



THE HAPPY WORKPLACE UPSHOT

คำนำ

หนังสือ “The Happy Workplace Upshot” เล่มนี้ เกิดจากการดำเนินโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นกระบวนการให้คำปรึกษาเชิงลึกในสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการนั้นๆ เป็นองค์กรต้นแบบสุขภาวะ ตามวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร ซึ่งในปี 2561-2562 เป็นการขยายองค์กรสุขภาวะให้ทั่วทุกกลุ่มเป้าหมายซึ่งประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมแฟชั่นไปอุตสาหกรรมอื่นๆ ทุกขนาดของกลุ่มธุรกิจ (S M L) ทุกประเภทธุรกิจ (การผลิต การบริการ การค้า) และทุกประเภทของการบริหารธุรกิจเกี่ยวกับ Life Skill, Work Skill, Work-Life Skill, Decent Work และปัจจัยเสี่ยงภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ผู้อ่านจะได้รับรู้ แนวคิด กระบวนการ พร้อมกับผลลัพธ์ที่ได้จากการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ พร้อมทั้งสามารถเลือกนำผลงานดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตนเอง

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ขอขอบคุณผู้บริหาร และทีมงานทุกท่านที่มาร่วมแบ่งปันมุมมองที่ดี ที่เป็นประโยชน์ของการสร้างองค์กรต้นแบบสุขภาวะ และถูกถ่ายทอดผ่านหนังสือเล่มนี้

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

สิงหาคม 2562

สารบัญ

หน้า

คำนำ	1
● ผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน	
○ เปลี่ยนความคิด / ความรู้สึกของพนักงาน	4
○ เพิ่มความรู้ / เพิ่มทักษะของพนักงาน	21
○ เปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง และปรับปรุงพัฒนางาน	28
○ ส่งผลต่อธุรกิจ	33
● ผลผลิตของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน	
○ ระดับคน	46
○ ระดับทีมงาน	63
○ ระดับองค์กร	71
● งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของการขับเคลื่อนการเป็น องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน	82
● สิ่งที่ยากเห็นในอนาคต	84
● แนวทางการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะให้ยั่งยืน	92
● ผลการดำเนินงานของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน	
○ บริษัท ไอ.พี.แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	121
○ บริษัท เอ็ม.ไอ.ที.พีริซัน จำกัด	129
○ บริษัท สยามแคลโซนิก จำกัด (สาขาบางพลี)	139
○ บริษัท สยามแคลโซนิก จำกัด (สาขามตะ)	148
○ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์	157
○ บริษัท เจมาร์ท จำกัด (มหาชน)	167

o บริษัท พิค แพค บรรจุกัมมันต์ จำกัด	177
o บริษัท อีซูซูกรุงเทพเซลส์ จำกัด	187
o บริษัท ฟาร์มไก่ดำ กาญจนบุรี จำกัด	196
o บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด กาญจนบุรี จำกัด	206
o บริษัท ซี.บี.แทค (ประเทศไทย) จำกัด	214
o บริษัท ไทย ไดโซ แอโรโซล จำกัด	223
o บริษัท นิวแม็ก จำกัด	230
o บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)	237
o บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด และ บริษัท แอคอินเทล จำกัด	245
o บริษัท แวนน์ คอสเมติกส์ แอนด์ แลบบอราทอรี จำกัด	255
o บริษัท เวิลด์เพ้นท์ จำกัด	262
o บริษัท โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด	268
o บริษัท วิศวกรรมพลาสติก จำกัด	275

ผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการเป็น
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

เปลี่ยนความคิด ความรู้สึกรักของพนักงาน



1. ได้ความคิดใหม่
2. ได้ความมีระเบียบวินัย
3. ได้ความซื่อสัตย์
4. ได้ความตรงต่อเวลา
5. ได้เห็นศักยภาพของแต่ละคน

คุณญา ลำฟ้าเริงรณ

ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

รู้จักความเป็นตัวตนของคน เปิดใจมากขึ้น
ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น เปิดโอกาส
ให้น้องๆ ได้แสดงความคิดเห็น ได้โชว์ศักยภาพ
ของตัวเองอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องรอคำสั่ง
เพียงอย่างเดียว



คุณกรรณิการ์ เหลืองสด

หัวหน้าทีมการตลาด

บริษัท อิซูซากาญจนบุรี จำกัด



Happy Workplace ทำให้เปิดใจ ทุกคน
มีเสรีในการทำงาน มีความคิดในการทำงาน
ทำให้เรามีสติมากขึ้น คิดก่อนทำ สามารถทำให้
เรานำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดีจริงๆ

คุณปริชา จินดาวงษ์

หัวหน้าหน่วยงานขนส่ง

บริษัท ชันтекเมกัลส์ จำกัด

Happy Workplace ทำให้เราเห็นมุมมอง
กว้างขึ้น มองในมุมมองเจ้าของธุรกิจมากขึ้น
อยู่ที่ว่าเราจะอยู่กับที่หรือจะก้าวเดินต่อ



คุณกฤษฎา อังควิชัย

โรงเรียนบ้านวิชากร



Happy Workplace ทำให้เรามีพลัง
มีความคิด เหมือนเราเป็นเจ้าของเอง

คุณอมร แควป่าสัก

คลังสินค้าและห้องเย็น

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ปรับเปลี่ยนตัวเองให้สามารถร่วมงานกับคน
หมู่่มากได้ มีการสื่อสารเปิดใจมากขึ้น เข้าใจ
กันมากขึ้น การทำงานสบายใจขึ้น ผู้บริหาร
เห็นความสำคัญของพนักงาน ทำให้รู้ว่า
แท้จริงแล้วเราก็มีความสำคัญเหมือนกัน



คุณสมพงษ์ ชัยบุญทด

พนักงานเย็บ

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาวเรล จำกัด (มหาชน)



คุณจะเป็นคนแบบไหน?

∞ เรื่องงานซ่อม คุณจะเป็นแค่ช่างซ่อมรถยนต์
หรืออยากจะเป็นที่ปรึกษาด้านการซ่อมรถยนต์
∞ เรื่องงานขาย คุณไม่จำเป็นที่จะต้องขาย
รถยนต์คันที่แพงที่สุด หรือตัวท็อปที่สุด แต่ควร
ขายคันที่เหมาะสมกับลูกค้าคนนั้นมากที่สุดภายใต้
งบประมาณที่ลูกค้ามี และไม่เดือดร้อนต่างหากที่สำคัญ ทุกอย่างขึ้นอยู่กับ
วิธีคิด และลงมือทำ

คุณศศิพร ม่วงคำ

ผู้จัดการทั่วไป/ผู้อำนวยการสายงานขาย
บริษัท ฮีลิ่งกรุ๊ปเวลล์ จำกัด

Happy Workplace เปรียบเหมือนเข็มทิศ

ทำให้รู้ว่าเราจะเลือกที่จะเดินไปทางไหนมัน
ทำให้เห็นความสำเร็จง่ายขึ้น

คุณเทพอมร มากบุญ

หัวหน้าแผนกสวนล้ม
บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด



Happy Workplace มันเปลี่ยนมุมมองด้านการ
พัฒนาตัวเอง เมื่อก่อนคิดว่าการที่เราทำงาน
ประจำซ้ำๆ เดิมๆ มันจะทำให้เราเกิดการ
พัฒนาแต่ไม่ใช่ เพราะการพัฒนามันจะต้อง
เกิดจากแนวคิดใหม่ๆ ได้ลงมือทำอะไรหลายๆ
อย่างต่างหากฝีมือเราถึงจะพัฒนา การพัฒนา
ในที่นี้ หมายถึง พัฒนาทั้งทางด้านคนและฝีมือ

คุณวัศกร แก้วแหวน

หัวหน้าแผนกสอบเทียบเครื่องมือฯ
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



จุดเริ่มต้นของเป้าหมายที่ดีย่อมเกิดจากคน
ที่มีความคิดบวกอย่างสูง Happy Workplace
ตอบโจทย์สำหรับด้านนี้

คุณณัฐนัย บำรุงราษฎร์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst)
บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ตเทรด จำกัด

Happy Workplace เปรียบเสมือน “แสงนำทาง”
ที่ช่วยให้เรามองเห็นเป้าหมายชีวิต มองเห็น
เส้นทางที่ควรก้าวเดินไปสู่จุดหมายอย่างปลอดภัย
โดยมีภูมิคุ้มกัน ถ้าไม่มีแสงนำทางนี้อันาคตเรา
คงอยู่ไม่ได้แน่นอนกับการทำงานที่มีแต่สภาวะ
การแข่งขันทางเทคโนโลยี



คุณกรวัธ จารุณัฏกัญญณ์

ขนส่ง
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



Happy Workplace เปรียบเสมือน “อาหาร”
ที่เข้ามาช่วยหล่อเลี้ยงชีวิตของคนให้มีความ
สมบูรณ์ ขาดไม่ได้ ถ้าเราอยากมีชีวิตทางกาย
ทางใจที่สมบูรณ์แข็งแรงก็ต้องบริโภคสิ่งที่ดีๆ
เข้าสู่ร่างกาย Happy Workplace นี้แหละ
ช่วยชุบเลี้ยงสิ่งมีชีวิตให้สามารถดำรงอยู่ได้
อย่างสมบูรณ์แบบ

คุณณัชพร ขะเส

บริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด



สิ่งที่แตกต่างจากหลักสูตรอื่น คือ “ได้ความคิด”
แค่ความคิดเปลี่ยน ชีวิตก็เปลี่ยน

คุณอภิสักดิ์ พูลแก้ว

ผู้จัดการบริการลูกค้า

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace ทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ
เกิดภาวะการทะเลาะถกเถียงซึ่งกันและกัน ทำให้
พนักงานมีรอยยิ้มให้กัน

คุณวรัญญา พงศ์นภากาญจน์

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่ควบคุมเอกสาร

บริษัท อีซูซูกาญจนบุรี จำกัด



มีทัศนคติเชิงบวก เปิดใจ ยอมรับต่อการ
เปลี่ยนแปลงมากขึ้น

คุณสุพจน์ น้อยมหาพรหม

รักษากรผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย

บริษัท ชันแทคเมทัลส์ จำกัด

เปิดใจการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
มีความเข้าใจถึงข้อผิดพลาด และพร้อมที่จะ
แก้ไขข้อผิดพลาดนั้น

คุณชนกนันท์ ไชยประกาย

เจ้าหน้าที่ HR

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาเรล จำกัด (มหาชน)





เรามาเหมือนแก้วเปล่าที่ได้รับการเติมพลัง
ด้านความคิด และ Happy Workplace คือ
สิ่งเติมเต็มพลังทางความคิด

คุณเกรียงกร ศรีพันธ์

เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ (QA)

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace อาจจะยากต่อความรู้สึก
แต่ถ้าเรารู้ลึก รู้จริง คุณจะทะลายนกำแพงนั้น
ทั้งทันที



คุณวิษณุ ดันติศิริประภา

ผู้จัดการฝ่ายบริหาร และทรัพยากรมนุษย์

บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด



จากคนไม่รู้ ไม่สนใจในการร่วมกิจกรรม แต่
สิ่งหนึ่งที่ทำให้ความคิดเปลี่ยน คือ “เห็นผลจริง”
วัดได้ จับต้องได้ และสิ่งที่ทำ คือ สิ่งใกล้ตัว
นี่คือความน่าสนใจของ Happy Workplace

คุณกุลภัสสร นาเวียงค์

ผู้จัดการสนับสนุนวิศวกรรม

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

ให้ความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น และคิดว่าตัวเอง
มีส่วนที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีกว่านี้แน่นอน



คุณปัญญา สรรเพชดา

เจ้าหน้าที่ประเมินเกรด

บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด



เดิมเราคิดแค่มาทำงานเป็นธุรการ แต่ปัจจุบัน
เราจะต้องมาทำงานเพื่อเป็นผู้นำ (Leader)
เราจะต้องก้าวไปสู่การเป็นผู้นำเพื่อนำองค์กร
ก้าวไปสู่ความสุขที่ดี

คุณไกรเทพ สมยอง
ธุรการสาขาพยาบาล
โรงเรียนบ้านวิชากร

มุมมองของคนเป็น คนใหม่ นำทัศนคติของ
คนใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน

คุณธัญพัฒน์ เลิศศิริญาพร
รองผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด



จากคนคิดลบ ชอบคิดเองทำเองสิ่งที่เสีย คือ
งานเสียหาย กลายเป็นคิดบวก เปิดใจ และ
กล้าแสดงออกมากขึ้น ระหว่างการทำงานมีแต่
รอยยิ้ม คนทำงานก็มีความสุขมากขึ้น

คุณพรรณพัชร์ รักชาติ
แผนกเดย์แคร์ เซ็นเตอร์
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

Happy Workplace เปรียบเหมือนน้ำสะอาด
แก้วหนึ่งมีไว้สำหรับคนที่หิวกระหายได้มาดื่ม
แล้วสัมผัสได้ถึงความรู้สึกชื่นใจ

คุณนิรุทธิ์ คำมี
หัวหน้าแผนกมะพร้าว
บริษัท ไร่นายจุล คุนวงศ์ จำกัด





Happy Workplace มันเข้ามาเปลี่ยนชีวิต เปลี่ยนความรู้สึก เปลี่ยนจากคนธรรมดาทั่วไป ให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น เมื่อคนมีความ แข็งแรงงานมันก็จะเติบโตมากขึ้น Happy Workplace ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะ มันเป็นการลงทุนที่เห็นถึงอนาคตอันยาวไกล

คุณชาคริต ชัยแป๊ะ

ผู้จัดการฝ่ายขายสาขาศรีนครินทร์
บริษัท อีซูซุกองเทรลส์ จำกัด

Happy Workplace สอนให้รู้จักคำว่า
ความสุข กับการพัฒนา ไม่จำเป็นว่า
อยู่ที่นั่นแล้วมันถึงจะเกิดการพัฒนา แต่ไป
ที่อื่นมันก็ต้องสามารถพัฒนาได้ด้วย



คุณอริกา สมตน

หัวหน้าแผนกธุรการและสวัสดิการ
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace เปรียบเสมือน “สวนสนุก”
เราตอบไม่ได้เลยว่าเครื่องเล่นประเภทไหน
มีดีอย่างไรจนกว่าจะได้ลอง Happy Workplace
ก็เช่นเดียวกัน ยุ่งยาก สุขจริงหรือไม่ ทั้งหมดนี้
คือคำถามที่เกิดขึ้น แต่พอได้ลองลงมือทำแท้จริง
แล้วมันคือเรื่องใกล้ตัวที่เราดำเนินอยู่ในชีวิต
ประจำวัน มันเปลี่ยนวิธีคิดของคนๆ หนึ่งไปโดยปริยาย
“จะไม่รู้ถ้ายังไม่ได้ลอง”

คุณกมลวรรณ สุขยิ่ง

กรัพยากรบุคคล
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



- 1) ได้แนวคิดใหม่ๆ เรื่องอะไรก็ตามที่จะดีหรือไม่ดีนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับแนวคิด
- 2) ได้มุมมองเชิงบวก และได้ยินคำว่า “Happy Workplace” ก็มีความสุขแล้ว

คุณพวพรรณ นิลประสิทธิ์

ผู้ช่วยผู้จัดการสายงานโลจิสติกส์ / ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

เข้าใจเรื่องการสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น
คิดบวกมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานราบรื่น
คิดเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ

คุณอรัญ เย็นใจ

ผู้จัดการศูนย์บริการ

บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด



Happy Workplace ทำให้เกิดสมาธิ การใช้
อารมณ์ การพูด การรับฟังที่ดีขึ้น รู้จักการเป็น
ผู้ฟังที่ดี

