

SOCIETAL HAPPINESS SHAREing



คำนำ

หนังสือ “Societal Happiness SHAREing” เล่มนี้ เกิดจากการดำเนินโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน ภายใต้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการสร้างสุข “กระจายความสุขสู่สังคม” โดยชี้ให้เห็นมุมมองความคิด วิสัยทัศน์ รวมถึงศักยภาพด้านต่างๆ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความหลากหลายทางบทบาทหน้าที่ในองค์กร อาทิ ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรแกนนำสร้างสุขขององค์กร ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผู้อ่านจะได้รับความรู้ แนวความคิดอันหลากหลาย ความคิดนอกกรอบ รอยยิ้ม และความประทับใจผ่านการขับเคลื่อนกิจกรรม โดยทีมงาน Community มีอาชีพ และทีมวิทยากรผู้มากประสบการณ์ตรงจากหลากหลายองค์กร ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแรงบันดาลใจในการก่อให้เกิดพลังด้านบวกให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
สิงหาคม 2562

สารบัญ

คำนำ	1
รูปแบบ และกระบวนการ	3
ครั้งที่ 1	
✪ เคล็ดลับสร้างสุขอย่างไรให้ยั่งยืน และองค์กรได้ผลลัพธ์ ทางธุรกิจเพิ่มขึ้นด้วย Happy 8 & MapHR	4
ครั้งที่ 2	
✪ กระชับสร้างสุข ลดปัจจัยเสี่ยง เสี่ยงความสุขเปล่า	18
ครั้งที่ 3	
✪ เงินทองต้องวางแผน เคล็ด (ไม่) ลับการเพิ่มผลผลิต	30
ครั้งที่ 4	
✪ สุดยอดบริหารโครงการปรับสมดุลชีวิตให้ดีขึ้น พุดง่ายแต่ทำยาก	44
ครั้งที่ 5	
✪ Upgrade สุขขององค์กรยุค 2030 สุขต่อไม่รอแล้วนะ	57
ครั้งที่ 6	
✪ ว้าวคนยุคใหม่...คนยุคใหม่ที่ทักษะที่ต้องเพิ่ม & พฤติกรรม ที่ต้องลด	98
ครั้งที่ 7	
✪ หยุด คูย สั้ง โทษ โบาย ทั้งองค์กรเพื่อพัฒนาธุรกิจของเรา	121

รูปแบบ และกระบวนการ

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการสร้างสุข
“กระจายความสุขสู่สังคม”

รูปแบบการจัดสถานที่

จัดเก้าอี้เป็นรูปตัวยู (ไม่ใช่โต๊ะ) ผู้เข้าร่วมทุกคนหันหน้าเข้าหากันที่
กลางวง วางสัมภาระออกห่างจากตัว มีทีมวิทยากรประจำที่โดยรอบ โดย
วิทยากรผู้นำกิจกรรมอยู่ด้านหน้า

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และรูปแบบกิจกรรม
- สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้ และ
กิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่และทีมวิทยากร การฟัง
เมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น
- แจ่งกำหนดการตลอดกิจกรรม
- แจ่งขั้นตอนการประเมินกิจกรรม การเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์กลาง
(Line กลุ่ม)
- เข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมการเป็นนักสร้างสุขภาวะองค์กร
ตามกำหนดการ
- มีการประเมินผลการฝึกอบรมหลังกิจกรรมทุกครั้ง โดยทีมวิทยากร
- กิจกรรมสั้นทวนการเพื่อการผ่อนคลายเป็นระยะ ระหว่างการทำกิจกรรม
- สรุปลองค์ความรู้ทุกหลังกิจกรรมทุกครั้ง
- ประเมินผล และความรู้ที่ได้จะการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 2 วัน 1 คืน
- Reflection

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ
ต่อเนื่องและยั่งยืน
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ
สร้างสุข **“กระจายความสุขสู่สังคม”**
ครั้งที่ 1

“เคล็ดลับสร้างสุขอย่างไรให้ยั่งยืน และองค์กรได้ผลลัพธ์
ทางธุรกิจเพิ่มขึ้น ด้วย Happy 8 & MapHR”

วันที่ 26-27 มกราคม 2561

ณ โรงแรมมาริสอร์ท จังหวัดสระบุรี

วิทยากร

คุณวนิดา มีสีผ่อง (SHARE หมู่ย์) คุณบุรณันพร ทางทอง (SHARE อุ่น)
ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ขั้นตอนที่ 1

เกริ่นนำ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกติกาศิลกา และมารยาทตลอดกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และรูปแบบกิจกรรม
- สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่และทีมวิทยากร การฟังเมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น
- แจ้งกำหนดการตลอดกิจกรรม
- แจ้งขั้นตอนการประเมินกิจกรรม การเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์กลาง (Line กลุ่ม)

Tips

- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการเปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ
- Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตาม สอบถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน
- www.menti.com สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงได้ด้วยโทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตใช้ในการทำแบบสอบถามในกลุ่มผู้เข้าร่วมซึ่งจะแสดงผลทันที
- ออกมาในทันทีที่กลุ่มทำเสร็จทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมสามารถปรับรูปแบบกิจกรรมหรือติดตามข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้ในทันที



ภาพบรรยากาศการชี้แจงวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 2 แนะนำทีมงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อทำความรู้จักสมาชิกในกลุ่ม และทีมงานสร้างความเป็นกันเอง

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

- แนะนำกลุ่มวิทยากรจากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และนำกิจกรรมต่างๆ
- แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อนทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวก และดูแลความเรียบร้อย

Tips

ควรใช้ชื่อเล่นเพื่อให้รู้สึกเป็นกันเอง และผ่อนคลายไม่เครียด



ภาพทีม Facilitator (Fa ไท้ ,Fa จ๊ว)

ขั้นตอนที่ 3

ละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมกลุ่ม

วัตถุประสงค์

เพื่อละลายพฤติกรรมเปิดใจรับการเรียนรู้ ฝึกสมาธิ และการทำงาน เป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ และมีน้ำใจ ภายในเวลาจำกัด

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เริ่มต้นด้วยการปรับทัศนคติของผู้เข้าร่วมโดยใช้กิจกรรมแบบ กิ่งสมาธิอยู่ในท่ายืนมือทั้งสองข้างวางบนหลังศีรษะหันหลังให้เป็นวง ไม่เผชิญหน้ากับใคร แล้วเปล่งเสียงตามผู้นำแบบเต็มเสียง ความมั่นใจ หลังเปล่งเสียงเสร็จให้ทำท่าโยนของข้างศีรษะ 3 ครั้ง

ตัวอย่างคำเปล่งเสียง

“วันนี้ ฉันจะอยู่ตำแหน่งอะไรก็ตาม วันนี้ ฉันจะถอดออกให้หมด ฉันจะมาเจอเพื่อนใหม่ ฉันจะเป็นเด็กอีกครั้ง ฉันจะถอดหัวโขนออกไป”

2. ให้ผู้เข้าร่วมจับกลุ่มแบบสุ่ม เช่น จับกลุ่มตามเดือนเกิด วันเกิด นับเลขตามจำนวนกลุ่ม เป็นต้น จากนั้นให้ทำความรู้จักเพื่อนในกลุ่มภายใน เวลาที่กำหนดโดยระบุรายละเอียดที่ต้องการไม่ต่ำกว่า 3 อย่าง หลังจากนั้น ผู้นำกิจกรรมทวนถามผลทุกครั้ง ควรทำ 2-3 ครั้ง

3. ให้แต่ละกลุ่มหยิบอุปกรณ์ที่ทีมงานเตรียมไว้

- ทำความรู้จักเพื่อนในกลุ่ม
- สมาชิกเลือกหัวหน้ากลุ่ม และร่วมกันแต่งตั้งหัวหน้าชั้นพร้อมเลขานุการ
- ตั้งชื่อกลุ่มและคิดสโลแกนภายใต้เงื่อนไขเชิงบวกที่กำหนด (เขียนลงในกระดาษแผ่นใหญ่ Flip Chart ของกลุ่ม) พร้อมทำประกอบ

- สร้างข้อตกลงกติกา มารยาทในการอยู่ร่วมกัน โดยระบุเป็นสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรทำจากผู้เข้าร่วมด้วยตัวเอง (เขียนลงในกระดาษแผ่นใหญ่ Flip Chart ของกลุ่ม)

4. แต่ละกลุ่มนำเสนอ โดยสมาชิกกลุ่มเสนอร่วมกัน



ภาพบรรยากาศ Workshop

Tips

- หลังจากมอบหมายกิจกรรม ควรให้ผู้เข้าร่วมทวนซ้ำคำสั่งเสมอ
- เมื่อตั้งกติกาในกิจกรรมแต่ละครั้งให้ยึดมั่น และควบคุมให้เป็นไปตามข้อตกลงอย่างเคร่งครัด
- คอยกระตุ้นเตือนผู้เข้าร่วมระหว่างทำกิจกรรมด้วยท่าที และวาจาที่เน้นความสนุกสนานเพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ผ่อนคลายซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น
- เมื่อผู้เข้าร่วมต้องตั้งเป้าหมายหรือสร้างผลลัพธ์จากกิจกรรม ควรย้ำเรื่องการคิดเชิงบวก และการสร้างความสุขเสมอ
- เมื่อทำได้ดี และถูกต้องควรได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมกิจกรรม เช่น ได้รับเสียงปรบมือ หรือคำชม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ



ภาพบรรยากาศการเตรียมความพร้อมเข้าสู่โหมดกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4 กระบวนการเรียนรู้ (1)

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้ และทำความเข้าใจในหลักการของ Happy 8 และ Happinometer ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำเวิร์คช็อป กิจกรรมระดมสมองและเกมส์ ที่เน้นการ Show และ Share เพื่อดึงศักยภาพ และพลังความสามารถของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาถ่ายทอดต่อในเชิงบวกภายใต้เงื่อนไข และเวลาที่กำหนด

สิ่งที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับ

1. องค์กรความรู้
2. ทักษะ
3. ทักษะคิดเชิงบวก
4. กระบวนการในการทำงาน

ข้อตกลงในการเรียนรู้

- คิดเชิงบวกเสมอ
- พร้อมรับฟังเปลี่ยนแปลงตัวเอง
- ไม่มีข้ออ้าง
- ทำงานภายในเวลาที่กำหนด และทรัพยากรที่กำหนด
- ไม่มีผิดและถูก ให้แสดงความคิดเห็นเสมอ
- ต้องตั้งใจฟังอย่างลึกซึ้ง
- ยอมรับในความแตกต่าง
- สะท้อนอย่างตรงไปตรงมา
- ให้อภัยกันและกัน

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เรียนรู้เรื่อง Happy 8 และ Happinometer ด้วยคลิปวิดีโอ ของ สสส.

2. วิทยากรสรุปสาระสำคัญ

3. จับกลุ่มผู้เข้าร่วมตามความสมัครใจ และทดลองทำแบบทดสอบ Happinometer ในนามของบริษัท (กลุ่ม) มีสมาชิกกลุ่มเป็นพนักงานใน บริษัท โดยวิทยากรคอยอธิบายวิธีการทำพร้อมสาธิตการประเมินคำตอบ ตรวจสอบความเข้าใจของแต่ละกลุ่มระหว่างทำ

4. ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการทำแบบสอบถามของบริษัท (กลุ่ม) ด้วยกราฟแท่งลงในกระดานแผ่นใหญ่ (Flip Chart) ประเมินผลโดย เลือกด้านที่มีผลต่ำที่สุด 3 ด้าน และร่วมกันคิดกิจกรรมเพื่อ “ลดทุกข์ สร้าง สุข” ในด้านนั้นๆ พร้อมเหตุผล ด้านละ 1 กิจกรรม

5. ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานโดยให้ผู้เข้าร่วมที่เหลือผลัดกัน แสดงความคิดเห็นหรือคำแนะนำ และประเมินผลงานกันเองด้วยการ Benchmarking ในด้านการนำเสนอและความเป็นทีมเวิร์ค

6. วิทยากรให้ข้อคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านประสิทธิภาพการ เข้าร่วมกิจกรรม

7. วิทยากรมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ในแต่ละช่วง โดยให้สร้างสรรค์วิธีการและแบ่งงานกันทำด้วยตนเอง



ภาพUSSยาคาศ Workshop

สรุปสาระสำคัญ

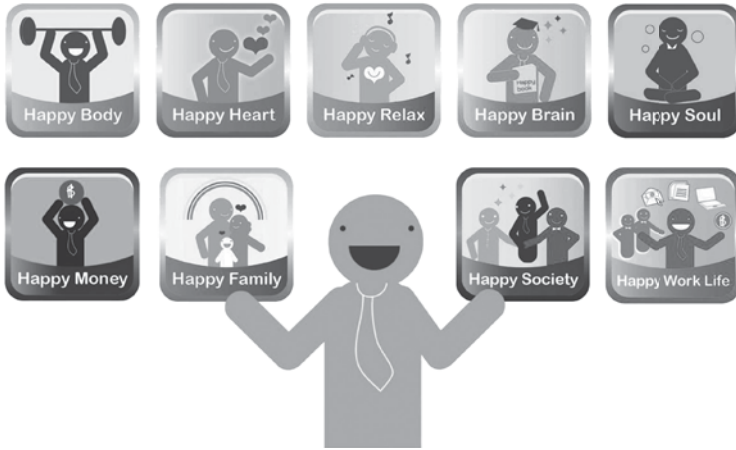
Happinometer

คนเราอยากทำงานอย่างมีความสุขเพราะเราใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน แต่กลับมีปัจจัยเรื่องของความทุกข์มากมายที่ทำให้คนไม่มีความสุขในการทำงานทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องในที่ทำงานเมื่อต้องเจอปัญหาซ้ำๆ เรื้อรัง และแก้ไขไม่ได้คนก็จะไม่มีความสุขในการทำงาน และทำให้ผลรวมในการทำงานขององค์กรต่ำลง เพราะคนคือตัวขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกระดับชั้นต้องการ

เพื่อให้สามารถแก้ปัญหา (สาเหตุของความทุกข์) ได้อย่างตรงจุดและเป็นระบบ องค์กรสามารถตรวจวัดปัจจัยของความทุกข์เหล่านี้ได้ด้วยแบบสอบถาม Happinometer ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินระดับบุคคล เหมือนกับการที่หมอตตรวจร่างกายอย่างละเอียดเพื่อหาสาเหตุของการเกิดโรค วินิจฉัยจุดที่เกิดโรค ระดับความรุนแรง และสั่งจ่ายยาหรือโปรแกรมจัดการสุขภาพชีวิต และความสุขที่ออกแบบให้รับกับวัฒนธรรมแต่ละองค์กรด้วยคนในองค์กรเอง และเมื่อนำไปใช้ควรจะมีการสอบวัดผลเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาได้รับแก้ไขจริง

Happy 8 Menu

กล่องแห่งความสุข 8 ประการ เป็นเครื่องมือเป็นการสร้างกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาวะ 4 ด้าน (กาย ใจ สังคม สติปัญญา) ทั้งในมุมของการอยู่ร่วมกันเป็นส่วนรวมในองค์กรและสังคม สร้างความเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิภาพ และเรื่องส่วนบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถ การใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้เกิดความเจริญก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้น



Happy 8 Menu

Tips

- ควรใช้สื่อต่างๆ เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และช่วยสอนเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างกระชับ และมีประสิทธิภาพ
- ควรแยกผู้เข้าร่วมที่มาจากองค์กรเดียวกันให้อยู่คนละกลุ่ม เพื่อให้สามารถเปิดใจประเมินได้อย่างเต็มที่
- วิทยากรและทีมงานควรให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ รวมถึงอธิบายเพิ่มเติมหน้าห้องเมื่อพบปัญหาหรือข้อคำถามที่น่าสนใจเพื่อให้รับรู้ร่วมกัน
- เมื่อจบกิจกรรมแต่ละขั้นตอนควรมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมสรุปความรู้ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยวิทยากรพึงทำเช่นเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 5

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นธีม เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์สั้นทนาการต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

Tips

ควรเลือกเกมส์ที่ต้องเล่นเป็นหมู่คณะ คือเล่นได้ทุกคนร่วมกันหรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วแข่งขันแบบทีม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การตั้งศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในภาพรวม และการวางแผนเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ภายในเวลา และกติกาของผู้นำเกมส์



ภาพบรรยากาศกิจกรรม Community Theme “เด็กน้อย”

ขั้นตอนที่ 6 กิจกรรมกายบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อยืดเหยียดร่างกาย กระตุ้นการทำงานของระบบต่างๆ ผีอกสมาธิ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถวมีระยะสองช่วงแขนต่อคนทำท่ากายบริหารตามคลิปประกอบ โดยมีผู้นำในการทำกายบริหาร (วิทยากร) อยู่ด้านหน้า

Tips

วิทยากรฝึกฝนท่าทางต่างๆ ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถนำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง



ภาพบรรยากาศกิจกรรมยืดเหยียด

ขั้นตอนที่ 7

กระบวนการเรียนรู้ (2)

วัตถุประสงค์

เรียนรู้การใช้เครื่องมือ MapHR เพื่อประเมินในระดับองค์กรของบุคลากรระดับบริหาร

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งตามกลุ่มบริษัทที่ตั้งไว้ในกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ (1) เพื่อความต่อเนื่อง

2. ให้ผู้เข้าร่วมลองประเมินในฐานะผู้บริหารองค์กรว่า “คนในองค์กรจะมีความสุขจากเรื่องอะไรได้บ้าง?” โดยให้แต่ละกลุ่ม (บริษัท) หัวใจและเขียนคำตอบในนามของกลุ่ม พร้อมนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น

3. ผู้เข้าร่วมทดลองทำแบบทดสอบประเมินด้วย MapHR ทั้ง 5 มิติ พร้อมประเมินคะแนนที่ได้รับและทำกราฟแท่งเพื่อนำเสนอผลการประเมินโดยวิทยากรคอยตรวจสอบความเข้าใจ และตอบข้อสงสัย

4. ผู้เข้าร่วมพิจารณาเลือกมิติที่จะแก้ไข 3 อันดับแรก โดยอาจเลือกจากมิติที่ต่ำที่สุดหรือมิติที่สามารถแก้ไขได้ก่อนมาเพื่อเริ่มดำเนินการ โดยพิจารณาจากสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติจากข้อเท็จจริงในการตอบคำถามรายชื่อ

5. ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มระดมสมองเพื่อสร้างกิจกรรมสร้างสุข โดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่พบในการประเมิน ตั้งชื่อที่เชิญชวนให้คนเข้าร่วมระบุดวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมนั้น และระบุความสุขที่ต้องการสร้างโดยเลือกให้สอดคล้องจากผลการประเมินด้วย Happinometer จากกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ (1)

6. ทุกกลุ่มนำเสนอผลงาน พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

7. วิทยากรสรุปองค์ความรู้และให้ข้อเสนอแนะ

สรุปสาระสำคัญ

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุขส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย-สุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กรความสุขของคนวัดตามองค์ประกอบของ Happy 8 ด้วยเครื่องมือ Hapinometer ส่วนความสุขขององค์กรก็มาจากการที่คนในองค์กรมีความสุข เช่น คนในองค์กรมีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่านิยมในองค์กรที่ดี ได้รับการส่งเสริมศักยภาพอย่างเหมาะสม ครอบครัวมีความสุข เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของพนักงานและผู้บริหารย่อมมีวิธีคิดที่แตกต่างกัน คนทำงานสร้างสุขจึงมีหน้าที่หาเส้นตรงกลางที่สมดุล และตอบโจทย์ความต้องการระหว่างทั้งสองฝ่าย และการใช้เครื่องมือตรวจสอบสถานะองค์กร ต้องทำด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้สามารถหาข้อเท็จจริงเห็นข้อบกพร่องได้อย่างตรงจุด

องค์กรสุขภาพ คือ การให้ความสำคัญกับคนในองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันให้เป็นองค์กรที่มีความสุข คนในองค์กรมีความพร้อม มีคุณค่า เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์ กลายเป็น Happy Workplace ซึ่งสร้างผลผลิตและกำไรให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

สมดุลความสุขขององค์กรสามารถวัดได้ด้วย MapHR 5 มิติ ได้แก่ ความสุขด้านการบริหารจัดการ (Management) ความสุขด้านบรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere & Environment) ความสุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process) ความสุขจากสุขภาพกาย-ใจ (Health) และความสุขจากผลลัพธ์ขององค์กร (Result) ค่าดัชนีที่สูง หมายถึง ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่ดีซึ่งช่วยสร้างความสุขในองค์กร นอกจากนี้ MapHR ยังช่วยเป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กรในการลดทุกข์ขององค์กรสู่การสร้างจุดเปลี่ยนที่ไม่ได้มุ่งเพียงผลกำไรแต่มุ่งสร้างความสุขทั่วทั้งองค์กร สร้างความประทับใจ นำอยู่น่าทำงานให้คนในองค์กรอย่างยั่งยืน

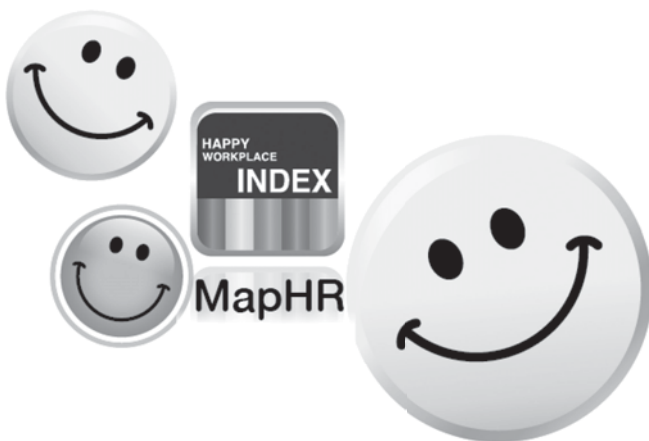
บางครั้งการทำงานสร้างสุขอาจไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง การมีตัวกลางในการประสานงานส่วนต่างๆ และคอยให้คำแนะนำเพื่อให้ทั้งองค์กรมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกันจึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นซึ่งถือเป็นช่วงที่ยากแต่สิ่งที่ยากยิ่งกว่าคือการทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



ภาพบรรยากาศการทํากิจกรรม

Tips

1. ควรใช้เอกสารประกอบเพื่อช่วยในการอธิบายขั้นตอนในการทำแบบประเมิน
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้และทดลองลงมือทำด้วยตนเอง โดยมีวิทยากรให้ความช่วยเหลือ
3. ให้โอกาสผู้เข้าสอบถามข้อสงสัย โดยให้กลุ่ม (บริษัท) อื่นๆ รับฟังด้วย เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน



โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน
องค์การสุขภาวะอย่างบูรณาการ
ต่อเนื่องและยั่งยืน
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ
สร้างสุข “กระจายความสุขสู่สังคม”
ครั้งที่ 2

“กระชับสร้างสุข ลดปัจจัยเสี่ยง เลี้ยงความสุขเปล่า”

วันที่ 23-24 มีนาคม 2561

ณ เรนเดียร์ปาร์ค รีสอร์ท จังหวัดนครนายก

วิทยากร

คุณวนิดา มีสีพ่อง (SHARE หนุ่ย) คุณศมานนท์ สิงหนิก (SHARE เนส)

ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ขั้นตอนที่ 1

เกริ่นนำ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกตिका และมารยาทตลอดกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และรูปแบบกิจกรรม
- สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่และทีมวิทยากร การฟังเมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น
- แจ่งกำหนดการตลอดกิจกรรม
- แจ่งขั้นตอนการประเมินกิจกรรม การเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์กลาง (Line กลุ่ม)

Tips

- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการเปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ
- Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตาม สอบถาม แบ่งปันข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน
- www.menti.com สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงได้ด้วยโทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตใช้ในการทำแบบสอบถามในกลุ่มผู้เข้าร่วมซึ่งจะแสดงผลลัพธ์ออกมาในทันทีที่กลุ่มทำเสร็จทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมสามารถปรับรูปแบบกิจกรรมหรือติดตามข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้ในทันที



ภาพบรรยากาศกิจกรรมเกริ่นนำโดยวิทยากร

ขั้นตอนที่ 2

แนะนำทีมงาน และผู้เข้าร่วมกิจกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อทำความรู้จักสมาชิกในกลุ่ม และทีมงานสร้างความเป็นกันเอง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- แนะนำกลุ่มวิทยากรจากมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และนำกิจกรรมต่างๆ
- แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อนทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวก และดูแลความเรียบร้อย

Tips

ควรใช้ชื่อเล่นเพื่อให้รู้สึกเป็นกันเอง และผ่อนคลายไม่เครียด



ภาพบรรยากาศกิจกรรมการทำความรู้จักกัน

ขั้นตอนที่ 3

ละลายพฤติกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อละลายพฤติกรรมเปิดใจรับการเรียนรู้ ด้วยการสร้างความคิดร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ มีน้ำใจ ภายในเวลาจำกัด

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เริ่มต้นด้วยการปรับทัศนคติโดยการทำควมรู้จักกันให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการให้จดจำชื่อเพื่อน ประวัติของเพื่อนให้ได้มากที่สุด
2. เล่นเกมส์สันตนาการเป็นทีมเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย ปล่อยวางทุกอย่าง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันตลอดระยะเวลา 2 วัน 1 คืน



ภาพบรรยากาศการละลายพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 4

กระบวนการเรียนรู้ (1)

การลดละเลิกปัจจัยเสี่ยงในองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้วิถีชีวิตต่างๆ ในองค์กร และแนวทางในการลดละเลิก ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมกลุ่มและเกมส์

กระบวนการเรียนรู้

1. เรียนรู้วิถีชีวิตใหม่ๆ ผ่านกิจกรรมฝึกทักษะความคิด และเซารปัญญา เพื่อสร้างทักษะการแสวงหาโอกาส การวางแผนและลงมือปฏิบัติ ภายใต้กฎกติกาที่กำหนดซึ่งสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้

ประเด็นการเรียนรู้ : จงเป็นนักแสวงหาโอกาส เพราะภายใต้กติกาในการทำงานต่างๆ ย่อมมีสิ่งทำได้และทำไม่ได้ หากเปิดใจมองให้กว้าง เหนือกว่าข้อจำกัดก็คือช่องว่างเล็กๆ ที่เรียกว่า “โอกาส” ซึ่งเราสามารถ ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน และสร้างความสำเร็จได้

2. เรียนรู้การสร้างมนุษยสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมจับคู่ทำความรู้จักเพื่อนใหม่ ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อฝึกความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม

ประเด็นการเรียนรู้ : สิ่งที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้นเสมอ เมื่อต้องไปทำงานร่วมกับผู้ที่มีแอลกอฮอล์ในองค์กร ทีมงานไม่สามารถรู้จักภูมิหลังหรือประวัติของคนทุกคนได้ การจะทำให้ทั้งสองฝ่ายไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงต้องทำความรู้จักกันโดยเริ่มจากการทำความรู้จักตัวเองก่อน

3. กิจกรรมทำความรู้จักตนเองโดยการเขียนใหม่ไลน์ชีวิต จับกลุ่มแลกเปลี่ยนเรื่องราวของตัวเอง และผลัดกันเล่าเรื่องราวของคนอื่น

ประเด็นการเรียนรู้ : ทบทวนและทำความรู้จักตัวเองในแง่มุมต่างๆ ในอดีตทำความรู้จักเพื่อนร่วมกิจกรรม ด้วยการเปิดใจในการเล่า และรับฟัง เช่นเดียวกับในการทำงานซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกับคนหมู่มากเป็นไปอย่างราบรื่น

4. กิจกรรมตอบคำถามตามฐานโดยแบ่งทีมให้แต่ละทีมฝึกการบริหารจัดการให้สามารถทำได้สำเร็จภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

ประเด็นการเรียนรู้ : การปรับทัศนคติต่องานที่ยากลำบาก และการฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. กิจกรรมแสดงท่าทางเลียนแบบบุคคลในอายุ เพศ และอาชีพต่างๆ โดยให้จินตนาการถึงบุคคลแบบต่างๆ ตามที่กำหนด และแสดงออกผ่านทางท่าทาง

ประเด็นการเรียนรู้ : สร้างความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. กิจกรรมจับกลุ่มแสดงบทบาทสมมุติ ประกอบด้วย ผู้ติดเหล้า ผู้ที่ซักชวนให้เลิกเหล้า และผู้ที่ซักชวนให้ไม่เลิกเหล้าให้ในกลุ่มพูดคุยกันเพื่อ

ชักจูงให้ผู้ติดเหล้าค่อยตาม สลับบทบาทกันจนครบทุกคน แล้วอภิปรายผลลัพธ์ของการพูดคุย พร้อมสรุปแนวทางในการชักชวนคนในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมลดปัจจัยเสี่ยงและนำเสนอ

ประเด็นการเรียนรู้ : สร้างความตระหนักถึงวิถีคิด และความเข้าใจในบทบาทต่างๆ เพื่อหาหนทางในการชักชวนให้เกิดการลดละเลิกอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านเหตุผล และวิธีการ

7. กิจกรรมเขียนโครงการต้นแบบเพื่อสร้างกิจกรรมที่มุ่งสู่การลดละเลิกปัจจัยเสี่ยง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับกลุ่ม และระดมสมองเพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมตามความเห็นของกลุ่ม ประกอบด้วย ชื่อโครงการ ความเป็นมา ประเด็นที่มุ่งเน้น แผนปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัด กิจกรรม ทรัพยากรและงบประมาณ และการติดตามประเมินผล

ประเด็นการเรียนรู้ : สร้างการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

สรุปสาระสำคัญ

ให้ความรู้โดยตัวแทนจากสำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า (Stop Drink Network) ซึ่งมีหน้าที่ในการรณรงค์ให้ประชาชนเห็นถึงโทษภัยของการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อนำไปสู่การลด ละ เลิกในที่สุด เป็นการบรรยายสลับกับการทำแบบสอบถามสั้นๆ เพื่อสร้างความตระหนักถึง

ระดับการเสพติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ คนไทยดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เยอะที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ของอาเซียน เป็นอันดับที่ 3 ของเอเชีย (รองจาก เกาหลีและญี่ปุ่น) และเป็นอันดับที่ 40 ของโลกโดยมีค่าใช้จ่ายในการดื่มเฉลี่ย 300 บาท/คน/ครั้ง

แอลกอฮอล์เป็นสารเคมีที่ดูดซึมเข้าสู่เส้นเลือดได้ง่ายที่สุด โดยมีอัตราการย่อยสลายอยู่ที่ 15 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ (เปียร์ครึ่งกระป๋อง) ใช้เวลา 1 ชั่วโมง ในสตรีมีครรภ์จะส่งผลให้มีความผิดปกติต่อทารกในด้านสมอง โพรงงมูก หรือหัวใจได้ ผู้ดื่มแอลกอฮอล์ควรสร้างภูมิคุ้มกันสำหรับเด็ก และเยาวชนในครอบครัวด้วยการไม่ดื่มให้เห็นจนเป็นปกติเพื่อป้องกันการลอกเลียนแบบ การดื่มแอลกอฮอล์ส่งผลให้ดับทำงานหนักจากการกำจัดของเสียที่เพิ่มขึ้นแต่เมื่อมีไขมันสะสมเนื่องจากดับทำงานเพื่อกำจัดของเสียไม่ได้เต็มที่อาจส่งผลให้เป็นมะเร็งในตับ ผู้ดื่มอาจมีอาการท้องมาน คือ ท้องบวมแน่นตลอดเวลาทำให้ต้องเจาะท้องเพื่อระบายน้ำทุก 9 ชั่วโมง อาจมีอาการโรคผิวหนัง เช่น สก๊าดเงิน ด้วย การดื่มแอลกอฮอล์อย่างถูกวิธี คือ สามารถดื่มได้ไม่เกินวันละ 2 ฝา หรือ 30 ซีซี. และดื่มไม่เกิน 5 วัน ต่อสัปดาห์ หากทำได้เช่นนี้จะทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้นไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และมีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น

พรบ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ประกาศใช้เมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2551 ควบคุมสถานที่ในการดื่ม และจำหน่าย วันเวลาขาย อายุผู้ซื้อ และ แนวทางการทำตลาดของผู้จำหน่าย เช่น การลดแลกแจกแถม เป็นต้น มีการระบุโทษที่ชัดเจน โดยโรงงานอุตสาหกรรมเป็นหนึ่งในสถานที่ต้องห้าม ในการดื่มแอลกอฮอล์ตาม พรบ. ฉะนั้น คนมักเข้าใจว่าการดื่มแอลกอฮอล์ เป็นเรื่องปกติหน้าที่ของทีมนรณรงค์ คือ การปรับทัศนคติเหล่านี้ซึ่งเป็นปัจจัย เสี่ยงต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของพนักงานในองค์กร ด้วยทักษะในการทำงาน และความเข้าใจในบริบทของผู้ที่ติดแอลกอฮอล์ ปัจจัยเสี่ยงต่อการ ทำงานในองค์กร ได้แก่ เหล้า บุหรี่ ยาเสพติด และการพนันเสี่ยงดวงต่างๆ



การเขียนโครงการเพื่อลดละเลิกปัจจัยเสี่ยง

1. การสำรวจสถานการณ์ขององค์กรด้วยแบบสอบถาม โดยให้พนักงานในองค์กรทำรายบุคคล เพื่อจัดกลุ่มเสี่ยงในระดับต่างๆ และระบุจำนวนกลุ่มเสี่ยง
2. สำรวจพฤติกรรมของกลุ่มเสี่ยงด้วยการสังเกต หาแหล่งมั่วสุม และเวลาที่พนักงานมักใช้ในการเข้าสู่กิจกรรมเสี่ยง เช่น สถานที่กินเหล้า เป็นต้น
3. หาสาเหตุของการเข้าสู่กิจกรรมเสี่ยง เช่น ความเครียด ความกดดัน จากการทำงาน ฯลฯ
4. สำรวจความต้องการของคนในองค์กรด้วยแบบสอบถาม เพื่อหาความต้องการในชีวิตของพนักงาน เช่น สุขภาพ คุณภาพชีวิต การศึกษา ฯลฯ
5. สร้างสรรค์แผนการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และมุ่งสู่การลดปัจจัยเสี่ยง
6. กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ เช่น ผลการตรวจสุขภาพดีสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการงดแอลกอฮอล์ เป็นต้น
7. สร้างทีมดำเนินงานที่มีบทบาทชัดเจนเพื่อความต่อเนื่องเข้มแข็งในการทำงาน

8. กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ในองค์กรโดยเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ผ่านกระบวนการประชาสัมพันธ์และสื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ตรงจุด น่าติดตาม เสริมด้วยองค์ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเสี่ยงต่างๆ

9. สร้างความน่าสนใจในกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อดึงดูดให้เข้าร่วมโครงการ เช่น การสร้างไอดอลในการเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม สร้างภาพเป้าหมายที่ชัดเจน ทดลองสาธิตให้เห็นเป็นต้นแบบ

10. สร้างกิจกรรมทดแทนกิจกรรมเสี่ยงในช่วงเวลา และสถานที่ที่เข้าสู่กิจกรรมเสี่ยง เช่น กิจกรรมชมรมที่สร้างความผ่อนคลาย และความสุข หรือส่งเสริมสุขภาพ

11. ขยายผลสู่บุคคลรอบข้างของกลุ่มเป้าหมาย สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน สร้างความอยากเข้าสู่ภาวะที่ดี ห่างไกลปัจจัยเสี่ยงเพื่อสร้างเครือข่ายกลุ่มผู้สนับสนุน และลดกลุ่มผู้ขัดขวางความสำเร็จ

12. สร้างจิตอาสา และกิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจ เช่น การให้รางวัล เพื่อผลักดันให้เกิดการขยายผลโดยตัวพนักงานเองในวงกว้าง

13. สร้างนโยบายที่ดีในองค์กร เช่น การงดแจกเหล้าในช่วงเทศกาล หรือสร้างกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ

14. ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ยั่งยืน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

วางเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการทำงาน และหาตัวช่วยที่จะผลักดันไปสู่ความสำเร็จ



ภาพUSSยากศกิจกสส

ขั้นตอนที่ 5

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ COMMUNITY

วัตถุประสงค์

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นธิม เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์สนทนาการต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

Tips

ทุกคนต่างให้ความสนใจกับการร่วมทำกิจกรรมนี้ เพราะมันเหมือนได้ทำในสิ่งที่ตัวเองอยากเป็น อยากมี อยากได้ ด้วยความเป็นตัวตนของตัวเอง มันเลยส่งผลให้กิจกรรมครีเอทีฟสนุกสนานชอบกิจกรรมแบบนี้และต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่าอยากมาอีก



ภาพบรรยากาศกิจกรรม Community

ขั้นตอนที่ 6

กระบวนการเรียนรู้ (2)

การจัดการประสิทธิภาพในองค์กรด้วยแนวคิดแบบ

Lean Manufacturer

วัตถุประสงค์

- เพื่อเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้

1. เรียนรู้ทฤษฎีเรื่อง Lean
2. ทดลองจับกลุ่มทำงานในรูปแบบบริษัทพร้อมตั้งชื่อ
3. กิจกรรมบทบาทสมมุติโดยให้ตัวแทนทีมงานเป็นเสมือนลูกค้าเข้ามาทำการสั่งซื้อสินค้า แต่ละบริษัทมีหน้าที่บริหารจัดการคนในกลุ่มให้มีตำแหน่งต่างๆ ทำงานร่วมกันเพื่อผลิตสินค้าให้ได้ตามตัวอย่างภายในเวลาที่กำหนด ทำการคำนวณค่าใช้จ่าย เช่น ต้นทุน ค่าแรง ค่าปรับของเสีย ราคาสินค้า ตามที่กำหนด
4. แต่ละบริษัทนำเสนอปัญหาที่พบในกระบวนการผลิต
5. เรียนรู้เรื่อง 8 Waste พร้อมชมคลิปวิดีโอเป็นโจทย์ในการวิเคราะห์และทำกิจกรรมกลุ่มหาความสูญเปล่าที่เกิดขึ้น
6. แต่ละกลุ่มวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขพร้อมนำเสนอแนวทางของกลุ่มตามหลัก Downtime
7. แต่ละกลุ่มประชุมบริษัทอีกครั้ง โดยใช้หลัก Downtime ปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยอิสระ และทดลองกระบวนการอีกครั้ง พร้อมนำเสนอแนวทางที่ใช้ในการปรับปรุง และสิ่งที่ค้นพบจากการทำงาน
8. วิทยากรสรุปองค์ความรู้ และให้ข้อเสนอแนะ

สรุปสาระสำคัญ

Lean คือ แนวคิดการจัดการในองค์กรเพื่อให้มีความกระชับพอดี และมีสมดุลในการทำงาน โดยมีเครื่องมือช่วยในการชีวิตเพื่อระบุ และแก้ปัญหา

Waste หรือความสูญเปล่า (Muda) คือ การกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อสินค้า และบริการ

ความสูญเปล่า 8 ประการ ได้แก่

D = Defect หรือของเสีย / งานซ่อม / งานทำซ้ำ

O = Over Production หรือผลิตมากเกินไป

W = Wait หรือการรอคอย

N = None Utilization หรือความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่ถูกนำมาใช้

T = Transportation หรือการขนส่งเคลื่อนย้าย

I = Inventory หรือสินค้าคงคลัง

M = Motion หรือกระบวนการทำงาน

E = Extra Process หรือกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็น

Tips

1. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ และวิเคราะห์จะช่วยสร้างความเข้าใจเชิงลึกได้มากกว่าการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

2. ใช้ภาพและสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะช่วยสร้างความเข้าใจได้จากการเห็นเชิงประจักษ์



ภาพUSSยาคาศ Workshop

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน องค์การสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างสุข “กระจายความสุขสู่สังคม” ครั้งที่ 3

“เงินทองต้องวางแผน เคล็ด(ไม่)ลับการเพิ่มผลผลิต”

วันที่ 1-2 มิถุนายน 2561

ณ โรงแรม พูราม่า เอ็กคลูซีฟ แชนดารา จังหวัดเพชรบุรี

วิทยากร

คุณวนิดา มีสีม่วง (SHARE หนุ่ย) คุณศมานนท์ สิงหนิก (SHARE แอส)
ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ขั้นตอนที่ 1

เกริ่นนำและเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ ให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกตिकाและมารยาทตลอดกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

- ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และรูปแบบกิจกรรม
- สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่ และทีมวิทยากร การฟังเมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น
- แจ่งกำหนดการตลอดกิจกรรม
- แจ่งขั้นตอนการประเมินกิจกรรมการเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์ (Line กลุ่ม)

Tips

ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการเปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ

- Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตาม สอบถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน

- www.menti.com สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงได้ด้วยโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ต ใช้ในการทำแบบสอบถามในกลุ่มผู้เข้าร่วมซึ่งจะแสดงผลลัพธ์ออกมาในทันทีที่กลุ่มทำเสร็จทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมสามารถปรับรูปแบบกิจกรรมหรือติดตามข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้ในทันที



ภาพ USS ยากาศศึกษา กิจกรรรม

ขั้นตอนที่ 2

แนะนำทีมงาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อทำความรู้จักสมาชิกในกลุ่มและทีมงาน สร้างความเป็นกันเอง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- แนะนำกลุ่มวิทยากร จากมูลนิธิฯ (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และนำกิจกรรมต่างๆ
- แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อน ทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกและดูแลความเรียบร้อย

Tips

ควรใช้ชื่อเล่นเพื่อให้รู้สึกเป็นกันเองและผ่อนคลาย ไม่เครียด



ภาพบรรยากาศการแนะนำตัวของทีม Facilitator

ขั้นตอนที่ 3

ละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมกลุ่ม

วัตถุประสงค์

- เพื่อละลายพฤติกรรม เปิดใจรับการเรียนรู้ ฝึกสมาธิ และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ และมีน้ำใจ ภายในเวลาจำกัด

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เริ่มต้นด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมสนทนาการเป็นเครื่องมือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำความรู้จักกันอย่างทั่วถึง

2. ให้ผู้เข้าร่วมแยกกับเพื่อนที่มาจากองค์กรเดียวกัน โดยให้ทุกคนสละที่นั่งจนคละกันทั่วเริ่มกิจกรรมแนะนำตัวโดยให้แนะนำชื่อตัวเองพร้อมต่อท้ายด้วยคำคล้องจองเป็นริมต่างๆ (เช่น ของฝาก อาหาร หรือชื่อจังหวัด) และวนไปเรื่อยๆ จนครบรอบวงโดยไม่ให้ซ้ำกัน หากซ้ำให้มีการทำโทษเล็กน้อย

3. จับกลุ่มแบบสุ่ม เช่น จับกลุ่มตามเดือนเกิด วันเกิด นับเลขตามจำนวนกลุ่ม เป็นต้น จากนั้นให้ทำความรู้จักเพื่อนในกลุ่มภายในเวลาที่กำหนดโดยระบุรายละเอียดที่ต้องการไม่ต่ำกว่า 3 อย่าง หลังจากนั้นผู้นำกิจกรรมทวนถามผลทุกครั้ง ควรทำ 2-3 ครั้ง

4. ให้แต่ละกลุ่มหยิบอุปกรณ์ที่ทีมงานเตรียมไว้

- ทำความรู้จักเพื่อนในกลุ่ม

- สร้างข้อตกลง กติการายาทในการอยู่ร่วมกันโดยระบุเป็นสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรทำจากผู้เข้าร่วมด้วยตัวเอง (เขียนลงในกระดาษ Flip Chart ของกลุ่ม)

5. แต่ละกลุ่มนำเสนอ โดยสมาชิกกลุ่มเสนอร่วมกัน

Tips

- หลังจากมอบหมายกิจกรรมควรให้ผู้เข้าร่วมทวนซ้ำคำสั่งเสมอ

- เมื่อตั้งกติกาในกิจกรรมแต่ละครั้งควรให้ยึดมั่น และควบคุมให้เป็นไปตามข้อตกลงไม่หะหลวม

- คอยกระตุ้นเตือนผู้เข้าร่วมระหว่างทำกิจกรรมด้วยท่าที และวาจา สนุกสนานเพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ผ่อนคลายจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น

- เมื่อผู้เข้าร่วมต้องตั้งเป้าหมายหรือสร้างผลลัพธ์จากกิจกรรม ควรย้ำเรื่องการคิดเชิงบวก และการสร้างความสุขเสมอ
- เมื่อทำได้ดี และถูกต้องควรได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมกิจกรรม เช่น ได้รับเสียงปรบมือ หรือคำชมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4

กระบวนการเรียนรู้ (1)

โดย ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน (ศคง)

ธนาคารแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์

- เพื่อเรียนรู้ และทำความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการหนี้ และการวางแผนการเงิน

สิ่งที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับ

องค์ความรู้ / ทักษะ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการหนี้สินโดยให้แลกเปลี่ยนไอเดียเรื่องนิสัยการใช้เงินของคนไทย
2. ทำกิจกรรมร่วมผ่านเกมส์การเงินโดยให้โจทย์สถานการณ์สมมุติ และให้ผู้เข้าร่วมช่วยตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อบริหารการเงินของตัวเอง

ละครในสถานการณ์ต่างๆ จนได้ผลลัพธ์ทางการเงินของแต่ละคน เช่น การบันทึกรายรับรายจ่าย การใส่ภาระหนี้ การทดลองคิดอัตราดอกเบี้ยแบบต่างๆ เป็นต้น

3. สรุปลองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สรุปลสาระสำคัญ

การบริหารจัดการหนี้

เงิน คือ สิ่งที่เราใช้แลกเปลี่ยนซื้อสินค้า และสร้างความมั่งคั่งเพื่อไว้ใช้หลังจากไม่ได้ทำงานแล้วจากงานวิจัยเรื่องความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมทางการเงินของคนไทย พบว่าในหนึ่งรอบปีจะมีอย่างน้อย 1 ครั้ง ที่คนจะมีเงินไม่พอใช้อย่างน้อย 1 เดือน และมักแก้ปัญหาด้วยเงินกู้ และมีสถิติเรื่องขาดแคลนเงินสำรองสูงที่สุดในบรรดาประเทศที่ทำการสำรวจ

นิสัยการใช้เงินของคนไทยจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- ซื้อสิ่งที่อยากได้ก่อนสิ่งที่จำเป็น
- ใช้เงินล่วงหน้าแล้วค่อยคิดหาวิธีใช้หนี้
- ไม่ทำบัญชีใช้จ่าย
- เสียเงินน้อยเสียยากเสียมากเสียง่าย
- ใช้เงินเกินฐานะ
- ชอบซื้อของลดราคา



หลักการบริหารเงิน

- ออมก่อนใช้เสมอ
- เงินออม คือรายจ่ายในอนาคตให้ลงบันทึกเป็นรายจ่าย
- หนี้ที่ดี คือ หนี้ที่สร้างรายได้หรือสร้างความมั่นคงระยะยาว เช่น หนี้เพื่อการศึกษา หนี้เพื่อการประกอบอาชีพทั้งอาชีพหลักและรอง หรือหนี้เพื่อซื้อบ้าน เป็นต้น
- หนี้ที่ไม่ดี คือ หนี้จากการสร้างความสุขสบายอย่างไม่สมเหตุผล และไม่สร้างรายได้ เช่น ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยหรือหนี้การพนันหรือเสี่ยงโชค
- ควรแยกบัญชีเงินออม และบัญชีค่าใช้จ่ายออกจากกันอย่างเด็ดขาด
- ควรเก็บเงินออมเมื่อฉุกเฉินเป็นก้อนแรกเสมอแล้วค่อยเก็บเงินออมเพื่อกรณีอื่นๆ
- ควรชำระหนี้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอโดยไม่ควรผิดนัดเกิน 3 งวด
- เรียงลำดับในการชำระหนี้โดยอาจเลือกปลดอันที่หมดเร็วที่สุดก่อน หรือจ่ายอันที่ดอกเบี้ยแพงที่สุดก่อนก็ได้

การวางแผนการเงิน

- หมั่นบันทึกรายรับรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ
- แบ่งก้อนเงินเป็น 3 ส่วน ได้แก่ หนี้สิน เงินออม และค่าใช้จ่าย
- บริหารเงินให้เหมาะสมโดยส่วนหนี้สินไม่ควรเกิน 1 ใน 3 ของรายรับ
- ควรลงทุนในกองทุนอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างผลตอบแทนสำหรับอนาคต
- ออมก่อนสบายกว่าเพราะดอกเบี้ยจะช่วยเพิ่มพูนความมั่งคั่ง
- หักวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายโดยใช้สูตร
เงินสำหรับใช้จ่าย + รายได้พิเศษ - ค่าใช้จ่ายจริง
ว่าผลลัพธ์แต่รอบนั้นคงเหลือหรือใช้เกิน
- ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปบ้างจะช่วยให้มีเงินเหลือเก็บมากขึ้น
- ทรัพย์สินไม่ได้สะท้อนสถานะหรือความมั่งคั่งที่แท้จริง

- ผลិតภัณฑ์ทางการเงินต่างๆ มีจุดเด่น ผลตอบแทน ความเสี่ยงไม่เหมือนกัน ควรเลือกเหมาะสมกับความต้องการ
- ควรตั้งเป้าหมายในการออมเสมอทั้งระยะสั้น และระยะยาว เช่น เพื่อปลดหนี้ เพื่อเกษียณ เพื่อลงทุน เพื่อตามฝัน หรือเพื่อฉุกเฉิน
- ไม่ควรค้ำประกัน



Tips

- ควรใช้สื่อต่างๆ เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างกระชับ เข้าใจง่าย และมีประสิทธิภาพ เช่น สื่อภาพ วิดีโอ หรือเกมส์
- วิทยากร และทีมงานควรให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ รวมถึงอธิบายเพิ่มเติมหน้าห้องเมื่อพบปัญหาหรือข้อคำถามที่น่าสนใจเพื่อให้รับรู้ร่วมกัน
- เมื่อจบกิจกรรมแต่ละขั้นตอนควรมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมสรุปความรู้ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยวิทยากรฟังทำเช่นเดียวกัน



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 5

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ COMMUNITY

วัตถุประสงค์

- สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสารมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นทีม (ชุดนักเรียน) เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์ันทนาการต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

Tips

ควรเลือกเกมส์ที่ต้องเล่นเป็นหมู่คณะ คือเล่นได้ทุกคนร่วมกันหรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วแข่งขันแบบทีม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การดึงศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในภาพรวม และการวางแผนเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ภายในเวลาและกติกาของผู้นำเกมส์



ภาพบรรยากาศกิจกรรม Community

ขั้นตอนที่ 6

กิจกรรมกายบริหาร

วัตถุประสงค์

- เพื่อยืดเหยียดร่างกาย กระตุ้นการทำงานของระบบต่างๆ ผีอกสมาธิ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถวมีระยะสองช่วงแขนต่อคนทำท่ากายบริหารตามคลิปประกอบ โดยมีผู้นำในการทำกายบริหาร (วิทยากร) อยู่ด้านหน้า

Tips

วิทยากรฝึกฝนท่าทางต่างๆ ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถนำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง



ภาพบรรยากาศกิจกรรมยืดเหยียด

ขั้นตอนที่ 7 กระบวนการเรียนรู้ (2)

วัตถุประสงค์

- เรียนรู้เรื่อง 5 ส.กับการเพิ่มผลผลิต

สิ่งและผู้เข้าร่วมจะได้รับ

- องค์ความรู้
- ทักษะ
- ทศนคติเชิงบวก
- กระบวนการในการทำงาน

ข้อตกลงในการเรียนรู้

- ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมทั้งกลุ่มและเดี่ยว
- ทำงานภายในเวลาที่กำหนด และทรัพยากรที่กำหนด
- เปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. จัดเก้าอี้เป็นรูปตัวยู (ไม่ใช่โต๊ะ) ผู้เข้าร่วมทุกคนหันหน้าเข้าหากันที่กลางวงเพื่อสะดวกต่อการทำกิจกรรม เน้นการปฏิบัติ คิดตาม และลงมือทำ

2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ด้วยวิธีการสุ่ม พร้อมแจกกระดาษโพสต์อิทให้แก่ทุกกลุ่ม

3. ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเขียนความเข้าใจเกี่ยวกับ 5 ส. ลงบนโพสต์อิทภายใต้คำถามว่า “5 ส. คืออะไร?” เพื่อสอบถามความเข้าใจพร้อมส่งตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน

4. แจกกระดาษ Flipchart ให้แต่ละกลุ่ม โดยให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันเขียนว่า “ทำไมต้องทำ 5 ส.?” พร้อมส่งตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน

5. แจกปากกาให้ผู้เข้าร่วมทุกคนพร้อมแจกเอกสารคนละ 1 ชุด โดยให้วางปิดไว้เพื่อรอทำพร้อมกัน แจ็งกติกาการเล่นเกมส์ และลงเวลาที่ใช้ในการเล่นเกมส์

6. วิเคราะห์หลักในการเล่นเกมส์ และการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อประเมินเรื่องการแก้ปัญหาและการเพิ่มผลผลิต (ในการเล่นเกมส์) ให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

7. เริ่มเล่นเกมส์เดิมหลายๆ ครั้ง โดยปรับเปลี่ยนเงื่อนไขหรือกติกาบางอย่างไปเรื่อยๆ เพื่อเรียนรู้การนำวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ไปปรับใช้ให้ได้ผลผลิตที่มากขึ้นในเวลาทีรวดเร็วขึ้น ภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกัน

8. ทุกกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประเมินผลของกลุ่มจากการเล่นเกมส์ในแต่ละรอบ เช่น เวลาที่เร็วหรือช้าที่สุดของแต่ละรอบ สิ่งที่ได้จากการเล่นเกมส์เขียนลงในกระดาษ Flipchart พร้อมนำเสนอ

9. วิทยากรบรรยายสั้นๆ พร้อมเปิดวิดีโอที่เกี่ยวกับการทำ 5ส. ประกอบการบรรยาย

10. ทุกกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อตอบปัญหาในหัวข้อ “ปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. มีอะไรบ้าง?” และ “จะใช้วิธีการอะไรที่จะทำให้คนในหน่วยงานของท่านทำ 5ส.?” ภายใต้เวลาที่กำหนดพร้อมนำเสนอผลงานของกลุ่ม

11. วิทยากรสรุปองค์ความรู้ และให้ข้อเสนอแนะ



ภาพบรรยากาศการทำกิจกรรม

สรุปสาระสำคัญ

“5 ส.” ประกอบด้วย “ส.สะอาด, ส.สะดวก, ส.สะอาด, ส.สร้างมาตรฐาน, และ ส.สร้างวินัย”

1. ส.สะอาด เป็นการลดความสูญเปล่า
2. ส.สะดวก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
3. ส.สะอาด การตรวจสอบความสูญเปล่า
4. ส.สร้างมาตรฐาน สร้างมาตรฐานการทำงานให้เป็นระบบ
5. ส.สร้างวินัย สร้างมาตรฐานและสร้างผู้นำ

เครื่องมือสนับสนุนประสิทธิภาพ 5 ส. ได้แก่ VCS (Visual Control System) ใช้ได้กับกระบวนการของสะอาด สะอาด สะดวก เช่น ป้ายแสดงสถานะต่างๆ บอร์ด แสดงดัชนีต่างๆ การนำเสนอผล เป็นต้น



Tips

เน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ และทดลองลงมือทำด้วยตนเอง มีการลองผิดลองถูกผ่านการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้เกิดความประสบการณ์ และการตระหนักรู้ด้วยตนเอง โดยมีวิทยากรคอยชี้แนะแนวทาง และควบคุมกระบวนการเรียนรู้อย่างถูกขั้นตอน

Reflection

1. สิ่งที่ตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงก็คือความรู้ทั้งหมดที่ได้มาที่ยังทำไม่ต่อเนื่อง ไม่สำเร็จ เราต้องทำก่อน โดยไม่ลืมว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นแรงสำคัญที่จะทำให้โครงการนี้สำเร็จ
2. ประทับใจที่เราอยู่ร่วมกันในกิจกรรม ได้ยิ้มให้กัน มีความรู้สึกดีๆ ให้แก่กันโดยไม่มียศ ไม่มีตำแหน่งใดๆ
3. ก่อนหน้านี้เป็นคนที่มีการเงินล้มเหลวมากก็เลยตัดสินใจมาฟังบรรยายครั้งนี้ ตอนนี้รู้แล้วว่าต้องกลับไปปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง
4. มาเข้าร่วมอบรมกับ SHARE มา 3 ปีแล้ว ประทับใจในวัฒนธรรมต่างๆ ที่ SHARE สร้างมันแน่นมากเจ๋งมาก
5. สิ่งที่จะนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็คือ โครงการออมก่อนเกษียณตั้งใจจะนำไปทำให้กับพนักงานได้มีชีวิตที่ดีก่อนเกษียณ และมีเงินออมอย่างปลอดภัย
6. ชอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้เห็นภาพชัดเจนจะขอนำกิจกรรมนี้ไปต่อยอดใช้ในการ Training ต่อไป และอยากขอความร่วมมือจากพี่ๆ ไปช่วยสร้างกันรับรู้ด้วยกัน
7. จะวางแผนการออมให้เป็นแบบแผนมากกว่านี้ ส่วนเรื่อง 5ส. จะเริ่มจากการทำตัวเองให้ดีกว่าก่อน แล้วค่อยนำไปเผยแพร่ให้กับคนอื่นๆ ในองค์กร
8. ชอบสังคมแห่งการแบ่งปันแบบนี้ ทั้งประสบการณ์เจ็บ การจน การเก็บเงินให้ได้ดี และหวังว่าเราจะเป็น Sharing Society แบบนี้ต่อไป



ภาพบรรยากาศการทำกิจกรรม

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ
ต่อเนื่องและยั่งยืน
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ
สร้างสุข **“กระจายความสุขสู่สังคม”**
ครั้งที่ 4

**“สุดยอดบริหารโครงการ
ปรับสมดุลชีวิตให้ดีขึ้น พุดง่ายแต่ทำยาก”**

วันที่ 30 พฤศจิกายน - 1 ธันวาคม 2561
ณ โรงแรม กรีน พาร์ค รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี

วิทยากร

คุณอังคณา ภิญโญกุล (SHARE เตย) คุณศมานนท์ สิงหนิก (SHARE เนส)
ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ขั้นตอนที่ 1

เกริ่นนำและเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ ให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกตिकाและมารยาทตลอดกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- ผู้เข้าร่วมใช้อุปกรณ์ที่เตรียมไว้จัดทำป้ายชื่อด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนด
- ให้ผู้เข้าร่วมจับกลุ่มย่อยแบบสุ่ม จากนั้นให้ทำความรู้จักเพื่อนในกลุ่มภายในเวลาและหัวข้อที่กำหนด เช่น ชื่อ บริษัท ของที่ชอบกิน เป็นต้น
- ให้แต่ละกลุ่มย่อยหยิบอุปกรณ์ที่ทีมงานเตรียมไว้ สร้างข้อตกลงกติกา มารยาทในการอยู่ร่วมกัน โดยระบุเป็นสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรทำจากผู้เข้าร่วมด้วยตัวเอง (เขียนลงในกระดาษแผ่นใหญ่ของกลุ่ม)
- แต่ละกลุ่มย่อยส่งตัวแทนมาร่วมกันรวบรวมรายการของแต่ละกลุ่มย่อยให้เป็นแผ่นเดียวกัน โดยข้อที่ซ้ำสามารถรวมกันได้ เพื่อทำเป็นสรุปของห้อง
- ตัวแทนนำเสนอข้อสรุปของกติกาในการอยู่ร่วมกันของกลุ่ม
- ทุกคนร่วมกันตั้งชื่อกลุ่มเพื่อใช้ร่วมกัน ร่วมกันเสนอชื่อแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่ม
- คิดทำประจำกลุ่มพร้อมแสดงร่วมกัน



ภาพบรรยากาศการทำกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2

แนะนำทีมงาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อทำความรู้จักสมาชิกในกลุ่มและทีมงาน สร้างความเป็นกันเอง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- แนะนำกลุ่มวิทยากร จากมูลนิธิฯ (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและนำกิจกรรมต่างๆ
- แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อน ทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกและดูแลความเรียบร้อย
- ชี้แจงกำหนดการกิจกรรม
- แจ้งขั้นตอนการประเมินกิจกรรม การเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์กลาง (Line กลุ่ม)

Tips

- ควรใช้ชื่อเล่นเพื่อให้รู้สึกเป็นกันเอง และผ่อนคลาย ไม่เครียด
- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการเปิดใจรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพบรรยากาศการแนะนำทีมวิทยากร

- Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตาม สอบถาม แบ่งปันข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน

- www.menti.com สร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงได้ด้วยโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตใช้ในการทำแบบสอบถามในกลุ่มผู้เข้าร่วมซึ่งจะแสดงผลลัพท์ออกมาในทันทีที่กลุ่มทำเสร็จ ทำให้ผู้ดำเนินกิจกรรมสามารถปรับรูปแบบกิจกรรมหรือติดตามข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นได้ในทันที

ขั้นตอนที่ 3

ละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมกลุ่ม

วัตถุประสงค์

- เพื่อละลายพฤติกรรม เปิดใจรับการเรียนรู้ ฝึกสมาธิและการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ และมีน้ำใจ ภายในเวลาจำกัด

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- จับคู่ทำกิจกรรมกลุ่มในรูปแบบเกมส์ เพื่อละลายพฤติกรรมและฝึกการทำงานเป็นทีมในเวลาจำกัด



ภาพUSSyงกคคกจกSSU

ขั้นตอนที่ 4 กระบวนการเรียนรู้ (1)

วัตถุประสงค์

- เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจในหลักการของการบริหารโครงการ Happy Workplace

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ตั้งโจทย์ในการจับกลุ่ม โดยให้ผู้เข้าร่วมทดลองจัดกลุ่มโดยใช้วิธีการต่างๆ ตามที่กำหนด เพื่อเรียนรู้ที่จะเลือกใช้วิธีสู่ความสำเร็จที่แตกต่างกัน

2. ผู้บรรยายสรุปสาระสำคัญ

3. กิจกรรมฝึกการคิดเชิงบวกด้วยการเอ่ยถึงสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในห้อง หลังจากนั้นลองจับกลุ่มย่อยตามโจทย์ที่กำหนด เช่น มีสไตล์ที่เหมือนกัน จากนั้นกลุ่มย่อยปรึกษากันในกลุ่ม ว่าแต่ละกลุ่มมีความเห็นต่อโจทย์อย่างไร จึงทำให้เลือกมาอยู่ในกลุ่มเดียวกันแล้วส่งตัวแทนนำเสนอ

4. กิจกรรมละลายพฤติกรรมโดยให้ทุกคนวางมือหลังศีรษะ ตั้งสมาธิ กล่าวพร้อมกันว่า “วันนี้เป็นวันที่ ฤกษ์ดี สถานที่ดี ตำแหน่งหน้าที่ ยศฐาบรรดาศักดิ์ เราจะไม่ให้มันอยู่กับเรา เพราะมันหนักเกินไป เราจะวาง เราจะทิ้ง” แล้วทำท่าโยนออกไป

5. กิจกรรมกลุ่มผู้เข้าร่วมจัดกลุ่มย่อย ช่วยกันระดมความคิดในหัวข้อ แรงจูงใจในการทำงานของทีมงาน Happy Workplace โดยเน้นย้ำให้เขียนให้เข้าใจได้อย่างเป็นรูปธรรม หลังจากนั้นออกมานำเสนอที่ละกลุ่มย่อย

6. กิจกรรมกลุ่มย่อยสมมติให้แต่ละกลุ่ม คือ 1 บริษัท ให้ระดมสมอง ในหัวข้อหากบริษัทของเราจะทำโครงการ Happy Workplace นโยบายความสุขของเราคืออะไร พร้อมระบุผลลัพธ์ และผลผลิต (Outcome & Output) ที่ทีมงาน และองค์กรต้องการ พร้อมพิจารณาว่าสามารถเป็นจริงได้หรือไม่ ทดลองระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของผลลัพธ์ที่กำหนด โดยเน้นให้เขียนแล้วสามารถอ่านเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน แล้วนำเสนอ

7. ผู้บรรยายทวนถามถึงกติกาการอยู่ร่วมกันของกลุ่มที่ได้ตกลงกันไว้
8. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปองค์ความรู้ลงบนกระดาน พร้อมส่งตัวแทนนำเสนอ

สรุปสาระสำคัญ

จุดเริ่มต้นของการบริหารโครงการ Happy Workplace คือ การทำความเข้าใจในตัวโครงการ Happy Workplace หรือการเป็นองค์กรสุขภาวะเสียก่อนรวมทั้งมีการปรับทัศนคติในเชิงบวก หลังจากนั้นเมื่อเริ่มทำโครงการแล้วก็ต้องมีการเรียนรู้ที่ประยุกต์ตามสถานการณ์ปัจจุบัน ตามโจทย์ที่ได้มาในแต่ละครั้งโดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิมๆ หรือองค์ประกอบแบบเดิม เช่น กรอบงบประมาณ หรือรูปแบบของกิจกรรมที่เคยพบจากประสบการณ์ ซึ่งจะกลายเป็นกับดักทางความคิดทำให้ไม่สามารถยืดหยุ่นได้มากเท่าที่ควรจะเป็น หากทำได้จะทำให้สามารถบริหารโครงการให้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากขึ้น ในบางครั้งแม้ว่าผู้บริหารจะสนับสนุนในการทำโครงการทั้งในด้านงบประมาณและนโยบายแล้ว ผู้จัดโครงการก็อาจจะยังประสบปัญหาพนักงานไม่เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุ การที่ผู้จัดโครงการมักจะคิดเองตามที่ตนอยากได้โดยไม่ได้มีประเมินหรือสำรวจความต้องการก่อน รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางที่เหมาะสม โดยบุคคลที่เหมาะสม ผู้จัดควรจะคอยสังเกตปัจจัยที่ทำให้พนักงานเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมในแต่ละครั้ง วิเคราะห์ถึงสาเหตุโดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

เวลาที่จะจัดทำโครงการใดๆ ก็ตามจะประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ทีมงาน และพนักงาน โดยผู้บริหารมักจะต้องการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อกำไร ชื่อเสียง ลดการลาออก และการเติบโตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้จากการที่พนักงานมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง ทำให้หยุดงานน้อยลง เพราะการที่พนักงานหยุดงาน 1 คน ก็ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรตกไป 1 คนเช่นกัน แม้จะไม่ใช่ว่าผลผลิตที่ผู้บริหารต้องการโดยตรง แต่ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในส่วนของทีมงานหากไม่มีความ

สุขในการทำโครงการก็จะทำให้ไม่อยากทำงานส่งผลให้ไม่สามารถคิดโครงการที่น่าสนใจออกมาได้ แต่หากที่ทีมงานทำด้วยความรัก ความอยาก จะกลายเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำโครงการไปโดยปริยาย

แรงจูงใจในการทำงานของทีมงาน Happy Workplace เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ จากการระดมสมองมีความหลากหลาย เช่น กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะ และคำติชมที่ได้รับการสนับสนุนความร่วมมือและการให้ความสำคัญจากคนในองค์กรผลตอบรับเชิงบวก การทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วม และเป็นตัวอย่างให้กับพนักงาน รางวัลตอบแทนทีมงาน คำพูดเชิงบวกจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การยอมรับจากผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งทีมงานควรวิเคราะห์ว่าแรงจูงใจดังกล่าว เป็นแรงจูงใจเชิงอารมณ์หรือการกระทำ หากแรงจูงใจดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในเชิงอารมณ์ เช่น ต้องการคำชื่นชม โอกาสที่ทีมงานจะได้ตามหวังนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะไม่สามารถคาดหวังสิ่งเหล่านี้จากผู้ร่วมงานหรือพนักงานได้ เนื่องจากขาดหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

สิ่งที่ควรจะมีในการบริหารโครงการก็คือ ผู้บริหารสนับสนุนเชิงวิสัยทัศน์ ความรู้ แรงจูงใจ ทรัพยากร และแผนการปฏิบัติงาน ในส่วนของทีมงานก็ไม่จำเป็นต้องมีจำนวนเยอะแต่ต้องมีคุณภาพ คือมีความคิด มีความตั้งใจจริงในการทำ มีความพยายามและความรู้ มีจิตอาสาและเสียสละ มีความมุ่งมั่นและประสบการณ์ รวมถึงต้องมีโอกาสและเวลาที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ ดังนั้น การสนับสนุนของผู้บริหารที่สำคัญที่สุด ก็คือการสนับสนุนในด้านทรัพยากร โดยเฉพาะด้านคนและเวลาในการทำโครงการ ซึ่งหากคนทำงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นธรรมชาติในชีวิตประจำวันในสถานที่ทำงาน โครงการบางอย่างก็อาจจะไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเลยก็ได้ เช่น การหมั่นยิ้มในที่ทำงาน ไม่ไว้วางใจเมื่อลูกน้องทำผิด รู้จักสอบถามเพื่อหาจุดแก้ไขอย่างเป็นเหตุเป็นผล เป็นต้น

ทั้งนี้ หากผู้บริหารไม่มอบวิสัยทัศน์หรือวางนโยบายแก่ทีมงาน และพนักงาน ก็จะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีทิศทาง ไม่ทราบว่าจะทำไปเพื่ออะไรหรือใครจะได้ประโยชน์ โดยทีมงานเองก็ต้องมีความรู้ และมีการสร้างแรง

จูงใจต่อทุกฝ่ายในการทำโครงการ รวมถึงมีแผนการทำงาน มีการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เมื่อได้รับการประกาศให้ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรได้รับทราบแล้ว จึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำโครงการที่ประสบความสำเร็จ โดยรูปแบบที่แนะนำ คือ กิจกรรม Kickoff ซึ่งเป็นการเชิญทุกฝ่ายมารวมกันเพื่อรับทราบในเวลาเดียวกัน หลังจากนั้นผู้จัดการโครงการจึงมีหน้าที่เผยแพร่การประกาศความมุ่งมั่นของผู้บริหารด้วยวิธีการอื่นๆ อีกครั้งหนึ่ง รวมถึงการทำหนังสืออย่างเป็นทางการให้ผู้บริหารหลายๆ ฝ่ายได้ลงนามรับทราบเรื่องดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้และเข้าใจตรงกัน มีพันธะสัญญาที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร



ในการเขียนโครงการ Happy Workplace จะต้องมีการกำหนดนโยบายความสุขพร้อมระบุผลลัพธ์และผลผลิต (Outcome & Output) ที่ทีมงานและองค์กรต้องการ ซึ่งทีมงานจะต้องพิจารณาว่าสามารถเป็นจริงได้หรือไม่ ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของผลลัพธ์ที่กำหนดโดยเน้นให้เขียนแล้วสามารถอ่านเข้าใจได้ง่ายชัดเจน Output ที่ดีจะต้องบอกว่ามีอัตราการเพิ่มหรือลดเท่าไร ทั้งนี้อาจจะระบุเป็นเปอร์เซ็นต์หรือจำนวนที่ชัดเจน มีการระบุว่าจะใช้เครื่องมืออะไรในการชี้วัด โดยการทำ Happy Workplace จะมีเครื่องมือหลักๆ ทั้งหมด 3 เครื่องมือในการวัดผล ได้แก่ Happinometer ซึ่งใช้วัดความสุขระดับบุคคล, Happy Workplace Index หรือ MapHR ใช้วัดความสุข ระดับองค์กรใน 5 มิติ และเครื่องมือเพื่อวัดผลลัพธ์ผลิตภาพ (Productivity)



ภาพบรรยากาศการทำ Workshop

ขั้นตอนที่ 5

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

- สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นธีม “ALOHA Party” เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์สนทนาการต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก



ภาพบรรยากาศกิจกรรมSSU Community

Tips

ควรเลือกเกมส์ที่ต้องเล่นเป็นหมู่คณะ คือเล่นได้ทุกคนร่วมกันหรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วแข่งขันแบบทีม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การตั้งศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในภาพรวม และการวางแผนเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ภายในเวลาและกติกาของผู้นำเกมส์

ขั้นตอนที่ 6

กิจกรรมกายบริหาร

วัตถุประสงค์

- เพื่อยืดเหยียดร่างกาย กระตุ้นการทำงานของระบบต่างๆ ฝึกสมาธิ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถว มีระยะสองช่วงแขนต่อคน ทำท่ากายบริหารตามคลิปประกอบ โดยมีผู้นำในการทำกายบริหาร (วิทยากร) อยู่ด้านหน้า

Tips

วิทยากรฝึกฝนท่าทางต่างๆ ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถนำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง



ภาพบรรยากาศกิจกรรมยืดเหยียด

ขั้นตอนที่ 7 กระบวนการเรียนรู้ (2)

วัตถุประสงค์

- เพื่อเรียนรู้ และทำความเข้าใจในเรื่องสมดุลชีวิต Work Life Balance ด้วยความสุขในและนอกรงาน

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้บรรยายชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ Share Happiness Model
2. ผู้เข้าร่วมชมวิดีโอแนะนำ Happy 8
3. ผู้เข้าร่วมจับกลุ่มย่อยด้วยวิธีสุ่ม ร่วมกันคิดกิจกรรมที่เกี่ยวกับ Happy 8 ทั้งที่เคยเห็น เคยทำ หรืออยากจะทำโดยเขียนรายการชื่อของกิจกรรมออกมาให้ได้เยอะที่สุด และครบทั้ง 8 Happy และส่งตัวแทนกลุ่มนำเสนอ
4. ผู้เข้าร่วมแบ่งรายการกิจกรรมที่ได้เป็นกิจกรรมนอกรงาน และกิจกรรมในกรงาน
5. ผู้เข้าร่วมทดลองคิดกิจกรรม Happy 8 ที่สามารถแฝงในกรงานได้ พร้อมส่งตัวแทนนำเสนอ
6. ผู้เข้าร่วมลองยกตัวอย่างพฤติกรรมเกี่ยวกับ Happy 8 ที่สามารถแฝงเข้าไปในกรการทำงานได้ พร้อมส่งตัวแทนนำเสนอ
7. ผู้เข้าร่วมแต่ละคนทดลองเขียนทุกข์ของตนเองในองค์กร
8. ผู้เข้าร่วมชมวิดีโอตัวอย่างองค์กรที่ทำโครงการด้าน Work Life Balance
9. วิทยากรสรุปองค์ความรู้และให้ข้อเสนอแนะ
10. ทุกกลุ่มสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับกิจกรรม

สรุปสาระสำคัญ

ตาม Share Happiness Model ในแต่ละองค์กรจะมีปัญหาทั้งในด้านพนักงานไม่มีความสุข คุณภาพชีวิตไม่ดี ตามโมเดลนี้จะมีกระบวนการต่างๆ เพื่อปรับสมดุลชีวิตให้ดีขึ้น

Life Skill ได้แก่ Happy 8 + 1 หรือความสุข 8 ประการ พร้อมด้วยความสุขด้าน Work Life Balance

Happinometer เป็นเครื่องมือในการวัดความสุขระดับบุคคล เพื่อใช้ประเมินความสุขทั้ง 8 + 1 ตัว ของคนในองค์กรเมื่อประเมินแล้วแต่ละองค์กรจะต้องเลือกจัดอันดับความสำคัญในการแก้ปัญหา โดยเลือกความสุขที่ได้คะแนนต่ำที่สุดขึ้นมาทำก่อน เพราะถือว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่ที่สุดที่เกิดขึ้นในองค์กร

Work Skill แบ่งเป็น Soft Skill และ Hard Skill ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบที่ไม่เหมือนกัน ในการทำกิจกรรมควรทำทั้งเรื่อง Work Skill และ Life Skill ควบคู่กันไป

กิจกรรมนอกงาน และในงานมีความสำคัญใกล้เคียงกันซึ่งผู้จัดโครงการส่วนใหญ่มักเน้นกิจกรรมนอกงาน และผลที่ได้คือความไม่ต่อเนื่อง เพราะเมื่อพนักงานกลับเข้ามาทำงานตามปกติก็ยังมีความเครียดอยู่เหมือนเดิม เช่น กิจกรรม Happy Body นอกงานอาจจะเป็นการออกกำลังกายหรืออาหาร แต่กิจกรรมในงานจะเป็นเรื่องของการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งช่วยพัฒนาด้านการทำงานไปพร้อมๆ กับพัฒนาร่างกาย กิจกรรมในงานจึงเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณและเวลาไม่เยอะสามารถทำได้ทันที

วิธีในการหากระบวนการแก้ไขปัญหโดยใช้อริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค คือ รู้ว่าอะไรคือปัญหา รู้สาเหตุของปัญหา รู้ว่าปัญหา มีทางออก และรู้วิธีการแก้ปัญหาแล้วนำไปสู่กระบวนการที่จะใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 7 ข้อ คือ

1. หาปัญหา และอุปสรรค ด้วย Happinometer และ MapHR
2. หาสาเหตุหรือรากของปัญหาในองค์กรเดียวกัน ปัญหาเดียวกันแต่อาจจะมีสาเหตุของปัญหาที่ไม่เหมือนกันในคนแต่ละกลุ่มหรือแผนก
3. หาวิธีการแก้ไขป้องกัน
4. เสาะหาองค์ความรู้ที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหา
5. ทบทวนวิธีการในการแก้ไขปัญหา และป้องกัน
6. โพร และแชร์เพื่อกระตุ้นการรับรู้ทั่วทั้งองค์กร
7. ประยุกต์ใช้ และขยายผลให้ทั่วทั้งองค์กร

ตัวอย่างขององค์กรที่ปรับสมดุล Work Life Balance ได้ดี เช่น ไร่ก้านกล้วยใช้หลัก “เก่ง ดี มีสุข” ฝึกให้พนักงานกล้าแสดงออก มีภาวะผู้นำให้พนักงานสามารถใช้ชีวิตยภาพได้เต็มที่ ทดสอบความรู้และฝึกทักษะให้ได้มาตรฐานขององค์กร มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรดูแลทุกคนเหมือนคนในครอบครัว มีรอยยิ้มในการทำงาน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความสุขในการทำงานด้วยการแฝงกิจกรรมเข้าไปในงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ในการทำโครงการต่างๆ มุมมองของทีมงาน ผู้บริหาร และพนักงานย่อมมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารมักจะมองเรื่อง Work Skill ส่วนทีมงานเน้นเรื่องของ Life Skill ทุกฝ่ายจึงควรปรับแต่งโครงการให้มีความสมดุลกันและดำเนินงานไปพร้อมๆ กันเพื่อผลลัพธ์ที่ดีของทั้งสองฝั่ง



ภาพบรรยากาศการทำ Workshop

โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ
ต่อเนื่องและยั่งยืน
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ
สร้างสุข “กระจายความสุขสู่สังคม”
ครั้งที่ 5

“Upgrade สุของค์กรยุค 2030 สุขต่อไม่รอแล้วนะ”

วันที่ 25-26 มกราคม 2562

ณ โรงแรม สิววัลเลย์ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี

วิทยากร

คุณอังคณา ภิญโญกุล (SHARE เตย) คุณศมานนท์ สิงหนิก (SHARE เนส)
ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ขั้นตอนที่ 1

ละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมกลุ่ม

วัตถุประสงค์

- เพื่อละลายพฤติกรรม เปิดใจรับการเรียนรู้ ผักสมมติ และการทำงาน
เป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ และมีน้ำใจภายในเวลาจำกัด

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เริ่มต้นด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมสนทนาการเป็น
เครื่องมือเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำความรู้จักกันอย่างทั่วถึง
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำป้ายชื่อของตัวเอง และคล้องคอเอาไว้

3. ให้ผู้เข้าร่วมลุกขึ้นยืน แยกกับเพื่อน ผู้นำกิจกรรมให้โจทย์ในการจัดกลุ่ม เช่น จับคนที่มيناฬิกา จับคนที่ใส่แจ็กเก็ต เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย และคุ้นเคยกับเพื่อนๆ ในห้อง

4. จับกลุ่มแบบสุ่มตามจำนวนที่กำหนด จากนั้นให้ทำความรู้จักเพื่อนในกลุ่มโดยแนะนำตัวจากป้ายชื่อและที่มา เช่น ชื่อบริษัท เป็นต้น ควรทำ 2-3 ครั้ง สลับจำนวนไปเรื่อยๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำความคุ้นเคยกันโดยรอบ

5. ให้ผู้เข้าร่วมคิดทำประจำตัว และแนะนำตัวพร้อมทำประกอบให้คนในกลุ่มทราบ โดยผู้นำกิจกรรมสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่างก่อน โดยให้ทำวนไปรอบกลุ่ม

Tips

- คอยกระตุ้นเตือนผู้เข้าร่วมระหว่างทำกิจกรรมด้วยท่าที และวาจา สนุกสนานเพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ผ่อนคลายจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น

- เมื่อทำได้ดี และถูกต้องควรได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมกิจกรรม เช่น ได้รับเสียงปรบมือ หรือคำชมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2

เกริ่นนำ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกตिका และมารยาทตลอดกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และรูปแบบกิจกรรม
2. แนะนำทีมงาน และทีมวิทยากร
 - a. แนะนำกลุ่มวิทยากรจากมูลนิธิฯ (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และนำกิจกรรมต่างๆ
 - b. แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อนทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกและดูแลความเรียบร้อย
3. แจ้งกำหนดการตลอดกิจกรรม
4. แจ้งขั้นตอนการประเมินกิจกรรมการเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์ (Line กลุ่ม)
5. สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่และทีมวิทยากร การฟังเมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น

Tips

- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการเปิดใจรับนวัตกรรม รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตาม สอบถาม แบ่งปันข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

“เรื่องมุมมองใหม่เปลี่ยนประเทศไทยให้ดีกว่าเดิม”

โดย คุณสุรชวติ ไกรสร

รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

- เพื่อเรียนรู้โอกาสในการดำเนินธุรกิจของประเทศไทยในอนาคต

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. กิจกรรมจัดกลุ่มเพื่อร่วมทำเวิร์กชอปในหัวข้อ “ประเทศไทยมีดีอะไรบ้าง?” เพื่อหาจุดเด่นหรือศักยภาพของประเทศในเชิงธุรกิจ โดยใช้กระดาษแผ่นใหญ่ (Flipchart) และปากกาที่เตรียมไว้ให้ผู้เข้าร่วมต้องทำให้

เสร็จภายในเวลาที่กำหนด พร้อมนำเสนอ

2. กิจกรรมจัดกลุ่มเพื่อร่วมทำเวิร์คช็อปในหัวข้อ “แต่ละภาคมีดีอะไร?” เพื่อหาจุดเด่นหรือศักยภาพของภูมิภาคในเชิงธุรกิจโดยใช้กระดาษแผ่นใหญ่ (Flipchart) และปากกาที่เตรียมไว้ให้ผู้เข้าร่วมต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด พร้อมนำเสนอ

3. สรุปองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สรุปสาระสำคัญ

★ **ประเทศไทยมีดีอะไรบ้าง?** จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงาม
- อาหารอร่อย
- สัตว์ป่าสงวน
- ยี่มสยาม มนุษย์สัมพันธ์ดี
- วัฒนธรรมดีงาม
- 30 บาท รักษาทุกโลก
- OTOP 4 ภาค
- บัตรคนจน
- สถาบันพระมหากษัตริย์
- นางงามจักรวาล
- เอกราช มีภาษาของตัวเอง เสรีภาพ
- ทะเลสวย
- Copy & Develop
- แรงงานฝีมือดี
- คมนาคม โครงสร้างพื้นฐานดี
- น้ำใจดี
- ตำแหน่งที่ตั้งดี ไม่มีภัยพิบัติ
- ต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ประเทศไทยมีศักยภาพที่จะเป็นชาติมหาอำนาจทาง Logistic ในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากเป็นทางผ่านจากอินเดียมาสู่อินโดนีเซีย สามารถทำธุรกิจเพื่อตอบรับโอกาสที่มี เช่น ในจังหวัดสตูลซึ่งต่อไปอาจจะมีตัดคลองเชื่อม 2 ทะเล เช่นนี้จะทำให้สตูลกลายเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

ธรรมชาติของคนไทยมีความกตัญญู ธุรกิจที่เหมาะสมกับความกตัญญู เช่น Health Care เพื่อตอบรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ คนไทยทำให้คนอื่นรู้สึกว่าร่าเริง เช่น บัตรต่างๆ สิทธิในการเข้าถึงที่นั้งพิเศษ พื้นที่พิเศษของฟรี การดูแลหรือบริการของพนักงานส่วนต่างๆ ซึ่งคนไทยค่อนข้างเก่งในเรื่องการบริการ คนไทยสุขง่ายทุกซ่ยาก ชอบพักผ่อน ชอบทำสิ่งที่มีความสุข

เศรษฐกิจที่เหมาะสมกับเราก็คือ ลัลลาอีโคโนมี เหมาะกับคนไทยยุค 4.0 ต้องทำงานที่สนุกถ้าไม่สนุกไม่ยอมทำ ชอบกินกินได้ 24 ชม. กรุงเทพฯ ครองอันดับสุดยอดจุดหมายปลายทาง 2 ปีซ้อน

🌟 เรื่องที่จะเปลี่ยนไปจนถึงปี 2030

1. เทคโนโลยีการฝังตัวเราจะมีรอยสักดิจิทัลสำหรับการปลดล็อคสิ่งต่างๆ
2. การมองการควบคุม เช่น แวนสายตาเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตซึ่งมีจำหน่ายจริงแล้ว
3. อินเทอร์เน็ตสวมใส่ได้ เช่น สมาร์ทวอช
4. คอมพิวเตอร์พบได้ทั่วไป
5. อินเทอร์เน็ตเข้าได้ทั่วโลก
6. รถเมล์มีอินเทอร์เน็ตฟรี
7. ซูเปอร์คอมพิวเตอร์ในกระเป๋าางเกง เช่น สมาร์ทโฟน ไอแพด
8. มีพื้นที่จัดเก็บข้อมูลในคลาวด์
9. Internet of things ทุกอย่างเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต

10. เมืองอัจฉริยะ
11. Big data
12. รถยนต์ไร้คนขับ
13. ปัญญาประดิษฐ์
14. หุ่นยนต์
15. บิตคอยน์ บล็อกเชน
16. เศรษฐกิจแบ่งปัน
17. การพิมพ์ 3 มิติ
18. การตัดต่อยีนส์
19. รถยนต์ตรวจสอบสภาวะของคนขับได้



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้นำทีมยุคใหม่ที่ต้องขับเคลื่อนองค์กรสู่สถานะเพื่อมุ่งสู่อนาคตข้างหน้า
ต้องเตรียมพร้อมและทำอย่างไร

โดย คุณณัฐรินทร์ พงษ์วิทย์ภานุ

กรรมการผู้จัดการ บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด

สรุปสาระสำคัญ

บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด เป็น Family Business ในจังหวัด

กาญจนบุรี ภายใต้กลุ่มโล้วเฮงหมง ซึ่งทำหลากหลายธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงจากรุ่นสู่รุ่นคือเริ่มต้นตั้งแต่ยุคของเหล่าอากงเหล่าอามาที่เสื่อผืนหมอนใบมาจากเมืองจีนเป็นยุคบุกเบิกไม่ค่อยมีเงินมากนัก พอมาในรุ่นที่ 2 คือรุ่นลูกพัยค์มีลูกอยู่ 5-6 ท่าน ท่านหนึ่งคืออากงของวิทยากรที่พยายามสร้างธุรกิจซึ่งเหล่าอากงก็ทำมาระดับนึงจนมีธุรกิจอยู่ประมาณ 5 อย่าง ในสมัยนั้นใช้วิธีจับฉลากว่าลูกคนไหนจะได้ธุรกิจอะไร ซึ่งอากงของวิทยากรจับฉลากได้ธุรกิจมอเตอร์ไซค์ก็เปิดเป็นบริษัทขายฮอนด้า ยามาฮ่า ภายใต้ชื่อโล้วเฮงหมง ซึ่งอามาอากงก็มีลูกประมาณ 9 คนด้วยกัน หนึ่งในนั้นคือคุณพ่อของวิทยากรก็เข้าสู่ยุคของการต่อยอดธุรกิจให้ใหญ่ และมีหลายๆ ธุรกิจขึ้นไป ส่วนตัววิทยากรอยู่ในเจน 4 ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคดิจิทัล ซึ่งความกังวลของเราในฐานะรุ่นลูกก็คือความยั่งยืนขององค์กรต่อไปในอนาคต เพราะมันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงถ้าใครวิ่งไม่ทันคือล้มทันที

จากวันที่มาเปิดกิจกรรมจำหน่ายรถมอเตอร์ไซค์ทางโล้วเฮงหมงก็ได้รับการติดต่อจากอิชูซุเพื่อให้เป็นดีลเลอร์จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากเห็นว่าผลประโยชน์ค่อนข้างดีมียอดขายในหลายจังหวัด ปัจจุบันมีสาขาทั้งหมด 3 สาขาในเฉพาะจังหวัดกาญจนบุรีเท่านั้น โดยยังคงมีธุรกิจจำหน่ายรถมอเตอร์ไซค์กว่า 40 สาขา ในหลายจังหวัดในภาคกลาง นอกจากนี้ยังมีกิจการในกลุ่มโล้วเฮงหมงซึ่งมีเครือข่ายดำเนินการอยู่ เช่น โครงการอสังหาริมทรัพย์รวมถึงคอมมูนิตี้มอลล์ โรงแรมรวมกว่า 20-30 โครงการ และบริษัททริคิซิงที่มีสามร้อยสาขาทั่วประเทศและกำลังจะนำเข้าตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงธุรกิจออนไลน์ คือ Tarad.com

