่านเงินเดือนไปเลย ส่วนโครงการยอดฮิตตอนนี้ก็คือ “โครงการปลดหนี้” เราตั้งกองทุน 0% ให้กับพนักงานให้สมัครเข้าโครงการและมาปรึกษาเรื่องหนี้ในระบบ การจัดการเงิน ส่วน HR ก็จะช่วยตรงนั้นและคอยควบคุมดูแลในระยะเวลาที่กำหนด เรื่องของสุขภาพองค์กรของเรา

เชื่อมโยงไปที่บรรยากาศในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ จากเดิมที่นั่งมองหน้ากันแล้วทำงานต่อพอมีโครงการเข้าไปก็เกิดการเปลี่ยนแปลง

ทีมงานสร้างสุข

หลายแห่งมักจะคิดว่า HR น่าจะเป็นคนทำเป็นแกนนำ ซึ่งจริงๆ ก็มี ส่วน แต่ HR ทำคนเดียวไม่ได้ จากที่ได้รับคำแนะนำจาก SHARE เราจะต้องมีทีม แกนนำสร้างสุขซึ่งในแต่ละทีมย่อยจะมีลูกทีม 10 คน ทุกคนมีหน้าที่หลัก ของตัวเอง และต้องมีแกนนำขับเคลื่อนสุขที่ต้องเข้ารับการอบรมกับทางทีม SHARE มีการสร้างกติกาในการอยู่ร่วมกัน และสุดท้ายแล้วเรามีภาพฝัน ที่เราต้องการ เราต้องเดินไปสู่ **“We are Happy”** เราต้องการให้ทุกคน มีความสุข โดยที่เราจะใช้ Happy Body, Happy Money และ Happy Relax ในช่วงแรก เพื่อทำการเพิ่ม MAPHR และ Happinometer ให้เป็น สีเขียว ให้ทุกคนรู้สึก Happy และนำไปสู่ เงินดี สุขภาพดี บรรยากาศดี

“Happy Workplace HR ทำคนเดียวไม่ได้ มันจะต้องมีทีมงาน มีแกนนำในการขับเคลื่อน และแกนนำเหล่านั้นก็ต้องไปสร้างลูกทีมของตัวเองแล้วมาสร้างกฎกติการ่วมกัน เพื่อเดินไปสู่ We are Happy”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอ โดย บริษัท เจมาร์ค โบบาย จำกัด

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Decent Work (งานที่มีคุณค่า)



บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด

“โครงการรายได้เสริม เสริมรายได้”

บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด เป็นบริษัทที่ร่วมทุนกับประเทศจีนดำเนินกิจการด้านการผลิตเครื่องหอม และวัตถุดิบจากธรรมชาติแบบครบวงจรแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทย เป็นผู้นำด้านการเกษตรเชิงวิจัยเพื่อเกษตรกร และเทคโนโลยีการผลิตในการสกัดชั้นสูง โดยผลิตสำหรับใช้ในการผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคที่ต้องการความหอมจากเครื่องเทศของไทย

ในการทำงาน Happy Workplace จะต้องมีการเริ่มต้นจากการประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารก่อนหรือการอนุมัติให้เราทำโครงการก่อน เนื่องจากบริษัทนี้เริ่มต้นจากการเป็นบริษัทครอบครัว ผู้บริหารก็มีความคิดเห็นว่าจะอยากให้บ้านหลังนี้ทุกคนมีความสุข มีความรักความสามัคคีกัน จึงจัดตั้งทีมชื่อว่า “TCFF อมยิ้ม ปันสุข”

วัตถุประสงค์

เพื่อปันสุขให้กับพนักงาน ความมุ่งมั่นของผู้บริหารก็เป็นเรื่องสำคัญในการที่เราจะเอามากำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการทำกิจกรรมต่อ ซึ่งความมุ่งมั่นของผู้บริหารแต่ละท่าน แต่ละบริษัทก็จะไม่เหมือนกัน

บางบริษัทอาจจะมุ่งเน้นว่าการทำโครงการต้องได้ Productivity ดีขึ้น หรือ บริษัทนี้ทำแล้วพนักงานเกิดความสามัคคีขึ้นแต่ละบริษัททำไม่เหมือนกัน การวัดผลก็จะแตกต่างกัน

สาเหตุที่ทำให้เข้าร่วมโครงการ

ผู้บริหารมีแนวคิดอยากจะให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น การดำเนินงานก่อนหน้านี้จะเป็นการจัดกิจกรรมเฉพาะคราว ทีมสวัสดิการจะมาประชุมกันว่าจะจัดกิจกรรมสันทนาการหรือ CHR อะไรดี แต่ยังไม่มียุทธประสงค์ ไม่มีเป้าหมาย และแบบแผนที่ชัดเจน ช่วงไหนนิยมทำกิจกรรมอะไรหรือมีกิจกรรมอะไรน่าสนใจจะทำแบบนั้น เช่น ปีนี้อาจจะปลูกป่า สร้างฝาย ออกต่างจังหวัดแล้วแต่ปีไป โดยที่ไม่ได้คิดว่าการเหมารถออกไปต่างจังหวัดหมดงบประมาณไปเป็นแสน พนักงานเขาต้องการจริงๆ หรือเปล่า หรือออกไปแล้วก็ยังกลับมาทะเลาะกันที่ทำงานเหมือนเดิม หรือความทุกข์ใจของพนักงานเรื่องนี้สิน หรือครอบครัวที่ไม่ได้รับการแก้ไข ออกไปเที่ยวสองวันสุดท้ายกลับมามีทุกข์เหมือนเดิม Productivity ไม่เพิ่ม ความสามัคคีไม่เกิด เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่จัดเป็นครั้งคราว คิดเองทำเอง ไม่มีการประเมินเรื่องของความคุ้มค่า รวมถึงการดำเนินงานก็ไม่ต่อเนื่อง

พอมานพบกับโครงการ Happy Workplace เราก็ถือว่าเป็นโครงการที่มีแบบแผนในการดำเนินงาน คือก่อนที่จะทำกิจกรรมอะไรก็ตามเราต้องมาดูถึงสาเหตุ และปัญหาที่มีผลต่อความสุขของพนักงานก่อน มีการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน สามารถตอบคำถาม ต้องเขียนออกมาเป็นโครงการได้ว่าพนักงานอยากที่จะทำโครงการนี้จริงๆ หรือไม่ เป้าหมายคืออะไร ทำแล้วจะวัดผลและประเมินอย่างไร ไม่ได้เอาเงินไปละลายโดยไม่มีทิศทาง จึงคิดว่าโครงการนี้น่าจะเป็นการส่งเสริมความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังยืนยันจึงได้สมัครเข้าร่วมโครงการ