คุณนิชกุล ขุนศรี

เจ้าหน้าที่คลังสินค้า

บริษัท ชันเทคเมทาลส์ จำกัด

ทุกคนต่างเห็นคุณค่าของตัวเองมากขึ้น เห็นคุณค่า
ในสิ่งที่เขาทำในแต่ละวัน เห็นคุณค่าของการ
ทำงานเป็นทีมเวิร์ค เห็นคุณค่าของการทำงาน
เป็นหมู่คณะ ต่อเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่า
ที่จะส่งมอบต่อให้กับลูกค้า และที่สำคัญเห็นว่า
ตัวเขาเองยอดเยี่ยมสามารถทำได้



คุณสุทธิโรจน์ ขวนไชยกุล

ผู้จัดการขายบริหารงานโดยรวม สาขาพญาไท
โรงเรียนบ้านวิชากร



พนักงานอยากจะทำงาน มีส่วนร่วมในการ
ทำกิจกรรมโดยที่ใจของเขาอยากไปเอง

คุณนันทิภาต์ โอภาสวิมล

แผนกบัญชี

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ถ้าอยากให้งานออกมาดี จำเป็นจะต้องทำให้คนมี
ความสุขก่อน Happy Workplace ให้อะไรหลาย
อย่าง เช่น ให้ความเป็นทีม ให้ความอบอุ่น
เหมือนบ้าน ให้ความผูกพัน ความรักสามัคคี
บริษัทที่ทำ Happy Workplace มักจะมี
แนวโน้มว่าความสุขในองค์กรท่านเพิ่มขึ้น สังคม
ปัจจุบันทุกองค์กรจะแย่งคนเก่งเข้ามาร่วมงาน ฉะนั้น



Happy Workplace คือ สิ่งที่จะทำให้เรารักษาคคนเก่ง และคนดีเหล่านี้อยู่กับ
เราตลอดไป เพราะเป้าหมายของการเป็นทีมเวิร์คมีความสำคัญกว่าเป้าหมาย
ที่เป็นผลผลิต

คุณเชนต่องฮาล เพี้ยกฤษ

QMR

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace เป็นแรงบันดาลใจ
ในการสร้างอีกแรงบันดาลใจ

คุณปัญญา อุทัยอ่วม

หัวหน้าแผนกอาหารปลา

บริษัท ไร่สายจุล คุบวงค์ จำกัด



Happy Workplace ไม่ได้ช่วยให้เกิดสุขในงาน และนอกงานเท่านั้น แต่มันเป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยพัฒนาศักยภาพในตัวของคนได้เป็นอย่างดี ที่ที่สุด

คุณณิชนันท์ อันทอง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

คนจะดี จะเก่ง ย่อมเกิดจากการฝึกฝน
ความสุขก็เช่นกันย่อมเกิดจากการสร้าง
ขึ้นด้วยสองมือเราเอง

คุณร้อยแก้ว ไชยเดช

เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายออนไลน์ และหน้าร้าน

บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ตเทรด จำกัด



Happy Workplace เปรียบเสมือน “วิชาจิตวิทยา”
ทุกอย่างมันต้องเริ่มต้นจากความคิด ต้องรู้จักใช้
ความคิดให้เป็น คิดถึงคนอื่นเป็น มองตัวเอง
และคนอื่นให้ออก “เพราะความคิด คือ จุดเริ่ม
ต้นของการมีชีวิตอยู่ที่ดี”

คุณกนกวรรณ ยอดเรือน

ฝ่ายขาย

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

ใช้ทัศนคติเชิงบวก ละลายพฤติกรรม มองเห็น
ภาพรวมมากกว่าส่วนตัว

คุณวาริษา ภูนาแสง

ผู้จัดการบัญชีการเงิน

บริษัท อีซูฮกกาญจนบุรี จำกัด



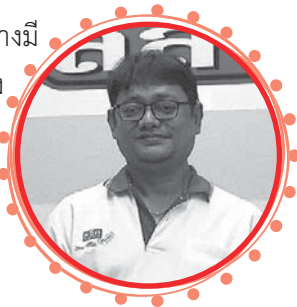


เปิดใจยอมรับฟังความคิดของตนเอง
และผู้อื่นมากขึ้น

คุณลิขิต เวชประมูล

เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงเครื่องกล
บริษัท ชันเทคเมทลส์ จำกัด

งานมันไม่ใช่จะทำให้จบไปวันๆ จะต้องทำอย่างมีความสุขต่างหากถึงจะยั่งยืน ได้มุมมองชีวิตของตัวเองมันก็จะต้องมีความสุข คนรอบข้างก็จะต้องมีความสุข โจทย์ คือ เราจะส่งต่อความสุขเหล่านี้ให้เข้ามาอยู่ในงานได้อย่างไร



คุณวิกร ยิงรุ่งเรือง

รักษาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด



ใช้ชีวิตการทำงาน และบริหารงานแบบเป็น
ครอบครัว อยากมีครอบครัวแบบนี้ตลอดไป

คุณจักรี เกลี้ยงไทยสง

หัวหน้าช่าง และหัวหน้าฝ่ายผลิต
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

การจะรู้จักอะไรก็ตาม ก่อนอื่นต้องรู้จักรัก
ตัวเองก่อน ได้เปลี่ยนวิธีการทำงานได้ความรู้
และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่ลูกน้องได้



คุณรุ่งรัตน์ ดอนกระจำง

หัวหน้าเย็บ 9 แผนกเย็บ
บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace เปรียบเหมือนรถยนต์
ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรมันเปรียบได้เป็นล้อ
ของรถยนต์แต่เรายังขาดคนขับ แล้วพอ
Happy Workplace เข้ามาบอกทางว่าเรา
ควรเดินทางไปทางไหนซ้ายหรือขวา

คุณจุฑารัตน์ ใจรัก
รองผู้จัดการพืชสวน
บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด

คิดบวก จากสิ่งที่กลัวว่าจะเป็นการไม่ได้ขอแค่
ทดลองทำสักครั้งแล้วความคิดเดิมๆ ก็เปลี่ยนไป
ไม่มีอะไรเป็นไปไม่ได้ถ้าได้ลงมือทำ

คุณบุญชนะ เดชะเทศ
ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace ได้เปลี่ยนทัศนคติตัวเอง
เป็นเชิงบวกมากขึ้น ได้แนวคิดที่แปลกใหม่
ตลอดเวลา ที่สำคัญต้องพร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

คุณวิภาวรรณ ต๊ะลัง
ผู้จัดการทั่วไปศูนย์ซ่อมตัวถังและสี
บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด

เปิดใจยอมรับฟังความคิดของเพื่อนร่วมงาน
มากขึ้น

คุณรัชชัย พึ่งเงิน
หัวหน้าฝ่ายคัดแยก
บริษัท ชันเทคเมทลส์ จำกัด





ได้รู้ว่าตัวเองก็มีคุณค่ากับองค์กร รู้สึกดีใจ
ที่ทุกคนมองเห็นคุณค่า และความสามารถของ
ตัวเรา

คุณกนกน บุญจันทร์เชย

แผนกตรวจสอบ

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

Happy Workplace ทำให้เราได้แลกเปลี่ยน
ความคิดระหว่างกัน โดยเฉพาะกับเด็กรุ่นใหม่
ทำให้เราต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับ
พวกน้องๆ รุ่นใหม่ให้ได้

คุณราวรรณ วันชม

หัวหน้าฝ่ายพืชสวนแผนกมะละกอ

บริษัท ไร่นายจุล ศุภวงศ์ จำกัด



คิดบวก การที่บริษัทจะนำเอาอะไรก็ตาม
เข้ามาในองค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว เราต้อง
เปิดใจยอมรับ และพร้อมปรับเปลี่ยนไปตาม
สถานการณ์ปัจจุบัน

คุณปรีศนา จำปาไชย

หัวหน้างานสรรหาและว่าจ้าง สังกัดทรัพยากรบุคคล

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace เปรียบเสมือน “ครู”
ที่คอยบ่มเพาะวิชาการป้องกันตัวให้
อยู่อย่างรอด และปลอดภัย “มีวันนี้ได้ก็
เพราะมีครูที่ดี”

คุณอารีรัตน์ เพชรเสน

บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด





ความคิดเดิมๆ เปลี่ยนไปจาก “หน้าที่”
กลายมาเป็นชีวิตประจำวันที่ต้องทำ

คุณวรัชญา นุยุทธิ์

เจ้าหน้าที่บริหารงานลูกค้าฝ่ายต่างประเทศ
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace ทำให้ตัวเองเปลี่ยน
มุมมอง เปลี่ยนวิธีคิด กล้าเปิดใจเข้าหากัน
มากขึ้น กล้าพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนแนว
ความคิดกันมากขึ้น เรียนรู้ความผิดพลาดซึ่งกัน
และกันมากขึ้น ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น



คุณกัตนีย์ แก้วชนะ

เจ้าหน้าที่การเงิน ABS
บริษัท อิชูญาจนบุรี จำกัด



Happy Workplace เปรียบเหมือนแสงเทียน
แสงตะวันที่นำพาเราไปพบเจอ และทำให้เรา
มองเห็นภาพที่มีแต่ความสุข

คุณปานชนก สายทองมาก

หัวหน้าแผนกหม่อนลูก
บริษัท ไร่นายจุล คุ่นวงศ์ จำกัด



Happy Workplace ช่วยให้เราทะเลาะ
กำแพงระหว่างกัน จากที่ถือเกรียงคอยฉาบ
กำแพงเปลี่ยนมาเป็นถือฉ้อนปอนด์คอยทุบ
กำแพง เพราะเราต่างรู้ว่าทุกคนเป็นพนักงาน
เหมือนกัน

คุณชัย ชัยเอื้อ:

ผู้จัดการฝ่ายผลิต

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

1. ส่งเสริมในเรื่องการเป็นผู้ฟังที่ดี
ช่วยลดปัญหาความรุนแรง
2. ใจเย็นมากขึ้น
3. คิดแบบมีเหตุผลมากขึ้น



คุณจี เชื้อบุญ

ผู้จัดการธุรการขาย (บ.จ.ก. อินโวก์กรีนฯ)

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace ช่วยให้เราเปิดโลกทัศน์ มี
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้น
มันทำให้เราไม่หยุดอยู่กับที่ มันจะต้องเกิด
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คุณสุรพัฒน์ น้อมนอบ

หัวหน้าแผนกความปลอดภัย

บริษัท ชันтекเมกัลส์ จำกัด



หลังจากได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ทำให้เปลี่ยนความคิดเป็น “อยากมาทำงานทุกวัน” นอกจากจะสนุกกับการทำงานแล้วยังมีรายได้เพิ่มจากงานที่ทำประจำด้วย

คุณจริยากรณ์ อัครวงษ์

ตลาดหลักทรัพย์

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace นั่นคือ Work-Life Balance สุขจะต้องเกิดจากความสุขในการทำงาน และความสุขส่วนตัว

คุณวนิดา แก้วกันยา

ผู้จัดการฝ่ายพืชสวน ประมง ปศุสัตว์

บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด



Happy Workplace เปรียบเสมือน “แก้วเปลา่” ที่สามารถรองรับ และเพิ่มพูนองค์ความรู้ วิชา ป้องกันตัว และภูมิคุ้มกันชีวิตได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และที่สำคัญแก้วใบนี้สอนให้รู้ว่า เราจะต้องมีความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาเช่นกัน

“เพราะชีวิตต้องเดินหน้าเรียนรู้จากปัญหาสู่วิถีทางชีวิต ที่เป็นสุขแบบพอดี”

คุณกัณทิพย์ หนูขาว

บัญชี

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

ผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการเป็น
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะของพนักงาน



SHARE เข้ามาทำให้เรารู้ทิศทางการก้าวเดิน
สู่คำว่า “ความสุข” ได้เป็นอย่างดีที่สุด
เราพยายามศึกษา เรียนรู้ กระบวนการต่างๆ
ทั้งในและนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง เพราะ
ความรู้ดีมีนั้นมีมากกว่าในตำรา

คุณยุดา ลำฟ้าเรงธรณ

ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

เรียนรู้ข้อผิดพลาด เรียนรู้ในเรื่องกล้า
แสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นทำให้
พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
ให้ได้ตามเป้าหมายมากขึ้น กล้าพูดคุยเรื่อง
การติดตามทวงถาม



คุณกศณีย์ แก้วชนะ

เจ้าหน้าที่การเงิน ABS
บริษัท อีซูทากายจนบุรี จำกัด



หลักสูตร Project Manager ทำให้ผมได้
กลับมามีบทบาทกับกิจกรรม Enjoy Talk
เป็นสิ่งที่แรกที่ทำให้ผมประทับใจ จะทำอย่าง
ต่อเนื่อง และจะจดจำตลอดไป

คุณสมชาย สิตาเบญจกุลพร

หัวหน้าหน่วยสโตร์

บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด

บ้านวิชาการมีการพัฒนา คิดค้น ด้านหลักสูตร
ที่ทันสมัย เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์
ปัจจุบัน และอนาคตอย่างต่อเนื่อง

ดร.ประภาวีย์ ขวณไชยะกุล

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวิชาการ



ศึกษาข้อมูลขององค์กร และออกแบบผลิตภัณฑ์
ใหม่ๆ ของควิกลิสซิ่ง เพราะอนาคตควิกลิสซิ่ง
อาจจะไม่ใช่เฉพาะควิกลิสซิ่งก็ได้

คุณวิกร ยิงรุ่งเรือง

รักษาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด

Happy Workplace จะต้องมีการถ่ายทอด
จากรุ่นสู่รุ่นปลูกถ่ายกันอย่างต่อเนื่อง

คุณนิกันต์ โอกาสวิมล

แผนกบัญชี

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด





จากสิ่งที่ไม่กล้าคิด กล้าทำ แต่ด้วยความมุ่งมั่น และตั้งใจจากการที่เรามีแรงผลักดันอยู่แล้ว จะส่งผลให้เราก้าวผ่านความกลัว แล้วเราก็ทำมันสำเร็จ

คุณวัศกร แก้วแหวน

หัวหน้าแผนกสอบเทียบเครื่องมือฯ

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

แนวทาง มีวิธีคิดในการพัฒนาตัวเองให้อยู่รอด ในสังคมปัจจุบันได้เป็นอย่างดี



คุณจริยาภรณ์ อัครวงษ์

ตลาดหลักทรัพย์

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตซันแนล จำกัด (มหาชน)



ไคเซน (Kaizen), PDCA ส่งผลให้ทุกคนมีทักษะ ด้านการทำงาน มีทักษะด้านการสื่อสารมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานของเราง่าย และรวดเร็ว ยิ่งขึ้น

คุณวาริษา ภูมาแสง

ผู้จัดการบัญชีการเงิน

บริษัท อีซูญากยจนบุรี จำกัด

Happy Workplace ทำให้เรามีความมั่นใจใน วิชาความรู้ที่มีอยู่แล้วเพิ่มมากขึ้น และทำให้ คนอื่นเชื่อมั่นในความเป็นวิทยากรของเรา



คุณสุรพัฒน์ น้อมนอบ

หัวหน้าแผนกความปลอดภัย

บริษัท ชันเทคเมกัลส์ จำกัด



กิจกรรม Kaizen เข้ามาใช้ในการะบวนการทำงานมันทำให้
เรารู้จักการวางแผนการทำงาน มีการจัดระเบียบ
การทำงานดีขึ้น การทำงานง่ายขึ้น ทำให้เราได้
ผลลัพธ์เข้ามาแล้วรู้ว่าจะต้องทำอะไรต่อ จะต้อง
ต่อยอดยังไงเพื่อให้มันคุ้มค่ามากขึ้น สิ่งเหล่านี้
จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คุณเกรเทพ สมยong
ธุรการสาขาพยาบาล
โรงเรียนบ้านวิชากร