จากตรงนั้นในฐานะลูกซึ่งเป็นผู้บริหารที่ดูแลกลุ่มอิชูซุธุรกิจส่วนหนึ่งประมาณ 5 ธุรกิจ สิ่งที่ต้องรับผิดชอบ คือการทำงานหน้าที่เพื่อครอบครัวหรือเพื่อลูกหลานในตระกูลโล้วเฮงหมงเขาสร้างมาเขาเหนื่อยมากกว่าจะมาถึงตรงนี้ จริงๆ มันก็มีเรื่องเล่าที่สืบทอดกันมาจนตอนนี้เอามาทำเป็นหนังสือเพื่อขอบคุณรุ่นก่อนๆ ที่ทำกันมาว่ากว่าจะมีวันนี้ได้ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย มันเหนื่อย

มันทำลาย ต้องต่อสู้กับทุกอย่างอย่างมีวันนี้ได้เพราะความรักและความสามัคคี และสิ่งที่เห็นได้ว่าสำคัญคือความเสียสละ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงทำให้เติบโตไปพร้อมกันได้ คือความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบรักในงานที่ทำ และทำหน้าที่ให้เต็มกำลังความสามารถของเราเพื่อให้พ่อแม่ครอบครัวภูมิใจและทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคนอยู่ด้วยความเชื่อมั่นและรักในองค์กรที่ทำอยู่

บางท่านในที่นี่เป็นเจ้าของบางท่านเป็นพนักงานแต่สิ่งสำคัญ คือ เมื่อคุณเข้ามาในส่วนของบริษัทที่คุณเลือกแล้วสิ่งที่คุณต้องให้ คือ ใจให้กับเขาเต็มที่กับงานนั่นคือโอกาสที่คุณจะเติบโตได้ซึ่งนี่เป็นสิ่งที่เราบอกกับพนักงานอยู่เสมอ และบริษัทก็ให้เวทีกับเราได้เรียนรู้ ผู้บริหารเองก็ต้องเปิดใจรับฟังพนักงาน และพนักงานก็ต้องแสดงศักยภาพของตัวเองให้เต็มที่ เพราะเราต้องมองว่าทุกปีที่เราอยู่ในบริษัทใดๆ นั้นเราเติบโตขึ้นไหม เราเก่งขึ้นไหม เราจะอยู่ตรงนี้ไปตลอดหรือไม่ ก็ไม่ใช่ เราอยู่ตรงนี้เพื่อที่เราจะเติบโตเติบโตในที่นี้ คือ อย่างน้อยก็มีประสบการณ์ ความคิด ทุกอย่างมาจากประสบการณ์ทั้งสิ้น แต่ว่าถ้าคุณไม่ได้ไขว่คว้าสิ่งนั้นเอาไว้เราจะไม่ได้อะไรกลับไปจากบริษัทนี้เลย เราจะบอกพนักงานเสมอว่าให้คุณทำให้เต็มที่เราเปิดเสรีทางความคิดนำเสนอได้เต็มที่เรายินดี ถ้าคุณทำตามวิธีของคนเก่าแล้วมันไม่ใช่วิธีของคุณถ้ามันเป็นตัวคุณคุณจะทำให้มันเจ๋งขึ้นได้ยังไง คุณโชว์ศักยภาพตรงนั้นมา คุณก็จะเติบโตเป็นระดับที่สูงขึ้นได้โดยไม่ต้องรออายุงานวันนี้ถ้าเรากลับไปพูดตัวอย่างคนที่เป็นอายุน้อยร้อยล้านบางคนทำงานตั้งแต่วัยเรียนหนังสือวันนี้จบมาก็พร้อมแล้วออกมาก็เป็นนักธุรกิจได้เลย และมีเงินร้อยล้านแล้ว ซึ่งแต่ละคนก็ไม่ใช่ว่าเส้นทางจะโรยด้วยกลีบกุหลาบอยู่ที่ว่าเรามีความมุ่งมั่นมากน้อยแค่ไหนเขาล้มมาแล้วก็ครั้งเขาไม่ได้บอกอาจจะเป็นร้อยรอบแล้ว แต่ว่าเขาก็ลุกขึ้นแล้วเผชิญหน้ากับปัญหาตรงนั้นทุกคนเจอปัญหาเจอวิกฤตเราต้องเปลี่ยนตัวเองให้มันได้โอกาส ดังนั้น ไม่ว่าเราจะเป็นพนักงานหรือเป็นผู้บริหารสิ่งที่สำคัญคือทุกวันที่เราทำงานเราต้องเรียนรู้กับการทำงานของเรา และยินดีเปลี่ยนแปลงเพราะเราต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อ

ตอบรับสิ่งใหม่ๆ เพราะโอกาสเข้ามาตลอดเวลา สมมุติวันนี้มีผู้จัดการคนหนึ่งลาออก เราจะหันมามองพนักงานภายใต้เราก่อนถ้าเกิดวันนี้เราเห็นไฟในตัวคุณเราก็จะเลือกคุณขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้จัดการต่อไป ดังนั้น สิ่งสำคัญคือการเวิร์คศึกษาภาพของตัวเองให้นายเห็นรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วยถ้าเราเก่งขึ้นทุกวัน ทุกคนมองเห็นทุกคนยอมรับมันก็จะไม่มีข้อกังขาอะไรที่คุณจะได้เลื่อนขั้น วิทยากรในฐานะที่เป็นเจ้าของธุรกิจต้องบอกว่าต้องรับภาระหลายอย่างมันไม่ได้ง่ายในเมื่อคุณพ่อคุณแม่ทำมาตั้งขนาดนี้เราในฐานะที่ต้องมาดูแลต่อเราจะทำให้มันดีขึ้น แ่ลง หรือว่าคงเดิม สิ่งที่สำคัญเลยคือรักในงานถ้าคุณไม่รักในธุรกิจที่พ่อแม่ทำมาให้มันก็ยากแต่ถามว่าเราจะสานต่อในสิ่งที่ทำมา 50 ถึง 60 ปีได้อย่างไร ซึ่งการทำชื่อเสียงที่ดีให้กับวงศ์ตระกูลก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายมันต้องใช้เวลา



วิสัยทัศน์ คือ เราจะเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจรถยนต์อิชูซุที่ได้รับความเชื่อมั่นจากคู่ค้าและลูกค้า พร้อมมุ่งมั่นพัฒนาการทำงานและการให้บริการที่เป็นเลิศ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรรวมทั้งยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมี

พันธกิจ คือ

- 1) เป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์อีซูซุที่ส่งมอบคุณภาพ และมาตรฐานการให้บริการระดับสากลเพื่อตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า
- 2) มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
- 3) ยึดมั่นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร เพราะเราเชื่อมั่นว่าเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งมอบงานบริการที่มีคุณภาพ
- 4) ยึดมั่นการทำงานอย่างโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม และรับผิดชอบต่อสังคม

วัฒนธรรมองค์กร คือ

มุ่งเน้นที่ลูกค้าหรือ Customer Focus เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันโลกทันเทคโนโลยีทันต่อเหตุการณ์ ทำงานเป็นทีม เรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอเราจะคุยกับพนักงานอย่างชัดเจนวันนี้เราก็มั่นใจเรื่องความสุขของพนักงานตอนนี้เราทำโครงการกับ สสส. มาเป็นปีที่ 2 แล้วเพราะเราเห็นความสำคัญของพนักงานและเรามีความเชื่อมั่นว่าการสร้างสุข และการสร้างคุณภาพชีวิตให้พนักงานจะสะท้อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นได้อย่างสมบูรณ์แบบและยั่งยืน พนักงานที่อยู่กับบริษัทได้นานก็ต้องมั่นใจว่าเขามองเห็นว่าบริษัทมีความพิเศษน่าจะอยู่ด้วยกันได้นาน ดูผู้บริหารดูสภาพองค์กร ดูสภาพการเงิน ดังนั้น ถ้าพนักงานเห็นว่าสภาพของการดูมีความมั่นใจ ผู้บริหารลุย ทุกสิ่งอย่างลงตัวตอบใจทักกับตัวของพนักงานเอง ลักษณะการทำงานคล้ายๆ กัน ชอบการทำงาน ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่ชอบอยู่เฉยๆ คุณก็จะสนุกกับการอยู่ในองค์กรนั้นๆ

เป้าหมายอีซูกุกาญจนบุรี

จะต้องมีบุคลากรที่เก่งขึ้นดีขึ้น และสุขขึ้นเพราะว่าเราต้องการความยั่งยืนของทั้งพนักงาน และองค์กรนี่คือผลลัพธ์ที่เราอยากจะได้แต่กว่าจะได้ตรงนั้นเราก็จะต้องผ่านกระบวนการหลายๆ อย่างทั้งมีการอบรมพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำ Brain Storm การทำ Action Plan รวมถึงการทำ Happy workplace เมื่อพนักงานมีความสุขและองค์กรมีความสุขหรือไม่ บริษัทเมื่อทำโครงการก็ต้องการผลกำไรเพราะเราไม่ใช่องค์กรที่ไม่แสวงหารายได้ เราจะมีแรงจูงใจว่าจะผลประกอบการต่อปีนั้นเรามีการแบ่งเป็นโบนัสให้พนักงานเท่าไรก็เปอร์เซ็นต์ เมื่อเราได้เยอะเขาได้เยอะวินวินทั้งสองฝ่าย ถ้าหากพนักงานช่วยลดค่าใช้จ่ายโบนัสก็จะได้เพิ่มมากขึ้น ถ้าหากว่าพนักงานขายได้ดีขึ้นเราก็แบ่งปันผลกำไรได้มากขึ้น เพื่อสร้างให้พนักงานมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าหากอยากได้กำไรที่ดีขึ้น เงินเดือนที่ดีขึ้น โบนัสมากขึ้น ก็ต้องทำผลประกอบการให้ดีขึ้น ตรงนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีพันธะสัญญาร่วมกันระหว่างบริษัทกับพนักงาน

Productivity

ในด้านของผลผลิตทั้งในเรื่องบุคลากร องค์กร และทีมดำเนินงาน จะต้องมีความสุขขึ้น ดีขึ้น และเก่งขึ้น โดยในแต่ละส่วนงานเราจะมีเครื่องมือต่างๆ เข้าไปช่วย support เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยทาง สสส. จะมีคำแนะนำในเรื่องของแบบสอบถาม และแบบประเมินต่างๆ ที่เป็นกลาง และให้เจ้าของเครื่องมือเป็นผู้วัดผล ถือเป็นความชัดเจนทั้งในด้านของตัวพนักงาน และบริษัทว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับความสุขกับการอยู่ในองค์กร ช่วยให้พนักงานและบริษัทได้มองเห็นตัวเองอย่างชัดเจนมากขึ้น จากข้อมูลที่เป็นกลาง เป็นเหมือนเงาสะท้อนที่บอกกลับมาว่าตัวเองเป็นอย่างไร ซึ่งเราต้องมองบวกเข้าไว้มันเป็นส่วนส่งเสริม ผลักดันให้เรารู้ตัวเอง มีทางออกกว่าจะต้องทำอะไรต่อไปต้องแก้ปัญหาอย่างไร

คนที่เป็นทีม Happy Workplace ต้องมีจิตใจที่ชอบในการช่วยเหลือผู้อื่นคนเป็นผู้นำก็ต้องมีความมั่นใจ และผลักดันให้โครงการดำเนินต่อไปให้ได้ ผู้บริหารไม่เสียเงินและเสียเวลาฟรีๆ การที่เขาใช้เวลา และลงเงินกับโครงการตรงนี้ก็เพราะว่าเขาอยากให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขจริงๆ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับคนที่รับสารด้วยว่าเขายอมเปิดใจปรับทัศนคติหรือเปล่า ถ้าเขาไม่เปิดใจมันก็จะทุกข้ออยู่อย่างเดิม ถ้าสุดท้ายแล้วเขาไม่ยอมเปิดใจก็ต้องปล่อยวาง

สำหรับกิจกรรมที่อิชูภาณจนบุรีทำจะเป็นกิจกรรมที่เน้นการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างแผนก และทุกฝ่ายจะเป็นคนร่วมกันทำ เช่น

1. โครงการตลาดนัดออนไลน์

พนักงานทุกคนจะมีสิทธิ์ในการขายของเพราะว่าพนักงานหลายคนมีมากกว่า 1 Job หลังจากทำงานบริษัทเสร็จแล้วก็ไปขายของตลาดนัดต่อเราก็เลยเปิดตลาดนัดในกลุ่มพนักงานให้คุณมีรายได้มากขึ้น เพราะว่าจากการประเมินทุกคนไม่แฮปปี้กับรายได้ซึ่งการเปิดตลาดออนไลน์ให้สามารถขายของให้กับพนักงานกันเองได้มากขึ้นก็เป็นช่องทางที่พนักงานจะมีรายได้มากขึ้นนอกเหนือจากงานประจำ หลังจากนั้นก็จะมีการทำประเมินผลว่าพนักงานมีรายได้นอกเหนือจากงานประจำเพิ่มขึ้นมากน้อยแค่ไหน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับประเภทของสินค้าที่ขายซึ่งบางครั้งตลาดนี้ก็ช่วยให้พนักงานไม่ต้องทำงานเสริมที่อื่นอีกเพราะลูกค้าของพนักงานก็คือคนในบริษัทเดียวกันซึ่งมีหลายร้อยคน ทำให้รายได้เพิ่มมากขึ้นจนเพียงพออยู่ได้แล้ว

ISUZU
อู่ชูซุกายอนเบรี

กิจกรรม ตลาดนัด ISK ออนไลน์

ตลาดนัดISK
ออนไลน์

พุธที่ 20 มีนาคม 2562

**ซื้อสินค้าได้คุ้มค่าที่สุด
ราคามือหนึ่งแน่นอน...**

11.00 น. - 13.00 น.
in Facebook ไลฟ์สดทุกวัน

สมัครสมาชิก & สมาชิกพิเศษ @ 100 บาท

ตลาดนัดISK
ออนไลน์
2562

3 เมษายน	4 กันยายน
8 พฤษภาคม	2 ตุลาคม
5 มิถุนายน	6 พฤศจิกายน
3 กรกฎาคม	4 ธันวาคม
7 สิงหาคม	

**ซื้อสินค้าได้คุ้มค่าที่สุด
ราคามือหนึ่งแน่นอน...**

ติดต่อสอบถาม



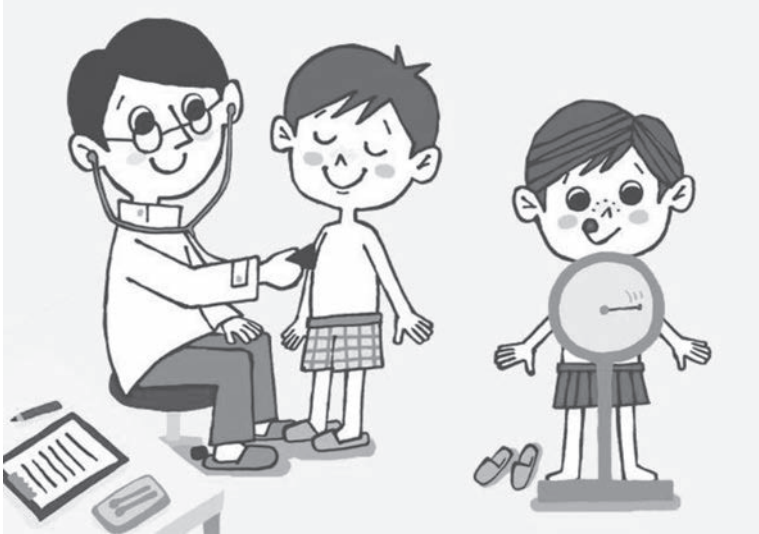
2. โครงการผู้ช่วยขาย

เนื่องจากบริษัทขายรถจะมีกิจกรรมการออกบูธเพื่อสร้างยอดขายเพิ่มเติม บางครั้งก็มีคนแนะนำซึ่งเป็นอดีตพนักงานซึ่งก็จะให้คำแนะนำทำให้เกิดเป็นรายได้พิเศษ บางครั้งพนักงานแคปโอสตีใน Social Media ของตัวเองซึ่งบางครั้งก็เป็นความสามารถเฉพาะตัวถ้าเขาสามารถแชร์ว่าเขาอยู่บริษัทนี้ บริษัทเขาขายรถเขาสามารถทำให้เกิดการซื้อได้จากการโพสต์ของเขา เขาก็ได้คำแนะนำแล้วโดยที่ไม่จำเป็นต้องอยู่แผนกเซลล์ เรื่องนี้ก็จะตอบโจทย์พนักงานในเรื่องของการมีรายได้เพิ่มซึ่งทางบริษัทก็สามารถได้ยอดขายเพิ่มมากขึ้น ตรงนี้พนักงานกับบริษัทก็สามารถช่วยกันได้เมื่อบริษัทมียอดขายกำไรมากขึ้นบริษัทก็สามารถแบ่งปันกลับมาเป็นโบนัส และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นให้พนักงานได้



3. โครงการสุขภาพของคนรุ่นใหม่ isk

บริษัทก็ดูแลด้วยการตรวจสุขภาพ และให้หาทางป้องกันซึ่งพนักงานบางคนก็มีความเสี่ยงบางอย่างจากการทำงาน บริษัทก็ควรจะมีการตรวจสุขภาพให้เหมาะสมกับช่วงอายุ และความเสี่ยงของพนักงานคนนั้นๆ รวมถึงปรึกษาคุณหมอเพื่อหาวิธีป้องกันเพื่อให้พนักงานทุกคนแข็งแรงขึ้นใช้สิทธิ์ป่วยน้อยลง แต่ถ้าพนักงานใช้ลาป่วยน้อยลงแล้วมาเพิ่มผลผลิตให้กับบริษัทก็เป็นเรื่องที่ดีกว่า รวมถึงการผลักดันให้พนักงานออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพตัวเองมากขึ้นด้วย



4. โครงการจิตอาสาแบ่งปัน

โครงการนี้จะทำให้พนักงานอ่อนโยนขึ้นไม่เห็นแก่ตัว เป็นการฝึกการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ หลายๆ คนเคยชินกับการเป็นผู้รับอย่างเดียว ถ้าไม่ได้รับก็ไม่ให้ แขนกอื่นไม่ช่วยแผนกอื่นก็ไม่ช่วยเหมือนกันแต่โครงการจิตอาสาจะเป็นการแบ่งปันให้กับผู้อื่นที่เราไม่รู้จัก เมื่อเราเริ่มชินกับการเป็นผู้ให้เราก็จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น



5. โครงการชุมชนปลอดภัยอุบัติเหตุ

เราให้ความสำคัญกับอุบัติเหตุบนท้องถนน โดยสร้างความตระหนัก และทำให้เกิดความระมัดระวังในการใช้รถใช้ถนนมากขึ้นจะได้ไม่เป็นภาระให้กับคนอื่น ๆ ซึ่งเราสามารถรู้ได้จากการที่ลูกค้าเข้ามาเคลมเรื่องสิน้อยลง เพราะว่าเกิดการเฉี่ยวชนกันน้อยลง



6. โครงการพัฒนา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดแม้กระทั่งตัวผู้บริหารเองก็เช่นกันมีพนักงานคนหนึ่งไปเรียนวิชา Story Telling Management ซึ่งเป็นเหมือนกล้านิทานเพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายซึ่งเราก็ไม่เคยได้ยินคำนี้มาก่อน ผู้บริหารก็มีความจำเป็นที่จะต้องไปเรียนเพื่อเปิดโลกทัศน์ให้มากขึ้น ความรู้ที่เดี๋ยวนี้หาในออนไลน์ได้ง่ายขึ้นแต่ถ้าเราไม่เชี่ยวชาญเราก็สามารถหาผู้เชี่ยวชาญมาเสริมได้ โครงการเหล่านี้ก็เป็นโครงการที่เราพยายามจะผลักดันให้เกิดขึ้น ซึ่งตอนนี้ก็เกิดขึ้นจริงแล้วพนักงานก็เริ่มมีรายได้ที่ดีขึ้น มีความเป็นจิตอาสามากขึ้น โดยพนักงานเป็นผู้เริ่มต้นแทนที่บริษัทจะเป็นฝ่ายเริ่มต้น แม้มีจำนวนน้อยก็ยังดีกว่าไม่มีเลยจึงอยากบอกทีมงานว่าอย่าท้อถึงแม้วันนี้จะมีคนเข้าร่วมโครงการเพียงหนึ่งหรือสองคนก็ตาม สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลา แต่ว่าแม้เปลี่ยนแปลงเล็กน้อยก็ยังดีกว่าอยู่กับที่รอให้คนอื่นมาหาเราถ้าเราไม่ปรับหรือเปลี่ยน



ผู้นำในอนาคตควรจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

อย่างแรกคือเนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งอาจจะ มีผลกับธุรกิจของทุกท่านรวมถึงการขายการตลาดการสร้างธุรกิจการบัญชี ทุกอย่างเปลี่ยนหมด อย่างรูปแบบบัญชีสมัยก่อนกับเดี๋ยวนี้นคนที่ใช้ในการทำ บัญชีก็ลดลงซึ่งอาชีพชุกาญจนบุรีก็ทำให้กลายเป็นอีกหนึ่งโครงการ ปีที่แล้วลด การใช้คนในการทำบัญชีไป 5 คน ซึ่งสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายไปได้หลาย แสนบาท เพราะว่าเทคโนโลยีเข้ามาเราก็ใช้ระบบในการจัดการด้านบัญชี มากขึ้น ในวันนี้พนักงานจึงไม่ควรมองตัวเองให้เป็นแค่ระดับปฏิบัติการ อีกต่อไป แต่ควรที่จะพัฒนาตัวเองให้เก่งขึ้นไปในระดับที่สูงกว่านั้นด้วยการ พัฒนาความรู้ด้านใดด้านหนึ่ง เพราะมันจะกลายเป็นความโดดเด่นที่ทำให้ เราสามารถอยู่ได้ในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารทุกท่านจึงควรที่จะพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในทุกสายงานต้องพยายามพัฒนาทักษะให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เพื่อ เตรียมความพร้อมให้รับกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ๆ ที่ซับซ้อนยาก และใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนมาก ดังนั้น คุณสมบัติของผู้นำที่มียุคใหม่

- 1) ทักษะในการผลักดัน และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
- 2) ทักษะในการแสวงหา และสร้างคนเก่งให้เกิดในองค์กร
- 3) ทักษะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่
- 4) ทักษะการสอนงาน และการพัฒนาลูกน้อง
- 5) ทักษะการวางแผน และผลักดันกลยุทธ์ขององค์กรให้เกิดขึ้นในทาง ปฏิบัติ

ผู้นำที่ดีต้องสามารถวิเคราะห์สภาพขององค์กร ณ ปัจจุบันเพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อนำไปวิเคราะห์หาวิธีพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น



นโยบายการขับเคลื่อนองค์กร บริษัท อีซูซูกาญจนบุรี จำกัด ประจำปี 2562 ได้แก่

- 1) ส่งเสริมพัฒนาผลการดำเนินงาน ได้แก่ การเพิ่มรายได้การลดค่าใช้จ่าย และการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่
- 2) ส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการ ได้แก่ ตรวจสอบระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องพัฒนา และปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องวางแผน และผลักดันกลยุทธ์
- 3) ส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากร ได้แก่ สำนักรักองค์กร สนับสนุนบุคลากรดีเด่น Succession Plan and Career Path Multi Skill วางแผนงานพัฒนางาน HRD

ภาวะผู้นำแบบใดเป็นที่ต้องการขององค์กรในปี 2030

- 1) ผู้นำต้องมีจริยธรรม
- 2) กำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน
- 3) สื่อสารความคาดหวังต่างๆ ให้ชัดเจน
- 4) มีความยืดหยุ่น
- 5) ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- 6) เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ๆ

Global Mega Trend 2030 ทั้ง 6 ประการที่ได้กล่าวมาเราย่อมตระหนักว่าเราอยู่ในยุคที่ความเจริญทางวัตถุสูงมากแต่เราไม่สามารถนำความเจริญนั้นมาสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชากรโลก และสังคมโลกได้ดีเท่าที่ควรจึงเป็นสาเหตุให้ผู้นำทั้งหลายมองว่าภาวะผู้นำของทศวรรษหน้าควรมี “จริยธรรม ใจกว้าง ยืดหยุ่น เป็นนักสื่อสาร และพัฒนาคนที่สามารถร่วมมาเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำองค์กรยุคใหม่ร่วมกัน”

“พนักงานไม่ควรมองตัวเองว่าเป็นแค่ระดับปฏิบัติการ แต่ควรจะพัฒนาตัวเองให้เก่งขึ้นในระดับที่สูงกว่าด้วยการพัฒนาความรู้ ตัวผู้บริหารเองก็ควรจะพัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ ต้องพยายามพัฒนาทักษะให้ดีให้เก่งเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น”



ภาพusstยาศาสกิจสสม

ขั้นตอนที่ 5 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

เพื่อผ่อนคลายความเครียด สร้างความตื่นตัว และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

เป็นการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้วยการเต้นประกอบเพลงต่างๆ อาจจะสลับเป็นการเต้นแบบกลุ่มย่อย คู่ หรือแบบเดี่ยว ใช้เวลา 10-15 นาที



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 6

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

“ผู้นำและทีมยุคใหม่ที่ต้องขับเคลื่อนองค์กรสู่สภาวะ
เพื่อมุ่งสู่อนาคตข้างหน้า”

โดย คุณมณฑล จันตราชู

กรรมการผู้จัดการ บริษัท เบบิแมก จำกัด

สรุปสาระสำคัญ

ในยุคปัจจุบันนี้เราจะพัฒนาองค์กรพัฒนาคนในองค์กรอย่างไรเพื่อให้
องค์กรไปรอด พนักงานยังอยู่กับองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพราะเมื่อคนมีความสุขก็สามารถทำงานออกมาได้ดีขึ้น ในยุคปัจจุบัน การทำธุรกิจความยากเท่ากับทางรอด หากทำสิ่งที้ง่ายๆ ท่านก็จะไม่รอด เพราะว่าจะถูก Disrupt ผมเองเป็นเจ้าของธุรกิจที่สร้างมาด้วยมือของตัวเอง ไม่ใช่ทายาทธุรกิจ ดังนั้น กว่าจะมีวันนี้ได้ก็ไม่ง่ายและต่อจากนี้ไปก็จะยิ่งยาก กว่าเดิมหากใครที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงก็จะเห็นได้ว่ามันค่อนข้างรวดเร็ว รุนแรง และไม่มีเวลารอคอยซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับไหนก็จะได้รับผลกระทบทั้งสิ้นจะปรับตัวหรือไม่ปรับตัว หรือปรับตัวช้าค่อยๆ ปรับไปจะอยู่รอดอย่างไรก็ยังไม่รู้ เพราะอนาคตเราพยากรณ์ไม่ได้

ธุรกิจของผมเป็น ODM คือ รับจ้างผลิตไม่มีแบรนด์ของตัวเองผมเป็น นักรับจ้างผลิตมีอาชีพ สินค้าของผม คือ “Car Seat” สิ่งที่ผมทำมาตลอด คือ ต้องรู้ว่ากำลังทำอะไรทำอะไรเหล่านั้นไปเพื่ออะไร ต้องรู้ว่าทำอย่างไร และ ต้องรู้ให้ได้ว่าต้องทำอะไรทำไร เช่น สำหรับคนที่ เป็น HR Manager ต้องการ จะเป็น Director ก็ต้องรู้ว่าจะต้องทำอย่างไรถึงจะเป็น Director ได้ และ ที่อยากจะเป็น Director ไปเพื่ออะไร ต้องทำอะไรบ้างถึงจะเป็นได้ เช่น ได้ภาษาหรือไม่ ภาวะผู้นำเราโอเคหรือไม่ เรื่องคนเราทำได้หรือเปล่า เราต้อง ทำมาน้อยแค่ไหนใช้เวลากี่ปี เป็นต้น

โลกยุคปัจจุบันอยู่ยาก ปั่นป่วน พยากรณ์อะไรไม่ได้ การมาถึงของยุค ดิจิตอลเทคโนโลยีในด้านการสื่อสาร ยุคคนอ่านข่าวจากมือถือมากกว่า หนังสือพิมพ์ต่อไปคงถึงคราวอาจารย์หรือครูในมหาวิทยาลัยอาจจะตกงาน เพราะมีการสอนแบบออนไลน์ในทุกวิชา ในอนาคตเครื่องบินจะเป็นแบบไร้ คนขับ แม้แต่ประกันชีวิตก็ซื้อผ่านออนไลน์ นักศึกษามหาวิทยาลัยไม่ค่อย สนใจความจำเป็นหรือธรรมเนียมปฏิบัติแบบดั้งเดิมถ้าหากค้นหาหนทางของ ตัวเองเจอ

ต่อไปปัญญาประดิษฐ์จะทำงานแทนเรา ปัจจุบันงานบริการต่างๆ ก็โดนทดแทนไปเยอะ เช่น ในสายโรงแรมงานต้อนรับต่างๆ สืบเนื่องจาก ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ก้าวหน้าขึ้นมากเราเข้าใกล้ความเป็นอมตะ มากขึ้น เพราะวิทยาการในการรักษาดีขึ้น ตายยากขึ้น มนุษย์เดินทาง

ไปเหยียบดาวอังคารได้สำเร็จแต่ความท้าทายในปัจจุบันยังมีเรื่องของการที่เราไม่สามารถพยากรณ์อะไรได้เลย เช่น เรื่องของพายุ สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะฝุ่น PM 2.5 เป็นต้น