แนวทางการดำเนินงาน

แนวทางในการดำเนินกิจกรรมของเราไม่ได้สะเปะสะปะเหมือนเดิม

แล้วแต่จะทำโดยยึดนิยามความสุขขององค์กร และปัญหาที่พบในองค์กร
 กรอบการทำงานก็จะแคบลงแล้ว ตัวโครงการรายได้เสริม เสริมรายได้มีที่มา
 จากการสำรวจปัญหาที่พบในองค์กร ด้วยการเรียนรู้เครื่องมือ 2 อย่างในการ
 หาความสุขหรือปัญหาของพนักงาน ก็คือ การประเมิน MAPHR และการ
 สำรวจ Happinometer ซึ่งเครื่องมือทั้งสองนี้จะได้เรียนตอนเข้าโครงการ
 รวมทั้งการใช้แบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานว่ามีปัญหาในงานอะไร
 บ้างที่ทำให้ทำงานแล้วไม่มีความสุข หรือมีปัญหาส่วนตัวอะไรที่ทำให้กระทบ
 ต่อการทำงาน เช่น มีหนี้สินมาก ไม่มีสมาธิในการทำงาน ลูกหรือคนที่บ้าน
 ป่วย มีปัญหาเรื่องรถที่ต้องดูแลเราก็ให้พนักงานเขียนเป็นรายการออกมา
 ปัญหาที่พบมากที่สุดก็คือเรื่องเงิน เช่น เงินเดือนไม่พอใช้ หนี้สินเยอะ
 เงินเดือนน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับรายจ่าย เมื่อรวมๆ กันจะคิดเป็น 60% ของ
 ปัญหาทั้งหมด ปัญหาเรื่องเงินบางครั้งไม่ใช่ว่าพนักงานไม่ประหยัดแต่เป็น
 เพราะค่าโครงการสร้างทางสังคมเปลี่ยน เช่น แม่บ้านต้องออกมาทำงาน
 สมมุติเงินเดือน 12,000 บาท ลูกก็ต้องไปเป็นพนักงานโรงงานเหมือนกัน
 พอมีหลานก็ต้องเอากลับมาฝากยายเลี้ยงเราอาจจะคิดว่าเงินเดือนเท่านี้
 คือ พอ แต่ในความเป็นจริงเขาต้องเลี้ยงหลานวัยกำลังเรียนอีก 3 คน
 กลายเป็นว่าเงินเดือนที่เป็นรายรับด้านเดียวไม่พอใช้ตัวแม่บ้านเองไม่มีทักษะ
 ที่จะไปหารายได้เสริมอย่างอื่นอีกเป็นสาเหตุที่เราทำโครงการรายได้เสริม
 เสริมรายได้ขึ้นมา



พนักงานของเรามีปัญหาในด้าน Happy Money ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ ก็จะมีค่าใช้จ่ายต่างๆ กันไป โครงการนี้จึงตั้งขึ้นมาเพื่อจะเสริมทักษะและเพิ่มรายได้เสริมในแก่พนักงาน เป้าหมายของเราก็คืออยากให้พนักงาน เข้าร่วมมากกว่า 20% ของพนักงานทั้งหมด อยากให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น 5% จากรายได้ขั้นต่ำต่อคนต่อเดือนซึ่งตกประมาณ 510 บาท พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้นในการทำอาชีพเสริมมากกว่า 70% ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะได้ในเรื่อง Happy Moneyแน่นอน ได้ Happy Brian ในเรื่องของการระดมสมองคิดหาโครงการเพื่อการเสริมรายได้ Happy Relax เกิดจากการที่เราไม่ได้ยึดติดอยู่กับงานประจำมากเกินไป Happy Society ทำให้เราได้คุยกับเพื่อนต่างแผนกมากขึ้น Happy Family ในเมื่อการเงินดีครอบครัวเราก็จะมีเงินพาครอบครัวไปเที่ยวไปกินข้าว และคาดหวังว่าอยากให้พนักงานนำรายได้เสริม และทักษะตรงนี้ไปทำร่วมกับครอบครัวได้

โครงการที่คาดว่าจะทำต่อก็คือ “โครงการของเหลือใช้เพิ่มมูลค่า” เช่น พาเลทไม้ที่เหลือจากการขนส่งก็นำไปทำเป็นโต๊ะกินข้าวสำหรับพนักงาน หรือถ้าเกินกว่าจะใช้ก็จะหาช่องทางขายให้กับพนักงานต่อไป โครงการนำร่องอีกโครงการก็คือโครงการน้ำสมุนไพร ซึ่งทำทั้งหมด 6 ชนิด ได้แก่ น้ำใบเตย ตะไคร้ใบเตย เก๊กฮวยใบเตย มะตูมใบเตย กระจับปี่ และมะขามป้อม ซึ่งโครงการนี้เกิดมาจากการที่ทางบริษัทมีความเชี่ยวชาญในด้านสมุนไพรไทยอยู่แล้ว และมีการเปิดให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามาดูงานอยู่ตลอดเรามีค่าใช้จ่ายในเรื่องของการรับรองผู้เข้าเยี่ยมชมโรงงาน จึงมีการเปลี่ยนจากการชื้อน้ำหวานเข้ามาก็เปลี่ยนเป็นการทำน้ำ

สมุนไพรซึ่งดีต่อสุขภาพ และส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสมุนไพรไทยให้กับแขกที่มาเยี่ยมชมด้วยซึ่งเมื่อดำเนินโครงการไปแล้วก็ต้องมีการวัดผล โดยเราใช้ค่า ROI หรือจุดคุ้มทุนในการประเมินผลว่าทำแล้วคุ้มหรือไม่ ซึ่งค่า ROI ของน้ำตะไคร้ใบเตยอยู่ที่ 47% ซึ่งค่า ROI ที่ดีควรจะเป็นบวก และไม่ต่ำกว่า 100% สาเหตุที่ ROI ของเราไม่ถึง 100% ก็คือเรามีค่าแรงซึ่งเป็นค่าแรงขั้นต่ำ และค่า Packaging ซึ่งค่อนข้างสูงซึ่งเราคิดว่าการที่ลูกค้า

จะเข้ามาชมโรงงานเรา 20 คน เราก็ซื้อขวดมา 20 ใบ ราคาก็ค่อนข้างแพง อีกตัวหนึ่งที่เรามีค่า ROI น้อยเหมือนกันแต่เป็นที่นิยมมากก็คือ มะขามป้อมสด ซึ่งค่าวัตถุดิบอยู่ที่ 450 บาท เมื่อรวมทั้งค่าคน และค่า Packaging ไปแล้ว จึงได้ผล ROI น้อย

สำหรับการดำเนินโครงการนี้เราประสานงานกับทาง HR มาว่าจะมีคนเข้าเยี่ยมชมจำนวนกี่คน ทั้งนี้เพื่อที่จะวางแผน และเตรียมตัวผลิตน้ำ โดยเรามักติดตามการเข้าร่วมโครงการนี้คือเราจะแบ่งเงินจากกำไรให้กับเจ้าของสินค้า 80% เอาเงินเข้าโครงการรายได้เสริม 10% เนื่องจากเราคาดหวังว่าโครงการนี้จะเป็นโครงการต่อเนื่อง และยั่งยืน จนถึงขั้นที่เราจัดตั้งให้มีสหกรณ์ขึ้นมาเพื่อนำเงินมาอุดหนุนโครงการย่อยต่างๆ ที่อยู่ภายใต้โครงการรายได้เสริม ส่วน 10% สุดท้ายเป็นค่าคอมมิชชั่นสำหรับคนที่กระจายสินค้าให้เราเพื่อเป็นแรงจูงใจในการช่วยขาย

ผลที่ได้รับ

ผลที่ได้จากโครงการนี้ คือ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและองค์กร ช่วยกันซึมช่วยกันคิดสูตร หรือในเรื่องการเรียนรู้การทำน้ำสมุนไพร ได้เสียงตอบรับที่ดีจากลูกค้าที่ได้ชิมน้ำสมุนไพรของเรา ทำให้พนักงานมีความสนใจที่จะเข้าโครงการอื่นๆ ต่อไป