หลักสูตร Trainer ทำให้ผมเกิดการเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง และมีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา
น่าประทับใจตรงที่องค์กรเอาคนสวนอย่างผม
มาเป็นโค้ช (Coach) ในการฝึกอบรมให้กับ
พนักงานทางร้านค้าของโรน่ายจุล และนี่มันคือ
เรื่องจริงที่เราทำมาแล้ว และเราทำได้ อนาคตเรา
จะต้องไม่หยุดพัฒนาตัวเอง และจะต้องทันต่อโลก
ต้องเรียนรู้มากขึ้น เปิดโลกทัศน์ของตัวเองเพื่อให้พร้อมกับ
การทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่มากขึ้น



คุณเทพอมร มากบุญ
หัวหน้าแผนกสวนส้ม
บริษัท โรน่ายจุล คู่บวรงค์ จำกัด



จากการที่ได้เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตร Trainer
มันช่วยให้ตัวเองมีแนวคิด มีวิธีการ มีทักษะเพิ่ม
มากขึ้น และได้้นำเอาทักษะ เทคนิคเหล่านี้
ไปปรับใช้ในการะบวนการทำงานของตัวเอง และ
ที่สำคัญได้ถ่ายทอดให้กับบุคคลใกล้เคียงได้ซึมซับ

คุณบัญชา เคลิ้มผิน
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสำนักงานความปลอดภัย
บริษัท ไทยลักษ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



1. ได้เรียนรู้กระบวนการ โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารการรับฟัง
2. ได้กิจกรรมในหลายๆ รูปแบบที่สามารถเรียนรู้แล้วนำไปปฏิบัติกับพนักงาน ที่เห็นได้ชัดเจน คือ การ “สื่อสาร”

3. พยายามศึกษา เรียนรู้การดูงานนอกสถานที่เพื่อจะได้รู้ว่าคุณอื่นที่เขาไม่สุข เขาทำกันอย่างไร แล้วนำกลับมาพัฒนาองค์กรตัวเอง

คุณพวงสรณ นิสริ

ผู้ช่วยผู้จัดการสายงานโลจิสติกส์ / ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace ทำให้เราได้ทักษะเรื่อง
การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การประสานงาน
และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี



คุณวิภาวรรณ ติมะลิ่ง

ผู้จัดการทั่วไปศูนย์ซ่อมตัวถังและสี
บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด



บางสิ่งบางอย่างเราคิดว่ารู้ดี เข้าใจแล้ว แต่ Happy Workplace เข้ามาช่วยให้เรามีความกระจำจั่ง ทำให้รู้ว่ายังมีอีกหลายอย่างที่เรายังเข้าใจไม่ลึกซึ้ง มันเหมือนกับผงเข้าตาแล้วเสียไม่ออก SHARE & Happy Workplace เข้ามาเฉียเศษผงเหล่านั้นให้หลุดออกจกนัยยตา ทำให้เราสามารถกลับมามองเห็นอีกครั้ง แต่การมองเห็นครั้งนี้ถือเป็นการมองที่ชัดเจนขึ้น โกลขึ้น ที่สำคัญเรามีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น

คุณนัชพร ขะเส

บริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท เอสเอ็นพี พุด (กาญจนบุรี) จำกัด



1. ได้พัฒนาความคิดตัวเอง
2. รู้ถึงกระบวนการทำงานที่ถูกต้องที่จะก่อให้เกิดสุข
3. ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงาน

คุณปริศนา จำปาไชย

หัวหน้างานสรรหาและว่าจ้าง สังกัดกรรพยากรบุคคล
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

มีการตั้งเป้าหมาย (ยอดขาย) มีการหาวิธีการ
เพิ่มยอดขาย การลงมือทำจริง และมีการเก็บ
สถิติด้วยเครื่องมือ PDCA

คุณสุทธิโรจน์ ขวัญไชยกุล

ผู้จัดการขายบริหารงานโดยรวม สาขาพยาบาล
โรงเรียนบ้านวิชาการ



องค์กร SHARE ถือเป็นองค์กรที่ช่วยให้
เรามีการพัฒนาตัวเองมากขึ้น เช่น เรื่องการพูด
การนำเสนอผลงาน สิ่งเหล่านี้ได้จากการ
ไม่หยุดฝึกฝน และพัฒนาจนชำนาญ

คุณจักรี เกลี้ยงไทยสง

หัวหน้าช่าง และหัวหน้าฝ่ายผลิต
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

Happy Workplace สร้างความตื่นตัว อยาก
มาทำงาน มีทักษะ มีการวางแผน มีความเข้าใจ
ในงาน เข้าใจถึงเป้าหมายชีวิตมากขึ้น

คุณอภิศักดิ์ พูลแก้ว

ผู้จัดการบริการลูกค้า
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)





Happy Workplace สอนให้เรามีเทคนิค
ในการพูด วิธีการถ่ายทอด ปัจจุบันพูดแล้วก็มี
คนอยากให้เราพูดอีก

คุณปัญญา อุทัยอ่วม

หัวหน้าแผนกอาหารปลา

บริษัท ไรเนยจูล์ คู่ดวงค์ จำกัด

สิ่งที่ทุกคนกลัว คือ หนี้สิน และสิ่งที่ทุกคน
เป็นมากที่สุดก็คือ หนี้สิน Happy Workplace
สอนให้เรา รู้จักวิธีการจัดการด้านการเงิน
โดยเริ่มที่บริหารตัวเองให้เป็น



คุณกุลภัสสร นาวังค์

ผู้จัดการสนับสนุนวิศวกรรม

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



เรามีการถ่ายทอด DNA จากรุ่นสู่รุ่น และจะ
ต้องเข้าใจตรงกัน มีความคิดเห็นที่ตรงกัน
สุดท้ายจะต้องมีความอยากที่จะทำถึงจะเรียก
ว่ายั่งยืน

คุณอนุภา แสงมานนท์

ผู้จัดการแผนกพิจารณาสินเชื่อ

บริษัท ควิกลิซซิง จำกัด

ได้นำเอาแนวคิด ความรู้ ความเข้าใจนี้ไปใช้
กับพนักงาน โดยใช้วิธีโค้ช (Coach) ด้วยการ
ถามนำว่าเขาคิดเห็นอย่างไร แคร่รับฟังความ
คิดเห็นของพนักงานจากจุดเล็กสิ่งๆที่ตามมา
คือ พลังที่ยิ่งใหญ่



คุณจุฑารัตน์ ใจรัก

รองผู้จัดการพืชสวน

บริษัท ไรเนยจูล์ คู่ดวงค์ จำกัด

ผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการเป็น
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

เปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง และปรับปรุงพัฒนางาน



พฤติกรรมส่วนตัว อาจจะใช้คำพูดเหมือนเดิม
แต่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น และเข้าใจ
อารมณ์คนอื่นมากขึ้น

คุณเกตวดี นิมนวล

เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace เข้ามาเปลี่ยนความคิดจาก
ผู้ชายธรรมดาคนหนึ่งมาเป็นผู้ชายธรรมดาอีกคน
ที่คิดไกล คิดถึงเป้าหมายในอนาคต รู้จักปรับตัว
ให้อยู่รอด ไม่มีอะไรที่เราทำไม่ได้ตราบดีที่ยัง
ไม่ได้ลอง อย่างกลัวกับการเปลี่ยนแปลง เพราะ
ตราบดีที่คุณยังย่ออยู่ที่เดิมนั้นหมายถึงสัญญาณ
อันตรายว่าอนาคตคุณตกงานแน่นอน “ถ้าคุณไม่รู้จักรัก
ปรับเปลี่ยนคุณเองนั้นแหละที่จะถูกเปลี่ยน”



คุณกรวิธ จารุณันท์กาญจน์

ขนส่ง

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



พนักงานกระตือรือร้นกับการเป็นพนักงาน
มืออาชีพ เพราะนอกจากจะสร้างรายได้เป็น
กอบเป็นกำให้ตัวเองแล้ว ยังเป็นการสร้าง
ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

คุณญา ลำฟ้าเริงรณ

ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน)

ควบคุมอารมณ์ มีการพูดคุยกับเพื่อนๆ ทำให้
รู้จักข้อบกพร่องของตัวเองได้มากขึ้น

คุณอริย์ เย็นใจ

ผู้จัดการศูนย์บริการ
บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด



จากคนปกติกลายเป็นคนมีสติ กล่าวคือ จะต้อง
นั่งสมาธิก่อนนอนทุกคืน และก่อนเข้างานจะต้อง
ทำสมาธิด้วยการสงบนิ่งก่อนทุกครั้ง

คุณอภิศักดิ์ พูลแก้ว

ผู้จัดการบริการลูกค้า
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน)

ยิ้มทักทายระหว่างกันมากขึ้น รู้จักกันมากขึ้น
สถานการณ์ไม่ตึงเครียด

- กับครอบครัวเราพูดเพราะขึ้น มีรอยยิ้มกับ
ครอบครัวมากยิ่งขึ้น แต่ยิ้มก็มีสุขแล้ว
- เปลี่ยนแนวคิดตัวเองให้หันมาดูแลสุขภาพ
ร่างกายตัวเองมากขึ้น ดูแลใส่ใจการอยู่การกินมากขึ้น



คุณวรัญญา พงศ์นภากาญจน์

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่ควบคุมเอกสาร
บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด



Happy Workplace เข้ามาเปลี่ยนความคิด
การทำงานที่ว่าถึงแม้เราไม่มีเงินสักบาท
ก็สามารถเข้ามาทำงานในไร่นานันจุลได้แบบ
ไม่อายใคร

คุณพรรณพัชร รัชชาติ

แผนกเดย์แคร์ เซ็นเตอร์

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

Happy Workplace ทำให้ผมต้องหักดิบในการเลิก
สูบบุหรี่อย่างเด็ดขาด และกระตุ้นในเราอยาก
จะทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรมากมาย
ณ วันนี้แม้เราจะยังขับเคลื่อนไปไม่ถึงกับคำว่า
“สุดยอด” แต่อย่างน้อยเราก็ไม่ล้มเหลว เพราะ
สิ่งที่เด่นชัดมากที่สุด คือ “คนเปลี่ยน” ณ ที่นี้
หมายถึง ความคิดเปลี่ยน บรรยากาศ และความรู้สึกของ
คนถูกเปลี่ยนไปในทิศทางที่สุขขึ้น



คุณชาคริต แช่แป๊ะ

ผู้จัดการฝ่ายขายสาขาศรีนครินทร์

บริษัท ฮีซูกรุ๊ปเพเวลลี จำกัด



การทำอะไรเดิมๆ ซ้ำๆ สิ่งที่ได้รับกลับมาคือ
ความน่าเบื่อ แต่การที่ให้พนักงานเขาได้แสดง
ความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่เสมอ สิ่งที่จะได้กลับมา
คือ ความสุข สนุกสนานที่เกิดจากความจริงใจ
พฤติกรรมเหล่านี้เองที่สอนให้มาสเตอร์คุณ
เราอยู่เป็น และอยู่รอด

คุณพวพรรณ นิลประสิทธิ์

ผู้ช่วยผู้จัดการสายงานโลจิสติกส์ / ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



เห็นได้ชัดเลยว่าตัวเองกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น ก่อนคนอื่นมากขึ้น ไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็น

คุณบัญชา เคลิ้มผืน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายสำนักงานความปลอดภัย
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace ช่วยให้คนๆ นึงที่ไม่เคยคิดอะไรเลยกลับขึ้นมาเป็นคนคิดแบบมีเหตุผลมากขึ้น

- ★ จากแค่มาทำงานเพราะอยากมีรายได้ แต่ปัจจุบันมาทำงานเพราะอยากหารายได้เพิ่ม
- ★ จากคนที่ไม่กล้าคิด ไม่กล้าทำ แต่ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นทำดี ทำซ้ำๆ ทำให้เก่ง ไม่จำเป็นต้องอาศัยใคร



คุณอารีรัตน์ เพชรเสน

บริษัท เอสเอ็นพี พู๊ด (กาญจนบุรี) จำกัด



- ★ (ในงาน) เอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น เปิดใจเข้าหาลูกน้องมากขึ้น
- ★ (นอกงาน) มีความเข้าใจผู้อื่น (คนในครอบครัว) มากขึ้น รู้จักการทำบัญชีรายรับรายจ่ายมากขึ้น รู้จักการวางแผนเรื่องการใช้เงินมากขึ้น

คุณวิภาวรรณ ต๊ะลัง

ผู้จัดการทั่วไปศูนย์ซ่อมตัวถังและสี
บริษัท อีซูซุกาญจนบุรี จำกัด



เดิมผมพูดทุกคนต้องฟัง!!! แต่หลังจากที่ผมได้เอาเรื่องการเปิดใจเข้ามาใช้ในชีวิตมันทำให้ทุกคนประหลาดใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น ลูกถึงกับถามว่าพ่อเปลี่ยนไปนะ ผมเองยังไม่รู้เลยว่าผมเปลี่ยนไปยังไง ทั้งหมดได้มาจาก Happy Workplace

คุณสมชาย ลีลาเบญกุลพร

หัวหน้าหน่วยสตรี

บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด

คนมีความกระหายที่อยากจะมาทำงาน
และอยากมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม

คุณจรรย์กรณ อัครวงษ์

ตลาดหลักทรัพย์

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



จากปกติก็เป็นคนพูดมากอยู่แล้ว แต่ Happy Workplace เข้ามาทำให้การพูดของหนูมีเนื้อหาสาระ มีประเด็นสำคัญ กล้าในสิ่งที่ควรกล้า ทำในสิ่งที่สมควรทำมากยิ่งขึ้น

“กาย วาจา ใจ คือพฤติกรรมด่านแรกสำหรับคนที่ทรงคุณค่า”

คุณกนกวรรณ ยอดเรือน

ฝ่ายขาย

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

ผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการเป็น
องค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

ส่งผลต่อธุรกิจ



- จากโครงการ “Sale อาสา” ส่งผลให้สินค้าไม่มี
ค้างสต็อก และยังเพิ่มรายได้ให้ทั้งพนักงาน และ
ทั้งองค์กร ดังนี้
● ระยะเวลาเก็บข้อมูลสถิติ มกราคม 2561-
มิถุนายน 2562
มีรายได้เพิ่มขึ้นเป็น = 4,353,524 บาท
- จากโครงการ “ลดค่าใช้จ่าย-OT” เป็นดังนี้
 - ✓ ก่อนเริ่มโครงการ ค่าใช้จ่าย = 913,017 บาท
 - ✓ หลังเข้าร่วมโครงการ ค่าใช้จ่าย = 760,342 บาท (ต.ค.-ธ.ค. 61)
- ★ ค่าใช้จ่ายลดลงเป็น $913,017 - 760,342 = 152,675$ บาท
- ★ คิดเป็น 16.72%

คุณนพชัย วีระมาน

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



วิเคราะห์ ROI จากโครงการ Learning & Development มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นภายในระยะเวลา 7 เดือน ดังนี้

✓ Income Target = 11,866,667 บาท

✓ Actual = 12,618,301 บาท

★ Diff = +751,634 บาท

≠ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ เป็นดังนี้

● ค่าขนม+เครื่องดื่ม = 3,800 บาท

● ค่าน้ำ+ค่าไฟ 1,000 บาท/ครั้ง X 7 = 7,000 บาท

● รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น = 10,800 บาท

★ ผลลัพธ์สุทธิจากโครงการนี้

✓ รายได้จากโครงการ = 751,634

✓ รายจ่ายในการดำเนินกิจกรรม = 10,800

★ $751,634 / 10,800 \times 100 = 6,959.58\%$

คุณณัฐรินทร์ พงษ์วิทยภาณุ

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท อีซูบิก้าจอนบุรี จำกัด





วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จาก “โครงการขั้นเทค 4G” (ระยะเวลา 1 ปี)

1. ฝ่ายขนส่ง

ลดอัตราการใช้เชื้อเพลิง

● ก่อนใช้เชื้อเพลิง = 0.69 ลิตร/ชม.