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีผลกระทบต่อธุรกิจโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่มีผลในด้านการขาย และงานบุคลากร เมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงกับการไม่เปลี่ยนแปลง เช่น Kodak, Motorola และ Nokia ซึ่งเป็นบริษัทที่มีมูลค่าในตลาดมหาศาลในยุคนั้นใครๆ ก็อยากทำงานใน 3 บริษัทนี้ แต่การที่ไม่เปลี่ยนแปลงก็ทำให้ 3 บริษัทนี้ต้องปิดกิจการไปอย่างเหลือเชื่อ ณ วันนี้ไม่ว่าจะบริษัทเล็กหรือบริษัทใหญ่ก็สามารถปิดกิจการได้หากไม่ยอมเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามเราควรมองการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดในแง่บวก บางคนกลัวว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเราจะถูกทดแทนด้วยสิ่งอื่นๆ แต่ถ้าเรามองว่าการเปลี่ยนแปลงมันเป็นโอกาส และเราไม่มองว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหาโอกาสก็จะเกิดกับเรา ในด้านธุรกิจก็เช่นกัน เราควรมองว่าเป็นโอกาสในการยกระดับองค์กร หรือการสร้างองค์กรให้เกิดการเติบโต ซึ่งการเตรียมตัวที่ดีที่สุดก็คือทัศนคติของเราเอง ทัศนคติของเราก็คือ ความคิด ถ้าเราคิดแบบไหนเราก็จะทำแบบนั้น **เทคโนโลยีไม่ทำให้องค์กรเจ๊งแต่เป็นผู้บริหารหรือพนักงานที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงต่างหากที่ทำให้องค์กรเจ๊ง** ถ้าโชคร้ายเจอผู้นำที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ไม่กระตือรือร้น มองอนาคตไม่เห็น ตัดสินใจลาออกอาจจะดีกว่าเพราะมันไม่ก้าวหน้า หรือถ้าตัวเราเองเป็นนักเปลี่ยนแปลงก็ต้องกลับไปเปลี่ยนแปลงองค์กรของตัวเองเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตต่อไป

ตอนนี้เราอยู่ในโครงการ Happy workplace เพื่อให้คนมีความสุข ในที่ทำงานเราก็ต้องกลับไปทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน เพราะฉะนั้น เราต้องช่วยกันเปลี่ยนแปลงตัวเองเมื่อเราเปลี่ยนแปลงตัวเององค์กรก็ได้ด้วย

ผมเองมาจากศูนย์หรือติดลบกว่าจะมีวันนี้ที่พอมีกินมิใช่ทั้งผม และลูกน้องเพราะเรามีโครงการ Happy Workplace ที่ทิ้งเอาไว้เป็นมรดก

ให้กับเรา ที่ผมภูมิใจมากที่สุดก็คือ “โครงการการออม” ตอนนี้องค์กรผมมีคนที่ย่ำรายประมาณ 80% คนราย หมายถึง คนมีตังค์ ตอนนี้องค์กรของผมทุกคนมีเงิน เป้าหมายคือทุกคนต้องมีเงินออมอย่างน้อย 6 เท่าของรายได้ต่อเดือน โครงการนี้ส่งเสริมให้เรามีเป้าหมาย และเราเพิ่งเปิดตัวเวอร์ชันใหม่ โดยการนำเงินไปต่อเงินซื้อสลากออมสินได้ลุ้นถูกรางวัล เดิมเราบังคับให้พนักงานออมเงินแบบ Fix ยอด เช่น วันละ 50 บาท แต่หลังๆ เราเปิดฟรี ออมเท่าไรก็ได้ เพราะพนักงานเริ่มเห็นว่าการออมมีประโยชน์ บางคนเดือนนึงออมครั้งละ 1,000 บาท โดยเรามักคิดว่าถ้าออมแล้วต้องไปให้สุดทางระหว่างทางจะไม่มีเงินเบิกออกมาใช้ เพราะไม่ใช่การออมเพื่อจะนำมาใช้จ่าย เปลี่ยนจากการออมเฉยๆ มาเป็นการออมเพื่อการเกษียณ บางครั้งทีมที่ทำโครงการก็ทำอะไรแล้วก็นั่นแหละมันจะมีกลุ่มคนที่ไม่ให้ความร่วมมือ (เมื่อไม่พายเอาเท้าราน้ำ) ใช้แต่ปากทำงานก็มีมันก็เลยท้อก็อยากจะบอกว่าไม่มีอะไรง่าย แต่ถ้าเราทำผ่านไปได้ผลลัพธ์ของมันจะงดงาม

วันนี้ผมได้รับผลกระทบทางด้านนวัตกรรม ลูกค้านำความต้องการเทคโนโลยีด้านการผลิตที่สูงขึ้น เร็วขึ้นในราคาที่แข่งขันได้มากขึ้น ผลิตภัณฑ์ทุกตัวที่ลูกค้าสั่งตอนนี้ต้องใส่นวัตกรรมไว้ให้เต็มเราก็ต้องผลิตให้ได้ ธุรกิจเดียวก็จะโดน Disrupt ครั้งใหญ่ คือ การผลิตจะไม่ใช้เข็มและด้ายอีกต่อไป คือ จะมีนวัตกรรมที่ทำให้ของสองสิ่งติดกันด้วยกาวร้อน เช่นนี้จะทำให้เครื่องจักรที่เราใช้อยู่กลายเป็นของที่ใช้ไม่ได้ ตอนนี้อย่างไรจะทำอะไรกับเครื่องจักรที่มีอยู่จะทิ้งไปก็เสียเปล่า ต้องมานั่งคิดกับทีมว่าจะทำอย่างไรต่อไปดีที่จะให้เครื่องจักรเก่ายังใช้ได้ และเป็นการยกระดับพัฒนาให้ไปไกลกว่าเดิม บางครั้งเครื่องจักรที่ทันสมัยมากก็ไม่ครอบคลุมทั้งหมดมันจะต้องเปลี่ยนรุ่นการซื้อเครื่องจักรจึงไม่ตอบโจทย์เสมอไป เมื่อเลือกที่จะรับเทคโนโลยีใหม่เข้ามาก็ต้องเลือกอันที่มีประสิทธิภาพ อย่างน้อยก็ต้องทำได้หลายอย่าง ให้มันครอบคลุม ไม่ควร Single แต่เป็น Multiple คือ ทำได้หลายอย่าง ต้องนำผลที่ได้มาเทียบเคียงกันลงทุนไป 5 ได้ 10 เมื่อเราเป็นนักบริหารเราจะต้องคิดได้ว่า เราลงทุนไปเท่าไร ได้ผลกลับคืนเท่าไร ไม่อย่างนั้นก็เป็นที่ท่วมหัว

แต่ถึงแม้จะไม่ใช่พนักงานก็จะเป็นแค่พนักงานก็ต้องอยู่ให้รอดไม่เช่นนั้น
นั่งอยู่ดีๆ ก็อาจมีคนมานั่งแทนเราได้ อาชีพ หรือหน้าที่ในองค์กรที่อันตราย
ที่สุดก็คือหน้าที่ที่เป็น Specialist เช่น วิศวกร นักบัญชี หมอ ซึ่งมีความ
เสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่ได้ง่ายในอนาคต **องค์กรจะต้องการ Generalist คือ
คนที่รู้สึกและรู้จักกว้าง** นอกจากนี้ก็ต้องคิดเป็นด้วยจะมีคุณค่าสูงกว่า เพราะ
สามารถทำประโยชน์ให้บริษัทได้เยอะ สามารถบริหารงานในขอบเขตที่กว้าง
กว่าทำสิ่งที่ซับซ้อนได้มากกว่า **ไม่ต้องเก่งขั้นเทพ แต่บูรณาการได้ขั้นเทพ
คนแบบนี้กำลังเป็นที่ต้องการ**

ในองค์กรถ้ามีคนเก่งอยู่คนเดียวก็ไม่รอดการเป็นเจ้าขององค์กรก็ต้อง
คิดถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนเช่นกัน ตอนนี้อัศวินของผมมีเป้าหมาย
อย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ก็เช่นกันผมพยายามบริหารงานให้โปร่งใส พนักงาน
ทุกคนรู้ว่าถ้าบรรลุ KPI แล้วจะได้อะไร ได้เท่าไร ต้องปรับปรุงอย่างไร
ผลลัพธ์ได้เกิน 100% องค์กรก็ต้องให้ผลตอบแทนที่คุ้มกับเขาพนักงานก็
แฮปปี้มากเพราะรู้ว่าทำไปเพื่ออะไร และได้อะไร ได้เท่าไร

โจทย์ที่ผมต้องทำงานร่วมกับทีมงาน มีเป้าหมายกับทีมงานว่าเราจะ
ทำอย่างไรให้การผลิตเบชีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เร็วขึ้น ราคาสามารถ
แข่งขันได้ ผมเองก็มีคู่แข่งแต่ไม่ถึงกับเป็นศัตรู ณ วันนี้โจทย์จากลูกค้า
บอกว่าข้อกำหนดส่งสินค้าจาก 4 สัปดาห์ หรือ 3 สัปดาห์ เราก็ต้องไปปรับ
ทุกอย่างให้ต้องเร็วขึ้นทั้งหมด ทั้ง Supplier ทั้งซัพคอนแทรค การทำตัวเรา
ให้ไวก็ยากแล้วการไปชวนคนอื่นให้ไวด้วยยิ่งยากกว่า และอีกจุดหนึ่งก็คือตัว
ผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็น Order ที่จะมาแบบไม่มีฟีลิมอีกต่อไป ซึ่งเครื่องจักรที่เรา
มีอยู่ยอมจะใช้ไม่ได้ตอนนี้ก็ยังไม่รู้จะไปต่ออย่างไร เมื่อผลิตภัณฑ์เปลี่ยน
ความต้องการลูกค้าเปลี่ยนก็กระทบกับกระบวนการขององค์กรซึ่งเมื่อมอง
ในระดับกระบวนการก็คิดว่าต้องการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย

1. ระดับใหญ่ คือการลงทุนในเครื่องจักรกลที่เป็น Automatic มากขึ้น
ซึ่งในอนาคตถ้าสามารถสร้างสายการผลิตแบบ Automatic ได้ด้วยก็จะดีมาก
2. ระดับกลาง คือเรานำแนวคิดในการปรับปรุงมาใช้แต่สิ่งหนึ่งที่อยาก

ให้เกิดคือเราอยากมีระบบการผลิตเป็นของตัวเองเหมือนกับ Toyota ซึ่งเราก็เอาโครงการที่หลากหลายเข้ามาในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของซอฟต์แวร์ อย่างการซื้อเครื่องจักรเข้ามา 1 ตัว ก็ต้องซื้อค่าเขียนซอฟต์แวร์เพิ่มซึ่งราคาแพงมากกว่าการซื้อฮาร์ดแวร์เสียอีก

3. ระดับเล็กลงมาเราจะให้ความสำคัญกับพนักงาน ข้อเสียของพนักงานคือเราไม่ค่อยมีวินัย ซึ่งถ้าเราไม่จัดการกับใจหยิ่งนี้เราก็จะถูก disrupt อย่างแน่นอน

สิ่งที่ผมต้องทำคือต้องทำให้โรงงานของผมเป็น Smart Factory โดยใช้ IT หรือ Information Technology และ OT-Operation Technology พยายามนำทั้งสองอย่างมาผสมผสานกันให้ได้ ส่วนเป้าหมายในการพัฒนาคนก็คือ พัฒนา Single Skill สู่ Multi skill และสร้าง General List ให้มากขึ้น

“ไม่ว่าบริษัทจะเล็ก หรือใหญ่ก็สามารถปิดกิจการได้เช่นกันหากไม่ยอมเปลี่ยนแปลง เราควรมองการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดในแง่บวกอย่ากลัวการเปลี่ยนแปลง มองว่าการเปลี่ยนแปลงมันเป็นโอกาส โอกาสก็จะเกิดขึ้นกับเรา ต้องเตรียมตัวให้พร้อมซึ่งการเตรียมตัวที่ดีที่สุดก็คือทัศนคติของเราเอง เทคโนโลยีมันไม่ทำให้องค์กรเจ๊งได้ แต่การเป็นผู้บริหาร หรือพนักงานที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงต่างหากที่ทำให้้องค์กรเจ๊ง”



ภาพบรรยายภาคกิจกรรรม

ขั้นตอนที่ 7

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

“การพัฒนาองค์กรและบุคลากร”

โดย คุณอังคณา วิทยัญญกุล Happy Workplace Expert
คุณสุรชวดี ไกรสร รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกฝนทักษะความคิด และการต่อยอดองค์ความรู้สู่การนำไปใช้จริงในองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจัดกลุ่มย่อย แต่งตั้งหัวหน้ากลุ่ม และรองหัวหน้ากลุ่ม ละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการสร้างความร่วมมือภายในกลุ่ม
2. ผู้นำกิจกรรมสรุปสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ซึ่งต้องการให้เกิดการทำงานร่วมกัน โดยกล้าที่จะออกจากเงื่อนไขเดิมๆ และยอมรับความช่วยเหลือจากคนที่มีประสบการณ์มากกว่าในการแก้ปัญหา
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำงานกลุ่ม และนำเสนอ โดยให้ช่วยการคิดวิธีการในการพัฒนาคนไปสู่อปี 2030 ระดมสมองเขียนลงกระดาษแผ่นใหญ่ (Flip Chart) ภายในเวลาที่กำหนด
4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งแยกข้อมูลในกระดาษเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เรื่องใกล้ตัว และเรื่องไกลตัว โดยให้ขีดทิ้งเรื่องที่ใกล้ตัวออกไป เพราะไม่ทันใช้

สรุปสาระสำคัญ

แนวทางการพัฒนาคนไปสู่อปี 2030 จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

● **การพัฒนาคน**ในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความภาคภูมิใจในองค์กร คิดนอกรอบ มีความสุขในการทำงาน มีเป้าหมายในอนาคต รู้ลึก รู้กว้าง ทักษะคนที่เปิดใจ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและวางแผนนโยบายต่างๆ ในอนาคต การยอมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะได้หลายอย่าง พัฒนาความรู้ในด้านทักษะต่างๆ มีจริยธรรม และคุณธรรม มีการให้คำปรึกษาในการปรับตัว และพัฒนาทักษะต่างๆ สร้างการตระหนักรู้ให้กับพนักงานว่าสถานการณ์ของบริษัทเป็นอย่างไร มี Work Life Balance

● **การพัฒนาองค์กร**ต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา หาโค้ชดีๆ และมอบความรู้ให้กับเขาทุกคนจะต้องทันกับเทคโนโลยี ทุกคนในองค์กรจะได้สามารถมีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนในองค์กรเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีได้ รวมถึงมี Product Innovation ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามโลกตามเทรนด์ได้ ต้องสร้างคนภายใน นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาทดแทนได้ และมีการสนับสนุนจากผู้บริหารมีการทำ CSR ทั้งในด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ KM มีการเปรียบเทียบกับคู่แข่งว่าจะทำอย่างไรให้ตัวเราแตกต่างทาง Product และ Service จะมีการ Down Sizing ในกระบวนการไหน และ Process ไหนที่จะ Outsourcing ออกไปเอาเทคโนโลยีมาช่วยทางไอทีและโอที ต้องมีการบอกกลยุทธ์ขององค์กรว่าตอนนี้เรากำลังเข้าสู่ยุค 2030 มีการปรับปรุงองค์กรทั้งหน่วยเล็ก และหน่วยใหญ่ ซึ่งอาจต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีการตลาดออนไลน์หรือปรับแผนกให้มีขนาดเล็กลง คัดคนที่เหมาะสมมาลงในตำแหน่งที่เหมาะสมในสายงานที่ Create ขึ้นมาใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่องค์กรเป็นจุดเด่นแล้วแต่จุดด้อยออกไปทำ Digital HR ใช้ Innovation ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน

การทำ SWOT Analysis เป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร คือ การดูตัวเองก่อนว่าอยู่ในระดับใด เมื่อก่อนอาจจะต้องใช้เวลาเป็นวันในการทำ

แต่เดี๋ยวนี้สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำให้เสร็จอย่างรวดเร็ว และ World Wide มากขึ้น หลีกเลี่ยงการเสียเวลาจัดการเรียกประชุมรวมกัน ได้การนำเทคโนโลยี AI และ Digital Transformation มาใช้มีผลกระทบ ทั้งในแนวกว้างและแนวลบ เช่น คนตกงานหรือมีการทำงานน้อยลง แต่ก็มีผลกระทบแนวกว้าง คือ งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีมาตรฐานมากขึ้นนำมาสู่เรื่องของการคิดนอกกรอบจะได้มีความคิดพัฒนาการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การวางแผนบริหารจัดการ การอยู่ร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง และสร้างทักษะการเป็นผู้นำใช้วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นการปรับทัศนคติเพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น RE-Engineering การปลูกฝังให้คนเป็น Facilitator ให้องค์กรทันสมัยทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

เทรนด์ของปี 2030 คือการผลิตบุคลากรมากขึ้นจากยุค 30 ปีที่แล้ว ประเทศไทยมีคนเยอะเกินไปให้มีการคุมกำเนิด ธรรมชาติให้มีลูกเพียง 1-2 คนตามแบบแผนเดียวกับประเทศญี่ปุ่น คือ ตั้งแต่เมื่อ 5 ปีที่แล้วเกิดคนน้อยลงต้องใช้ผู้สูงอายุทำงานมากขึ้น ซึ่งในไทยและต่างประเทศอย่างยุโรปและสหรัฐอเมริกากลายเป็นโลกของผู้สูงอายุ ภายใน 30 ปีข้างหน้า คนกลุ่มนี้จะต้องใช้แรงงานจากผู้สูงอายุมากขึ้น ธุรกิจในประเทศไทยก็ต้องเปลี่ยนไปเพราะในโลกกว่า 70% จะกลายเป็นผู้สูงอายุ เราซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมโรงงานจะอย่างไรให้สามารถใช้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในโรงงานได้ หากไม่ปรับวิธีคิดก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้

โลกจะมีทรัพยากรที่น้อยลงประเทศจะประสบปัญหาเรื่องของผู้คนขาดแคลนต้นไม้ในการดูดซับหรือช่วยเหลือในเรื่องของผู้คนละออง เราขาดแคลนอีกซิเจนกับน้ำ น้ำในแม่น้ำลำคลองจะเน่าเหม็น น้ำขวดจะมีราคาเพิ่มสูงขึ้น ในกลุ่มอุตสาหกรรมโรงงานจะมีการหมุนเวียนน้ำอย่างไรให้สามารถใช้ได้ในอนาคต

โลกไร้พรมแดนจะควบคุมอย่างไรให้เกิดประโยชน์ โทรทัศน์เริ่มหายไป ทุกอย่างถูกนำมาเป็นศูนย์รวมอยู่ในโทรศัพท์มือถือทั้งหมดมีการใช้

ดิจิทัลเทคโนโลยี และ AI มากขึ้น และใช้กันหมดทุกประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะในธุรกิจบริการ เช่น ร้านอาหารซื้อ ปั่นน้ำมัน ห้างสรรพสินค้า รถยนต์ปกติจะน้อยลงจะเป็นแบบไร้คนขับมากขึ้นทำให้การเดินทางสั้นลงสามารถรับประทานอาหารบนรถยนต์ที่เป็นลักษณะยานได้เลย ซึ่งหากองค์กรรถแท็กซี่ก็จะไม่สามารถเตรียมการรับมือได้ หรือแยกว่านั่นอาจจะต้องปิดกิจการไป

ปัจจุบันเจ้าของธุรกิจมีอายุน้อยลงเรื่อยๆ เพราะเราไม่ดูกันด้วยอายุ อีกต่อไปแต่ดูที่เรื่องของความรู้ ความกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าลงมือทำ คนที่อายุมากจะกลายเป็นลูกจ้างของคนอายุน้อยทำให้มีปัญหาระหว่างวัย

ในอนาคตเราจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของตัวเอง องค์กร และ สังคม เมื่อคนอายุมากขึ้นคนต้องมีสุขภาพแข็งแรงด้วยการมีสุขภาวะที่ดีเป็นเรื่องที่เราต้องเข้ามาเรียนรู้กับ สสส. ซึ่งจะทำให้ได้ยากหรือง่ายก็ขึ้นอยู่กับผู้นำไปปฏิบัติว่าลงมือทำมากน้อยอย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนพฤติกรรมจะต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดีก่อนพฤติกรรมถึงจะออกมาดี



ภาพบรรยากาศกิจกรรม



ขั้นตอนที่ 8

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นธิม เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์สนทนาการต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

Tips

ควรเลือกเกมส์ที่ต้องเล่นเป็นหมู่คณะ คือเล่นได้ทุกคนร่วมกันหรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วแข่งขันแบบทีม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การตั้งศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในภาพรวม และการวางแผนเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ภายในเวลา และกติกาของผู้นำเกมส์



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 9

กิจกรรมกายบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อยืดเหยียดร่างกาย กระตุ้นการทำงานของระบบต่างๆ ฝึกสมาธิ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

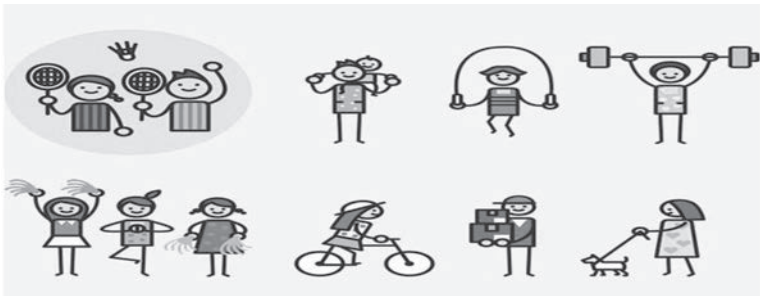
ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถวมีระยะสองช่วงแขนต่อคนทำท่ากายบริหารตามคลิปประกอบ โดยมีผู้นำในการทำกายบริหาร (วิทยากร) อยู่ด้านหน้า

Tips

วิทยากรฝึกฝนท่าทางต่างๆ ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถนำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง



ภาพบรรยากาศกิจกรรม



ขั้นตอนที่ 10 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “Team และการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในยุค 2030”

โดย คุณสมานนท์ สิงหนิก Happy Workplace Expert

วัตถุประสงค์

เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเตรียมความพร้อมในด้านคน ทีม และ กิจกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. จัดเก้าอี้เป็นรูปตัวยู (ไม่ใช่โต๊ะ) ผู้เข้าร่วมทุกคนหันหน้าเข้าหากัน ที่กลางวง เพื่อสะดวกต่อการทำกิจกรรม เน้นการปฏิบัติ คิดตาม และลงมือทำ
2. วิทยากรบรรยายปูพื้นฐานความรู้ ทบทวนบทเรียนที่ผ่านมา และ ตั้งโจทย์ในการทำกิจกรรมกลุ่ม คือ **“ต้องพัฒนาทักษะของคนและทีม ในองค์กรอย่างไร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุคอนาคต ?”** ภายในเวลาที่กำหนด
3. ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่มมีคนที่มีจากบริษัทเดียวกัน น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเขียนข้อสรุป ลงในกระดาษแผ่นใหญ่ของกลุ่ม พร้อมนำเสนอ
4. วิทยากรกล่าวสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม
5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเขียนข้อสรุป ลงในกระดาษแผ่นใหญ่ (Flip Chart) ของกลุ่ม พร้อมนำเสนอในหัวข้อ **“กิจกรรมสร้างสุขใหม่ๆ ที่จะทำในอนาคตที่ไม่ซ้ำกับที่เคยมีมา”**
6. วิทยากรกล่าวสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม
7. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเขียนข้อสรุป ลงในกระดาษแผ่นใหญ่ (Flip Chart) ของกลุ่ม พร้อมนำเสนอในหัวข้อ **“ทำอะไรให้คนในองค์กรทำไฉนให้สนุก ?”**

8. วิทยากรกล่าวสรุปสิ่งที่ได้จากกิจกรรม และสรุปองค์ความรู้ตลอดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปสาระสำคัญ

ในอีก 5 ปีข้างหน้า เรามีแนวทางในการเตรียมคนเตรียมความพร้อมขององค์กรอย่างไร มีสิ่งต่างๆ ใหม่ๆ เข้ามาทุกวัน เทรนด์ขององค์กรเป็นอย่างไร คนในองค์กรมีหลายช่วงอายุ มีทั้งคนรุ่นใหม่ที่กำลังเริ่มเข้าสู่องค์กร คนที่อยู่มานาน มีปัจจัยหลายอย่างทั้งในความแตกต่างเรื่องเพศ เรื่องอายุ เราจะทำอย่างไรให้องค์กรพัฒนาต่อไปได้เป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้าเราพัฒนาคนในองค์กรของเราแล้วเขาลาออกไปอยู่กับองค์กรอื่น แล้วเราจะพัฒนาองค์กรของเราอย่างไร ถ้าเราไม่พัฒนาคนในองค์กรแล้วเขายังอยู่ในองค์กรของเราจะเกิดอะไรขึ้น? จะมีแนวทางอย่างไรให้คนที่ถูกพัฒนาแล้วยังอยู่ในองค์กร?

แนวคิดที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้การบริหารจัดการคนได้ คือ

1. ผลิตคนให้เหมาะกับงาน พยายามพัฒนาคนให้มี Multi-Skill ไม่สามารถพัฒนาทักษะเพียงด้านเดียวได้อีกต่อไป
2. รักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร
3. นำกลยุทธ์เทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

ความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม เรื่อง การพัฒนาคนและทีม

ต้องพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และการแสดงออก ความคิดสร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับปัญหา รู้จักการใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูล การสร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง ความมีน้ำใจ ความร่วมมือ ความรักในองค์กร การวิเคราะห์การแก้ปัญหา การเจรจาต่อรอง

Life Skill การมีจิตอาสา ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารด้วยภาษาที่ถูกต้อง การกล้าแสดงความคิดเห็น และวิจารณ์คนอื่นอย่างสร้างสรรค์

การแก้ปัญหา การเป็นผู้นำเชิงรุก การทำงานเป็นทีม การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างแรงจูงใจ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การจัดการสร้างโครงการใหม่ การมีวินัย ความรับผิดชอบในหน้าที่ พัฒนาทักษะการสื่อสาร การตั้งเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน การติดตามผล และประเมินผล การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้ทีม เช่น การใช้โซเชียลมีเดียในการสื่อสาร การบริหารจัดการคนและงาน การวางแผน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เห็นระหว่างคนในทีม การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินผล เปลี่ยนทัศนคติ ผู้นำองค์กรให้เปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ เสนอกิจกรรมที่ล่อล่อกับวิสัยทัศน์ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอไอเดีย สร้างทีมงานจากหลายๆ แผนก มารวมเป็นทีม ระดมสมอง และกระจายความรู้ไปในองค์กร ซึ่งทักษะเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็น Soft Skill ซึ่งทักษะเหล่านี้มีใช้มานานแล้ว ปัจจุบันยังใช้อยู่ อีกสิบปีข้างหน้าทักษะเหล่านี้ก็ยังคงจำเป็นอยู่

ความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม เรื่อง กิจกรรมสร้างสุขใหม่ๆ ที่จะทำในอนาคตที่ไม่ซ้ำกับที่เคยมีมา

1. Happy Body & Money แอปพลิเคชันแจ้งเตือนเรื่องสุขภาพให้กับพนักงาน จองคิวหมอมผ่านแอปพลิเคชัน ให้คำแนะนำเรื่องการดูแลสุขภาพ มีการเก็บแต้มในด้านสุขภาพ มีการให้โบนัสตามแต้มที่มี เพื่อให้การทำงานในอนาคตราบรื่น

2. Technology : VR การใช้ VR ในการเล่นเกมส์ร่วมกัน และการใช้โดรนในการขนส่งสินค้า การใส่ปุ๋ยการเกษตร ให้พนักงานฝึก Skill ในการใช้งาน การฝึกดับไฟ

3. การสร้างเกมส์ออนไลน์บนสมาร์ตโฟนซึ่งสามารถเล่นได้ทุกที่ บริษัทอาจให้แต้มแลกเงินเพื่อสร้างแรงจูงใจ หรืออาจเป็นเกมส์สามมิติในห้องที่จัดไว้ที่พนักงานสามารถร่วมเล่นเกมส์ได้

4. ฟังชีพในตัวพนักงานให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพกับแพทย์ในโรงพยาบาลได้

5. เทคโนโลยีสามมิติเลือกที่ทำงานได้ตามไลฟ์สไตล์ของพนักงานด้วย
ไฮโลแกรม

6. นำ E-Sport มาประยุกต์ในการทำงาน

7. Mobile Office ทำงานที่ไหนก็ได้ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศ

8. พาเที่ยวหลายๆ ที่

9. กีฬาสีระหว่าง AI กับคน

10. Outcome Base ไม่จำเป็นต้องตอกบัตรสำหรับงานที่ไม่จำเป็นต้อง
ต้องเข้าสายการผลิตให้เน้นที่ผลงานเป็นหลัก การควบคุมในสายการผลิต
ให้ควบคุมจากที่บ้านได้ จัดออฟฟิศให้เหมือนบ้านเป็น Family Office

11. Google Doc ที่ให้รายละเอียดการรักษาสุขภาพ การวัดค่า BMI
ด้วย Smart Watch ประเมินผ่าน Google form โดยไม่ต้องใช้กระดาษเพื่อ
ลดโลกร้อน

12. มหรสพแนวนับเชิงสู่ชุมชนรอบข้างเป็นช่องทางในการสื่อสาร
ร่วมกัน และต่อยอดการบำรุงรักษาสาธารณะประโยชน์ให้กับชุมชนให้
สามารถอยู่ร่วมกันได้

13. เกมสโว์ผู้อาวุโสฝึกการใช้ AI เพื่อสร้างบรรยากาศในการอยู่
ร่วมกัน

✪ Kaizen หรือการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ
ซ้ำๆ แต่ว่าเดินอยู่ตลอดเหมือนเต่า ในอดีตในองค์กรต่างๆ จะมีคู่แข่งในทาง
ธุรกิจมากมาย ในปัจจุบันยังมีมากขึ้นเรื่อยๆ ลูกคามีตัวเลือกเยอะขึ้น เพราะ
การติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วและหลากหลาย มีเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามา
มากมายเพื่อช่วยให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงร้านค้าได้ง่ายลูกค้ามีอำนาจ
ต่อรองสูง