ปัญหาที่เกิด

1. เราต้องเข้าใจว่าการผลิตปริมาณน้อย ทำให้ต้นทุนเพิ่ม ยิ่งเราผลิตมากเท่าไรก็ยิ่งใช้ทุนน้อยเท่านั้น แต่เรื่องการเก็บรักษาก็ต้องคำนึงถึงด้วย
2. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลเกี่ยวกับคนที่เข้าร่วมโครงการของเรา เช่น มีไอเดียในการทำโครงการแต่ไม่รู้ว่าจะหาคนมาทำอย่างไร ถ้าขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีก็อาจจะหาคนมาช่วยทำไม่ได้
3. อุปกรณ์ เมื่อเริ่มตั้งโครงการอาจจะยังขาดความรู้ในการทำ เช่น การทำสมุนไพรแทนที่จะใช้เตาแก๊สก็ไปใช้เตาแบบอื่นซึ่งร้อนช้าใช้เวลานานเกินไป
4. ไม่ทราบแผนที่แน่นอนของผู้เข้าชมโรงงาน ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่าง HR และทีมทำโครงการ
5. ระยะเวลาเตรียมงานค่อนข้างนาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ต้องใช้เวลาในการหาสูตร และปรับเป็นหวานน้อยเพื่อบรรเทาเรื่องสุขภาพ
6. ไม่มีการเก็บข้อมูลเรื่องความชอบของลูกค้าอาจทำให้เสียของได้

แนวทางแก้ไข

1. โครงการนี้เน้นเรื่องต้นทุนกำไร ต้องคิดถึงจุดคุ้มทุน ปริมาณที่จะทำ มีการปรึกษาผู้บริหาร
2. กำหนดเวลาของคนที่เข้ามาดูงานให้ชัดเจน เพื่อให้มีเวลาเตรียมการ
3. มีการเตรียมและจัดซื้ออุปกรณ์ประจำโครงการ หากมั่นใจว่าจะทำในระยะยาว
4. คอยทบทวนเป้าหมายของโครงการว่าทำได้ครบถ้วน และเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่
5. มีการเก็บข้อมูล ประเมินผล วิเคราะห์ และหาแนวทางปรับปรุง

“การทำโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มรายได้ให้พนักงาน สิ่งสำคัญคือจะต้องแน่ใจว่าได้กำไร และเพิ่มรายได้จริงๆ จะต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ชัดเจนและละเอียดรัดกุม รวมถึงมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และที่สำคัญจะต้องมีการประเมินผลตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโครงการเพื่อให้แน่ใจว่าเราทำครบถ้วนรอบด้านจริงๆ เพราะบางเหตุการณ์เราไม่สามารถย้อนกลับไปทำประเมินได้อีก”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอ โดย บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Decent Work (งานที่มีคุณค่า)



บริษัท แอเน็มล ซัพพลายเม้นท์ แอนด์ ฟาร์มาซูติคอล จำกัด

วิสัยทัศน์องค์กร

เราจะเป็นองค์กรชั้นนำด้านสุขภาพสัตว์ที่มีนวัตกรรม และเป็นที่ยอมรับในภูมิภาคอาเซียนในปี 2564

เหตุผลในการเข้าร่วมโครงการ

ผู้บริหารเห็นว่าพนักงานทุกคนมีคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุด เราจึงมุ่งมั่นพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้มีความสุข ความสุขที่เราเข้าใจก็ต้องเริ่มจากตัวเราเองก่อน อันดับสองก็คือครอบครัวซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของเราสิ่งต่อไปก็คือเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือว่าลูกน้องก็มีอิทธิพลในการสร้างความสุขของเรา หากอีกฝ่ายไม่มีความสุขเมื่อเข้ามาทำงานก็ไม่มีความสุขในการทำงานงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าทุกคนมีความสุข เฮฮา แลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าก็จะแสดงความคิดเห็น เสนอกับหัวหน้า งานมีปัญหาต้องทำอย่างไรงานก็จะราบรื่น และช่วยแก้ปัญหาวงวันนั้นไปได้ โดยทางบริษัทเข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี 2560

ผู้บริหารเบอร์หนึ่งในการผลักดันให้เข้าร่วมกิจกรรม และมีแนวคิดในการทำโครงการเพื่อให้พนักงานมีความสุข คือผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสูงสุดโดยมีความมุ่งมั่น คือ “งานได้ผล คนเป็นสุข อย่างยั่งยืน” ถ้าทุกคนมีความสุขมีโครงการเกิดขึ้นมาก็ขอให้ยั่งยืน ทำต่อเนื่อง ทำจนเป็นงานประจำ ทำคู่ไปกับงาน Routine

นิยามความสุของค์กร

สุขภาพดี มีเงินใช้ ใจผ่อนคลาย งานพัฒนา

การดำเนินงาน

1. กิจกรรม Morning Talk

เป็นกิจกรรมที่เราทำเป็นประจำทุกวัน โดยเริ่มต้นจากนโยบายคุณภาพของบริษัท และนโยบายสร้างสุขเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและจดจำสิ่งที่บริษัทกำลังทำอยู่ แขนงในการสร้างสุขจะเป็นคณะทำงานที่ประกอบด้วย 4 ทีม โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ทีมงานจะมีความหลากหลายจากทุกหน่วยงานเพื่อให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม หรือโครงการ

2. Decent Work

เราจะมีการสนับสนุนด้านโอกาสการสร้างรายได้ ประกอบด้วย โครงการบ้านเล็กปันสุข โครงการ ASP ออนไลน์มาร์เก็ต ให้พนักงานมีรายได้ และซื้อสินค้าในราคาประหยัด เช่น มีพนักงานมาดำส้มตำขายตอนเที่ยงในราคาย่อมเยา 20-25 บาท มีสินค้าอุปโภคบริโภคที่ซื้อตรงจากโรงงานได้ราคาถูกกว่า เรามีกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ใส่กล่องแสดงความคิดเห็นส่งให้ผู้บริหารเพื่อนำมาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข มีการเสนอให้นำ Kaizen มาปรับปรุงในเรื่องต่างๆ มีการแสดงของน้องใหม่เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของบริษัท กิจกรรมพัฒนาดตนเองด้วยการอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท หลายโครงการผ่านการทำแบบมีการประเมินผลการทำงาน การสำรวจด้วย MapHR, Happinometer และการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ตกผลึกมาเป็นโครงการต่างๆ ในด้านของ ROI มาแล้ว

ผลการดำเนินงาน

- หลายโครงการอาจจะยังไม่ได้ตอบโจทย์ทั้งหมด แต่ก็ถือเป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นจากงานประจำโดยไม่กระทบกับงานหลัก และได้ Happy Brain , Family , Money

- โครงการบ้านเล็กปันสุข มีที่มาจากพนักงานมีเงินไม่พอใช้ พนักงานต้องการเงินกู้ Happy Money ต่ำกว่า 50% ทีมต่างๆ ก็มาทำโครงการเพื่อเพิ่มรายได้โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มรายได้ 500 บาทต่อคนต่อเดือน โดยการผลิตสินค้าเพื่อนำมาขายก็มีต้นทุนทั้งทางตรง และทางอ้อมซึ่งคำนวณแล้วได้ ROI ที่คุ้มทุน โดยเลือกใช้ขยะเหลือใช้มาทำเป็นบ้านสุนัขและแมวเพื่อจำหน่ายให้พนักงานมาร่วมกิจกรรมได้หลังเลิกงาน