● หลังใช้เชื้อเพลิง = 0.54 ลิตร/ชม.

ประหยัดเชื้อเพลิง = 0.15 ลิตร/ชม.
คิดเป็น 22%

ลดเวลาหยุดการผลิตของเครื่องจักร เนื่องจากงานซ่อมบำรุง

● ก่อน = 100 ชม.

● หลัง = 30 ชม.

ลดเวลาในการหยุดการผลิต = 70 ชม./เดือน
คิดเป็น 70%

2. ฝ่ายยานยนต์

ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อม

● ก่อน = 87,500 บาท

● หลัง = 37,500 บาท

ประหยัดค่าใช้จ่าย = 50,000 บาท
คิดเป็น 57%

3. ฝ่ายซ่อมบำรุง

เพิ่มชั่วโมงการผลิต

● ก่อน = 33,600,000 บาท

● หลัง = 23,520,000 บาท

รายได้ที่กลับมา = 23,520,000 บาท
คิดเป็น 70%

4. ฝ่ายผลิต มีรายได้จากการผลิตเพิ่มขึ้น

● ก่อน = 434,880,000 บาท

● หลัง = 441,933,240 บาท

รายได้เพิ่มขึ้น = 7,053,239.99 บาท
คิดเป็น 1%

คุณอนุชิต บาร์ณพินิจ

ผู้ช่วยกรรมการ

บริษัท ชันเทคเมกัลลี จำกัด



- KPI : จากปี 2560-2561
 - * ยอดขายเพิ่มขึ้น 39.45%
 - * หลักสูตรใหม่เพิ่มขึ้น 6 หลักสูตรต่อสาขา
 - * นักเรียนปัจจุบัน 60.37%
 - * ต่อคอร์สนักเรียนใหม่ เพิ่มขึ้น 9.41%
 - * ลดค่าใช้จ่าย (ค่าน้ำ, ค่าไฟ) 7.9%
- สถิติการสอบเข้าโรงเรียนที่ชอบของเด็กที่ผ่านการเรียนกับบ้านวิชาการ เป็นดังนี้
 - ✓ สอบเข้า ป.6 ได้เพิ่มขึ้นเป็น = 9%
 - ✓ สอบเข้า ม.3 (สอบได้ย้ายโรงเรียน) เพิ่มขึ้น = 21%
 - ✓ สอบเข้า ม.3 (ได้โรงเรียนเดิม) เพิ่มขึ้น = 4%
 - ✓ สอบเข้า ม.6 ได้เพิ่มขึ้น = 33%

ดร.ประภาวัลย์ ชวนโชะกุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวิชาการ



- จากโครงการ Learn & LEAN เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการที่ซับซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลให้
 - ✓ การทำงานรวดเร็วขึ้น คิดเป็น 10%
 - ✓ ผลประกอบการเพิ่มขึ้น คิดเป็น 5%
 - ✓ สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ทั้งหมด = 215,585 บาท/ปี

● จากโครงการลดต้นทุนลดค่าใช้จ่าย

- ✓ การลดภาษี (เปรียบเทียบปี 2560-2561) ลดภาษีได้ = 7.59 ลบ./ปี คิดเป็น 32.84%
- ✓ การพัฒนาระบบเพื่อลดค่าใช้จ่าย (Mail, License office) สามารถลดค่าใช้จ่ายได้จริงถึง 1.7 ลบ./ปี

คุณหญิง พงษ์วิภาณุ

กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด

- จากโครงการ “ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย” จากสถิติการเก็บข้อมูล พบว่าปี 2561-2562 ไร่ก้านันจุลเราลดต้นทุนจากการใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคทั้งองค์กรได้ถึง 200,000 บาท/ปี



- นอกจากนี้ Happy Workplace ผลที่จะได้รับจากการให้นั้นมันมหาศาลประเมินค่าออกมาเป็นเงินไม่ได้ เพราะที่เราได้มันมากกว่าคำว่าราคาแต่มันคือครอบครัว ความจริงใจ ความไว้วางใจ ความเป็นพี่น้อง และที่สำคัญความเป็นเจ้าของร่วมกัน

คุณจงสฤษดิ์ คู่วงศ์

กรรมการบริหาร
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



Happy Workplace ทำให้คนรู้จักไร่ก้านันจุล รู้จักจังหวัดเพชรบูรณ์มากขึ้น ทุกคนอยากเข้ามารู้จัก และอยากมาสัมผัสกับพนักงานที่ไร่ก้านันจุล มันทำให้เราภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรไร่ก้านันจุล

คุณจักร์ เกลี้ยงไทยสง
หัวหน้าช่างและหัวหน้าฝ่ายผลิต
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ผลลัพธ์องค์กร คือ

1. โครงการ “บุหรีเล็กยากแต่เล็กได้” เป็นดังนี้

- พนักงานที่สูบบุหรี ปกติ 10 มวน/วัน
- ปัจจุบันลดลงเหลือ 1-5 มวน/วัน

สรุป

- พนักงานที่ลดจำนวนการสูบบุหรีลง = 59%
- พนักงานที่พยายามลดจำนวนการสูบบุหรี = 29%
- ★ พนักงานที่เลิกสูบบุหรี = 12%



ผลการวิเคราะห์ด้วย ROI

★ พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการซื้อบุหรี คิดเป็น 7,200 บาท/เดือน (เฉลี่ยคนละ 600 บาท/เดือน)

2. โครงการ Body Firm เป็นโครงการที่เน้นการออกกำลังกาย ผลที่ได้ คือ

- พนักงานได้สุขภาพกายที่ดี แข็งแรง ส่งผลให้อัตราการลาป่วยของพนักงาน ปี 2562 ลดลงถึง 20%

สรุปผลลัพธ์ภาพรวมองค์กร

- ★ Productivity เพิ่มขึ้น = +20%
- ★ Service เพิ่มขึ้น = +13%

คุณวัลลภกนิ์ เตวะกุล
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท อีซูกรุ๊ปเทรเชลส์ จำกัด



Happy Workplace ช่วยให้

- ทักษะคิดของการเป็นทีมเวิร์คที่ดี
- OT ลดลง
- ลดจำนวนของเสีย
- Order การส่งสินค้ามาคั่งสต็อกไม่มี

คุณธีระ ณะกาญจนสุทธิ์

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ยูนิเวอเซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)

ผลจากโครงการ “สุขภาพดีเราสร้างได้” เป็นกิจกรรมออกกำลังกายยามเช้า ผลที่ได้รับ คือ

- จากสถิติอัตราการลาหยุดพนักงาน ปี 2561 คิดเป็น 14%
- ปัจจุบัน ปี 2562 มีอัตราการลาหยุดลดลง คิดเป็น 5% ลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญต่อองค์กร



ผลจากโครงการ “Kaizen” การนับกล่องบรรจุภัณฑ์

เดิมเราจะใช้วิธีนับทีละใบ ปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นใช้ไม้ยาวขนาด 1 เมตร ในการวัดระยะการตรวจวัดจำนวน

ผลที่ได้ คือ

ใช้เวลาในการทำงานลดลงมาก และได้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

คุณรัฐพงษ์ อึ้งอัมพร

กรรมการผู้จัดการ บริษัท วิศวกรรมพลาสติก จำกัด

& โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด



จากโครงการ “โลกสวยด้วย Big Bag” เป็นโครงการที่สนับสนุนการลดต้นทุน และมีรายได้จากการขายขยะกลับคืนสู่พนักงานและองค์กร

- เดิมใช้ถุงดำสำหรับใส่ขยะ (จากการขนส่ง) วันละ 52 ใบ/4 คันรถ

ราคาต้นทุนถุงดำ

✓ ต่อวัน ต้นทุนถุงดำ $52 \times 2.50 = 130$ บาท/วัน

✓ ต่อเดือน $52 \times 26 = 1,352$ ใบ/เดือน

✓ คิดเป็นเงิน $1,352 \times 2.50 = 3,380$ บาท/เดือน

● คิดใหม่ด้วยการใช้ถุง Big Bag

ถุง Big Bag = 1 ใบ สามารถใช้เก็บขยะได้ 4 คันรถ/วัน

ราคาต้นทุนถุง Big Bag = 1 ใบ ราคา 115 บาท ใช้ได้ตลอด

คำนวณเปรียบเทียบความคุ้มค่า

✓ $3,380 - 115 = 3,265$ บาท/เดือน และ 40,445 บาท/ปี

✧ ผลการวิเคราะห์ด้วย $ROI = 2,839.13\%$

สรุปผลจากโครงการ “โลกสวยด้วย Big Bag”

✧ ลดต้นทุนการใช้ถุงขยะดำไปได้ 130 บาท/วัน $\times 26 = 3,380$ บาท/เดือน

✧ ต่อปี จากราคารวม = $40,560 - 115$ (ราคาถุง Big Bag) = $40,445$ บาท

คุณนิคม สุขมารท
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



จากโครงการ “เปลี่ยนขยะเป็นเงิน” นำสิ่ง
ที่เหลือใช้กลับไปสร้างมูลค่าให้กับพนักงาน
และองค์กร ดังนี้

✓ ครั้งที่ 1 วันที่ 25 พฤษภาคม 2562

คิดเป็นเงิน = 5,690 บาท

เชือกมัดกล่อง = $496 \text{ kg} \times 5 = 2,480$ บาท

ถุงพลาสติก = $321 \text{ kg} \times 10 = 3,210$ บาท

*เข้าส่วนกลาง (องค์กร)
= 2,480 บาท
*พนักงานได้รับ
= 1,605 บาท

✓ ครั้งที่ 2 วันที่ 3 มิถุนายน 2562 คิดเป็นเงิน = 8,308 บาท

เชือกมัดกล่อง = $142 \text{ kg} \times 5 = 710$ บาท

ถุงพลาสติก = $759.80 \text{ kg} \times 10 = 7,598$ บาท

*เข้าส่วนกลาง (องค์กร)
= 710 บาท
*พนักงานได้รับ
= 3,799 บาท

สรุปรายได้จากโครงการ “เปลี่ยนขยะเป็นเงิน” ทั้ง 2 ครั้ง เป็นดังนี้

✧ พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น = 5,404 บาท

✧ องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้น = 8,594 บาท

คุณปัทมา สุขมารท

รองกรรมการผู้จัดการ

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



Happy Workplace เขามาช่วยให้บุคลากร SNP FOOD ไม่เครียดกับการทำงาน ไม่เกียจงาน ได้งานที่เพิ่มขึ้น และใช้เวลาในการทำงานลดลง ที่ชัดที่สุด คือ

★ โครงการร้านค้าคนดี

งบประมาณลงทุน = 20,000 บาท

ได้ผลกำไร = 38,000 บาท (ไตรมาสที่ 1)

วิเคราะห์ ROI ผลที่ได้ คือ

◎ ไตรมาสที่ 1 = 400%

◎ ไตรมาสที่ 2 = 1,500% (กำลังขับเคลื่อน)

คุณปัทมา ธีระนิธิ

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด

★ โครงการแม่ค้าน้อย

เป็นการให้พนักงานสามารถเอาสินค้าในโรงงานไปเสนอขายภายในชุมชนตัวเอง ถือเป็นการระบายสินค้าของบริษัท เพิ่มยอดขาย และส่งเสริมการมีรายได้เสริมของพนักงาน ดังนี้

◎ ภายในระยะเวลา 20 วัน มีกำไรจากการขายไก่สด = 1,300 บาท



คุณรัชพร ชะแสง

บริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด (กาญจนบุรี) จำกัด



ผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่สุดจากโครงการ

“Beyond Expectation Library (BEL)”

เป็นดังนี้

- ปี 2561 ยอดขายเพิ่มขึ้น = 65 ล้านบาท/ปี
- ปี 2562 (เฉพาะไตรมาสแรก) ยอดขายเพิ่มขึ้นถึง = 80 ล้านบาท

น.สพ.รณินทร์ ชิวะผลาบุรณ์

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เวกโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด

องค์กรอยู่ได้เพราะคนรู้จักการเอาตัวรอด

Happy Workplace ทำให้คนในองค์กรพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอด ทุกสิ่งทุกอย่างเรามีการเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตามคนเราก็สามารถที่จะรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ไปพร้อมๆ กับการเติบโตขององค์กร



นพ.วงศ์สวัสดิ์ ตันวิสุทธิ์

ผู้อำนวยการ สปสช เขต3 จังหวัดนครสวรรค์



- Happy Workplace ช่วยให้เราเปลี่ยนแนวคิดเปลี่ยนกระบวนการใหม่ๆ อยู่เสมอการหลุดพ้นจากกรอบแนวคิดเดิมๆ มันก็สามารถใช้ได้ผลและตอบโจทย์ต่อผลลัพธ์องค์กรได้โดยตรงเป็นอย่างดี เช่น

- โครงการลดค่าใช้จ่าย Swab test เครื่องจักร

- ✓ สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง = 13,662.50 บาท/เดือน (สถิติปี 2561)

- ✓ ต่อปีสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง = 95,354 บาท/ปี (สถิติปี 2561)

- ★ เป้าหมายในปี 2562 จะต้องสามารถลดค่าใช้จ่ายให้ได้ = 6,000 บาท/เดือน หรือคิดเป็น 30%

- โครงการลดค่าใช้จ่ายจากการโบว์ดาวน์

- ✓ สามารถลดต้นทุนเชื้อเพลิงเฉลี่ย = 22,000 บาท/เดือน (สถิติปี 2561)

- ✓ ต่อปีสามารถลดต้นทุนเชื้อเพลิงไปได้ถึง = 174,682 บาท/ปี (สถิติปี 2561)

- ★ เป้าหมายในปี 2562 จะต้องลดต้นทุนด้านเชื้อเพลิงลงให้ได้อีก = 10%

คุณชัชชัย แซ่เจี๊ยะ

ผู้จัดการฝ่ายผลิต

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

- จากกิจกรรม Morning Meeting

ส่งผลให้การประชุมเราใช้ระยะเวลาที่สั้นลงอย่างชัดเจน เดิมจะใช้เวลาประชุม 3-4 ชม./วัน ปัจจุบันลดลงเหลือแค่ 1 นาที่/ครั้ง/วัน



คุณพีรช เอื้ออำพน

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ตเทรด จำกัด

● Happy Workplace มันตอบใจหย้ต่อองค์กรตรงที่ว่า ลดความเครียด การทำงานเป็นทีมเวิร์ค การสื่อสารสั้น กระชับ ฉับไว และตรงประเด็นขึ้น การทำงานง่ายขึ้น เร็วขึ้น ได้ปริมาณที่เพิ่มขึ้นทั้งที่ใช้เวลาสั้นลงหรือเท่าเดิม การลงทุนที่คุ้มค้ำก็คือลงทุนทางความคิดไปกับ Happy Workplace นี่แหละครับ