การปรับปรุงที่ทำให้องค์กรได้กำไรมากขึ้น คือ

1) การขึ้นราคาขายซึ่งทำให้ลูกค้าอาจจะหนีไปซื้อที่อื่น แม้ผู้ขายจะได้
กำไรมากขึ้นก็ตาม

2) ลดต้นทุนในองค์กร

3) เพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าหรือบริการทำให้ลูกค้าอยากได้สินค้า หรือบริการนั้นมากขึ้น

Kaizen เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดในองค์กร ซึ่งช่วยในการลดต้นทุน ช่วยให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ คิดบวก มีกำลังใจในการทำงาน โดยมีแนวคิดหนึ่งคนหนึ่งแนวคิด เมื่อคุณด้วยจำนวนพนักงานองค์กรจะได้ไอเดียมากมายในการปรับปรุงงานซึ่งสามารถทำได้ผ่านระบบเสนอแนะ เช่น มีแบบฟอร์มให้กรอก แสดงผลก่อนหลังให้เห็นโดยไม่จำเป็นต้องทำสิ่งใหญ่ๆ ในการผลิต แต่สามารถทำได้ในออฟฟิศ แม้ในสิ่งเล็กๆ เช่น บอร์ดติดประกาศ ระบบการยืมของ เป็นต้น

ความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม เรื่อง ทำอย่างไรให้คนในองค์กรทำ Kaizen ให้สนุก

1. เชิญชวนด้วยแอปพลิเคชัน LINE หรือจัดประชุมหรือกิจกรรมเล็ก ให้สมัครเข้าร่วมกิจกรรม มีการแบ่งกลุ่มตามแผนก มีกีฟต์เซทให้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วม ตั้งชื่อทีมน่ารักๆ เก็บสะสมแต้มจากการทำ Kaizen ด้วยการถ่ายรูปส่งใน LINE ประเมินผลนอกสถานที่เพื่อให้พนักงานมีความสุข และได้ท่องเที่ยวต่างประเทศเป็นรางวัล

2. การจัดการประกวดกระตุ้นให้แต่ละทีมสามารถทำ Kaizen ได้อย่างสนุกสนาน และมีรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำ เช่น KPI สะสมแต้ม และลดแลกแจกแถม

3. Kaizen League เริ่มจากการปรับทัศนคติในการทำ Kaizen มีการแข่งขัน มีรางวัล และมีการโชว์ผลงานอย่างยิ่งใหญ่ เช่น จัดรายการเหมือนชิงร้อยชิงล้านโชว์ขึ้นผ่านเฟสบุ๊ค และยูทูปเพื่อส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง มีสร้างทายาทให้สอนคนอื่นต่อให้มีความคิดในการทำ Kaizen มีการอัปเดตผลงานต่อไป

4. จัดตั้ง Kaizen Team จำการประกวด Kaizen ตามช่วงเวลาต่างๆ มีการประชาสัมพันธ์ สร้างช่องทางการรับเรื่อง มีการให้รางวัลให้กับผู้เข้า

ร่วมประกวด มีการติดบอร์ดหน้าโรงงานเพื่อเชิดชูเกียรติ และมีรางวัล

Work Skill และ Life Skill ต้องให้สมดุลกัน เพื่อรักษาพนักงานเอาไว้ให้อยู่กับองค์กร พนักงานต้องทั้งมีความสุขและได้ผลงานไปพร้อมๆ กัน

Tips

วิทยากรควรคอยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ รวมถึงให้กำลังใจในการกล้าคิดและกล้าแสดงออกของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่อาจจะไม่คุ้นเคยกับตัวกิจกรรมนั้นๆ



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

Reflection

1. กิจกรรมต่างๆ ช่วยสร้างความสามัคคีไม่ว่าเราจะมาจากบริษัทไหน แต่เวลาที่เราทำกิจกรรมเราก็อายุเท่ากัน รวมถึงการเตรียมตัวเข้าสู่ยุคไอที ได้รู้ว่าเราต้องเตรียมตัวอย่างไรเพื่อจะอยู่ในยุคนั้นได้

2. ประทับใจทีมงานทุกคนที่ช่วยให้ทุกคนรู้จักรักและสามัคคีกัน รวมถึงจะนำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้กับตัวเองก่อนและนำไปใช้ในครอบครัวต่อไป

3. ขอบรูปแบบการจัดอบรมในครั้งนี้ซึ่งมีเกมส์มีกิจกรรมเข้ามาสอดแทรกให้เราสามารถร่วมสนุก กล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็นของตัวเอง ซึ่งส่วนตัวจะเริ่มปรับเปลี่ยนแนวความคิดของตัวเองให้ทันต่อโลกยุค 2030 มากขึ้น

4. สิ่งที่จะนำไปพัฒนาโรงงานก็คือแนวคิดที่สร้างสรรค์ พัฒนาพนักงานด้วย Multi-Skill ฝึกพนักงานให้แข็งแกร่งขึ้นมา

5. เรามีเพื่อนในกลุ่มที่ดีที่ส่งข้อมูลมาให้ว่ามีกิจกรรมนี้เกิดขึ้น เป็นความประทับใจในการทำทนายตัวเองว่าจะยอมก้าวข้ามจากการที่เป็นน้ำเต็มแก้วให้กลายเป็นแก้วที่สูงขึ้นมา เพื่อมาเติมเต็มด้วยองค์ความรู้ของทุกคนในนี้ เพราะอายุเยอะกว่าไม่ได้แปลว่ามีความรู้มากกว่าเสมอไป



ภาพUSSยากศ Reflection



โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ สร้างสุข “กระจายความสุขสู่สังคม” ครั้งที่ 6

ว่าวคนรุ่นใหม่...ทักษะที่ต้องเพิ่ม & พฤติกรรมที่ต้องลด !!!

วันที่ 15-16 มีนาคม 2562

ณ โรงแรม ชันโซ่ติวิสตา พัทยา จังหวัดชลบุรี

วิทยากร

คุณอังคณา ภิญโญกุล (SHARE เถย) คุณศมานนท์ สิงห์นิค (SHARE เนส)
ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ขั้นตอนที่ 1

Networking

วัตถุประสงค์

เพื่อละลายพฤติกรรมเปิดใจรับการเรียนรู้ ฟังสมาธิ และการทำงาน
เป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ และมีน้ำใจ ภายในเวลาจำกัด

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เริ่มต้นด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมสันธนาการเป็น
เครื่องมือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำความรู้จักกันอย่างทั่วถึง
2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำกิจกรรมเกมส์ที่ต้องใช้ความร่วมมือกัน
และมีการเคลื่อนไหว เช่น วิวาท์เหาะอาจมีการตั้งกติกาให้มีการลงโทษ เช่น
การเดิน เป็นต้น

3. ให้ผู้เข้ากิจกรรมแบ่งกลุ่มตามจำนวนที่กำหนดให้ทำความรู้จักชื่อ และรายละเอียดส่วนตัวของเพื่อนในกลุ่มตัวเองให้ได้มากที่สุดหรือคิดวลีแนะนำตัวแบบสั้นๆ ได้ใจความภายในเวลาที่กำหนด หลังจากนั้นให้ส่งตัวแทนกลุ่มแนะนำสมาชิกในกลุ่มด้วยประโยคสั้นๆ

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำป้ายชื่อด้วยตัวเองจากอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้ให้ โดยเขียนชื่อตัวใหญ่ๆ และชื่อบริษัทตัวเล็กๆ บนป้ายคล้องคอ

5. จัดกลุ่มใหม่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด เช่น จับกลุ่มตามพยัญชนะตัวแรกของชื่อ เป็นต้น แต่ละกลุ่มให้หยิบกระดาษ A4 และดินสอไปแล้วระดมสมองเพื่อเขียนว่า วันนี้นำเข้าร่วมกิจกรรมเพื่ออะไร อยากได้อะไรจากกิจกรรมบ้าง แล้วส่งตัวแทนออกมานำเสนอ

6. วิทยากรชี้แจงเนื้อหาโดยคร่าวๆ เพื่อเตรียมความพร้อมแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

Tips

- คอยกระตุ้นเตือนผู้เข้าร่วมระหว่างทำกิจกรรม ด้วยท่าที และวาจา สนุกสนานเพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ผ่อนคลาย จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น
- เมื่อทำได้ดีและถูกต้อง ควรได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมกิจกรรม เช่น ได้รับเสียงปรบมือ หรือคำชมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ



ภาพ USS วิทยาการศึกษากิจรรม

ขั้นตอนที่ 2

เกริ่นนำ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กิจกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกตिका และมารยาทตลอดกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ชี้แจงรายละเอียดของโครงการ และรูปแบบกิจกรรม
2. แนะนำทีมงาน และทีมวิทยากร
 - a. แนะนำกลุ่มวิทยากร จากมูลนิธิฯ (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และนำกิจกรรมต่างๆ
 - b. แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อน ทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวก และดูแลความเรียบร้อย
3. แจ้งกำหนดการตลอดกิจกรรม
4. ทำแบบประเมินก่อนเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้การสแกน QR Code
5. แจ้งขั้นตอนการประเมินกิจกรรม การเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์กลาง (Line กลุ่ม)
6. สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่และทีมวิทยากร การฟังเมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น โดยให้แต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนสรุปความคิดเห็นลงบนกระดาษแผ่นใหญ่ (Flip chart) แล้วออกมานำเสนอ

Tips

- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการเปิดใจรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตามสอบถาม แบ่งปันข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ : การเพิ่มทักษะต่างๆ ในการทำงาน

โดย คุณอังคณา ภิญญกุล (SHARE เตย) : Happy Workplace Expert

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปรับตัว ยืดหยุ่นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมกลุ่ม โดยแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น 2 กลุ่ม คนในกลุ่มที่ 1 ให้เลือกเพื่อนเอาไว้ในใจ 2 คน ส่วนกลุ่มที่ 2 ให้เลือกเพื่อนเอาไว้ในใจ 1 คน ส่วนอีก 1 คน ต้องเป็นคนที่มิสลูกบอลเท่านั้น (วิทยากรจะสุ่มแจกลูกบอลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมถือ 1-3 ลูกแล้วแต่จำนวนคน) โดยแต่ละคน

ที่เลือกจะต้องอยู่ในรัศมีที่ตนเองสามารถไปยืนอยู่ตรงกลางระหว่างคนทั้งสองได้ และกลายเป็นมุมสามเหลี่ยมได้ โดยทุกคนต้องเคลื่อนตัวไปจนกว่าจะอยู่ในจุดที่หยุดนิ่งได้ภายในเวลาที่กำหนด ผู้เข้าร่วมสรุปผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรม

2. กิจกรรมที่ 2 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มกลุ่มละ 6 คน โดยห้ามอยู่กับคนกลุ่มเดิม และห้ามเป็นคนที่นั่งใกล้กัน แต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนสรุปในหัวข้อ “การตัดสินใจคืออะไร และสำคัญอย่างไรต่อการแก้ไขปัญหา?” ภายในเวลาที่กำหนด แล้วส่งตัวแทนนำเสนอ กลุ่มไหนที่นำเสนอซ้ำกับกลุ่มอื่นให้มีการลงโทษเล็กน้อย

3. กิจกรรมที่ 3 ย้ายคนบางส่วนจากแต่ละกลุ่มสลับกับกลุ่มอื่นแบบคละกัน แต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนสรุปในหัวข้อ “ทีมงานแบบไหนหรือคนแบบไหนที่เราอยากได้มาช่วยแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจในงานของเรา?” ภายในเวลาที่กำหนดแล้วส่งตัวแทนนำเสนอ

4. กิจกรรมที่ 4 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมสมองเขียนสรุปในหัวข้อ “ทำอย่างไรถึงจะทำให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teamwork) ?” ภายในเวลาที่กำหนดแล้วส่งตัวแทนนำเสนอ

5. กิจกรรมที่ 5 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจัดกลุ่มตามจำนวนที่กำหนดโดยจับกลุ่มใหม่ไม่ซ้ำเพื่อนกลุ่มเดิม ใ้วาดรูป 1 รูปโดยใช้กติกาของทีมเวิร์คในหัวข้อ “อยากให้ผลการแก้ไขปัญหาออกมาเป็นอย่างไร?” โดยให้วาดลงกระดาษ แล้วนำมาติดร่วมกันทุกกลุ่ม พร้อมส่งตัวแทนนำเสนอ

6. กิจกรรมที่ 6 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสลับสมาชิกในกลุ่มอีกครั้งแต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนสรุปในหัวข้อ “ในกรณีที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหา เราควรมีวิธีคิดอย่างไร จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้?” ภายในเวลาที่กำหนดแล้วส่งตัวแทนนำเสนอ

7. กิจกรรมที่ 7 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสลับสมาชิกในกลุ่มอีกครั้ง แต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนสรุปในหัวข้อ “เครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจมีอะไรบ้าง?” ภายในเวลาที่กำหนดแล้วส่งตัวแทนนำเสนอ

8. สรุปองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

สรุปสาระสำคัญ

- การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- การปรับตัวเข้าหาคนอื่น
- การยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา
- การคิดพิจารณาถึงการวิธิตัด และการกระทำซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคนอื่น ๆ ในองค์กร

ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงในแง่บทบาทหน้าที่ของตนเอง ที่มีต่อองค์กร ซึ่งในการทำงานโดยปกติจะต้องมีการทำต่อเนื่องหรือเชื่อมโยงกับคนอื่นหรือแผนกอื่นอยู่เสมอ หากมีการปรับปรุง พัฒนา การทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานอื่นๆ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานจึงควรพิจารณาที่จะควบคุมการผิดพลาด การเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในจุดที่เหมาะสมพอดี เพื่อให้เพื่อนร่วมงานสามารถปรับเปลี่ยนตามได้ทันอย่างเป็นระบบ รวมถึงควรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่อเพื่อนร่วมงานทั้งกระบวนการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

ทักษะที่มีความจำเป็นในยุค 2030 คือ ทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา เมื่อไหร่ที่คนเราไม่รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอาจเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้คน และเป็นการลดทอนคุณค่าของ

ตนเอง เมื่อคนไม่สามารถคิดเองได้ต่อไปก็จะถูกแทนที่ด้วย AI ซึ่งอาชีพที่ AI ไม่สามารถมาแทนที่ได้ก็คือ อาชีพที่ต้องใช้ทักษะและความคิดไปพร้อมๆ กัน ปัญหาคือ เมื่อสิ่งที่เราตั้งใจไว้ไม่เป็นไปตามที่คาดภายใต้สภาวะบางอย่างที่มากระทบ

★ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้หัวข้อ

“การตัดสินใจคืออะไร และสำคัญอย่างไรต่อการแก้ไขปัญหา?”

- ต้องมีการวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ ตรวจสอบเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา สร้างมาตรฐานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถแก้ไขปัญหาที่นั้นได้ และมีแนวทางในการตัดสินใจที่ดี

- การตัดสินใจคือการที่เราคิด และกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อคลี่คลายปัญหาไม่ว่าจะเป็นขององค์กรหรือของตนเองมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาในองค์กรคือเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหา

- การตัดสินใจคือทางเลือกที่มีการคิดวิเคราะห์มาแล้วว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้ และมีผลกระทบต่อปัญหาน้อยที่สุด

- การตัดสินใจคือการระดมสมองในทีมเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องเกี่ยวข้องกับปัญหาคือได้ข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนขึ้น

- การตัดสินใจคือสิ่งที่เราคิด อาจจะเป็นเรื่องที่เราคิด และตัดสินใจคนเดียว เช่น ปัญหาส่วนตัว หรือเป็นสิ่งที่เกิดจากการระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาระยะยาว ป้องกันการเกิดขึ้นอีก และไม่กลายเป็นปัญหาซ้ำซาก

การตัดสินใจคือ ทางเลือกที่มีหลายๆ ทาง แต่ทางเลือกนี้จะต้องเกิดการถกถียงหรือวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อให้เกิดช่องทางที่จะสามารถขับเคลื่อนไปได้แต่ก็ไม่ได้การันตีว่ากาตัดสินใจทุกครั้งจะถูกต้องเสมอไป เราสามารถตัดสินใจได้แต่ไม่สามารถเลือกผลลัพธ์จากการตัดสินใจนั้นได้ในวิธีการเดียวกันหากทำช้าไปหรือเร็วไปก็อาจเกิดผลกระทบที่แตกต่างกันได้ เราไม่สามารถคาดหวังผลแต่ควรมีแนวโน้มที่จะเกิดผลลัพธ์ที่สูง

การตัดสินใจคนเดียวอาจมีโอกาสมิผิดพลาดมากกว่าได้ การใช้ทีมเป็นวิธีการหรือกระบวนการช่วยในการตัดสินใจ การกระทำให้เกิดการคลี่คลายคือผลของการตัดสินใจ

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้หัวข้อ
“ทีมงานแบบไหนหรือคนแบบไหนที่เราอยากได้มาช่วยแก้ไขปัญหา
หรือตัดสินใจในงานของเรา?”

- มีวิสัยทัศน์ เปิดกว้าง
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- คิดเป็น วิเคราะห์เป็น
- มีทัศนคติเชิงบวก
- ลงมือทำ ทำทันที
- ความรู้อย่างหลากหลายในเรื่องนี้ๆ
- มีภาวะผู้นำ
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการตัดสินใจครั้งนั้น
- รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น
- มีความรับผิดชอบ
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- มี Service mind
- กล้าแสดงออก
- แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี
- มีเหตุผล
- มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
- มีความยืดหยุ่น
- มีประสบการณ์ความชำนาญ

ความรู้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เป็นประโยชน์มากนักแต่การคิดวิเคราะห์ และวิสัยทัศน์คือสิ่งที่โลกอนาคตต้องการ รวมถึงการคิด และลงมือทำสร้างผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นจริง และการทำงานเป็นทีม การบริหารทีม พร้อมทั้งการรับฟังและการสื่อสารภายในทีม ให้รับรู้ รุ้ฟังและเข้าใจเหมือนกันทั้งหมด

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้หัวข้อ
“ทำอะไรถึงจะทำให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
(Teamwork) ?”

- มีเป้าหมายร่วมกัน
- แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และตั้งใจทำให้บรรลุเป้าหมาย
- มีความสามัคคี
- ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- ช่วยเหลือ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
- มีการสร้างแรงจูงใจให้ได้รับความร่วมมือจากทีม
- มีการสื่อสารที่ชัดเจน
- มี Action Plan และการกำหนดเวลาที่ชัดเจน
- มีการชี้วัดผลที่ชัดเจน
- เคารพการตัดสินใจของกลุ่ม
- มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้หัวข้อ
“ในกรณีที่ต้องตัดสินใจแก้ปัญหา เราควรมีวิธีคิดอย่างไร
จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้?”

- คิดถึงผลที่ดีที่สุด และร้ายที่สุดเพื่อให้สามารถยอมรับผลที่ตามมาได้
- อยู่บนรากฐานของความถูกต้อง

- เปิดรับความคิดของเพื่อนร่วมทีมเอาความคิดเห็นส่วนใหญ่มาเป็นวิธีการ
แก้ปัญหา

- คิดเห็นอย่างมีเหตุมีผล คิดถึงความน่าจะเป็น
- คิดอย่างมีสติ และรอบคอบ
- คิดถึงผลกระทบที่น้อยที่สุดทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น

เครื่องมือทางด้านความคิดที่ควรนำมาใช้ในการแก้ปัญหาก็คือ ความ
คิดในเชิงบวก ความคิดเชิงริเริ่ม คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ และคิดเชิง
ระบบ

**ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้หัวข้อ
“เครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจมีอะไรบ้าง?”**

- PDCA
- Fish Bone Diagram
- Why why analysis
- 5W 1H
- 6 Hats
- Kaizen



ภาพUSSFยาคาศึกจกSSU Workshop

ขั้นตอนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้

โดย คุณสุรชวตี ไกรสร

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้หลักในการระดมสมอง การทำงานร่วมกับทีม และทดลองลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่มแต่ละกลุ่มเลือกปัญหาในการทำงานในองค์กร 1 เรื่องด้วยการระดมสมอง ภายในเวลาที่กำหนด เขียนลงบนกระดาษ

2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการระดมสมองเกี่ยวกับปัญหาที่แต่ละกลุ่มได้เลือกมาโดยใช้เทคนิคในการระดมสมอง 6 ข้อ ภายในเวลาที่กำหนด พร้อมออกมานำเสนอ

สรุปสาระสำคัญ

6 เทคนิคที่ใช้ในการระดมสมอง ได้แก่

1. 4ย = ใหญ่ แยก ย่อย โยง

- การคิดใหญ่เป็นการคิดเชิงระบบ เช่น ร่างกายของคนจะมีภาพใหญ่เป็นลำตัว แขน ขา มีจิตใจอยู่ข้างใน
- การแยก คือ แยกออกเป็นชิ้นส่วนต่างๆ เช่น อวัยวะ
- การย่อย คือ จับส่วนที่ย่อยลงไป เช่น อารมณ์ความรู้สึกต่างๆ
- การโยง คือ การสังเคราะห์ กลายเป็นสิ่งที่เราคิดขึ้นมาเอง

2. การดักจับความคิด

3. การจัดลำดับความคิด

4. การสมมุติ
5. ไม่พอใจกับสิ่งที่มีอยู่
6. คิดตรงกันข้าม

หลังจากนั้นก็นำมาวาดลงในมายด์แมพ (Mind Map) เมื่อนำมาเสนอในการประชุมหรือเสนอต่อผู้บริหาร ก็สามารถนำเนื้อหาที่ได้มาสรุปให้จบในหน้าเดียว และอธิบายรายละเอียดต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ได้ตามความเหมาะสม



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 5 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นธีม (อาชีพในฝัน) เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์สนทนากันต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสนำเสนอสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรม และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

Tips

ควรเลือกเกมส์ที่ต้องเล่นเป็นหมู่คณะ คือ เล่นได้ทุกคนร่วมกันหรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วแข่งขันแบบทีม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การตั้งศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในภาพรวม และการวางแผนเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ภายในเวลาและกติกาของผู้นำเกมส์



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 6

กิจกรรมกายบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อยืดเหยียดร่างกาย กระตุ้นการทำงานของระบบต่างๆ ผีอกสมาธิ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถวมีระยะสองช่วงแขนต่อคนทำท่ากายบริหารตามคลิปประกอบ โดยมีผู้นำในการทำกายบริหาร (วิทยากร) อยู่ด้านหน้า

Tips

วิทยากรฝึกฝนท่าทางต่างๆ ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถนำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง



ภาพบรรยากาศยึดเหยียด

ขั้นตอนที่ 7

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

โดย คุณวันชัย สุวรรณมณี

ผู้จัดการแผนกองค์การสัมพันธ์

บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงโทษของการสูบบุหรี่และดื่มเหล้า และเห็นถึงคุณประโยชน์ของการเลิกสูบบุหรี่และการดื่มเหล้า

สรุปสาระสำคัญ

บริษัทสามมิตรเลือกทำโครงการ Happy Workplace ในเรื่องของสุขภาพ โดยเฉพาะเรื่องของการลด ละ เลิกบุหรี่ เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่ของสามมิตรจะเป็นผู้ชายอยู่ในไลน์ผลิต ผู้ชายจะมีอาการเสพติดบุหรี่ บางคนทำงานอยู่ มือหนึ่งถือเครื่องเชื่อมมีหนึ่งคิบบุหรี่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ส่วนในระดับบริหารเองก็มีพฤติกรรมสูบบุหรี่จัดแต่จะไม่สูบบุหรี่ในโรงงาน จะสูบมาจากข้างนอกก่อน เพื่อไม่ให้พนักงานเห็นว่าตัวเองสูบ ถ้าอยากทำเรื่องการส่งเสริมให้คนเลิกบุหรี่ได้ด้วยตนเองจะต้องทำให้ได้ตามหลักการ 3 ป

ป.ที่ 1 คือ การเปิดใจ เพราะการจะไปทำให้คนอื่นเลิกบุหรี่บางทีก็เป็นเรื่องการเข้าไปยุ่งเรื่องส่วนตัวจนเกินไปถ้าเราอยากทำเราจะต้องเปิดใจว่าสิ่งที่เราจะไปเจอข้างหน้านั้นคืออะไร

ป.ที่ 2 คือ การปรับเปลี่ยน ทั้งตัวเราองค์กร และเพื่อนที่จะเลิกบุหรี่-เหล้า ถ้าทุกคนไม่ปรับตัวเองเข้าหากัน โครงการก็จะสำเร็จได้ยาก เราควรจะเริ่มทำจากคนที่ม่ใจก่อน ถ้าคนไม่มีใจเราไปบังคับเขาก็จะไปไม่ได้ไม่ไกลลับตาเราไปเขาก็ทำเหมือนเดิม เพราะวันหนึ่งเขาอยู่กับเราแค่ 8-9 ชั่วโมงเท่านั้น ช่วงเวลาหลังจากนั้นเขากลับบ้านพักผ่อนเป็นเวลาของเขาเราไม่สามารถไปบังคับเขาได้ พฤติกรรมของคนสูบบุหรี่ คือ ช่วงเวลาตื่นนอน ตอนเช้าห้องน้ำ หลังทานข้าว ตอนทีวีว่าง ตอนที่อยากผ่อนคลายหรือมีความเครียด เวลาเช้าสังคัม หลังดื่มกาแฟ และก่อนนอน พฤติกรรมเหล่านี้ถ้าเราไม่ศึกษาให้ลึกเราจะไม่รู้ว่าจะจัดการกับเรื่องนี้อย่างไร หรือเข้าไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเขาได้อย่างไร

ป.ที่ 3 คือ ปลง ถ้าหากว่าเข้าไปช่วยแล้วพยายามเต็มที่แล้ว แต่ยังไม่สำเร็จจนปัญหาก็ต้องปล่อยวาง และอาจเปลี่ยนไปช่วยทางอ้อมแทน

สามมิตรมอเตอร์สมีเรื่องของนโยบายที่เข้ามาช่วยสนับสนุน Happy Workplace และเรื่องของการส่งเสริมให้พนักงานลดละเลิกบุหรี่และเหล้า ในส่วนของนโยบายมีการประกาศโดยผู้บริหารอย่างถูกต้องชัดเจน และมีการจัดสรรคณะทำงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหลักการของทาง SHARE ก็คือมีทีมประชาสัมพันธ์ ทีมองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ และทีมตรวจสอบและประเมินผล ในขั้นตอนแรกของโครงการจะมีการสำรวจพฤติกรรมมารสูบบุหรี่ก่อนด้วยการทำแบบสำรวจในไลน์ผลิตภัณฑ์ไหน และสูบเมื่อไหร่ รวมถึงมีความต้องการจะเลิกบุหรี่หรือไม่ ซึ่งข้อมูลจะเที่ยงตรงกว่าผลการตรวจสอบประจำปี เนื่องจากคำถามในการตรวจสอบสุขภาพจะถามแค่พนักงานสูบบุหรี่หรือไม่เท่านั้น

ในการส่งเสริมให้พนักงานลด ละ เลิกบุหรี่ทางอ้อมจะใช้การกำหนดจุดสำหรับสูบบุหรี่อย่างชัดเจนมากขึ้น เช่น ในห้องน้ำจะมีการแปะป้ายงดสูบบุหรี่หากมีการฝ่าฝืนจะมีค่าปรับ 2,000 บาท เป็นต้น จากเดิมที่มีพื้นที่สูบบุหรี่อยู่ 26 จุด ก็ลดลงมาเหลือ 15 จุด ในปัจจุบันเหลือ 10 จุด กำหนดจุดสูบบุหรี่ให้น้อยลงเพื่อลดพฤติกรรมกรรมการสูบบุหรี่ทางอ้อม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลจากการที่เราทำสำรวจที่หน้างาน เมื่อวัดผลด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี 2560 พบว่า จำนวนพฤติกรรมผู้สูบบุหรี่ลดพฤติกรรมเสี่ยงได้ 25 คน แม้จะลดได้ไม่มากแต่ก็ถือว่าค่อยเป็นค่อยไป การทำโครงการควรวายามหาข้อมูลอ้างอิง เพื่อเสนอผู้บริหาร และแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์

หลังจากได้ตัวเลขอ้างอิงแล้ว ต้องเริ่มจัดทำแผนงานว่าจะต้องใช้งบประมาณเท่าไรจะต้องเอากิจกรรมอะไรเข้ามาเสริมบ้าง หรือมีใครที่จะช่วยเราได้บ้าง ทางบริษัทสามมิตรมีเครือข่ายเยอะ ทั้ง SHARE ก็เป็นหนึ่งในนั้น อุปกรณ์ต่างๆ ที่เราใช้ในการส่งเสริมลด ละ เลิกบุหรี่ยังได้ฟรีมาจากทาง สสส. รวมถึงเครือข่ายโรงพยาบาลต่างๆ เครือข่ายเหล่านี้มีส่วนช่วยในการทำโครงการอย่างมาก เพราะเราไม่สามารถทำคนเดียวได้ เมื่อเราทำงานร่วมกับเครือข่ายเขาจะเข้ามาที่โรงงานมาให้ความรู้ เอาอุปกรณ์สื่อต่างๆ มาให้ มีของรางวัลมาแจ่ง มาสร้างแรงจูงใจโดยที่ไม่เสียเวลาทำงาน เพราะเราใช้เวลาทำในช่วงพักกลางวันทางบริษัทก็ลดค่าใช้จ่ายไป สามมิตรมี 4 สาขา 4 โรงงาน การทำโครงการวางแผน และจัดการงบบให้ชัดเจน รวมถึงการวางแผนผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมให้ผู้บริหารเห็น และนำเสนอต่อเครือข่ายได้จะช่วยให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มีผลสำรวจจากทั้งประเทศไทยว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็นอันดับที่ 75 ที่มีจำนวนคนสมัครเข้าร่วมโครงการลด ละ เลิกบุหรี่ยี่คือ 125 คน ในขณะที่จังหวัดอื่นมีคนเป็นหมื่น เราจึงได้โรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาครลงมาช่วยเราทำโครงการที่สามมิตรเป็นที่แรก โครงการนี้มีงบประมาณให้บริษัทด้วยกันในจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อเข้ามาก็มีการตรวจวัดค่าแอลกอฮอล์ ตรวจปัสสาวะเป็นรอบๆ มีการให้รางวัลเป็นกระเป๋า มีการให้คำแนะนำกับ