- Decent Work โครงการนี้ถือเป็นการเพิ่มศักยภาพให้น้องๆ ได้ดีเป็นอย่างมาก เพราะทีมงานบางคนที่เป็นหัวหน้างานไม่เคยรู้มาก่อนเลยว่าน้องๆ ในไลน์ผลิตแต่ละคนมีความสามารถอะไร บางคนมีความชำนาญในการออกแบบ ฟันสี ระบายสีก็มีก็ได้รู้จักโครงการนี้

- โครงการ ASP Online เป็นการขายของในกลุ่มไลน์ ASP Market ทำให้พนักงานมีแหล่งซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคราคาถูก มีเป้าหมายในการเพิ่ม

รายได้ 500 บาทต่อคนต่อเดือน และมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มให้ได้ 80% ของจำนวนพนักงานทั้งหมดในระยะเวลา 6 เดือน โดยประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และไลน์กลุ่มต่างๆ มีกติกาคือห้ามขายในเวลางาน พนักงานก็ให้การตอบรับที่ดีได้รับความสะดวกสบายในการใช้จ่ายมากขึ้น



ปัญหาและอุปสรรค

1. ส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมโครงการจะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการพนสจึงไม่ต้องพึ่งพาผู้ชาย ทำให้สินค้าล็อตแรกที่เป็นงานพนมีสีสันฉูดฉาดเพราะอาจไม่ใช่งานถนัดของน้องๆ

2. ผู้เข้าร่วมโครงการ 100% ทำให้ต้องเปลี่ยนมาใช้เป็นงานพนทำงานทาสีแทน

3. เวลาในการทำโครงการ มีหลายครั้งที่เราเข้าไปหาผู้บริหารในเรื่องปัญหา และอุปสรรคเนื่องจากไม่มีเวลาก็ได้รับคำแนะนำในเรื่องการจัดสรรเวลาแต่ก็ทำเท่าที่ทำได้ ทำให้เราได้พัฒนาศักยภาพต้องใช้พลัง และทัศนคติในแง่บวกเยอะ

“คุณค่าและประสิทธิภาพของคนมีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องอย่าหยุดพัฒนาขีดความสามารถของคนเพื่อให้เขาเกิดความสุข เพราะถ้าคนมีความสุขแล้วโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นมันถึงจะเกิดความสุขยั่งยืน”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลงาน

โดย บริษัท แอนิมัล ซัพพลายเม้นท์ แอนด์ ฟาร์มายุติคอล จำกัด

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Decent Work (งานที่มีคุณค่า)



siam calsonic

บริษัท สยามคาลโซนิก จำกัด (สาขาบางพลี)

เหตุผลที่เข้าโครงการ

ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานว่าการทำงานในแต่ละวัน พนักงานจะมีการใช้เวลาอยู่ในโรงงานเสียเป็นส่วนใหญ่จึงมีความคิดว่า บ้าน ก็คือที่อยู่โรงงานก็เป็นเหมือนบ้าน เช่นนี้จึงอยากให้ทำงานแบบมีความสุข ผู้บริหารเล็งเห็นปัญหานี้มานานแล้วแต่ยังไม่พร้อมที่จะลงมือทำ แต่ในปีนี้มีความพร้อมเรื่องของบุคลากร และการจัดการแล้วจึงได้จัดกิจกรรม Kick-off และมอบนโยบายว่าโครงการ Happy Workplace เป็นโครงการหนึ่งที่ทางบริษัทเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีการสนับสนุนโครงการนี้เป็นอย่างดี

นิยามความสุของค์กร

**คิดคำนึง สร้างสรรค์ทำ ให้สำเร็จต่อส่วนรวม
นำความสุขสู่องค์กร Scal มีสุข Scal มีสุข**

อุปสรรคในการดำเนินงาน

Happy Workplace เป็นเรื่องของคนซึ่งถือเป็นเรื่องยากที่สุด

ในช่วงแรกก็ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน เนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาด ขาดการเตรียมการที่ดี โดยเฉพาะในส่วนของหัวหน้างาน สู้พนักงานจึงทำให้พนักงานไม่เข้าใจถึงประโยชน์ และรูปแบบของโครงการ จึงไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร พนักงานขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พยายามปกปิดจุดอ่อน กลัวความขัดแย้ง เกิดความปรองดองแบบปลอมๆ ขาดการผูกมัดตนเองก็มีความคลุมเครือ ขาดการตรวจสอบทำให้เกิดมาตรฐานที่ตกต่ำ ไม่ใส่ใจผลลัพธ์เพราะยึดสถานะและอีโก้ทำให้งานมีอุปสรรค

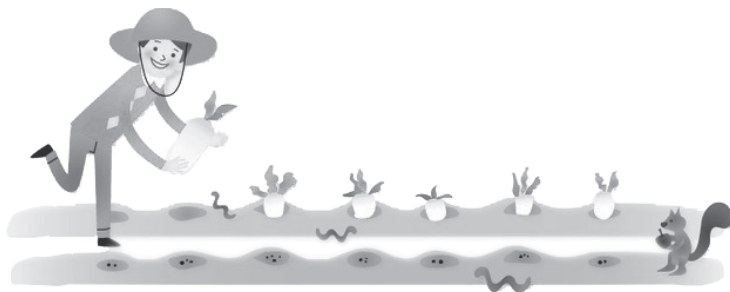
แนวทางการแก้ปัญหา

ต้องสร้างทีมเวิร์คที่ดี คือ ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลต่อกันเพื่อให้เกิดการเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาได้ สนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกันและกันให้มีความร่วมมือ มีกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง ตัดสินใจที่ดี และตรวจสอบวิธีการทำงานโดยนำวิธีนี้ไปสื่อสารกับทีมงานเพื่อถือปฏิบัติกันต่อไป

ผลการดำเนินงาน

โครงการครัวเรือนสร้างสุข

โดยการปลูกผักเพาะเห็ดเพื่อนำมาบริโภค พนักงานก็มีส่วนร่วม และมีแผนดำเนินงานอยู่ในช่วงจัดหาเมล็ดพันธุ์ แต่เกิดปัญหา และอุปสรรค คือ มีการปรับภูมิทัศน์ในพื้นที่โรงงานจึงยังไม่สามารถดำเนินงานต่ได้ ก่อนหน้าที่จะมีโครงการการเรียกประชุมพนักงานจะค่อนข้างยาก ต่างคนต่างเกี่ยง แต่เมื่อทำกิจกรรมแล้วต่างคนต่างรู้หน้าที่ ทุกแผนกทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โครงการนี้มีภาพที่คาดหวังคือพนักงานได้มีผัก และเห็ดไว้บริโภค และจะต่อยอดไปสู่ครอบครัวของพนักงาน อาจจะมีการสอนการปลูกการเพาะเพื่อนำไปทำที่บ้านหรือขายเพื่อให้มีรายได้เข้ามาในครอบครัว และทางโครงการเองยังมีการขายให้กับพนักงานในราคาถูก หากเหลือก็จะนำมาให้