● โครงการ KBI Market ส่งผลให้องค์กรได้ระบายสินค้า ไม่มีสินค้าค้างสต็อก และพนักงานก็มีรายได้เสริมเพิ่มขึ้นจากโครงการนี้ด้วย

คุณพักรภูมิ เอื้ออำพน

รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด



ด้วยความทุ่มเทของพนักงาน พนักงานเวลาที่เขามีความสุขเขาก็อยากที่จะมาทำงาน ไม่ค่อยหยุดงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ส่งผลให้เราไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องของแรงงาน สิ่งเหล่านี้มันส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตในทุกๆ วันที่ทำได้ตามเป้าหมายนั่นเอง

คุณณิชนันท์ อันทอง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

ผลผลิตของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

ระดับคน



คิดบวก คิดใหม่ รู้ใจตัวเอง เป็นผู้ฟังที่ดี
มีรายได้ และรู้จักวางแผนการใช้ชีวิต

คุณพรวรรณ นิลประสิทธิ์

ผู้ช่วยผู้จัดการสายงานโลจิสติกส์

ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

การละลายพฤติกรรม เสริมสร้างมิตรภาพ
ที่ดีต่อกันเพิ่มมากขึ้น ทุกคนเป็นมิตรต่อกัน
มากขึ้น กล้าเข้าหากันมากขึ้น การสื่อสาร
มีประสิทธิภาพ



คุณอรรถ เย็นใจ

ผู้จัดการศูนย์บริการ

บริษัท อีซูทากาญจนบุรี จำกัด



ตัวเองได้เปิดใจ เพราะงานเราทำคนเดียวไม่ได้
จะต้องให้เพื่อนช่วย ส่งผลให้การทำงานดีขึ้น
เสร็จเร็วขึ้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น

คุณรัชชัย พังเงิน

หัวหน้าฝ่ายคัดแยก
บริษัท ชันแทคเมทลัส จำกัด

Happy Workplace สอนให้เรามีระเบียบ
วินัยในตัวเอง ชีวิตการทำงานดีขึ้น ทั้งตัวเรา
ทีมงาน และบุคคลรอบข้างพฤติกรรมตัวเอง
เปลี่ยนเป็นการทำงานให้กลายเป็นเรื่องสนุก
ชีวิตส่วนตัวหันมาใส่ใจตัวเองมากขึ้น
รักสุขภาพตัวเองมากขึ้น



คุณสุทิพรรณ อินตาแป้น

ผู้จัดการสาขาพญาไท
โรงเรียนบ้านวิชาการ



ได้เรื่องความคิด ทำงานร่วมกันเป็นทีม เข้าใจ
คนมากขึ้นว่าคนๆ นี้ เราจะต้องเข้าไปสื่อสาร
กับเขายังไง หรือเราจะต้องใช้คำพูด หรือวิธีการ
ยังไงที่จะทำให้องค์กรมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

คุณสุพร ศรีวิชารากนต์

ผู้จัดการแผนกตรวจสอบ
บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด



กล้าแสดงออก พัฒนา เติบโต โดยเฉพาะเรื่อง
การพูดกล้าพูดมากขึ้น

คุณอมร แคว้นาสัก
คลังสินค้าและห้องเย็น
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ใจเย็น มีเหตุผล รับฟังคนอื่นมากขึ้น

คุณรุ่งรัตน์ ดอนกระจำง
หัวหน้าเย็บ 9 แผนกเย็บ
บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพารเอล จำกัด (มหาชน)



พฤติกรรมของพนักงานเปลี่ยนไปในทิศทาง
ที่ดีขึ้น คิดเป็น 60% พูดคุย สื่อสารในทิศทาง
ที่ดีให้ความร่วมมือกันมากขึ้น ยังมีอีกบางส่วน
(ส่วนน้อย) ที่ยังคิดว่าโครงการนี้ไม่มีประโยชน์
ทั้งนี้เราจะต้องพยายามสร้างจิตสำนึกให้กับ
เขา และพยายามทำให้เขาได้เห็นว่าสิ่งที่ทำมัน
มีประโยชน์ต่อตัวเขาเอง และต่อองค์กร
อย่างไร จำเป็นจะต้องใช้เวลา

คุณศักดา จำเนียร
ผู้จัดการฝ่ายขาย สาขาบางนา
บริษัท อีซูซุกกรุงเทพเซลส์ จำกัด



ส่วนตัวเราจะได้การคิดเชิงระบบมากขึ้น
เห็นถึงพัฒนาการเจริญเติบโตของตัวเอง
มีการวางแผนชีวิตให้กับตัวเองว่าอีก 3 ปี
เราจะต้องเป็นหัวหน้างาน อีก 2 ปีเราจะต้อง
เป็นรองผู้จัดการ และอีก 5 ปีข้างหน้าเราจะต้อง
เป็นผู้จัดการให้ได้มันมีวิธีการคิดแบบนี้เกิดขึ้น
ยิ่งทำให้เรามีความชัดเจนในเป้าหมายการ
ทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น แค่นี้
ก็ประสบความสำเร็จแล้วครับ

คุณเทพอมร มากบุญ

หัวหน้าแผนกสอบลัม

บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด

Happy Workplace ทำให้ผมกล้าพูด
กล้านำเสนอผลงานต่อที่ประชุม “สาเหตุที่
ทำให้เราไม่กล้าพูด เพราะเรากลัวอะไร?”
คำตอบของผมในวันนั้น คือ “กลัวที่จะทำได้
ไม่ดี” ทีม SHARE เฉลยว่าวันข้างหน้าผมจะ
ต้องประสบความสำเร็จ นั่นคือครั้งแรกที่
จุดประกายให้ผมต้องเปลี่ยนตัวเองเสียใหม่



คุณวัศกร แก้วแหวน

หัวหน้าแผนกสอบเทียบเครื่องมือฯ

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



ได้แนวคิด วิธีคิด เปลี่ยนตัวเองเป็นไปใน
ทิศทางที่ดีขึ้น มองคนอื่นแบบเป็นมิตรภาพ

คุณนัฐวุฒิ ปทุมวัน

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาด
บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด

Happy Workplace ช่วยให้ผู้หญิงธรรมดา
คนหนึ่งกลายเป็นที่รู้จักของเพื่อนๆ เป็นที่ไว
วางใจของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็น
ความเป็นผู้นำ ทำให้คนที่ขี้อายกลายเป็นคน
ที่กล้ามากขึ้น กล้าเปิดใจ กล้าพูด กล้าแสดง
ความคิดเห็น

“คนจะมีคุณค่าถ้ากล้าในสิ่งที่ถูกต้อง”



คุณกิพวิมล หนูขาว

ฝ่ายบัญชี
บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



ผ่อนคลาย กระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดี และ
ยังได้พัฒนาศักยภาพตัวเอง

คุณปริศนา จำปาไชย

หัวหน้างานสรรหาและว่าจ้าง สังกัดกรรพยากรบุคคล
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace ทำให้เราละลายพฤติกรรม
ของเรา เปิดใจพูดคุยกัน ทักทายกันแบบสนิทใจ
กันมากขึ้น ทำงานเป็นทีมมากขึ้น สนุกกับการ
ทำงาน ไม่เครียด และที่สำคัญได้เรื่องการสื่อสาร
ที่มีประสิทธิภาพ

คุณกิตนีย์ แก้วชนะ
เจ้าหน้าที่การเงิน ABS
บริษัท อิชูภาณจนบุรี จำกัด

ผลที่ได้จากการเลิกบุหรี

- 1) สุขภาพ รู้สึกว่าตัวเองแข็งแรงขึ้น สามารถ
ทำงานได้นานขึ้นไม่ค่อยเหนื่อยไว
- 2) เพื่อนรอบข้าง และครอบครัวต่างชื่นชม
ด้วยใจจริง
- 3) เงินมีเหลือเก็บมากกว่าเดิม



คุณปัญญา สรรเพชดา
เจ้าหน้าที่ประเมินเกรด
บริษัท ชนเทคเมกัลลี จำกัด



คนที่ไม่มีพื้นฐานเลยจะได้รับการปรับปรุง
พื้นฐานที่ดี มีทัศนคติที่ดี มองเพื่อนร่วมงานดี
มององค์กรดี เมื่อทุกอย่างดีไปหมดชีวิตการ
ทำงานของเขาก็ดีไปด้วยรวมทั้งครอบครัวเรื่อง
ส่วนตัว

ดร.ประวาลย์ ขวณไชยกุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเวียงกร



ปกติจะมองตัวเองว่าเราดีแล้วมองแต่คนอื่น
ผิดเสมอ แต่ปัจจุบันเริ่มมองคนอื่นมากขึ้น
เริ่มเข้าใจคนอื่นมากขึ้น

คุณกัญญาภัทร พวงคำ

รองผู้จัดการแผนกสอบทานสินเชื่อก่อนโอนเงิน
บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด

ได้การคิด การวางแผนในการทำงาน จากคน
ที่เอาแต่ใจตัวเอง พุดจาโผงผาง แต่ปัจจุบันจะ
ต้องคิดไตร่ตรองก่อนที่จะพูด

คุณพัชราภรณ์ ปัญญา

แผนกซ่อมบำรุง 1
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



ได้ไอเดีย ได้ความคิด นำมากระตุ้นเพื่อให้
ทุกคนอยากที่จะเข้ามาร่วมกิจกรรมกับเรา
มากขึ้น ที่เห็นได้ชัดคือเรานำเอากระบวนการ
เข้ามาใช้ในระเบียบการประชุม

คุณขวัญเรือน ปาคำ

ผู้จัดการบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ทุกคนกล้าที่เป็นผู้นำ กล้าพูด กล้าแสดงออก
กล้าที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดใจตัวเอง
ยอมรับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง

คุณยงยุทธ ภูพานี

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท ยูนิแควเซล แอพพาวเรล จำกัด (มหาชน)





ได้เปลี่ยนความคิด พฤติกรรม ที่ชัดเจนที่สุด คือ การสูบบุหรี่ ผมอยากทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับน้องๆ ในที่ทำงาน ส่วนด้านร่างกายได้รับอิทธิพลจากโครงการ Body Firm มันช่วยให้เรามีทักษะการออกกำลังกายที่ถูกต้อง มันสะท้อนถึงความเจ๋ง ความสามารถของตัวเองว่าเราทำได้ และมันยังเป็นแรงบันดาลใจให้ใครหลายๆ คนที่สนใจกิจกรรมนี้

คุณชาคริต ชัยแป๊ะ

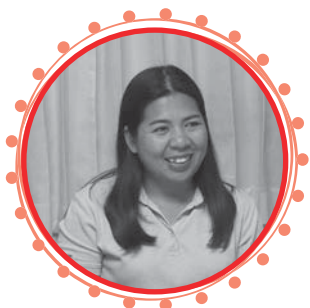
ผู้จัดการฝ่ายขายสาขาศรีนครินทร์
บริษัท อีซูซุกูญเทพเซลส์ จำกัด

1. ได้เทคนิคเรื่องการสื่อสาร การเป็นผู้นำ และการควบคุมตัวเอง
2. กล้าแสดงออกมากขึ้น
3. ได้บุคลิกภาพตัวเองมากขึ้นเพื่อมาใช้งาน กับครอบครัว และกับชุมชน



คุณปัญญา อุทัยวัฒน์

หัวหน้าแผนกอาหารปลา
บริษัท ไร่นายจุล ศุภวงศ์ จำกัด



Happy Workplace ทำให้รู้ตัวตนของตัวเอง รู้จักปรับตัวเข้าหากันได้ง่ายขึ้น สร้างความสามัคคี

คุณอริกา สมตัน

หัวหน้าแผนกธุรการและสวัสดิการ
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



ได้เปลี่ยนคนให้มีความคิดใหม่ มีทักษะเพิ่มขึ้น
ได้พัฒนาฝีมือตัวเอง

คุณอภิศักดิ์ พูลแก้ว

ผู้จัดการบริการลูกค้า

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

การวางแผนการทำงาน วางแผนการดำเนิน
ชีวิตมากขึ้น เปิดใจมากขึ้น เข้าหาผู้อื่นก่อนยิ้ม
ให้เขาก่อน

คุณกรรณิการ์ เหลืองสด

หัวหน้าทีมการตลาด

บริษัท อีซูซุกายจนบุรี จำกัด



รู้ว่าอดีตเราเป็นอย่างไร ปัจจุบันเราเป็นอย่างไร
และอนาคตเราจะควรจะทำแผนการทำงาน
และต้องมีการประเมินอย่างไร มันจะทำให้
เรามีเป้าหมายที่ดีในอนาคตข้างหน้า

คุณสุพจน์ น้อยมหาพรหม

รักษาการผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย

บริษัท ชันแทคเมกัลส์ จำกัด

เราเริ่มจะเป็นหุ้นส่วน (Partner) ระหว่าง
พนักงานกับผู้บริหารระดับสูง มีการชี้แจง และ
การรับสารที่ถูกต้องมากขึ้น

คุณวิกร ยี่รุ่งเรือง

รักษาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด





มีการวางแผนการใช้ชีวิตประจำวัน ชีวิตง่ายขึ้น
เปลี่ยนมุมมองด้านมององค์กร กล่าวคือ
คนส่วนใหญ่จะมององค์กรเป็นแค่บริษัท เป็น
แค่ที่ทำงาน พอได้เข้าร่วมกับ SHARE ผมมอง
องค์กรเป็นบ้าน มองคนในองค์กรเป็น
ครอบครัว กระบวนการที่ได้ทำให้รู้ว่าส่วนไหน
เป็นจุดบอดของตัวเอง

คุณไกรเทพ สมยอง
ธุรการสาขาพยาบาล
โรงเรียนบ้านวิชาการ

Happy Workplace มันช่วยสอนให้เรารู้จัก
การจัดการวางระบบการทำงาน ระบบการใช้
ชีวิต ให้รู้ว่าอะไรควรทำ

คุณจักรี เกลี้ยงไทยสง
หัวหน้าช่าง และหัวหน้าฝ่ายผลิต
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



เปลี่ยนความคิดตัวเองเป็นด้านดีเสมอ มองโลก
แง่ดี โดยเฉพาะมองตัวเอง

คุณบวรศักดิ์ ไม้จตุรัส
เจ้าหน้าที่ HR
บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)



ได้เปลี่ยนมุมมอง ได้ความรู้ ได้ทักษะ ได้ทฤษฎี
ที่จะสามารถนำไปสื่อสารกับคนอื่น ๆ ได้

คุณศศิพร ม่วงคำ

ผู้จัดการทั่วไป/ผู้อำนวยการสายงานขาย
บริษัท อีซูยูกรุ๊ปเซลส์ จำกัด

คิดเป็น วิเคราะห์ สร้างคน และสร้างงาน
ให้เป็น



คุณวนิดา แก้วกันยา

ผู้จัดการฝ่ายพัสดุ ประมง ปศุสัตว์
บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด



ได้รู้ตัวเอง และผู้อื่น ได้รู้ถึงวิธีการการเข้าหา
คน ได้เปลี่ยนแนวคิด และวิธีการ เทคนิค
แนวคิดมุมมองต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

คุณบัญชา เคลิ้มผืน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายสำนักงานความปลอดภัย
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

ได้รู้จักตัวเอง รู้จักเพื่อนร่วมงานในอีกมุมมอง
ที่ต่างออกไป เข้าใจคนอื่นเอาใจเขามาใส่ใจ
เรามากขึ้น



คุณร้อยแก้ว ไชยเดช

เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายออนไลน์ และหน้าร้าน
บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ตเทรด จำกัด