พนักงานต่างๆ ถามผู้บริหารก็ยินดีเพราะไม่เสียค่าใช้จ่าย

เราเคยทำโครงการเลิกบุหรี่ในสถานประกอบการกับมหาวิทยาลัยมหิดลศาลายาพนักงานเกือบ 2,000 คน เลิกได้ 6 คน มีโครงการช่วยทางอ้อมเป็นการรณรงค์วันงดสูบบุหรี่โลกเป็นการกระตุ้นช่วยทางอ้อมให้เกิดการเลิกบุหรี่ เราต้องให้ความรู้เขามีกิจกรรมเสริมบางคนเคยสูบบุหรี่จะถึงวันละ 3 ซอง แม้จะไม่เข้าร่วมโครงการลดละเลิกบุหรี่แต่ก็เริ่มลดปริมาณการสูบลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งเรื่องนี้เราสามารถสังเกตได้จากกลิ่นรวมถึงมีการเป่าปอดซึ่งสามารถบอกได้ว่าปริมาณคาร์บอนในปอดลดลงก็เป็นเรื่องที่มีแนวโน้มดีขึ้น

เทคนิคสำคัญในการทำโครงการลด ละ เลิกบุหรี่ และเหล้า คือ ให้อาสาสมัครช่วยทำโครงการร่วมกับโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเอาไว้เขาจะสามารถเข้ามาให้ความรู้เราได้จะช่วยให้เราได้ในเรื่องของสื่อบุคลากร หากทางโรงงานเราเป็นคนทำเองพนักงานมักจะไม่ฟัง แต่ถ้าเอาคนอื่นมาสอนเขาจะฟัง โดยเฉพาะในเรื่องแบบนี้เขาจะฟังคนอื่นมากกว่าเรา ผู้บริหารที่ผ่านประสบการณ์นี้ปัจจุบันกลายมาเป็นคนต้นแบบ และเป็นผู้บริหารที่คอยผลักดันในโครงการลด ละ เลิกบุหรี่คอยสอบถามเสมอว่าโครงการเป็นอย่างไร ไปถึงไหนแล้วมีคนกลับมาสูบอีกหรือไม่ หากต้องการทำเรื่องการส่งเสริมสุขภาพแล้วเราได้ผู้บริหารท่านใดท่านหนึ่งมาเป็นทีมของเราได้จะยิ่งดี เรามีผู้บริหารท่านหนึ่งที่ชอบเรื่องการออกกำลังกาย กีฬา และกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสามารถเลิกบุหรี่ได้ด้วย เราก็นำมาเป็นบุคคลต้นแบบเวลามีกิจกรรมอะไรเราก็ไปเชิญให้เขามาร่วมก็จะมาร่วมทั้งหมด อันนี้ก็เป็นเทคนิคสำคัญในการทำโครงการ

ส่วนคนที่เลิกได้แล้วเราก็พยายามผลักดันให้เขาเลิกได้ต่อไปบางครั้งเพราะเขาอยู่ในบรรยากาศที่คนสูบบุหรี่กันเยอะๆ เขาก็มีโอกาสจะกลับไปสูบบ้างเราก็พยายามตรวจสอบด้วยเครื่องมือของทางโรงพยาบาลอยู่เรื่อยๆ อย่างเช่น ตรวจปัสสาวะหานิโคตินในปัสสาวะบางคนสูบบุหรี่มาตั้งแต่สมัยวัยรุ่นมาแล้วเลิกเอาได้ตอนใกล้เกษียณเราก็ยกเขาขึ้นเป็นบุคคลต้นแบบมีลง

ประกาศลงหนังสือ เชื่อไหมว่าพอได้ลงหนังสือแล้วเขาก็ไม่กล้ากลับมาสูบอีกเลย อย่างหนังสือก็จะมีทีมของ สสส. เข้ามาสัมภาษณ์พนักงานของเรา เพื่อพิมพ์แจกในวังตสูบบุหรี่โลกถ้ามีคนที่สนใจจะเลิกบุหรี่เพิ่มเติมเรามีพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ประจำห้องพยาบาลช่วยได้อีกช่องทางหนึ่ง เราตั้งห้องพยาบาลให้เป็นห้องให้คำปรึกษาสำหรับการลดละเลิกบุหรี่ยังมีการติดป้ายชัดเจน

เรามีการจัดทำคู่มือเลิกบุหรี่เอาไว้แจกสำหรับคนที่ต้องการเลิกให้เขากรอกข้อมูลมาว่าเขามีพฤติกรรมสูงตอนไหนอย่างไรบ้างอีกช่องทางหนึ่งที่ช่วยได้หากเราเข้าไปหาแล้วพนักงานไม่โอเค เราให้หมายเลข 1600 ให้เขาโทรคุยกันเองเขาก็จะให้คำแนะนำ และตามให้คำปรึกษาตัวเอง ส่วนของทางสามมิตรเองที่พนักงานสามารถเลือกได้ก็เพราะมีทีมงานเข้ามาช่วยดูแลและที่สำคัญคือ ตัวพนักงานเองที่ยอมหักดิบเลิกบุหรี่ แต่ถ้าหากค่อยๆ ลดหรือยังคงปริมาณการสูบอยู่ก็จะเลิกยาก อีกวิธีหนึ่ง คือ พยายามติดป้ายราคาบุหรี่เอาไว้บนบอร์ด เขาจะเห็นว่าราคาบุหรี่ที่เพิ่มขึ้นเขาจะซื้อไหม เมื่อเทียบกับเงินเดือนให้เขาลองคิดคำนวณดูว่าแต่ละวันแต่ละเดือนที่สูบเสียเงินเป็นค่าบุหรี่ไปแล้วเท่าไร รวมถึงในแง่ของสุขภาพถ้าเราไม่สูบบุหรี่เราก็มีสุขภาพที่ดีกว่า โอกาสก็มีมากกว่า เอาเรื่องของเงินมาผูกจะช่วยให้เยอะ เรื่องของกฎหมายก็เหมือนกันกิจกรรมต่างๆ ที่เข้ามาช่วยส่งเสริมให้พนักงานลดหรือเลิกได้ อย่างเช่น ตามช่วงเทศกาลต่างๆ ก็จะมีณรงค์เมาไม่ขับเราก็จะเอาสื่อหรืออุปกรณ์ต่างๆ ของเครือข่ายที่ให้มาตั้งไว้ให้พนักงานเห็นภาพเห็นข้อกฎหมายเห็นวิธีการให้เขารู้ว่าเราเป็นห่วงเขาหยุด 5 วัน 6 วัน ให้กลับมาเหมือนเดิมนะมีสติ๊กเกอร์ติดลูกอมแจกที่หน้าโรงงานตอนเย็น

สื่อเหล่านี้นอกจากจะช่วยสร้างบรรยากาศแล้วพนักงานก็รู้สึกตื่นตาตื่นใจไม่ต้องคาดหวังว่าจะมีคนเข้ามาร่วมกิจกรรมแล้วเลิก 100% อย่างคาดหวังตรงนั้น กิจกรรมเหล่านี้จัดขึ้นเพื่อให้เขาลองเดินเข้ามาแล้วได้อะไรกลับไปสะกิดใจเขาบ้างเท่านั้นเอง มีน้องพนักงานคนหนึ่งเดินเข้ามาเล่าให้ฟังปกติขี่มอเตอร์ไซค์ไม่สวมหมวกกันน็อกแต่พอมารับกิจกรรมเขาก็

กลับมาสวมหมวก วันนั้นขับไปปั๊บกั้เจอด้านพอดีถ้าเกิดวันนั้นไม่สวมตามที่เราบอกเขาก็โดนไปแล้ว

ผลกระทบจากการสูบบุหรี่อย่างแรกเลยก็คือ โรคหทัยาง นอกจากนั้นยังมีโรคหัวใจ โรคมะเร็งปอด ถุงลมโป่งพอง มีผลเสียต่อสุขภาพในช่องปาก เช่น มีกลิ่นปาก มีผลต่อทารกในครรภ์ และมีผลกระทบต่อคนรอบข้าง ทุกคนรู้แต่มันอยู่ที่ความตระหนักถ้าเขาตระหนักได้เขาก็จะเลิกได้ไม่นั้นก็คงต้องเตรียมใจเจอกับโรคเหล่านี้ การเลิกบุหรี่หลักๆ เลยอยู่ที่ใจถ้าใจจะจับได้ หักดิบได้ก็จะสามารถเลิกได้ สิ่งแวดล้อมก็มีส่วนสำคัญถ้าหากยังอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดิมๆ กับคนที่มึพฤติกรรมสูบบุหรี่เหมือนเดิมก็จะไม่สามารถเลิกได้หรืออาจจะกลับมาซ้อซ้ำ อีกกรณีหนึ่ง คือ หมอฟันธงแล้วว่าสุขภาพคุณไม่ได้ณะถึงจะสามารถเลิกได้ขาด

คนที่สามารถเลิกบุหรี่ได้ใหม่ๆ สิ่งทีเข้ามาระทบอย่างแรกเลย คือ ความอ้วน คือ เลิกแล้วมึจะอ้วนขึ้น ซึ่งตรงนี้เราต้องหากิจกรรมต่อให้เขา เช่น กิจกรรมลดความอ้วน มีการจัดกิจกรรมแข่งกีฬาต่อเนื่องพาเขาไปวิ่ง ส่งเสริมกันต่อไปเพื่อลดความอ้วนลงมา ให้พฤติกรรมกลับมาอยู่ในภาวะปกติได้ ผลดีของการเลิกบุหรีมีมากมาย สำคัญว่าเรามีใจแค้ไหนพร้อมทีจะทำไหม ทำแล้วผลลัพธ์ออกมาเป็นอย่างไร รับได้หรือเปล่า ถ้าออกมาเป็นผลบวกจะทำต่อไหม ถ้าออกมาเป็นผลลบจะประคองต่อยังงั หรือจะปล่อยไปเลย

กิจกรรมทางอ้อมอีกอันหนึ่งที่น่าสนใจ ช่วงพักกลางวันก็สามารถส่งเสริมให้มาเล่นกีฬาแทนทีจะไปนั่งสูบบุหรีอย่างน้อยก็ลดปริมาณการสูบบัไปได้สัก 1-2 มวน ถึงแม้งจะไม่สามารถเลิกได้ขาดแต่ปริมาณการสูบบัก็ลดลง เราใช้วิธีการเข้าหาเขาบ่อยๆ พยายามเข้าไปเจอ เข้าไปพูดคุย เชิญชวนให้เลิก ติดตามว่าพฤติกรรมกาสูบลดลงหรือยัง ลดลงมากไหม สุขภาพดีขึ้นหรือยังก็สามรถทราบได้จากการพูดคุย รวมถึงตรวจจากการเป่าปอดทุก 3 เดือน ทีโรงพยาบาลมา

เรามีการจัดแข่งกีฬาช่วงพักกลางวันเป็นกิจกรรมต่อเนื่องมีชิงรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ช่วยลดการสูบบุหรีหรือการมั่วสุ่ม อย่างเช่น การพนัน ซึ่ง

บางกลุ่มจะเล่นในช่วงพักกลางวัน ซึ่งกลุ่มนี้หากจับได้ก็จะต้องมีการลงโทษตามระเบียบ เช่น พวกเจ้ามือก็ให้ออกไปส่วนคนที่เข้าไปเล่นก็ให้มีภาคทัณฑ์เอาไว้ถ้าช่วงกลางวันมีอย่างอื่นให้ทำเขาก็จะไม่ไปมองหาสิ่งไม่ดีทำเราก็จะจัดแบบนี้ทุกปี จัดรวมกันทั้ง 4 สาขา แข่งกันวันละคู่ๆ ไม่เพียงแต่นักกีฬาแต่จะมีกลุ่มกองเชียร์ตามมาด้วยก็ถือว่าเป็นสีสันที่เข้ามาช่วย นอกจากนี้จะมีการแข่งขันทั้งตะกร้อ ฟุตบอล แบดมินตัน ปิงปอง วอลเลย์บอล ถ้าบริษัทจัดอุปกรณ์กีฬาเอาไว้ให้เล่นเสื่อมสภาพเมื่อไหร่ก็มาเบิกได้ เช่นนี้เราได้นักกีฬาเพิ่มขึ้นทุกปีจากปีแรกมี 22 คู่ ปีที่ 2 เพิ่มขึ้นเป็น 30 กว่าคู่ ซึ่งผู้บริหารบอกว่าโครงการนี้ใช้งบน้อยมาก ปีแรก 7,000 บาท ปีที่ 2 = 15,000 บาท คือ มาเพิ่มเป็นเงินรางวัลกับซื้อลูกขนไก่ซึ่งราคาแพงหน่อย นอกจากจะช่วยเรื่องโครงการลดละเลิกบุหรี่ และการพนันแล้ว ยังช่วยเพิ่มทักษะทางด้านกีฬาของพนักงานเอง เนื่องจากเรามีการไปจับมือกับบริษัทอื่นเพื่อแข่งแบดมินตันระหว่างบริษัทกัน พนักงานของเราจึงตั้งใจที่จะแข่งมากจะได้ไปเป็นตัวแทนบริษัทแข่งขันกับบริษัทอื่นเป็นครั้งแรกของเขาที่ได้แข่งกับคนข้างนอก ในปีที่ 2 พอเริ่มมีพนักงานออฟฟิศเข้ามาแข่งแบดมินตัน คู่ผสมมากขึ้นก็เป็นเรื่องที่ดี และได้ใจพนักงานฝ่ายผลิตมากเพราะปกติแล้วพนักงานผู้หญิงในส่วนออฟฟิศจะไม่ค่อยคุยกับพนักงานผู้ชายในไลน์ผลิตแล้วผู้หญิงก็มีจำนวนน้อยกว่ามากแต่พอได้คุย และได้เล่นกีฬาด้วยกันก็เหมือนเป็นพี่เป็นน้องตกเย็นไปกินส้มตำไปปาร์ตี้กัน พอแข่งกันได้เงินรางวัลที่ไม่ได้เยอะมากไปกินเสริมต้องออกเองอีกแต่ก็ยังไปกันเขาก็โทรมาชวนเราตลอด

การทำโครงการจะจบแค่นี้ในสามมิติอย่างเดียวไม่ได้เราก็ต้องส่งต่อกับครอบครัวของพนักงานด้วย เป็นต้นว่า พนักงานผู้หญิงบางคนสามีที่บ้านสุขเขาก็มาช่วยเป็นกระบอกเสียงให้เรา และส่งต่อไปหาคนที่บ้านด้วย

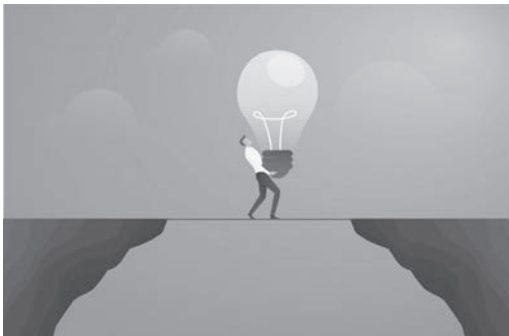
ตอนเช้าเราจะใช้เวลาประมาณ 15 นาที ในการให้เขาออกกำลังกาย ประกอบเพลง บางสาขาจะใช้เวลาประมาณครึ่งชั่วโมงมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานทราบมีกิจกรรมเกี่ยวกับสติเข้ามา รวมถึงเรื่องของวินัย

ข้อบังคับกติกาในการทำงาน รวมถึงความปลอดภัย การออกกำลังกาย เป็นการกระตุ้นกล้ามเนื้อก่อนที่จะเขาจะไปทำงานกับเครื่องจักรถ้าหากไปทำงานโดยที่ร่างกายไม่พร้อมก็จะมีความเสี่ยงในการทำงานได้

“เราจะไปคาดหวัง 100% เต็มจากโครงการนี้ไม่ได้หรอกมันเป็นเรื่องที่ยากมาก แต่อย่างน้อยเมื่อเขาเดินเข้ามาแล้วมันจะต้องสะกิดในความคิดของเขาว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการแล้วเขาจะได้อะไร จะเกิดอะไรขึ้นต่อตัวเขาบ้าง และที่สำคัญมันจะต้องต่อยอดไปถึงครอบครัวของเขาด้วย”



ภาพบรรยากาศกิจกรรม



ขั้นตอนที่ 8

ทบทวนองค์ความรู้ และสรุปผลกิจกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนองค์ความรู้ในวันที่ผ่านมา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ข้อสรุปของกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจัดกลุ่มโดยการสุ่ม
2. แต่ละกลุ่มทำการระดมสมอง เพื่อเขียนสรุปเนื้อหาที่ได้รับจากการเรียนรู้ในวันที่ผ่านมา
3. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำเสนอ
4. ทำแบบทดสอบหลังการอบรม
5. สรุปผลการทำแบบทดสอบและ Reflection



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

Reflection

1. ได้วิธีการใหม่ๆ ที่ประหยัดเวลาในการระดมความคิด ซึ่งจะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป
2. ประทับใจการร่วมแรงรวมใจ และ Productive ของทุกๆ ท่าน
ทุกคนมาต่างองค์กรกัน ปัญหาไม่เหมือนกันแต่ที่ทุกคนได้กลับไปคือ
เครื่องมือในการแก้ปัญหาต่างๆ

3. ประทับใจที่ทีมอาจารย์ และทีม Facilitator ที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ ปกติอบรมส่วนใหญ่จะเป็นการเลคเชอร์แต่สองวันนี้ไม่มีเลยได้เรียนรู้แบบกันเองๆ เข้าใจง่าย

4. รูปแบบการอบรมเป็นกันเอง เข้าใจง่าย เมื่อจบจากการอบรมสามารถนำความรู้ไปต่อยอดได้ กิจกรรมเหล่านี้จะนำไปปรับเปลี่ยนใช้ในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าร่วมและเกิดความเข้าใจง่ายขึ้น

5. มาครั้งนี้เป็นครั้งที่ 2 แล้วการมาอบรมกับทีม SHARE จะนำรูปแบบการอบรมไปใช้ในการฝึกอบรมให้พนักงานในองค์กร รวมถึงเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นหลังการอบรมด้วย



ภาพบรรยากาศกิจกรรม Reflection



โครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อน
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ
ต่อเนื่องและยั่งยืน
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ
สร้างสุข “กระจายความสุขสู่สังคม”
ครั้งที่ 7

หยุด คุษ ลัง โทษ โบ้ย ทั้งองค์กร เพื่อพัฒนาธุรกิจของเรา

วันที่ 24-25 พฤษภาคม 2562

ณ โรงแรม เรนเดียร์ปาร์ค รีสอร์ท จังหวัดนครนายก

วิทยากร

คุณอังคณา ภิญโญกุล (SHARE เตย)

ที่ปรึกษาด้าน Happy Workplace มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

คุณชูชัย มีจไตรรัตน์

รองผู้อำนวยการ Path2health Foundation

ขั้นตอนที่ 1

Networking

วัตถุประสงค์

- เพื่อละลายพฤติกรรม เปิดใจรับการเรียนรู้ฝึกสมาธิและการทำงาน
เป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ให้เกียรติ และมีน้ำใจ ภายในเวลาจำกัด
- เพื่อปรับพื้นฐานความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เป็นไปใน
ทิศทางเดียวกัน

- เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้พร้อมรับกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังจะมาถึง
- เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้ผู้เข้าร่วมอยู่ร่วมกันอย่างมีกติกาและมารยาทตลอดกิจกรรม
- เพื่อเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. เริ่มต้นด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยใช้กิจกรรมสันธนาการเป็นเครื่องมือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำความรู้จักกันอย่างทั่วถึง
2. ทำแบบประเมินก่อนเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้การสแกน QR Code
3. แจ้งขั้นตอนการประเมินกิจกรรม การเข้าร่วมกลุ่มสังคมออนไลน์กลาง (Line กลุ่ม)
4. สร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน เช่น การเปิดใจรับการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ การทำความรู้จักเพื่อนใหม่และทีมวิทยากร การฟังเมื่อมีคนพูด การคิดเชิงบวก การตรงต่อเวลา เป็นต้น โดยให้แต่ละกลุ่มระดมสมองเขียนสรุปความคิดเห็นลงบนกระดาษแผ่นใหญ่แล้วออกมานำเสนอ
5. ให้ทุกคนนั่งสลับที่กันจนกว่าจะคละกันทั่ว โดยไม่มีคนที่มาด้วยกันนั่งใกล้กัน แล้วให้แต่ละคนทำความรู้จักกับเพื่อนรอบข้างอย่างน้อย 4 คน วิทยากรสุ่มทดสอบรอบวง
6. ชี้แจงรายละเอียดของโครงการและรูปแบบกิจกรรม
7. แนะนำทีมงานและทีมวิทยากร
 - a. แนะนำกลุ่มวิทยากร จากมูลนิธิฯ (SHARE) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและนำกิจกรรมต่างๆ
 - b. แนะนำกลุ่ม Facilitator ซึ่งคัดเลือกมาจากกลุ่มอาสาสมัครที่เคยเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace มาก่อน ทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกและดูแลความเรียบร้อย
8. แจ้งกำหนดการตลอดกิจกรรม

Tips

- คอยกระตุ้นเตือนผู้เข้าร่วมระหว่างทำกิจกรรม ด้วยท่าทีและวาจา สนุกสนานเพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ผ่อนคลาย จะช่วยให้ผู้เข้าร่วม ปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น
- เมื่อทำได้ดีและถูกต้อง ควรได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมกิจกรรม เช่น ได้รับเสียงปรบมือ หรือคำชม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ
- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนด้านเอกสาร และฝึกฝนการ เปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Line Application สร้างกลุ่มเพื่อติดตาม สอบถาม แบ่งปันข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และใช้เป็น เครื่องมือในการสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการ ด้วยกัน



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ : บทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานยุคใหม่

โดย คุณอังคณา ภิญญกุล (SHARE เตย) : Happy Workplace Expert

วัตถุประสงค์

เพื่อเรียนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าที่ไม่ใช่หัวหน้าแบบเกินความคาดหวัง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับกลุ่มตามจำนวนที่กำหนด ทำความรู้จักกัน ภายในกลุ่มภายในเวลาที่กำหนด ส่งตัวแทนแนะนำเพื่อนรอบวงอย่าง ละเอียด เพื่อฝึกการฟังอย่างลึกซึ้ง

2. ผู้เข้ากิจกรรมตกลงเลือกหัวหน้าห้อง คิดวลีประจำทีมพร้อมท่าทาง ประกอบ

3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับกลุ่มเพื่อเลือกหัวข้อเพื่อแสดงบทบาทสมมุติ เกี่ยวกับความเก่งของตัวเอง โดยให้ปรึกษากันในกลุ่มในเวลาที่กำหนด และ ออกมาแสดงภายในเวลาที่กำหนด วนไปจนครบทุกกลุ่ม

4. วิทยากรชวนผู้เข้ากิจกรรมวิเคราะห์สิ่งที่ได้รับจากการแสดงบทบาท สมมุติของเพื่อนกลุ่มอื่นๆ

5. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิเคราะห์คนในกลุ่ม ว่าคนในกลุ่มของเราเป็น คนประเภทไหน โดยให้ลองสังเกตจากพฤติกรรมที่ผ่านมา จากนั้นแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนนำเสนอสิ่งที่ตัวเองวิเคราะห์ และให้คนอื่นในกลุ่มประเมินสิ่งที่ ตัวแทนนำเสนอด้วย

6. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสลับกลุ่มกันเลือกหัวหน้าใหม่ของกลุ่ม และทำ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในรูปแบบเกมส์ที่ต้องอาศัยความไวเนื้อเชื้อใจของคน ในทีม โดยให้ทำได้ภายในเวลาที่กำหนดเมื่อเสร็จสิ้นให้เปลี่ยนหัวหน้ากลุ่ม และกิจกรรมไปเรื่อยๆ โดยไม่ให้ใช้หัวหน้าซ้ำคนเดิม

7. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหยิบกระดาษแผ่นใหญ่และปากกาไปที่กลุ่ม ระดมสมองภายในกลุ่มในหัวข้อสาเหตุสำคัญที่ทำให้ลูกน้องลาออก พร้อม ส่งตัวแทนมานำเสนอ

8. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหยิบกระดาษแผ่นใหญ่ (Flipchart) และปากกา ไปที่กลุ่มระดมสมองภายในกลุ่มในหัวข้อวิธีแก้ไขปัญหาที่ทำให้ลูกน้อง ลาออก พร้อมส่งตัวแทนมานำเสนอ

9. ให้ผู้เข้ากิจกรรมจัดกลุ่มทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เน้นเรื่องของ กระบวนการทำงานเป็นทีม

10. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหยิบกระดาษแผ่นใหญ่และปากกาไปที่กลุ่มระดมสมองภายในกลุ่มในหัวข้อวิธีแก้ไขปัญหากลุ่มนี้ซึ่งไม่ยอมทำงานและปรับปรุงตัวเอง พร้อมส่งตัวแทนมานำเสนอ

11. ผู้เข้าร่วมสรุปองค์ความรู้ นำเสนอ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สรุปสาระสำคัญ

1. การเป็นหัวหน้างานต้องหมั่นทำความรู้จักกับลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานให้มากกว่าแค่เรื่องงาน ควรรู้ถึงชีวิตครอบครัว ความชอบส่วนตัว เช่น การใช้ชีวิต การกิน การอยู่ การท่องเที่ยว ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแต่ละคนรวมถึงคู่ชีวิตหรือคนรักของคนเหล่านั้นด้วย เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาทำงาน การสั่งงาน การจัดกิจกรรม หรือหาวิธีผูกสัมพันธ์ในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็น HR หรือการเป็นหัวหน้างานที่ดี

2. การยอมรับความแตกต่างและหลากหลายระหว่างบุคคล ทุกคนมีด้านที่เก่งซึ่งจะได้นำมาใช้ในเวลาที่เหมาะสม เราควรเรียนรู้จุดเก่งของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกที่ถูกเวลา ทุกคนควรรู้ถึงศักยภาพของตัวเอง หมั่นให้กำลังใจตัวเองในสิ่งที่ยังไม่เคยทำหรือทำไม่ได้ ว่าเรา “ทำได้” สามารถแนะนำคนที่ความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือกับลูกน้องได้ถูกจุด แม้ไม่สามารถช่วยเหลือได้ด้วยตนเอง

3. สะท้อนกลับแบบตรงไปตรงมา คนเป็นหัวหน้างานควรรู้จักชมเชยให้กำลังใจเมื่อลูกน้องทำงานสำเร็จ หรือหากไม่สำเร็จก็ควรมอบคำชี้แนะให้หรือกำลังใจ



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

4. รู้จักการให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่นและตนเอง หัวหน้าควร
มีสิทธิในการตัดสินใจ

ความเก่งที่ได้รับจากการแสดงบทบาทสมมุติ

1. ซ่อมเก่ง หมายถึง การแก้ปัญหาเก่ง เพราะมีหัวหน้างานที่เก่ง
2. นำเสนอเก่ง
3. รู้จักทีม วิเคราะห์งาน กระจายงาน และแบ่งงานเก่ง
4. ประสานงานเก่ง และระงับอารมณ์เก่ง
5. การต่อรอง การประสานงาน ความสามัคคี การสร้างความพอใจ
ให้ลูกค้า และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
6. การวางแผน และการจัดการ การให้ความร่วมมือของทีมงาน
7. การดูแลพนักงาน ความเอาใจใส่ สอบถาม
8. การยอมรับ การเปิดใจ การตัดสินใจข้อดีข้อเสีย และการไม่มองคน
ที่ภายนอก
9. ปิดการขายเก่ง ประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ได้

ถ้าเรารู้จักวิเคราะห์คนในองค์กรหรือในทีมของเราจะทำให้เรารู้ถึง
ศักยภาพของเขา และสามารถนำออกมาใช้ในการทำงานได้ถ้าเราไม่รู้ และ
ไปใช้ในงานที่เขาไม่เก่งก็จะทำให้เกิดความขัดข้องหมองใจในทีมซึ่งในปัจจุบัน
เรารู้หรือไม่ว่าเราเก่งในด้านไหน ? และสอดคล้องกับทีมของเราอย่างไร ?
ถ้าเรารู้จักตัวเอง และรู้จักทีม เราก็จะทำงานที่มีคุณภาพการใช้งานไม่ถูกกับ
คน หรือการไม่ยอมรับในตัวลูกน้องหรือหัวหน้างานจะทำให้เกิดผลเสียต่อ
หัวหน้างานกับตัวบุคคลนั้น เมื่องานไม่มีคุณภาพจะได้รับความคิดเห็นในทาง
ไม่ดีจากลูกค้า ศักยภาพขององค์กรก็จะตกลง



ภาพUSSยาคาศ Workshop

การทายนิสัยคนจากการที่เรามองเห็นและจากการที่เรารู้สึกนั้น ไม่เหมือนกัน การเห็นภาพคนๆ หนึ่ง อาจจะมีแนวโน้มที่ผิดพลาดมาก การเป็นหัวหน้างานเราต้องมองคนจากความรู้สึก (หัวใจ) เหมือนผู้หญิงสวม มองแล้วเหมือนดีแต่อาจจะทำอะไรไม่เป็นก็ได้ เพราะบางคนก็ปรับตัวเองมาแล้วว่าต้องวางตัวอย่างไรถึงจะดูดี ในขณะที่คนพูดไม่เก่งนำเสนอไม่ได้อาจจะมีอะไรดีๆ ซ่อนอยู่ก็ได้