ทางโรงอาหารทำอาหารให้พนักงานต่อไป ได้ประโยชน์ในเรื่องสุขภาพ
เนื่องจากปลอดสารพิษจึงพยายามดำเนินโครงการต่อไปอย่างต่อเนื่อง

โครงการธนาคารขยะสร้างสุข

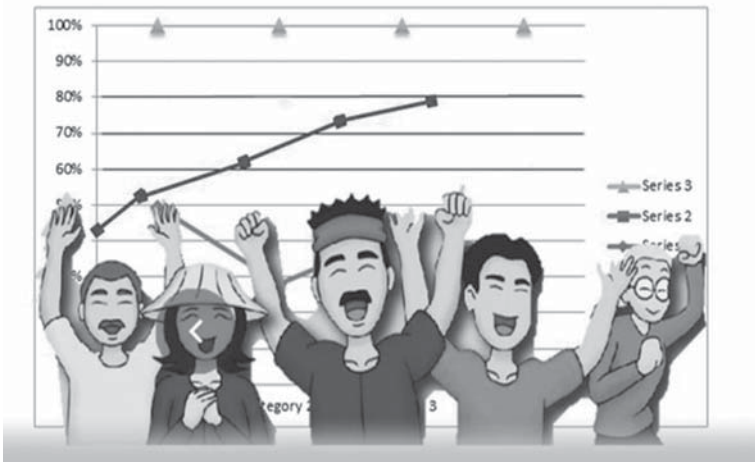
อยู่ในช่วงนำเสนอโครงการ

โดยมีเป้าหมายให้มีพนักงาน 80% เข้าร่วมโครงการ สิ่งที่ได้จากโครงการนี้ก็คือ พนักงานรู้จักคัดแยกขยะรู้ว่าแบบไหนเป็นขยะรีไซเคิล ขยะที่ต้องทิ้งให้ถูกทาง มีการปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงาน ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบในเรื่องถึงขยะแบบต่างๆ เนื่องจากแต่ก่อนเรามีถังขยะอยู่แล้ว แต่เต็มบ่อยมาก จึงมีการรณรงค์ในเรื่องการทิ้ง คือให้พนักงานมีการบดขยี้ก่อนทิ้งเพื่อประหยัดพื้นที่ในการจัดเก็บ ขยะบางชนิดที่จะนำไปขายแต่ยังใช้ได้ก็นำมาประยุกต์ใช้เป็นถังขยะให้พนักงานในโรงอาหาร มีผลการขายได้เงินจากขยะได้ค่อนข้างเยอะ รายได้ที่เกิดขึ้นก็นำมาซื้อน้ำผลไม้หรือเมล็ดพันธุ์ในโครงการ และต่อยอดให้พนักงานทำการคัดแยกจากที่บ้านได้

“บ้านคือถิ่นที่อยู่ โรงงานก็เปรียบเสมือนบ้านเหมือนกัน ดังนั้น การทำให้ที่ทำงานมีความสุขจะทำให้พนักงานอยากอยู่กับเราไปนานๆ”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลงาน โดย บริษัท สยามแคลโซนิค จำกัด (สาขาบางพลี)



Lessen Learned Success & Failure Case Study

Productivity Increase (ผลผลิตเพิ่ม)



บริษัท บีแอนด์บี โซลิเมค จำกัด

ที่บริษัทมีการทำ 5สมานานแล้วแต่ก่อนเข้าโครงการก็จะทำแบบไม่มีจุดมุ่งหมาย ทำเป็นครั้งๆ ไป แต่พอมาเข้าโครงการ Happy Workplace แล้วก็มีทางที่ปรึกษาเข้ามาให้ความรู้ ให้แนวทาง ให้แนวคิด ให้โอกาสทีมงานได้ไปเรียนรู้นอกองค์กรซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีในการเข้าร่วมโครงการนี้

โครงการ Happy Line with 5ส

เนื่องจากโรงงานของเราผลิตกระดาษทรายที่เป็นสายพานใช้ตามโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป การผลิตของเราไม่ได้ผลิตเป็นแมสโปรดักส์แต่เป็น Made to Order สั่งอะไร สั่งเท่าไรก็ทำเท่านั้น ส่วนเครื่องจักรจะเป็นเครื่องจักรอเนกประสงค์สามารถผลิตได้ทุกไซส์ แต่สายการผลิตก่อนที่จะปรับปรุงเราเห็นว่าในสายการผลิตของเรา การเดินทางในระหว่างขบวนการผลิตจะย้อนไปย้อนมาระหว่างเครื่องจักรต่างๆ ทำให้เสียเวลาในการเดินทางของพนักงานในการนำชิ้นงานไปเครื่องจักรต่างๆ เราจึงร่นระยะเวลาในการทำงานด้วยการปรับเลย์เอาท์ใหม่จึงมาทำการวางแผนร่วมกับส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวัดระยะทางของการเดินทางตามขั้นตอนต่างๆ แต่ละชิ้นงานรวมแล้ว 244 เมตร เมื่อวางเลย์เอาท์ใหม่จะเหลือเพียง 138 เมตร โดยยังใช้ขั้นตอนการทำงานเหมือนเดิม คิดเป็น 44% ซึ่งการวางเลย์เอาท์ใหม่จะทำให้

ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากเดิม 14,277 ชิ้น เพิ่มขึ้นเป็น 15,864 ชิ้น หรือเพิ่มขึ้นประมาณ 10% ซึ่งยิ่งออร์เดอร์เข้ามามากเท่าไร ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นก็ยิ่งสูง การเพิ่มผลผลิตด้วย 5ส. แม้จะทำอยู่ก่อนแล้วเราก็มำทำต่อเนื่องแต่ก็มาวาง Process ใหม่ โดยเริ่มต้นการปรับปรุงจากแผนก Packing ก่อน ด้วยการวางเลย์เอาท์ใหม่มีการประชุมวางแผนก่อนการดำเนินการต่างๆ ตามกระบวนการขององค์กร คือ มีการประชุมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสรุปวางเลย์เอาท์ใหม่ ทาสีพื้นใหม่ และติดตั้งไฟเพิ่มแสงสว่างในการทำงาน ให้นักงานมองเห็นชิ้นงานได้ชัดเจน ซึ่งก่อนการปรับปรุงแก้ไขการจัดวางลังชิ้นงานต่างๆ ไม่เป็นระเบียบ ระหว่างปรับปรุงจะมีการปรับพื้นผิวทางเดิน การทำงานเพิ่มขึ้นวางสินค้า หลังจากปรับปรุงพื้นที่ใหม่ก็จะสะอาดตามากขึ้น วางเลย์เอาท์ใหม่เข้าไปจะมีการวางเป็นระเบียบมากขึ้นซึ่งเป็นการทำ 5ส. ไปพร้อมๆ กับการวางแผนเพิ่มผลผลิต