ได้ฝึกฝนตัวเอง มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าลอง
ท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เสมอ

คุณณดา ลำฟ้าเรีงรณ

ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ความรู้ในเรื่อง เปิด ปรับ เปลี่ยน ปลง ทำให้
ตัวเองเริ่มเปิดใจรับฟังคนอื่นมากขึ้น ใจเย็น
มากขึ้น

คุณสมชาย ลีลาเบญจกุลพร

หัวหน้าหน่วยสโตร์
บริษัท ชันเทคเมกัลส์ จำกัด



✧ Happy Money มีการจัดทำรายรับ-รายจ่าย มี
การคิดแบบมีกระบวนการมากขึ้น และได้
นำเอาไปแชร์แบ่งปันความรู้กับครอบครัว โดย
เริ่มจากการจดบันทึกเปลี่ยนเป็นระบบออนไลน์
มันสามารถรองให้เราเห็นได้เลยว่าในแต่ละเดือน
เราใช้จ่ายอะไรไปบ้าง และเราจะสามารถปรับลดตรง
ส่วนไหนได้บ้าง

✧ Happy Brain ได้กระบวนการทางความคิด เราเริ่มคิดแบบเป็นระบบมากขึ้น

✧ Happy Society คือ มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

คุณณนยพัฒน์ เลิศศิริธยาพร

รองผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด



ได้แนวคิดใหม่ๆ เข้ามาใช้ในชีวิตส่วนตัว และนำ
เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน ส่วนตัวแล้วรู้จัก
การสื่อสารกันมากขึ้น พูดคุยกันมากขึ้น

คุณลำดวน จันทร

แม่บ้าน สาขา The Sense ปิ่นเกล้า
โรงเรียนบ้านวิชากร

เกิดการพัฒนาในตัวเอง ทั้งความคิด และการ
ทำงานที่เติบโตขึ้น สามารถส่งสอนถ่ายทอด
ให้พนักงานได้ การทำงานจะใช้วิธีการแบ่งปัน
ความคิดกับน้องๆ มากกว่า

คุณกมลน บุญจันทร์เชย

แผนกตรวจสอบ
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



เกิดความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ การอยู่
ร่วมกัน การสื่อสาร มีทักษะ มีภาวะความเป็น
ผู้นำ ใฝ่เรียนรู้ รู้จักการปรับใช้ชีวิตให้เกิด
ความสมดุล

คุณจุฑามาส เทพวิเชียร

จป. วิชาชีพ
บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพราล จำกัด (มหาชน)

เปลี่ยนแนวความคิด มีการวางแผนการทำงาน
คิดเป็นระบบ การแก้ไขปัญหาเป็นระบบมากขึ้น

คุณราวรรณ วันชม

หัวหน้าฝ่ายพืชสวนแผนกมะละกอ
บริษัท ไร่นายจุล คูนวงศ์ จำกัด





Happy Workplace นั้นทำให้คนเปลี่ยน ความคิด
เปลี่ยน พฤติกรรมเปลี่ยนไป ทำให้คนกล้า
แสดงออกมากขึ้นส่งผลให้คนที่ไม่เคยไม่กล้าพูด
รวมถึงฝึกให้เขาได้เป็นผู้นำ ทำให้พนักงานมีส่วน
ร่วมในการเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ
ของงานมากขึ้น

คุณชูชัย แซ่เอี้ยะ

ผู้จัดการฝ่ายผลิต

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

จัดระเบียบตัวเองเป็น ใจเย็น รู้จักทบทวน
ความสำคัญ



คุณวรัชญา นุยก์

เจ้าหน้าที่บริหารงานลูกค้าฝ่ายต่างประเทศ

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



จากเป็นคนอารมณ์ร้อนเปลี่ยนเป็นใช้ความคิด
แลกเปลี่ยนความคิดมากกว่าใช้อารมณ์

คุณนิชกุล บุบศรี

เจ้าหน้าที่คลังสินค้า

บริษัท ชันเทคเมทัลส์ จำกัด



Happy Workplace มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ความคิดมีพลัง และบางอย่างเขาคิดเทียบเท่า
เรา หรือบางอย่างเขาอาจจะคิดดีกว่าเราด้วยซ้ำ

คุณสุทธิโรจน์ ขวไชยะกุล

ผู้จัดการขายบริหารงานโดยรวม สาขาพญาไท
โรงเรียนบ้านวิชากร

รับฟังคนอื่นมากขึ้น ฟังด้วยความสงบ เปิดใจ
ตัวเอง กล้าเป็นที่ปรึกษาให้น้องๆ มีสติ รู้จัก
การบริหารจัดการงานมากขึ้น มีทักษะด้าน
การทำงานมากขึ้น กล่าวคือ **ทุกคนต้องเป็น
และเก่งงานมากกว่าที่เป็นอยู่**



คุณจำปา แพงขะ

หัวหน้า QC ฝ่ายประกันคุณภาพ
บริษัท ยูนิแอส แอพพารเอล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace มันเข้ามาช่วยพลิก
ความคิดของเรา ทำให้เรามีแนวความคิดเชิง
ระบบเข้ามาใช้ในการทำงาน มีวิธีคิดที่จะไปถึง
เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

คุณจุฑารัตน์ ใจรัก

รองผู้จัดการพืชสวน
บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด

Happy Workplace สอนให้รู้จักตัวตนตัวเอง
เปลี่ยนทัศนคติใหม่จาก “**มาเพื่อเงิน**” กลายมา
เป็น “**มาเพื่อได้งาน**” แล้วเงินมันจะตามมาเอง



คุณภาวิณี วาจาเพราะ

หัวหน้าแผนกบริหารและพัฒนาบุคลากร
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



เกิดการสื่อสาร พูดคุย มีเวทีให้คนได้แสดงออก
ได้แสดงความคิด

คุณนุชนะ เดชเทศ

ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

การจะทำอะไรสักอย่างมันจะต้องทำด้วยใจ
ไม่ใช่การบังคับ ผลงานถึงจะออกมาดีที่สุด
Happy Workplace ตอบโจทย์เรื่องนี้เป็น
อย่างดี



คุณสุรพัฒน์ น้อมนอบ

หัวหน้าแผนกความปลอดภัย

บริษัท ชันเทคเมทลส์ จำกัด



ตัวเอง มันต้องเสียสละเวลาในการทำ เปิดใจ
มากขึ้น รับฟังผู้อื่นมากขึ้น

คุณสมหวัง แกวนาชุม

หัวหน้าฝ่ายช่างจักร

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพารล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace ทำให้เกิดการสื่อสาร
ระหว่างกันมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานดีขึ้น



คุณลิขิต เวชประบู

เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงเครื่องกล

บริษัท ชันเทคเมทลส์ จำกัด



- ☆ รู้จักบริหารจัดการตัวเองมากขึ้น รู้จัก Manage เวลาในงานได้ดีขึ้น รู้จักวางแผนการทำงานมากขึ้น
- ☆ ปรับทัศนคติของตัวเองได้ดีขึ้น มีน้ำใจต่อเพื่อนๆ
- ☆ เพื่อนๆ มีการช่วยเหลือ แบ่งปัน พุดคุยกันมากขึ้น มีการสื่อสารกันมากขึ้น สามัคคี ทำงานร่วมกันง่ายขึ้น

คุณเกรรินทร์ ศรีพันธ์

เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ (QA)

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

รู้จักการคิด วิเคราะห์เป็น



คุณจี เชื้อบุญ

ผู้จัดการธุรการขาย (บ.จ.ก. อินโนวัชั่นฯ)

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



ผลผลิตของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

ระดับทีมงาน



มีความเป็นทีมเวิร์คมากขึ้น การสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพ ลดปัญหาความแย้ง และที่สำคัญ
ความรู้ที่ได้รับจาก SHARE จะต้องถูกถ่ายทอด
จากรุ่นสู่รุ่น

คุณยุดา ลำฟ้าเรงรณ

ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

ทุกคนทำงานเป็นทีมเวิร์คมากขึ้น ไม่แบ่ง
พรรคแบ่งฝ่าย มีน้ำใจต่อกัน รู้จักการทักทาย
ต่อกัน รู้จักการขอโทษ รู้จักขอบคุณกัน

คุณกรรณิการ์ เหลืองสด

หัวหน้าทีมการตลาด
บริษัท อีซูซุกายจนบุรี จำกัด





การทำงานราบรื่นขึ้น ใจเย็นมากขึ้น รับฟัง
ความคิดของน้องมากขึ้น

คุณพรรณพัชร รัชชาติ

แผนกเดย์แคร์ เซ็นเตอร์

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

การทำงานเป็นทีมเวิร์คมากขึ้น กล้าเผชิญ
สิ่งใหม่ รู้จักปรับเปลี่ยนตัวเองพร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลง

คุณกรณิกา ศรีดี

QMR ผู้แทนผู้บริหาร

บริษัท ยูนิเวอแซล แอปพาราเรล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace ช่วยให้มีการพูดคุย
สื่อสาร และเปิดใจกันมากขึ้น การทำงาน
มันราบรื่นมากขึ้น

คุณนิรุทธ์ คำมี

หัวหน้าแผนกมะพร้าว

บริษัท ไร่เนายจุล คุนวงศ์ จำกัด

เปลี่ยนพฤติกรรม จากเดิมจะต้องมีการ
กระตุ้นตลอดแต่ปัจจุบันเขาจะรู้ตัวเอง
อยากมีส่วนร่วม

คุณอนุภา แสงมานนท์

ผู้จัดการแผนกพิจารณาสินเชื่อ

บริษัท คริกลิสซิ่ง จำกัด





การสื่อสารที่ดี ไร้ข้อขัดแย้ง เพื่อนๆ ยิ้มแย้ม
พูดคุยด้วยน้ำเสียงที่ดี พัฒนาตัวเองขึ้น
ประสานงานกันมากขึ้นราบรื่น ทำงาน
ง่ายขึ้น

คุณบุษจรินทร์ พลายแก้ว

หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล

บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ต จำกัด

Happy Workplace ส่งผลให้ทีมงานทำงาน
ได้ง่ายขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ มีการสร้าง
ทีมงานตัวเองขึ้นภายในแผนก

คุณภาวิณี วาจาเพราะ

หัวหน้าแผนกบริหารและพัฒนาบุคลากร

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



“ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน แต่คุณค่าของ
งานขึ้นอยู่กับความเป็นทีม” Happy Workplace
เข้ามาช่วยให้ฟาร์มไก่ดำเราทะเลายกำแพงทาง
ความคิด (ต่างคนต่างคิด) ให้กลายมาเป็นแนว
ความคิดร่วม เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยน
สามัคคี จนกลายเป็นครอบครัวเดียวกัน

คุณกมลวรรณ สุขยิ่ง

ทรัพยากรบุคคล

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด



พัฒนาการที่ดี เปลี่ยนความคิดเชิงรุก เราเข้าใจ
คนรอบข้าง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ปรึกษากันมากขึ้น สนับสนุนกันมากขึ้นคุยกันได้
ทุกเรื่องไม่ใช่เฉพาะเรื่องงาน

คุณสุพร ศรีวิชากานต์

ผู้จัดการแผนกตรวจสอบ
บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด

การทำงานเป็นทีม การสื่อสารดีขึ้น
งานก็ราบรื่น

คุณรัชชัย พึ่งเงิน

หัวหน้าฝ่ายคัดแยก
บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด



ทำงานเป็นทีมเวิร์ค ลดปัญหาความขัดแย้ง

คุณขวัญเรือน ปาคำ

ผู้จัดการบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ลดขั้นตอนการทำงาน งานเร็วขึ้น เปิดใจ
สื่อสารกันมากขึ้น งานเร็วขึ้น และพูดคุย
กันมากขึ้น ความเป็นทีมจึงบังเกิด

คุณรุ่งรัตน์ ดอนกระจำง

หัวหน้าเย็บ 9 แผนกเย็บ
บริษัท ยูนิเวอร์แซล แอพพาราเรล จำกัด (มหาชน)





Happy Workplace เป็นตัวเชื่อมต่อระหว่าง
ส่วนงานต่างๆ โดยให้เข้ามาช่วยสนับสนุน ดูแล
เครื่องจักรให้กับเรา การทำงานมันง่าย ไวขึ้น
สบายใจ และสนุกกับการทำงาน

คุณนิดา แก้วกันยา

ผู้จัดการฝ่ายพืชสวน ประมง ปศุสัตว์
บริษัท ไร่เนายจุล คุนวงศ์ จำกัด

Happy Workplace ถือเป็นเวทีที่ให้ทุกคน
ได้เข้ามาพบปะกัน สร้างความสามัคคี
ปรองดอง นอกจากส่งเสริมการมีสุขภาพกาย
ที่ดีแล้วยังส่งผลดีต่อสุขภาพใจที่สดใส และ
ทีมเวิร์คมันก็เกิดขึ้นอย่างชัดเจน



คุณชาคริต แช่แป๊ะ

ผู้จัดการฝ่ายขายสาขาศรีนครินทร์
บริษัท อีซูซูกรุงเทพเซลส์ จำกัด



เกิดการทำงานเป็นทีมเวิร์คมากขึ้น การสื่อสาร
ที่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการในการประชุม
ทีมลดลงแต่ได้ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

คุณวิชญ์ ต้นศิริประภา

ผู้จัดการฝ่ายบริหาร และทรัพยากรมนุษย์
บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด



เพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันมากขึ้น
การสื่อสารดีขึ้น

คุณอมร แควบ้ำลัก
คลังสินค้าและห้องเย็น
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในงานที่
ทำให้ให้ Productivity เพิ่มขึ้น เพราะเรา
มี Multi Skill การทำงานเรามีประสิทธิภาพ
มากขึ้นโดยที่คนเท่าเดิมแต่ได้งานมากขึ้น
มีความสนิทคุ้นเคย สามัคคี ทำงานเป็นทีม
มากขึ้น



คุณเชนต๋องฮาลา เพี้ยภูญา
QMR
บริษัท ยูนิแควเซล แอปพาวเรล จำกัด (มหาชน)



การทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมือที่ดี
ให้โอกาสซึ่งกันและกันมากขึ้น เปิดโอกาส
ให้เขาได้ทำ และเรียนรู้ด้วยตัวเองก่อนถ้ามัน
ผิดพลาด เราค่อยเข้าไปพายุ้งเขา

คุณปานชนก สายทองมาก
หัวหน้าแผนกหม่อนลูก
บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด



คนในทีมทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
ทำงานเป็นทีมเวิร์ค

คุณนิตวุฒ บำรุงราษฎร์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst)
บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ต จำกัด

แสดงความคิดเห็นกันมากขึ้น แหล่งความรู้
มันมาจากสิ่งที่เราได้ไปอบรมมา ได้มาจาก
วิทยากรจากภายนอกเข้ามาให้ทีมงาน แล้ว
เราจะต้องไปขยายต่อ



คุณณิกานต์ โอภาสวิมล

แผนกบัญชี
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



สิ่งที่ชอบสำหรับการทำ Happy Workplace
คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดง
ความคิดเห็นอย่างอิสระ ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการคิดค้นกิจกรรม และทุกคนมีส่วนร่วมกับ
กิจกรรมอย่างอิสระ

คุณจำปา แพงชะ

หัวหน้า QC ฝ่ายประกันคุณภาพ
บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาริเล จำกัด (มหาชน)



คนรุ่นก่อนจะเปิดความคิดตัวเองยอมรับฟัง
ความคิดของรุ่นเล็กมากยิ่งขึ้น ทำงานเป็น
ทีมเวิร์คมากขึ้น