อวัยวะ 5 อย่างที่ทำให้เรามองผิดหรือเข้าใจผิดได้ ก็คือ

1. ตา ทำให้เรามองและใจเราคิดไม่ทัน เพราะเชื่อมั่นในตาของเรา มองว่าคนเป็นแบบนี้ก็จะเป็นแบบนี้ กว่าเราจะทำให้เรารู้สึกดีขึ้นได้ก็ใช้เวลานาน
2. หู ฟังเรื่องไม่ดีจากคนอื่นมาแล้วเข้าใจเป็นด้านลบ คนเราเกิดมามีความคิดติดลบแต่เกิด เหมือนเด็กแรกเกิดที่เกิดมาปั๊บก็ร้องไห้แล้ว
3. ปาก พูดไปเรื่อยๆ ทั้งเรื่องจริงและไม่จริง
4. จมูก ถ้าไปดมกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ก็จะรู้สึกไม่ดี ทำให้ปากพูดถึงในสิ่งไม่ดีต่อไป
5. กายสัมผัส เวลาเราสัมผัสอากาศเย็น แต่ละคนก็รู้สึกไม่เหมือนกัน

สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่ไม่จริงขึ้นอยู่กับใจ และประสบการณ์ของแต่ละคน คนที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารอย่ามองคนแค่ภายนอกแต่ต้องไป

หลักขึ้นว่าทำไมคนๆ นั้นถึงเป็นเช่นนั้นในสิ่งที่เราสัมผัสมาด้วยตา หู ปาก จมูก และกายของเราต้องศึกษาทั้งตัวเขาและตัวเราไปพร้อมๆ กัน

สิ่งที่สำคัญของการเป็นหัวหน้างาน คือต้องสร้างความเชื่อใจ มั่นใจ และไว้วางใจระหว่างกันและกัน หากเราไม่ไว้วางใจลูกน้องเราอาจจะติดตามงาน มากเกินไปจนเหมือนจับผิดแต่เมื่อเราเชื่อใจบรรยากาศในที่ทีมจะไม่เครียด การที่ลูกน้องไม่เชื่อหรือไม่ทำตามก็อาจจะเป็นเพราะลูกน้องไม่เชื่อใจในตัว หัวหน้างานว่าจะสามารถนำพาทีมไปให้ถึงเป้าหมายได้นั่นเอง

คนทำงานร่วมกันควรลดทิฐิและอัตตาของตัวเองลง และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นให้มากขึ้น ปรับเปลี่ยน ลองผิดลองถูกไปด้วยกันเพื่อให้งาน ออกมาดีที่สุด เวลาทำงานจริงไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็แล้วแต่ อย่าเครียด จนเกินไปแล้วลงมือไปทำกับลูกน้อง เพราะทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มที่แล้ว กลับกันหากหัวหน้ามัวแต่มั่งม้นอยู่กับเป้าหมาย และความสำเร็จมากเกินไป ก็จะส่งผลกระทบต่อทีมได้ เมื่อเราคิดงานคนเดียวก็จะเป็นแค่หนึ่งความคิด แต่เมื่อทั้งทีมช่วยกันคิดก็จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกคนได้คิดเรา จึงควรที่จะมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ และกฎกติกาให้ชัดเจน เมื่อเราขาด อุปกรณ์ช่วยเหลือในการทำงานเราจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานมากขึ้น หัวหน้างานต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เป็นปัญหา 3 สถานการณ์ ได้แก่

1. อุปกรณ์ไม่พร้อม
2. เงินไม่มี
3. คนไม่มี

ไม่ว่าสถานการณ์ใดก็ตามหัวหน้างานก็ต้องทำงานให้ได้อยู่ที่ ผู้บริหารคนไหน ที่สามารถทำงานตามสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่ได้มากกว่าการรอ ความพร้อมจึงจะสามารถเริ่มทำงานได้ ผู้บริหารคนนั้นก็จะทำให้เห็น ศักยภาพของคนในทีมมากขึ้น เพราะทุกคนจะรู้จักการแก้ปัญหา การทำงาน ย่อมไม่มีอะไรสมบูรณ์ เราควรคิดว่าจะทำงานอย่างไรในสภาพที่ไม่สมบูรณ์ ไม่พร้อม พนักงาน และหัวหน้าก็จะได้แสดงศักยภาพ และไปให้ถึงเป้าหมายได้

หัวหน้าที่คอยออกคำสั่ง และโย้ยความผิดให้ลูกน้องจะเป็นหัวหน้าประเภทปลาใหญ่กินปลาเล็กงานไม่ประสบความสำเร็จมากนัก หรือถึงแม้ประสบความสำเร็จก็ไม่ได้ใจลูกน้อง หัวหน้าประเภทนี้มักคิดเองเออเอง ลูกน้องก็ทำตามหัวหน้า แต่ไม่ได้ทำเพราะรักหรือมั่นใจในตัวหัวหน้า หากมีข้อผิดพลาดก็จะโทษว่าเป็นความผิดของหัวหน้าเช่นกัน ในขณะที่คนสามารถตื่นได้เร็ว ปรับตัวได้เร็วก็จะเป็นคนที่ชนะปลาตัวอื่นๆ เหมือนปลาเร็วกินปลาช้า หัวหน้างานควรพยายามทำให้ลูกน้องเก่งเหมือนที่หัวหน้าเก่ง ลูกน้องจะช่วยงานได้เต็มที่ และจะเกิดเป็น Happy Workplace ในองค์กรเอง เพราะทุกคนได้สิทธิ์ในการคิดเอง ทำงานเองไม่ว่าจะถูกหรือผิดก็จะเกิดการพูดคุยกัน และปรับปรุงแก้ไขเอง

ความท้าทายในการบริหารคนมีความท้าทายมากกว่าการบริหารงานสมัยก่อนหัวหน้าต้องบริหารคนแต่สมัยนี้ลูกน้องต้องบริหารหัวหน้าได้ด้วย เพราะบางครั้งหัวหน้ามักจะติดกับกรอบเดิมๆ ที่เคยทำมาลูกน้องสามารถปรับปรุงงาน และนำมาเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ เมื่อหัวหน้าและลูกน้องคุยกันก็จะเกิดกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงาน ยกตัวอย่างการทำไคเซนก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตได้จริง

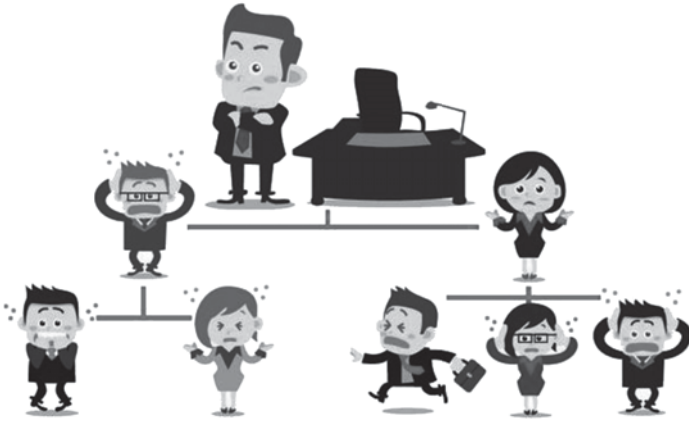


สาเหตุสำคัญที่ทำให้ลูกน้องลาออก (จากการระดมสมอง Workshop)

1. กลับบ้านต่างจังหวัด
2. รายได้น้อยกว่ารายจ่าย โອทีน้อย
3. สวัสดิการไม่ดี
4. กฎเกณฑ์มากเกินไป
5. ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับทักษะของตัวพนักงาน
6. แผนงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา งานด่วน งานเร่งกระทบแผนที่วางไว้ ทำงานไม่เป็นเวลา
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี
8. ได้งานใหม่
9. ความกดดันในที่ทำงาน
10. หหมดความท้าทายในการทำงาน ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน
11. มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เช่น เอาเปรียบ ไม่เป็นทีม ชอบนินทา เข้ากันไม่ได้ แบ่งพรรคแบ่งพวก
12. เปื่อ ไม่พอใจหัวหน้าหรืองาน เช่น ซอว่า เปรียบเทียบ หรือบัยรักลูกน้องไม่เท่ากัน ใช้อารมณ์ ใช้คนไม่ตรงกับงาน ไม่สอนงาน ใช้งานหนักเมื่อเทียบกับเงินเดือน หูเบา
13. ไม่ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาจากหัวหน้างาน
14. มีปัญหาครอบครัว ออกหัก
15. หนี้หนี้
16. มีความเสี่ยงในการทำงาน ไม่ปลอดภัย
17. บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน
18. งานไม่มั่นคง ไม่มีการขึ้นเงินเดือน

สาเหตุที่แท้จริงของรายการข้างต้นนี้ก็คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การทำงานไม่ได้รับการยอมรับยกย่อง งานไม่ท้าทาย หรือท้าทายมากเกินไปจนศักยภาพที่เป็นจริง อำนาจ และอิสระในการทำงาน ความ

ก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนจากการทำงาน การวัด และประเมินผลอย่าง มีหลักการและเหตุผล การพัฒนาบุคลากร ความยืดหยุ่นในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ



Decent Work (งานที่มีคุณค่า) คือ งานนั้นได้รับการยอมรับจาก คนอื่นส่งผลให้ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานสามารถพัฒนาตนเองได้ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ความ มั่นคงประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ สุขภาพของตนเอง ความมั่นคงทาง ครอบครั้ว และความมั่นคงทางสังคม)

หากต้องการให้พนักงานมีความจงรักภักดี และมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานไม่ยอมลาออกจากองค์กรจะต้องมีการส่งเสริมใน 6 มิติ ดังต่อไปนี้

1. คน ให้ดูว่าคนที่อยู่ในระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานเป็นอย่างไร ทั้งในด้านนิสัยใจคอและกระบวนการทำงาน
2. งาน คนอาจจะไม่ได้มีปัญหากัน แต่อาจจะมีปัญหาที่งาน ต้องดูว่า งานเป็นงานที่แล้วสบายใจหรือมีความถูกต้องหรือไม่

3. โอกาส การทำงานหลายอย่างพร้อมกัน ย่อมมีทั้งสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้ แต่ต้องพิจารณาว่างานที่ทำอยู่นั้น ทำให้โอกาสในการเติบโต ก้าวหน้าหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยความก้าวหน้าในด้านความรู้ และความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน

4. การบริหารองค์กร บริษัทมีชื่อเสียงที่ดีหรือไม่ มีคนรู้จักหรือไม่ ให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือไม่ การให้ความสำคัญกับ ลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยดีมากยิ่งขึ้น ควรดูว่าการบริหารทีมงานเป็นอย่างไร

5. คุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นอย่างไร ทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ทุกคนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสิ้น

6. การวัดและการประเมินผล การปรับเงินเดือน เลื่อนขั้น การให้ความก้าวหน้าต่อพนักงานมีกฎเกณฑ์อย่างไร

ในฐานะหัวหน้างานสามารถทำให้แก่พนักงานได้ทุกอย่าง แต่คนมักมีทัศนคติว่าทำไม่ได้ เมื่อหัวหน้าคิดว่าทำไม่ได้ลูกน้องก็จะคิดว่าทำไม่ได้เช่นกันเป็นการดูถูกทั้งตัวเอง และลูกน้อง ดังนั้น ควรให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพของตนเอง ปัญหาในการทำงานเป็นทีม คือถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งงาน วางแผน แต่งตั้งหัวหน้าทีมเป็นอย่างดีแล้วแต่ในขณะที่ลงมือทำงานภายใต้ข้อตกลงที่กำหนด และกติกาที่มีต้องมีการฝึกฝน ฝึกซ้อม ทดลองทำ และการลงมือปฏิบัติที่ดี หมั่นปรับปรุงกระบวนการ และวิธีการทำงานด้วยความช่วยเหลือจากแนวคิดของคนในทีมงานจึงจะประสบความสำเร็จด้วยดี มีความก้าวหน้า ซึ่งจะ使人ทำงานยินดีที่จะทำมากขึ้นเกิดความเชื่อมั่นทั้งต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานภายใต้เหตุและผลที่เหมาะสม

หากในทีมมีคนที่ต้องอาศัยความสามารถควรมีการสอนงาน (Coaching) แบบให้คิด และให้ลองทำเพื่อให้คนที่ไม่เก่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี หากทำแล้วยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงควรลองถามเหตุผล สังเกตเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาเพื่อจัดสาเหตุของการที่ไม่ยอม

ทำงานซึ่งวิธีการต่างๆ ต้องถูกนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละกรณี ทั้งในเรื่องของเจเนอรัเรชั่นของคนทำงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ ซึ่งสุดท้ายแล้วหากไม่สามารถปรับปรุงที่ตัวพนักงานได้เพราะจะเป็นการฝืนเกินไป ทำให้ไม่มีความสุขก็อาจจะจำเป็นต้องปล่อยไป แต่ถ้าหากคนๆ นั้นเป็นคนที่มี Skill มีความสามารถมากจนไม่สามารถปล่อยไปได้ อาจจะต้องเริ่มทำการปรับแนวคิดของตนเอง หรือเปลี่ยนวิธีการในการบริหารจัดการกับคนคนนั้น เพราะสุดท้ายแล้วการฝืนคนให้มีทัศนคติตรงกับองค์กรนั้นฝืนยาก หากไม่สามารถทำได้จริงๆ ก็ต้องปลง

หากได้ทำการปรับเปลี่ยนทั้งหมดแล้วผลลัพธ์ที่ได้จากพนักงาน คือ พนักงานจะเริ่มเสนอความคิดใหม่ๆ ไม่ละทิ้งหน้าที่ในการปรับปรุงการงาน เอาจุดอ่อนมาปรับปรุง ทำให้ได้ความคิดใหม่ๆ ไม่ทุจริต ไม่พุดให้ร้ายองค์กร สรุปลงได้ว่าได้รับการปรับปรุงทั้งในด้าน กาย วาจา ใจ ทำให้อค์ได้พนักงานที่ทั้งเป็นคนดีและเป็นคนเก่ง ส่งผลผลิตให้กับองค์กร ส่งผลไปถึงลูกค้าและคู่ค้าขององค์กร และทำให้องค์มุ่งสู่การมีความสุข และเป็น Happy Workplace



ภาพบรรยากาศ Workshop

ขั้นตอนที่ 3 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างสังคมใหม่ (Community) ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการด้วยกัน และคนในองค์กรที่มาด้วยกันจะได้มีโอกาสสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. สร้างกติกาในการแต่งกายร่วมกันเป็นธีม (Blue Night Party) เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ใช้เกมส์สันทนาการต่างๆ ในการทำกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้โอกาสผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสทบทวนสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมและแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

Tips

ควรเลือกเกมส์ที่ต้องเล่นเป็นหมู่คณะ คือเล่นได้ทุกคนร่วมกันหรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ แล้วแข่งขันแบบทีม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การตั้งศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในภาพรวม และการวางแผนเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ภายในเวลาและกติกาของผู้นำเกมส์



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4 กิจกรรมกายบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อยืดเหยียดร่างกาย กระตุ้นการทำงานของระบบต่างๆ ฝึกสมาธิ และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถว มีระยะสองช่วงแขนต่อคน ทำท่ากายบริหารตามคลิปประกอบ โดยมีผู้นำในการทำกายบริหาร (วิทยากร) อยู่ด้านหน้า

Tips

วิทยากรฝึกฝนท่าทางต่างๆ ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถนำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง



ภาพUSSยาคาศกิจSSU

ขั้นตอนที่ 5

Happy Family “เพศเชิงบวกกับบุตรหลานของคุณคณากร ในสถานประกอบการ”

โดย คุณชูชัย นิจไตรรัตน์ รองผู้อำนวยการ Path2health foundation

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ตระหนักถึงความเข้าใจต่อพฤติกรรมของบุตรหลาน หรือ บุคณากรในสถานประกอบการที่มีต่อเรื่องของคุณเพศให้มากขึ้นว่ามันไม่ใช่เรื่องไกลตัวอีกต่อไป
- เพื่อให้รู้ถึงกระบวนการ แนวทาง แนวคิด เกี่ยวกับการให้ความรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้สึกของบุตรหลาน หรือบุคณากรภายในสถานประกอบการ เกี่ยวกับเรื่องเพศในเชิงบวก
- รู้ถึงแนวทางการแก้ปัญหาภายในสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ

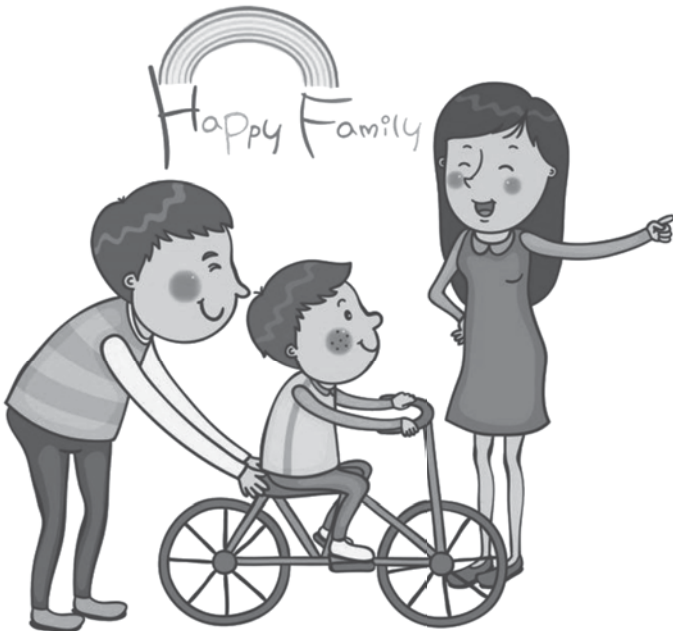
ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

★ การบรรยายประกอบกิจกรรมเกมส์

กิจกรรมเกมส์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลองจินตนาการบทบาทของตนในฐานะที่เป็น พ่อ แม่ พี่ หรือผู้ใหญ่คนหนึ่งในชีวิตของเด็กหากเปรียบเป็นภาพจะเป็นภาพอะไร? (วิทยากรวางภาพที่เตรียมมาบนพื้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเลือกคนละ 1 ภาพ) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบอกความหมายของภาพสั้นๆ ว่าภาพนั้นสื่อความหมายบทบาทของตนเองอย่างไร

★ กิจกรรมเกมส์ ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ

1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่กันและปฏิบัติตามคำสั่งของวิทยากร
2. ให้ผลัดกันเล่าเรื่องเกี่ยวกับความภูมิใจในตัวลูก หลาน หรือน้องของเรา โดยให้อีกฝ่ายฟังอย่างตั้งใจอย่างเดียวแล้วเปลี่ยนมาให้เล่าเรื่องที่กังวลใจโดยให้อีกฝ่ายให้คำปรึกษาด้วยได้ภายในเวลาที่กำหนด



สรุปสาระสำคัญ

เราทุกคนมีครอบครัวเป็นผู้ใหญ่ในชีวิตเด็กคนใดคนหนึ่งไม่ว่าจะลูกหลาน น้องพนักงานที่มีลูกในวัยรุ่นควรจะสามารถสื่อสารเชิงบวกในบ้านได้ด้วยภาษากายเชิงบวก เช่น การหอม ยิ้ม ถ้าคนเราสามารถสื่อสารเชิงบวกในบ้านได้ก็จะสบายใจมีความสุขมาจากที่บ้านนำมาสู่การมีความสุขในที่ทำงาน ดังประโยคที่ว่า **“ถ้าต้องการไปให้เร็วให้ไปคนเดียว ถ้าต้องการไปให้ไกลให้ไปด้วยกัน”** เด็กที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นประมาณ 13-15 ปี มักจะติดกับพ่อแม่ทำให้บรรยากาศการสื่อสารในบ้านไม่น่าอยู่แต่ทุกคนไปคนละทางเวลาเจอหน้ากันก็อารมณ์ไม่ดี กระบวนการที่จะช่วยคิดว่าลูกเป็นอย่างไร เพราะอะไรจะได้คอยช่วยเหลือ และแก้ปัญหาได้ถูกจุด ถ้าลูกรู้สึกมีปัญหา กลับมาบ้านเจอคนที่พร้อมจะรับฟังพร้อมพูดคุยรู้สึกได้ว่าได้รับความรัก และความหวังดี เขาก็จะรู้สึกดีไม่ต้องไปหาคนรับฟังนอกร้าน ซึ่งถ้าคบเพื่อนดีก็ดีไป ถ้าคบเพื่อนที่ไม่ดีก็อาจจะเกิดพฤติกรรมที่น่าเป็นห่วงได้ การที่เด็กมีพฤติกรรมไม่ดีต้องดูที่ส่วนผสมที่ทำให้เค้าเกิดพฤติกรรมนี้ขึ้นมา เช่น คนที่บ้าน คนข้างบ้าน เพื่อนข้างบ้าน เป็นต้น

พ่อแม่มักมองเห็นบทบาทของตนเองไม่ตรงกับที่ลูกมองเห็นบทบาทของพ่อแม่ที่มีต่อเขา โดยส่วนใหญ่มักจะมองเห็นไปในทางลบมากกว่า จนกลายเป็นว่าพ่อแม่เป็นสิ่งที่ผลักดันให้ลูกออกนอกบ้าน ด้วยความต่างระหว่างวัยที่มีมุมมองต่อรอบตัวต่างกัน พ่อแม่ควรจะถูกคิดได้ด้วยตนเองว่าเราจะทำเพื่อคนที่เรารักที่บ้านได้อย่างไร พฤติกรรมอะไรที่ทำให้ลูกมองเราไม่ดี และจะแก้ไขได้อย่างไรหากว่าพ่อแม่เข้าใจจะทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น

หากย้อนกลับไปในช่วงวัย 13-15 ปี เราล้วนเคยผ่านการอกหัก มีดารานักที่ชอบ แฟนซิ่งที่อยากแต่ง มีที่ที่อยากไป เรื่องที่เราชอบทำและเพื่อนชอบทำ และเรื่องที่เบื่อแม้ว่าสังคมเปลี่ยน เทคโนโลยีเปลี่ยน สิ่งแวดล้อมรอบตัวเปลี่ยนไปแต่เด็กสมัยนี้ก็เป็นเหมือนเดิมเพียงแต่วิธีการที่จะทำอาจจะ

แตกต่างกันไปตามยุคสมัยนั่นเอง ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีส่งผลให้เด็กโตเร็วขึ้นแต่พ่อแม่จำนวนมากยังคงสอนลูกด้วยวิธีการเดิมๆ จากสมัยตนเองที่เด็กไม่สามารถเข้าใจได้เด็กทุกวันนี้เกิดมาพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย เช่น มือถือ โซเชียล มีเดียต่างๆ ถ้าพ่อแม่ยังตีโจทย์สมการแบบนี้ไม่ออกยังสอนลูกด้วยวิธีการเดิมๆ ลูกก็จะยังเห็นเราเป็นระเบิดเป็นไฟแดงอยู่เหมือนเดิม ต่างจากที่เราเห็นตนเองเป็นร่มโพธิ์ร่มไทรหรือเทียนไข นำทางให้เขาอยู่ดี ถ้าเรามองว่าลูกหลานเรากำลังเผชิญปัญหาเราจะเข้าไปช่วยเหลือเราจะต้องสร้างความแข็งแกร่งเพื่อให้เค้าพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งเราห้ามไม่ได้ โลกทุกวันนี้หมุนเร็วมากแต่โลกในอนาคตจะไม่หมุนช้าไปกว่านี้แล้ว ถ้าเราคิดได้แบบนี้แล้ววิธีการดูแลลูกหลานของเรา ก็จะเปลี่ยนไป

ฟังอย่างตั้งใจ คือกิจกรรมที่เราแนะนำให้พ่อแม่เข้าร่วมและลงมือทำการฟังอย่างตั้งใจเราจะเห็นปฏิกริยาตอบสนอง เห็นการลงมือทำไม่ใช่มองอย่างตาลอย กิจกรรมนี้ทำให้เราได้เรียนรู้ว่าการที่เรามีปฏิสัมพันธ์กันโดยสื่อสารแบบสองทางทำให้เปิดใจรับฟังได้มากขึ้น คำถามต่อไปคือทำอย่างไรเราถึงจะสามารถฟังอย่างตั้งใจในสิ่งที่ลูกหลาน หรือคนที่ด้อยอาวุโสกว่าเรา เขาพยายามจะพูดหรือสื่อสารกับเรา ?

พฤติกรรมพ่อแม่ที่ถือว่าเป็นประเด็นต้นเหตุหลักของการส่งลูกออกจากบ้าน ประกอบไปด้วย

1. เราจู้จี้ ขี้บ่น จุกจิก จ้องจับผิดหรือไม่
2. ไม่รับฟังเหตุผล คิดว่าตัวเองเป็นฝ่ายถูกเสมอเพราะอาบน้ำร้อนมาก่อนหรือไม่
3. ใช้อำนาจบังคับ
4. ลงโทษอย่างรุนแรง ประจานความผิดต่อหน้าคนอื่นให้อับอาย
5. พูดสืบความหลัง

ถ้าเราเป็นลูกที่อยู่ในครอบครัวที่มีการสื่อสารแบบนี้เราจะทำอย่างไร? พ่อแม่ควรปรับด้วยการทำตัวเหมือนเพื่อนในลักษณะของการสื่อสาร เปิดใจ รับฟัง ทำกิจกรรมร่วมกัน เวลาโมโหพยายามเตือนตนเองเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ให้ฟังก่อน อย่าฟังใช้อารมณ์



ภาพบรรยากาศกิจกรรม



ขั้นตอนที่ 6

ทบทวนองค์ความรู้และสรุปผลกิจกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนองค์ความรู้ในวันที่ผ่านมา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ข้อสรุปของกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดยเน้นกิจกรรมที่เสริมสร้างความเชื่อใจ และความสามัคคีในหมู่คณะ
2. แต่ละกลุ่มทำการระดมสมองเพื่อเขียนสรุปเนื้อหาที่ได้รับจากการเรียนรู้ในวันที่ผ่านมา
3. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำเสนอ
4. ทำแบบทดสอบหลังการอบรม
5. สรุปผลการทำแบบทดสอบ และ Reflection



ภาพบรรยากาศกิจกรรม

Reflection

1. ประทับใจในตัวพี่ๆ วิทยากร และเพื่อนๆ ที่มาร่วมกิจกรรมทุกท่าน ทุกคนให้ความร่วมมือ และความเป็นกันเองมากทั้งที่เป็นคนไม่ค่อยกล้า แสดงออก และขี้อายมากแต่มาที่นี่ก็ต้องแสดงออกแล้วก็มีความเป็นผู้นำ

2. จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในองค์กรไปพัฒนา และปรับเปลี่ยนตัวเอง ให้มีความเป็นผู้นำมากขึ้น และที่สำคัญพนักงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน และ Work Happy

3. ประทับใจทีมงานทุกคนที่ดูแลเป็นอย่างดี เกมส์ที่เล่นมีความสนุกสนาน แสดงความเป็นผู้นำ เคยมีความคิดที่ไม่อยากเป็นผู้นำแต่จะนำมาปรับตัวเองให้มีความเป็นผู้นำมากขึ้น

4. สิ่งที่ชอบที่สุดก็คือ วิทยากรให้เราเล่นเกมส์แต่แอบแฝงความรู้ สอดแทรกไปให้เรานึกถึงว่าจุดไหนที่เราบกพร่อง และเราจะปรับปรุงตัวอย่างไรเพื่อนำไปใช้กับองค์กรที่เรารับผิดชอบอยู่

5. สิ่งที่ได้คือเรื่องของ Happy Family เราอาจจะมองข้ามความสุข เล็กๆ ในครอบครัว กลับไปก็จะไปสร้างความสุขเล็กๆ ในครอบครัวและ ขยายใหญ่โตในที่ทำงาน



ภาพบรรยากาศกิจกรรม Reflection

6. จะกลับไปปรับปรุงโดยเริ่มจากตนเองก่อนเป็นหัวหน้าที่รับฟังลูกน้องมากขึ้น แนะนำในสิ่งที่ถูกต้อง และนำไปพัฒนาองค์กรต่อไป

7. สิ่งที่น่าประทับใจที่สุด คือ ความรู้ที่ได้รับจากวิทยากร และสิ่งที่ได้เรียนรู้กันในห้องเอง ส่วนสิ่งที่จะนำไปปรับใช้ คือ เรื่องการรับฟังอย่างมีสติ เรื่องนี้จะนำกลับไปปรับใช้ในการสื่อสารในองค์กร

8. จริงๆ เป็นคนไม่ค่อยชอบเข้าสังคมแต่พอมาที่นี้รู้สึกประทับใจกับเพื่อนๆ ทุกคนมาก เพราะว่าถึงแม้เราจะต่างเพศต่างวัยกันแต่ทุกคนก็สามารถทำกิจกรรมให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้จะเอาความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงตนเองก่อน เริ่มจากตนเอง ครอบครัว องค์กร ลูกน้อง เพื่อให้ทุกคนสามารถเดินไปในแนวทางเดียวกันได้

9. จะปรับความคิดของตนเองที่มีต่อลูกน้อง ฟังลูกน้องมากขึ้น

10. ประทับใจทุกอย่างจะนำความรู้ และเทคนิคที่ได้แลกเปลี่ยนกับพี่ๆ เพื่อน ไปปรับใช้กับคนรอบข้าง และในองค์กร



ภาพบรรยากาศและความทรงจำอันแสนสุข



Societal Happiness SHAREing

พิมพ์ครั้งที่ 1

สิงหาคม 2562 จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ISBN

978-616-393-234-1

บรรณาธิการ : อังคณา ภิญโญกุล

รูปเล่ม เรียบเรียง : สุรเชษฐ พิมพ์वास

ภาพประกอบ : นิรัญ บินซอและฮ์ สุรเชษฐ พิมพ์वास

ออกแบบโดย บริษัท อัลทิเมท พรินต์ติ้ง จำกัด

พิมพ์ที่ บริษัท แอทโพรพรินท์ 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 อาคารปัทมจรัสทิวเวอร์รี่ ชั้น 31 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

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

ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้าน...องค์การสุขภาวะ...ให้กับทุกอุตสาหกรรมและทุกหน่วยงาน

- ▶ สร้างต้นแบบองค์การสุขภาวะ
- ▶ ยกระดับต้นแบบองค์การสุขภาวะ
- ▶ สร้างคนบัณฑิต
- ▶ สร้างศูนย์เรียนรู้

Consult & Coach : Apparel Industry Development