อุปสรรค

พนักงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

แนวทางแก้ปัญหา

มีการรณรงค์พูดถึงบ่อยๆ ให้เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ของโครงการจะเกิดการบอกปากต่อปาก พนักงานก็จะหันมาสนใจมากขึ้น ทีมงานอาจจะมีความรู้สึกเพราะการทำงานไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องทำเป็นทีม ซึ่งมีบทบาทในการให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อเจอปัญหา และอุปสรรคร่วมกันวางแผน ลงมือทำให้เห็น พยายามทำสื่อทำภาพให้ทีมงาน และพนักงานติดบอร์ดให้เค้าเห็นคุณค่าในตัวเองว่าเวลาทำแล้วได้รับเสียงชื่นชม เค้าก็จะเข้ามาช่วยเอง ใจซื่อใจกล้า ส่วนทีมงานก็ต้องช่วยดึงกำลังใจกันและกันด้วย ซึ่งปัญหาที่มีทุกองค์กร แต่เมื่อได้เข้าร่วมโครงการเชิงลึกแล้วก็มีทีมงานที่คอยช่วยเหลืออยู่ ทั้งทีม SHARE หรือทีมงานอื่นๆ ซึ่งจะคอยให้ความช่วยเหลือตลอด

แรงผลักดันของทีมงาน คือ องค์กรที่เรารักทุกคนอยากเห็นบริษัทเติบโต มีกำไร ซึ่งพอบริษัทเติบโตมีกำไร พนักงานทุกคนก็มีความสุข ทุกอย่างขึ้นอยู่กับแรงจูงใจจากองค์กรของตัวเอง องค์กรเป็นเหมือนครอบครัวที่มีความอบอุ่น มีความสุข บางคนไม่เคยเจอมาก่อนกับที่เราทำกับเพื่อนๆ ของเขา เขาเห็นตัวอย่าง มีการไปคุยกันในกลุ่ม เกิดความอยากรู้อยากลอง เขาก็จะเปลี่ยนความคิด และทยอยเข้าร่วมโครงการเรื่อยๆ เราเริ่มทำมาได้ 7 เดือนแล้ว ความสำเร็จของเราอยู่ 80% จากที่มีคนต่อต้านตอนนี้ทยอยก็เข้ามาร่วมโครงการ พอโครงการอยู่ตัวเราก็จะมีการทำโครงการใหม่ๆ เข้ามาเรื่อยๆ ซึ่งพอทำแล้วเราก็มีความสามัคคีกัน รักกัน เป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร

เรามีแบบประเมิน และแบบสอบถามก่อนเข้าร่วมโครงการ อย่างเช่น Happy 8 ซึ่งจะวัดว่าตัวไหนที่เรามีความสุขมาก ตัวไหนที่เรามีความสุขน้อย เราก็แจกแบบสอบถาม และมาสรุปผล โดยมีทีม SHARE เข้ามาเป็นโค้ชให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางว่าเราต้องเริ่มจากตรงไหนก่อน



ความคิดเห็นผู้บริหาร

“ตอนที่เริ่มโครงการนี้เข้ามาก็มีการหารือกันในบอร์ดบริหาร ซึ่งตัวเองก็อยู่ในแวดวงการศึกษา ก็ทราบว่าเป็นเรื่องที่ดีจึงได้มอบหมายให้ไปติดต่อและเมื่อนโยบายเริ่มชัดเจนก็มีการจัดตั้งทีมเพื่อดำเนินการขึ้นมา โดยมีตัวแทนผู้บริหารลงมาร่วมทำงานด้วยตลอด ซึ่งกิจกรรมแบบนี้ถ้านโยบายมาจากข้างบนจะง่ายกว่า ทุกโครงการที่เป็นโครงการใหญ่ในบริษัท นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก็ต้องให้ทางผู้บริหารระดับสูงจะเข้ามามีส่วนร่วมเยอะหน่อย ส่วนในเรื่องงบประมาณเราก็มองว่าอย่างไรก็แล้วแต่การคิดที่จะลงทุนกับคนซึ่งเป็น Asset ที่สำคัญที่สุดเป็นสิ่งที่เราทำอยู่ตลอด โดยบริษัทจะต้องมี Healthy Financial ก่อนจึงจะแบ่งเอากำไรมาลงทุนตรงนี้ได้แต่เราก็มองระยะยาวว่าการที่เราทำโครงการลักษณะนี้บริษัทก็ได้ประโยชน์ในระยะยาวอย่างน้อยถ้าพนักงานมีความสุขมันก็จะไปสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเราที่เราจะมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลงาน โดย บริษัท บีแอลดับเบิล ไอเลียม จำกัด

Lessen Learned Success & Failure Case Study

Productivity Increase (ผลผลิตเพิ่ม)



บริษัท อู่ข้าวอู่น้ำ จำกัด

วิสัยทัศน์ขององค์กร

เราจะเป็นผู้นำกลุ่มธุรกิจรถยนต์อู่ข้าวที่ได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้าและลูกค้า พร้อมมุ่งมั่นการพัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร รวมทั้งยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม

นโยบายของผู้บริหาร

การสร้างสุขโดยการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน เป็นตัวสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขององค์กร จึงผลักดันให้มีโครงการ Happy Workplace ขึ้นมา

เป้าหมายของโครงการ

ทุกคนสำราญ ทุกงานสำเร็จ ในคอนเซ็ปต์ เล่นกับงาน สำราญกับชีวิต

○ **คนสำราญ** เป้าหมายคือการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน โดยการนำ Happy 8 มาใช้ในการสร้างความสุขเพื่อตนเอง ครอบครัว องค์กร และสังคม เรามีทีมสร้างสุขภายในบริษัทเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การสร้างทีมเวิร์คด้วยเกมส์ ออกกำลังกายตอนเช้า และนำสับวีสักคนคิดบวกมาใช้ใน

การดำเนินงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลดความตึงเครียด และข้อขัดแย้งในองค์กร ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกัน

○ **งานสำเร็จ** เป็นเรื่องของการเพิ่ม Productivity เรากำหนดให้ทุกแผนกเข้าร่วมเพื่อพัฒนางานประจำให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น โดยการนำ 5ส., Kaizen, 8 Waste รวมทั้งระบบ TPM มาช่วยในการประเมินการพัฒนางานประจำของเราให้ดีขึ้น



โครงการ Isuzu Super Fast Service Upgrade

มีการสำรวจกลุ่มลูกค้า พบว่า ลูกค้ายังไม่พึงพอใจในการให้บริการของศูนย์บริการที่เราดูแลอยู่ เราจึงตั้งเป้าหมายที่ 9.70 แต่ลูกค้าคะแนนที่ 9.56 เพราะลูกค้ามองว่าการให้บริการตรวจเช็ครถตามระยะยังมีความล่าช้า โดยเราจะมีการประชุมหารือกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาหรือแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งพอฝ่ายบริการมีปัญหาก็จะมีปัญหามาถึงฝ่ายบัญชีด้วย เช่น เอกสารล่าช้า หรือผิดพลาดทำให้เกิดการมีปากเสียงของทั้งสองแผนก

วัตถุประสงค์

คือ ต้องการงานให้มีคุณภาพ และรวดเร็วทันใจ ดังสโลแกนที่ว่า
“ถูก เร็ว ทันใจ ไม่ต้องรอคิว”

ระยะเวลาในการดำเนินการ

เจ้าหน้าที่จะมีการแบ่งงานในการทำงานจึงมีความรวดเร็วเป็นอย่างมาก

การให้บริการ Super Fast Service

ถึงแม้จะต้องใช้เวลาอันรวดเร็ว แต่เราก็ไม่ลืมใจรักบริการ จึงมีการเสิร์ฟน้ำเพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจในการใช้บริการ