คุณกคณ บุษจันตรีชัย

แผนกตรวจสอบ

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

กิจกรรมอะไรก็ตามที่เป็นการสร้างการมี
ส่วนร่วมถือว่าดีทั้งนั้น เพราะแต่ก่อนเรา
ถูกมองว่าชอบทำงานเป็นคอก แต่
Happy Workplace มันมาช่วยให้เรา
ทะลายคอกออกนั้น และส่งผลให้การ
ส่งมอบงานภายใน ตลอดจนส่งมอบถึงมือ
ผู้บริโภคได้รวดเร็วขึ้น



คุณจุการ์ตนี ใจรัก

รองผู้จัดการพืชสวน

บริษัท ไร่นายจุล คุ่มวงศ์ จำกัด



มีการสื่อสารพูดจาที่ไพเราะมากยิ่งขึ้น

คุณพัชราภรณ์ ปิณฑา

แผนกซ่อมบำรุง 1

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ผลผลิตของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

ระดับองค์กร



การสื่อสารมีประสิทธิภาพขั้นตอนการทำงาน
ก็ราบรื่น ไวขึ้น งานได้ประสิทธิภาพทั้ง
ปริมาณ คุณภาพ และความประทับใจจาก
ลูกค้า

คุณพรพรรณ นิลประสิทธิ์

ผู้ช่วยผู้จัดการสายงานโลจิสติกส์ / ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

การแก้ปัญหาเรื่องงานรวดเร็ววันเดียวจบ
งานคล่องตัวมากขึ้น ลดปัญหาการสื่อสาร
ที่คลาดเคลื่อนได้ดีมาก ส่งผลให้ได้งานที่
รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

คุณกศณีย์ แก้วชนะ

เจ้าหน้าที่การเงิน ABS
บริษัท อีซูซุกายจนบุรี จำกัด





เดิมพนักงานมาทำงานเข้าขามเย็นขาม แต่พอมี Happy Workplace เข้ามาพนักงานมีความกระตือรือร้น รักที่จะมาทำงาน รู้จักการปรับตัว

คุณสมชาย ลีลาเบญจกุลวงศ์

หัวหน้าหน่วยสโตร์

บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด

Happy Workplace ช่วยให้อยอดขายเพิ่มขึ้น จากการออกบูธกิจกรรม การแจกโบชัวร์ต่างๆ เป็นต้น

คุณดวงใจ หอยชูด

ธุรการ สาขา The Sense ปันเกล้า

โรงเรียนบ้านวิชากร



ด้านที่ 1 ด้านธุรกิจ ส่งผลให้ธุรกิจเติบโตขึ้น ลดต้นทุน และกำไรเพิ่มมากขึ้น

ด้านที่ 2 บุคลากร ส่งผลให้พนักงานมีความสุขจากการได้ทำงาน และรักในงานที่เขาทำ

คุณอนุภา แสงมานนท์

ผู้จัดการแผนกพิจารณาสินเชื่อ

บริษัท ควิลิสซิ่ง จำกัด

ถ้าพนักงานมีสุขภาพที่ดี งานที่ออกมาก็จะดีด้วย และที่สำคัญอัตราการขาดลาก็ลดลง ส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพผลผลิตเยอะขึ้น

คุณพรรณพัชร รัชชาติ

แผนกเคย์แคร์ เซ็นเตอร์

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด





เมื่อพนักงานทำงานอย่างมีระบบ เข้าใจใน
กระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มันส่งผลให้
เกิดการลดต้นทุน ลดเวลา ผลผลิตเพิ่มขึ้น
แต่เวลาเท่าเดิม

คุณยงยุทธ ภูพานี

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)

ได้คน ได้ทีม ได้ครอบครัว และได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร



คุณจุฑารัตน์ ใจรัก

รองผู้จัดการฝ่ายขาย

บริษัท ไรนายจูล์ คูนวงส์ จำกัด



ได้คนเป็นคนใหม่ ได้ทีมเป็นทีมที่แข็งแกร่งพร้อม
ที่จะขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณเกตุวดี นิมมawat

เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

เมื่อการสื่อสารเกิดประสิทธิภาพส่งผลให้งาน
มีประสิทธิภาพ คุณภาพอาจเท่าเดิมแต่ใช้
เวลาลดลง



คุณวิษณุ ตันติศิริประภา

ผู้จัดการฝ่ายบริหาร และทรัพยากรมนุษย์

บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทรด จำกัด



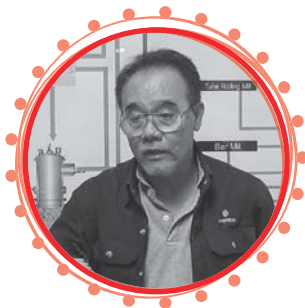
เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ งานง่ายคนก็ได้
งาน

คุณกุลกลสร นาวิวงศ์

ผู้จัดการสนับสนุนวิศวกรรม

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

ถ้าจะให้ Happy Workplace มันยั่งยืน
จะต้องเริ่มต้นที่นโยบายของผู้บริหาร
เพราะปัจจุบันเรามีการประสานงานกัน
ระหว่างหน่วยงานที่ราบรื่นอยู่แล้ว และ
ถ้าทำอย่างต่อเนื่องและนโยบายบริษัท
สนับสนุนทุกอย่างมันถึงจะยั่งยืน



คุณบุญกุล สงแพง

รักษาการผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า

บริษัท ชันเทคเมทลส์ จำกัด



เมื่อมีการสื่อสารกันมากขึ้น เข้าใจวัตถุประสงค์
มันส่งผลให้การทำงานรวดเร็วมากขึ้น ส่งผล
ต่อการสร้างยอดขายที่เพิ่มขึ้น ทั้งรายรับ และ
ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่ดีขึ้น

คุณกฤษดา อังควิชัย

โรงเรียนบ้านวิชากร



Happy Workplace Upgrade นอกจากตัวบุคคลที่จะได้แล้วมันสามารถช่วยให้เราหาเงินให้องค์กรได้เพิ่มมากขึ้น เรามีความสามารถทำได้เหมือนกัน นอกจากบริษัทได้เงินแล้วมันก็จะสามารถปันผลมาสู่ตัวเราเอง

คุณกัญญาภัทร พวงคำ

รองผู้จัดการแผนกสอบทานสินเชื่อก่อนโอนเงิน
บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด

จากชมรมเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ นอกจากได้สุขภาพที่ดีแล้วยังส่งผลให้สมองได้คิดมากขึ้น และองค์กรได้ผลลัพธ์มากขึ้น



คุณณิกานต์ โอภาสวิล

แผนกบัญชี
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



ได้คนเก่ง และดี
ได้ทีมงาน
ได้งานที่มีคุณภาพมาตรฐาน
ได้รับความไว้วางใจ

คุณรุ่งรัตน์ ดอนกระจำง

หัวหน้าเย็บ 9 แผนกเย็บ
บริษัท ยูนิเวอเซล แอพพาวเรล จำกัด (มหาชน)



ได้เห็นศักยภาพขององค์กรอื่นว่าเขาก้าวหน้า
ไปถึงไหนแล้วเรายู่จุดไหน ทำไมเราถึงจะไป
ไม่ถึงจุดนั้นที่เขาไปกัน ทั้งๆ ศักยภาพเราก็ไม่
ด้อยไปกว่าเขา

คุณศศิพร ม่วงคำ

ผู้จัดการทั่วไป/ผู้อำนวยการสายงานขาย
บริษัท อีซูซุกรุงเทพเซลส์ จำกัด

- 1) ผลลัพธ์ขององค์กรดีขึ้น ใกล้ชิดกันมากขึ้น
กล้าที่จะบอกปัญหาให้ตัวเราฟัง
- 2) ผู้บริหารใส่ใจในการให้เราบริหารงาน
- 3) แค่ว่าแก้ปัญหาให้ตรงจุดทุกอย่างมันจะ
เป็นเรื่องง่าย
- 4) มีเวลาดูแลรักษาสุขภาพตัวเองมากขึ้น มี
เวลาส่วนตัวมากขึ้น



คุณวนิดา แก้วกันยา

ผู้จัดการฝ่ายพืชสวน ประมง ปศุสัตว์
บริษัท โรนาลูส กรุ๊ป จำกัด



Happy Workplace ทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์
ต่อตัวเองมากขึ้น เช่น การให้ความสำคัญกับการ
ตอบรับเข้างานทุกคนจะซื่อสัตย์มากขึ้น ไม่โกง
เวลาตอบรับ อัตราการขาด ลา มาสายดีขึ้น
เห็นว่า Happy Workplace ทำให้คนมีความ
เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เข้าใจในงาน
มากขึ้นมันก็จะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อระดับองค์กรเอง
โดยอัตโนมัติ

คุณภาวิณี วาจาเพราะ

หัวหน้าแผนกบริหารและพัฒนาบุคลากร
บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)



องค์กรไม่มีแรงปะทะ งานไหลรื่นขึ้น ผลลัพธ์
ในการผลิตงานได้ดีขึ้น

คุณณัฐณัย บำรุงราษฎร์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst)
บริษัท คิงบางกอกอินเทอร์เน็ตเทรด จำกัด

ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมเกิดจาก
ประสิทธิภาพของคนในองค์กร เมื่อคนมี
คุณภาพย่อมส่งผลให้ผลผลิตของงานที่มี
คุณภาพเช่นกัน



คุณณดา ลำฟ้าเรีงรณ

ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



ทุกสิ่งทุกอย่างมันขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็น
สำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสนับสนุนทุกอย่าง
มันจะสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างแน่นอน

คุณนิชกุล บุณศรี

เจ้าหน้าที่คลังสินค้า
บริษัท ชันเทคเมทลส์ จำกัด

ประเมินองค์กร ผลที่ได้ได้คือเมื่อเรามอง
องค์กรเป็นเหมือนบ้านมันเลยส่งผลให้ผลการ
ประเมินออกมามีความสุข



คุณไกรเทพ สมยอง

ธุรการสาขาพญาไท
โรงเรียนบ้านวิชาการ



Happy Workplace ช่วยในการสกรีน
ตรวจสอบงาน รอบคอบมากขึ้น ลดขั้นตอน
ความสูญเสียของบริษัท

คุณสุพร ศรีวิชากานต์

ผู้จัดการแผนกตรวจสอบ
บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด

งานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากคนที่มี
คุณภาพทั้งกายและใจ



คุณขวัญเรือน ปาคำ

ผู้จัดการบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



จากการทำ Happy Money รู้จักการออม ทำบัญชี
ครัวเรือนเป็น พนักงานมีการวางแผนการทำ
บัญชีครัวเรือน ลดภาระหนี้สิน ชีวิตความเป็น
อยู่ที่ดีขึ้น ผลผลิตองค์กรรวมขององค์กรที่ดีขึ้น

คุณจุฑามาส เกววิเชียร

จป.วิชาชีพ
บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพารเอล จำกัด (มหาชน)

ส่งผลต่อผลลัพธ์องค์กรด้านภาพรวมประสิทธิภาพ
ของคนและงาน เนื่องจากสุขภาพกายที่ดีส่งผล
ให้การขาด ลา มาสาย ลดลง การทำงานก็มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น



คุณชาคริต แะแป๊ะ

ผู้จัดการฝ่ายขายสาขาศรีนครินทร์
บริษัท อิชูกรุุงเทพเชลส์ จำกัด



เมื่อไม่มีปัญหาเรื่องความขัดแย้ง และการสื่อสาร การทำงานก็ราบรื่น งานมีคุณภาพ จากคนที่มีประสิทธิภาพ

คุณนิรุตร์ คำมี
หัวหน้าแผนกมะพร้าว
บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด

จากสิ่งที่ลงทุนมันคุ้มค่าตรงที่คุณได้ “คน” ที่มีอุดมคติเดียวกันกับทิศทางขององค์กร

คุณอภิศักดิ์ พูลแก้ว
ผู้จัดการบริการลูกค้า
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace ถือเป็นการประชาสัมพันธ์องค์กร ร่วมแบ่งปันเรื่องราวที่ดี ลงเรื่องราวการฝึกอบรมเกี่ยวกับ Happy Workplace ทำให้อีซูซูกาญจนบุรีเป็นที่รู้จักมากขึ้น

คุณกรรณิการ์ เหลืองสด
หัวหน้าทีมการตลาด
บริษัท อีซูซูกาญจนบุรี จำกัด

การลดขั้นตอน (Process) การทำงาน ไม่ว่าจะการใช้ทรัพยากร การใช้แนวความคิดที่สั้นลง และง่ายขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพงานเพิ่มพูน

คุณวิกร ยิ่งรุ่งเรือง
รักษาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท ควิกสิสซิ่ง จำกัด





แนวคิดที่ว่า “ครอบครัวเดียวกัน” สร้างให้คน
ของฟาร์มไก่ดำเกิดความตระหนักคิด ทำงาน
เป็นทีมเวิร์ค ผู้บริหารเป็นแบบอย่างการเป็น
ผู้นำครอบครัวที่ดี เสริมสร้างให้เรายึดมั่นต่อ
อุดมการณ์เดียวกัน

“องค์กรสร้างคน คนสร้างงาน งานให้ชีวิต”

คุณกมลวรรณ สุขยิ่ง

กรัฟฟารมบุคคล

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด

Happy Workplace ก่อให้เกิดคนที่ใช่
ที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะยืนหยัด
ไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลง

คุณจริยาภรณ์ อัครวงษ์

ตลาดหลักทรัพย์

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



ความสุขที่ถูกต้องย่อมเกิดจากความเป็นจริง
เท่านั้น ยอดตกเราก็ต้องโชว์ความเป็นจริงเพื่อ
ที่เราจะได้หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน มันจะได้
เห็นถึงความแตกต่างว่าทำแล้วได้อะไร ถ้าไม่
ทำแล้วมันจะได้อะไร จะได้ว่ามันสามารถช่วย
องค์กรได้

คุณสุพจน์ น้อยมหาพรหม

รักษาการผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย

บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด



Happy Workplace ส่งผลให้การทำงาน
ราบรื่น เอื้อเฟื้อต่อกัน เหมือนสายพานที่คอย
ขับเคลื่อนซึ่งกันและกัน ติดขัดตรงไหนก็จะ
ทราบหนทางแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

คุณอริกา สมตน

หัวหน้าแผนกธุรการและสวัสดิการ
บริษัท ไทยลัทธิ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

การสื่อสารที่แม่นยำ ทำให้งานรวดเร็ว ลดชั้น
ตอนการทำงานที่ซ้ำซาก

คุณวรรษนา บุญฤทธิ์

เจ้าหน้าที่บริหารงานลูกค้าฝ่ายต่างประเทศ
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้แก้ปัญหา
ความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน
ท่วงที ทำงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ทั้งคนและงาน

คุณบจ ชัยบุญ

ผู้จัดการธุรการขาย (บ.จ.ก. อินโนเวิร์คนะ)
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



จากโครงการ “Sale อาสา และ Kool Market” ส่งผลให้พนักงานกระหายในการที่จะเป็นนักขายมืออาชีพ ได้เงินเพิ่มและได้พัฒนาทักษะตัวเองไปในตัว

คุณจริยาภรณ์ อัครวงษ์

ตลาดหลักทรัพย์

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

Happy Workplace สร้างงานที่มีคุณภาพ
ให้กับคน อีกทั้งยังสร้างรายได้ให้คนเพิ่มเติม
จากรายได้ประจำ



คุณกุลกัลสรี นาวิวงศ์

ผู้จัดการสนับสนุนวิศวกรรม

บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



น้องๆ มีรายได้เพิ่มขึ้น ยอดขายขององค์กรก็เพิ่มขึ้น พัฒนาตนเอง มีการเตรียมการวางแผนงาน