เครื่องมือ และอุปกรณ์

นำของที่ต้องใช้มาอยู่ใกล้ตัวเพื่อประหยัดเวลาในการค้นหา

การประชาสัมพันธ์

เป็นการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ทำให้งานในการบริการเกิดความรวดเร็วและเป็นระบบ

ซึ่งทางอิซูซุกาญเองเป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์อิซูซุ ซึ่งจะมีระบบบริการ Isuzu Super Fast Service ของทางบริษัทอยู่แล้ว แต่ของระบบ Upgrade เป็นตัวที่เราทำเองเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า เปลี่ยนทัศนคติของลูกค้าที่ว่าการนำรถเข้าศูนย์บริการแล้วจะช้าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์บริการ ลดความแออัดในช่วงที่ลูกค้านำรถมาเช็คระยะพร้อมๆ กันเพิ่มโอกาสในการเพิ่มยอดรถของศูนย์บริการ หากเราจำกัดเวลาการใช้ช่างของศูนย์บริการทำให้ลูกค้าได้รับการบริการที่สะดวก และบริหารเวลาของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

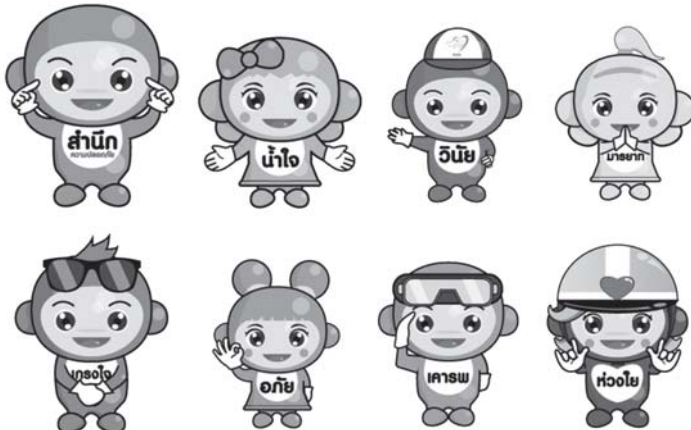
โครงการนี้ทำให้พบสาเหตุของปัญหาความไม่พึงพอใจของลูกค้าเป็นต้นว่า มีขั้นตอนมาก มีช่วงเวลารอนาน ใช้เวลาในการส่งต่องานนาน เราจึงเปลี่ยนใหม่เป็นระบบไม่ต้องรอคิวในส่วนตรวจสอบคุณภาพ เจ้าหน้าที่สามารถสรุปค่าใช้จ่ายเพื่อเชิญลูกค้าชำระเงินได้เลยเสร็จแล้วลูกค้าก็สามารถไปตรวจสอบที่ตัวรถ และส่งมอบได้ภายในเวลา 60 นาที ภายใต้โครงการนี้

มีเงื่อนไขว่าลูกค้าต้องโทรเข้ามานัดหมายก่อนอย่างน้อย 1 วัน เพื่อให้เราจะได้เตรียมเจ้าหน้าที่ มีคนรับลูกค้า รู้ว่าลูกค้าจะเช็คระยะที่เท่าไร ทำรายการเตรียมไว้ ส่งรายการให้ห้องอะไหล่เตรียมชุดอะไหล่ และเตรียมทีมบริการของรถคันนั้นทำให้เราใช้ระยะเวลาในการทำงาน 60 นาที จากเดิม 2 ชั่วโมง

หลังจากการนำโครงการ Happy Workplace เข้าไปก็ทำให้เราปรับปรุงการให้บริการ และได้ค่าความพึงพอใจของลูกค้าสูงขึ้นด้วยเตรียมช่าง 2 คน มีหน้าที่แกะกล่องอุปกรณ์เฉพาะของแต่ละคน มีอุปกรณ์สื่อสารเพื่อลดการเดิน ใช้ Flow Chart ที่เป็นมาตรฐาน มีการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนของช่างทั้งสองคน ทำงานพร้อมกันคู่ขนานกันไป ก็จะเสร็จเรียบร้อยส่งลูกค้าได้เลย ภายใต้ Concept ลดการรอคอย ลดการเคลื่อนย้าย ลดการเคลื่อนไหว เป็นการใช้ 8 Waste เข้ามาแก้ไขปัญหานี้

ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการ

ผลลัพธ์ของโครงการทั้งหมดหลังการปรับปรุงเราใช้ค่าแรงช่างต่อชั่วโมงเท่าเดิม แต่เวลาที่รวดเร็วขึ้น ทำให้เราได้ค่าพึงพอใจลูกค้าที่เพิ่มขึ้น เราสามารถจัดการโรงซ่อม รองรับรถเข้าได้มากขึ้น ยอดนัดหมายเราก็จะเพิ่มขึ้นได้ Productivity เราก็จะสูงขึ้น ทำให้เราเป็นศูนย์บริการที่น่าเชื่อถือ ลูกค้าไว้วางใจ ทำให้แบรนด์เราอยู่ในตลาดได้ต่อไป



โครงการนักบัญชีมืออาชีพ

ในส่วนของงานหลังบ้านซึ่ง 2 แผนกที่ได้ผลลัพธ์จริง ๆ ก็คือฝ่ายบัญชีการเงิน ประเด็นปัญหา ก็คือพนักงานของเราขาดทักษะ ขาดความชำนาญ ขาดความสามัคคีในแผนก ก็เลยทำให้งานล่าช้า ทำให้ผู้บริหารได้รับงบการเงินช้าจากกำหนดเดิม 15 วัน อาจจะเป็น 25 วัน และเกิดการแตกแยกของแผนก พอมี HWP เข้ามาก็เริ่มทำเรื่องทัศนคติเชิงบวกก่อน เพื่อให้พนักงานมีความรักและสามัคคีกันมากขึ้น ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันก่อนที่จะมาปรับปรุงเรื่องงาน

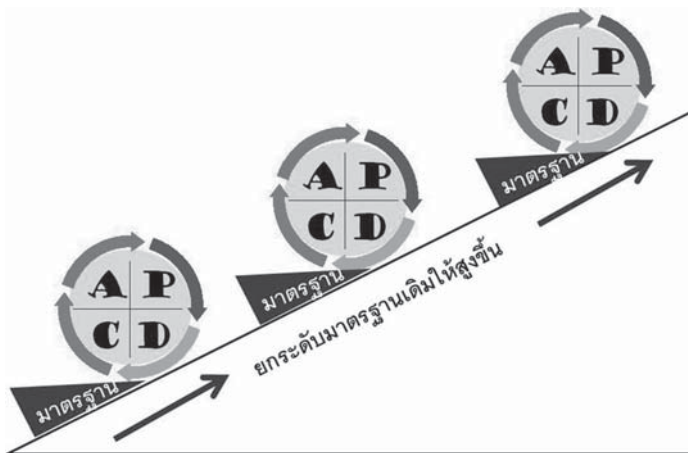
วัตถุประสงค์

เพื่อต้องการทำงานการเงินให้ทันต่อเวลาถูกต้องแม่นยำมีวิธีการจัดการเริ่มจากการละลายพฤติกรรม สร้างทัศนคติเชิงบวก มีการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดเป้าหมายของการทำงานร่วมกันโดยเอาทุกคนมาร่วมกันทำ มุ่งเน้นทักษะ ให้พนักงานเสนอเรื่องที่ยากรู้ โดยอาจส่งเสนอจัดอบรม ช่วยกันสอนในแผนก หรือส่งไปรับการสอนข้างนอก สร้างแรงจูงใจให้พนักงานคือใครทำคนนั้นได้ มีตำแหน่งงาน มีเงินเดือน ลดค่าใช้จ่ายได้ทั้งทีม ตามความสามารถ และการมีส่วนร่วม

ผลลัพธ์ที่ได้

ปี 2560 เรามีพนักงานบัญชี 25 คน ปัจจุบันเรามี 20 คน ซึ่งดูแลบริษัทในเครือ 9 บริษัท พอเป็นทีมใหญ่คนเยอะขึ้นก็เริ่มมีการแบ่งกักแบ่งเหล่าเกิดการทะเลาะกันแบบเห็นๆ ทำให้หัวหน้างานรู้สึกเครียด พอมีกิจกรรม Happy Workplace เข้ามาก็ทำให้น้องๆ รักกันมากขึ้น และช่วยในการสกรีนคน ใครที่ไม่ใช่ อยู่ไม่ได้ ในขณะที่ทุกคนสามัคคีกันแล้วใครที่เป็นคลื่นใต้น้ำก็จะอยู่ไม่ได้เองซึ่งเราก็ไม่ได้รับคนใหม่เพิ่ม แต่เรามาเกลี่ยงานกันใครที่ทำได้เราจะเห็นศักยภาพของเด็กๆ ขึ้นมา ทำให้แผนกลดค่าใช้จ่ายทางตรง คือเงินเดือน ส่วนค่าใช้จ่ายอ้อมซึ่งเป็นสวัสดิการต่างๆ

หลังการปรับทัศนคติ จะมีการพัฒนาเรื่องงานโดยใช้เครื่องมือ Kaizen และจัดทำแผน PDCA เพิ่มทักษะ ส่งอบรม หรือใช้ผู้เชี่ยวชาญช่วย มีโครงการ ที่สอนน้องให้คนทำงานเก่ง สอนเก่ง น้องๆ ก็จะมีกำลังใจ น้องๆ ก็จะทำงาน เก่งขึ้น มั่นใจขึ้น เรามีรางวัลเป็นตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานเรียนรู้โปรแกรมต่างๆ ให้มากขึ้น สนุกกับการเรียนรู้ผลัดกัน สอนมีการแบ่งปันก็จะเกิดความรักในกันและกัน รวมถึงมีการเรียนรู้ใน ตำแหน่งงานระหว่างกัน เรียนรู้งานของตำแหน่งอื่นที่ต้องส่งต่องานกัน เมื่อ รู้แล้วก็จะเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ทำให้คนข้างหลังทำงานง่ายขึ้น ลดกระบวนการทำงานไปได้เยอะมาก อีกทั้งยังเพิ่มเรื่องของการสอนคิด วิเคราะห์ แก้ไข กล้าแสดงออก ต่างจากเมื่อก่อนน้องๆ จะมาเดินเข้ามาถาม แต่ทุกวันนี้ทุกคนวิเคราะห์เป็นหมด แต่ถ้าแก้ไขไม่ได้พี่ๆ ก็พร้อมช่วยเหลือ น้อง แต่เราอยากให้น้องๆ รู้จักการคิดหาเหตุผล หารากของปัญหามาก่อน ถ้าคุยกันไม่ลงตัวก็ค่อยมาขอให้พี่ๆ ช่วย ทำให้ทุกวันนี้แผนกสามารถปิดบ ได้เร็วและตรงเวลา



“การมีเครื่องมือที่ดีทั้ง PDCA, Kaizen, 8 Waste มันช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น เป็นระบบ ชีวิตมันง่ายขึ้นทำให้เรารู้สึกว่าตัวเองเก่งขึ้นพร้อมที่จะถ่ายทอดความสุขไปพร้อมๆ กับความรู้ความสามารถให้น้องๆ จากรุ่นสู่รุ่น”



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลงาน โดย บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด

ภาพบรรยากาศความสุข และความประทับใจ



เอกสารอ้างอิง

กิจกรรม “จัดเต็มเห็นคุณค่าการเป็นองค์กรสุขภาวะ” ครั้งที่ 1
Happy Workplace ช่วยเพิ่ม Productivity ขององค์กร
และคุณภาพชีวิตของพนักงาน และครอบครัวได้อย่างไร?
วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2560

ที่มาของข้อมูลจากภาคีเครือข่าย

Session 1 Inspiration : ทำไมองค์กรชั้นนำทั่วโลกต้องหันมาทำ
 เรื่อง HAPPY WORKPLACE อย่างจริงจัง?

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)

คุณพิษณุ มุณีกานนท์

ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

Session 2 : Show Success Story

“จะสร้างแรงจูงใจอย่างไร ทำให้ Happy Workplace

จนเป็นงานประจำ”

คุณกมล จิตสมัคร์

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

(โรงงานแปรรูปเนื้อไก่ จ.สระบุรี)

Session 3 : Sharing Experience

“ทำอย่างไร จะ “ได้ใจ” พนักงานให้เข้าร่วม Happy Workplace”

คุณนพชัย วีระมาน

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

คุณณรงค์ชัย ป้าคำ

ผู้จัดการแผนกแรงงานสัมพันธ์

บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

กิจกรรม “จัดเต็มเห็นคุณค่าการเป็นองค์กรสุขภาวะ” ครั้งที่ 2
“Jump up 2B World Class Happy Workplace”
วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2561

ที่มาของข้อมูลจากภาคีเครือข่าย

Session 1 Inspiration : “Happy Workplace” Paradigm
Shift in Global View

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

Session 2 Sharing Experiences : What is the most Unhappy
Issue in Workplace and How to solve ?

รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

คุณชนาธิป จริยาวิโรจน์

ผู้อำนวยการอาวุโส

ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ศคง.)

คุณนพชัย วีระมาน

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

Session 3 Lesson Learned Success & Failure Case Study

○ Happy People (คนทำงานมีความสุข)

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

บริษัท เอ็ม.ไอ.ที. พรินซ์ชั่น จำกัด

○ Happy Home (ที่ทำงานน่าอยู่)

บริษัท ไอ.พี.แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

บริษัท เจมาร์ทโมบาย จำกัด

○ Decent Work (งานที่มีคุณค่า)

บริษัท อุตสาหกรรมเครื่องหอมไทย-จีน จำกัด

บริษัท แอนิมัล ซัพพลายเมนท์ แอนด์ ฟาร์มาซูติคอล จำกัด

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

○ Productivity Increase (ผลผลิตเพิ่ม)

บริษัท บีแอนด์บี โซลิเมค จำกัด

บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด

Inspiration Driven Happy Workplace

พิมพ์ครั้งที่ 1

สิงหาคม 2562 จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ISBN

978-616-393-233-4

บรรณาธิการ : อังคณา ภิญโญกุล

รูปเล่ม เรียบเรียง : สุรเชษฐ์ พิมพ์วาส

ภาพประกอบ : นิรัญ บินซอและย์ สุรเชษฐ์ พิมพ์วาส

ออกแบบโดย บริษัท อัลติเมท พรินติ้ง จำกัด

พิมพ์ที่ บริษัท แอพไพร์พรินท์ 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 อาคารปัทมาวิภาตาวเวอร์ 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
- ▶ สร้างคนป็นสุข
- ▶ สร้างศูนย์เรียนรู้

Consult & Coach : Apparel Industry Development