คุณกรรณิการ์ เหลืองสด
หัวหน้าทีมการตลาด
บริษัท อิชูชุกาญจนบุรี จำกัด

Happy Workplace ช่วยสร้างรายได้ สร้างครอบครัวที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณบุญชนะ เดชะเทศ
ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)



Happy Workplace สอนให้เรารู้จักวิธีการจัดการกับปัญหาด้านการเงินโดยเริ่มต้นจากตัวเอง จัดการตัวเองด้วยวิธีคิดเพื่อความอยู่รอด ปัจจุบันมาสเตอร์คูลเราสามารถยืนอยู่ด้วยลำแข้งของตัวเองถือเป็นความภาคภูมิใจที่มี Happy Workplace

คุณณดา ลำฟ้าเรีงรณ
ผู้จัดการโครงการ Happy Workplace
บริษัท มาสเตอร์คูล อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่อยากเห็นในอนาคต

That you want to see in the future



จะต้องมีทีมประชาสัมพันธ์เรื่อง Happy Workplace เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกสาขาได้รับทราบข้อมูลเท่าๆ กัน

คุณสุทิพรรณ อินตาแป้น

ผู้จัดการสาขาพญาไท

โรงเรียนบ้านวิชาการ

1. อยากให้ทีม SHARE เข้ามาให้ความรู้ตลอด เพราะมันทำให้ได้ความรู้ที่ดี และได้รู้จักหัวหน้างานที่ดี
2. อยากมีกิจกรรมภายนอกมากกว่านี้บ้าง เพราะอยากเรียนรู้



คุณจริยา พันภัย

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ

บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด



อยากมีการเน้นการพัฒนาเรื่องการฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รู้ถึงความหมายเกี่ยวกับ Happy Workplace มากยิ่งขึ้น

คุณพัชรกรณ ปิณฑญา

แผนกซ่อมบำรุง 1

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

อยากเห็นทีมงานขับเคลื่อน Happy Workplace อย่างต่อเนื่อง อยากให้ทีม SHARE เข้ามาเป็นพี่ปรักษา เข้ามาให้ความรู้กับเราอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับเราชาว ยูนิเวอร์แซล แอปพาเรล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะสูตรความสำเร็จจะต้องเกิดจาก



- ★ ต้องเตรียมทีมงาน
- ★ ต้องอย่าหยุดเรียนรู้
- ★ พัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง

คุณรุ่งรัตน์ ดอนกระจำง

หัวหน้าเย็บ 9 แผนกเย็บ

บริษัท ยูนิเวอร์แซล แอปพาเรล จำกัด (มหาชน)



อยากให้ทุกคนเข้าร่วม Happy Workplace อยากให้ทุกคนได้เข้ามาร่วมฝึกอบรมจากทีม SHARE มากกว่าการถูกถ่ายทอดจากการรับฟังเพียงอย่างเดียว

คุณนิธร์ คำมี

หัวหน้าแผนกมะพร้าว

บริษัท ไร่สายจุล คุณวงศ์ จำกัด



อยากให้พัฒนาด้านระบบงาน อยากให้มีการ
แบ่งงานให้มีความชัดเจน และอยากให้แบ่ง
หน้ารับผิดชอบให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

คุณจุกามาต บุญศิริ

เจ้าหน้าที่บุคคล

บริษัท ควิกลิสซิ่ง จำกัด

จะต้องทำให้กลุ่มคนที่เหลือน้อยนิดได้เข้าใจ
กับ Happy Workplace และมีส่วนร่วมกับ
กิจกรรม อีกอย่างเราเองก็ต้องทำให้เขาได้
เห็นว่ามันทำแล้วสุขได้จริง เราทำได้ เราทำ
สำเร็จ แล้วให้เขาตัดสินใจเข้าร่วมเอง

คุณขวัญเรือน ปากำ

ผู้จัดการบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด



แต่ถ้าพูดถึงความสุจริตระยะยาวจะต้องเน้นใน
เรื่อง “การเพิ่มทักษะ” (Multi Skill) โดยการ
จัดอบรมเองภายใน และเชิญวิทยากรภายนอก
เข้ามาให้ความรู้ อีกทั้งการไปศึกษาดูงานจาก
องค์กรอื่น

คุณยงยุทธ ภูพานี

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)



อยากเน้นเรื่องการ**ส่งมอบ** คือ อยากให้
เอาฝ่าย Support เข้ามาร่วมกิจกรรมกับเรา
ให้มากกว่านี้ อยากให้ทีมฝ่ายผลิต ทีมฝ่าย
สินค้า ทีมจัดซื้อ ทุกทีมเราควรจะมีการทำงาน
ในรูปแบบทีมเดียวกันมากกว่านี้ซึ่งถ้าทำได้มัน
จะสามารถวัดผลตรงส่วนนี้ได้

คุณจุการ์รัตน์ ไกรรัก

รองผู้จัดการพืชสวน

บริษัท โรน่ายจุล คูนวงค์ จำกัด

อยากพัฒนาน้องๆ ให้ขึ้นมาเป็นผู้นำในส่วน
งานต่างๆ มากกว่านี้ เพราะอยากให้เขาได้
แสดงไอเดียให้มากกว่านี้



คุณวิกร ยิ่งรุ่งเรือง

รักษาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท คิวลิคซิ่ง จำกัด



- 1) ต้องมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมกว่านี้ว่า
เราจะมีโครงการอะไร ลักษณะเป็นอย่างไร
ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้เพื่อนๆ สนใจ และเข้าร่วม
กิจกรรมเพิ่มมากขึ้น
- 2) อยากให้มีเวทีพูดคุย แลกเปลี่ยนให้
มากกว่านี้

คุณลำดวน จันตรี

แม่บ้าน สาขา The Sense ปิ่นเกล้า

โรงเรียนบ้านวิชาการ



อยากให้พนักงานทั้งองค์กรได้เข้ามา
ร่วมเรียนรู้ไคเซน (Kaizen) และ Happy
Workplace มากกว่านี้

คุณกมลน บุษจับกร์เซย

แผนกตรวจสอบ

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

ควรสรรหาบุคลากรที่ตรงกับสเปคของงาน
ในส่วนงานต่างๆ มันถึงจะตอบโจทย์ต่อ
องค์กรมากที่สุด

คุณธัญพัฒน์ เลิศศิริยาพร

รองผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท คิวคลิสซิ่ง จำกัด



อยากให้มีการฝึกอบรมด้านทักษะ ด้านการอยู่
ร่วมกันมากยิ่งขึ้นอยากให้มีการเพิ่มทักษะ
หัวหน้างาน และผู้บริหารมากยิ่งขึ้น เพราะงาน
มันจะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็ว และ
ต่อเนื่อง

“เราเองก็ยังมีความล้าสมัยพอสมควร แต่เรา
จะต้องเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในตัวเอง และในตัว
ทีมงาน เพื่อตามให้ทันคนอื่น และที่สำคัญจะต้องหมั่นเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง”

คุณจุฑามาส เกหวีเชื้อ

จบวิชาชีพ

บริษัท ยูนิเวอเซล แอพพาราเรล จำกัด (มหาชน)



อยากให้ทำกิจกรรมอะไรก็ได้ที่ทุกๆ คน ทุกๆ แผนก ได้เข้ามาแบ่งปันร่วมกันพร้อมกันทุกคนในเวลาเดียวกัน ปัจจุบันยังสุขไม่พอ เนื่องจากคนที่เข้าร่วมมีแค่บางส่วน ฉะนั้นอยากให้พนักงานทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับโครงการนี้ อยากให้หัวหน้างานเข้ามาให้ความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่านี้ เพราะหัวหน้างานคือ คนที่จะนำข้อมูลและความรู้กลับไปถ่ายทอดต่อ

คุณชนกนันท์ ใบประภา

เจ้าหน้าที่ HR

บริษัท ยูนิเวอเซล แอปพาราเรล จำกัด (มหาชน)

อยากให้มองถึงสิ่งที่เราเคยทำแล้วมันขาดหายไป เราควรสร้างให้ทุกสิ่งอย่างที่เราเคยทำมากกลับมาอีกครั้งโดยทำให้มันหนักแน่น เข้มแข็ง และมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอขึ้นอีกครั้ง



คุณดวงใจ หอยชูด

ธุรการ สาขา The Sense ปูนเกล้า

โรงเรียนบ้านวิชากร



อยากให้โครงการนี้แตกกิ่งก้านสาขา เช่น ให้ทีม Happy Workplace มีหลายกลุ่ม มีหลาย Gen มันถึงจะสามารถต่อยอดไปถึงจุดที่สูงกว่านี้ได้ เพราะถ้าเราไม่มีทีมงานที่เข้มแข็ง การสื่อสารกับผู้อื่นไม่ได้ และโครงการนี้นั้นคงไม่ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

คุณปัทมญา อุทัยววม

หัวหน้าแผนกอาหารปลา

บริษัท ไร่นายจุล คุณวงศ์ จำกัด



อยากให้แต่ละแผนกมีเป้าหมายเป็นของตัวเองให้ชัดเจนกว่านี้ มีใช่แค่เป้าหมายรวมอย่างเดียว “ต้องเปลี่ยน ต้องฝึก ต้องเรียนรู้มากขึ้น โดยใช้ความรู้จาก Happy Workplace เข้ามาพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดด้านดีดีเพื่อเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงให้ได้”

คุณกรรณิศา ศรีดี

QMR ผู้แทนผู้บริหาร

บริษัท ยูนิเวอเซลล์ แอปพาริเลส จำกัด (มหาชน)

อยากทำกิจกรรมนอกสถานที่ ที่เป็นความสุขนอกองค์กร เพราะที่ผ่านมาเราจะเริ่มต้นสุขในงานก่อน



คุณอนุภา แสงมานนท์

ผู้จัดการแผนกพิจารณาสินเชื่อ

บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด



ให้มีความร่วมมือกันมากกว่านี้ อยากให้ทุกส่วนงานร่วมมือกันทำจริงจัง และต่อเนื่อง “คนจะต้องมีศักยภาพทั้งเวลา ทักษะ ความรู้ และมีความยั่งยืน” (ยั่งยืน คือ ไม่ใช่จะต้องทำเฉพาะช่วงเวลาออเดอร์เร่งแต่มันจะต้องทำเป็นกิจวัตรประจำวัน)

คุณสมหวัง แถวนาชุม

หัวหน้าฝ่ายช่างจักร

บริษัท ยูนิเวอเซลล์ แอปพาริเลส จำกัด (มหาชน)



- ★ ต้องมีการปรับทัศนคติมากขึ้น แลกเปลี่ยนกันมากขึ้นเพื่อที่จะให้ทราบว่าพนักงานต้องการแบบไหนจะดีกว่า
- ★ กิจกรรมที่ทำอยู่มันดีอยู่แล้วเพียงแต่สานต่อให้ต่อเนื่อง

คุณชวรงค์ดี ไมจิตรัส

เจ้าหน้าที่ HR

บริษัท ยูนิเวอเซล แอพพาเรล จำกัด (มหาชน)



แนวทางการสร้างเสริม องค์การสุขภาวะให้ยั่งยืน

คุณเชื่อหรือไม่ว่า ความสุขทำให้คนอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายได้ และที่แน่ๆ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

และคุณรู้มั๊ยว่า มันไม่ใช่เรื่องยากที่เราจะมีความสุขในชีวิตส่วนตัว หรือในชีวิตการทำงานได้อย่างแท้จริง หากเรามองเห็นแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความสุขของตนเองและผู้อื่น

แต่คุณต้องเริ่มจากปล่อยวางความคิดในเชิงลบว่า “เป็นไปได้ ไม่ได้ ทำได้จริงหรือไม่” และความคิดในเชิงเข้าข้างตนเองว่า “ก็ตอนนี้ฉันก็มีความสุขอยู่แล้วนี่” มันอาจจะเป็นเรื่องจริงก็ได้ที่คุณมีความสุขอยู่แล้ว แต่คุณอาจจะกำลังทำให้คนรอบข้างของคุณกำลังเป็นทุกข์จากอารมณ์ พฤติกรรมหรือการกระทำของคุณก็ได้ ถ้าคุณยังต้องมีสังคมที่เรียกว่า ครอบครัว ที่ทำงาน หรือชุมชนที่คุณปรากฏตัวอยู่

ดังนั้น จากนั้นต่อไปเราควรมาตั้งคำถามไปพร้อมๆ กันในเชิงบวกว่า “การสร้าง การส่งเสริม และการสนับสนุนให้เกิดความสุขของตนเองและผู้อื่น” ที่เรียกว่าองค์การสุขภาวะอย่างยั่งยืนมีทำอะไรบ้าง

ก่อนอื่นเลยเราคงต้องมาทำความเข้าใจกันว่า “องค์การสุขภาวะอย่าง

ยั่งยืน” หมายถึงอะไร โดยเริ่มต้นจากคำว่า “องค์กร” หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีคนอยู่ร่วมกัน “สุขภาวะ” หมายถึง สภาพที่มีสุขทั้งทางกาย ทางใจ ทางสติปัญญา ทางสังคมของแต่ละบุคคล เหมือนเอาทั้ง 2 คำมารวมกัน เกิดคำว่า “องค์กรสุขภาวะ” หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีสุขทั้งกาย ทางใจ ทางสติปัญญา ทางสังคมของคนในองค์กร และคำว่า “อย่างยั่งยืน” หมายถึง การทำให้เกิดขึ้นเป็นนิสัย ไม่ใช่เป็นกิจกรรมๆ นั้นเอง

หลายๆ คนเมื่อพูดถึงคำว่า “องค์กรสุขภาวะ” ถึงแม้จะรู้ความหมายแล้วแต่ก็มักจะตั้งประโยคคำถามต่อมาว่า “ทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร” ซึ่งประโยคเหล่านี้เป็นที่มาของคำถามว่า “ประโยชน์จากการเป็นองค์กรสุขภาวะ” ซึ่งมองได้ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กร



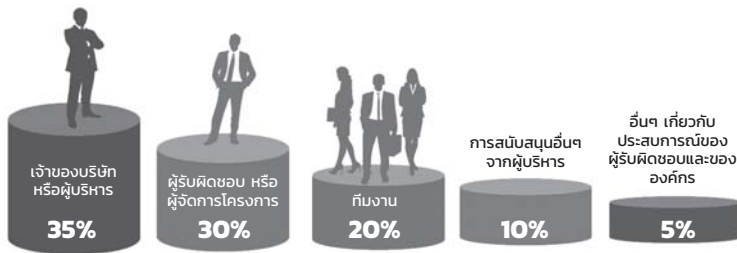
Growth & Sustainable

ระดับบุคคล ได้เพิ่มทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill) เพิ่มทักษะในการทำงาน (Work Skill) ทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น มีโอกาสในการเพิ่มรายได้

ระดับองค์กร ได้ความรัก ความผูกพันจากพนักงาน ทำให้องค์กรมี Productivity เพิ่มขึ้น และยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของลูกค้าหรือองค์กรอื่นๆ

หากคุณเห็นประโยชน์การเป็นองค์กรสุขภาวะแล้ว แต่คุณยังมองไม่เห็นว่าจะใครจะช่วยคุณทำได้ หรือ “**คุณจะทำอย่างไรให้เป็นองค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน**” เราขอบอกว่าคุณสามารถติดต่อได้ที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ (สสส.) หรือ มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) หรือคุณลองทำตามสิ่งที่เรากำลังจะบอกคุณต่อไปว่า

สิ่งแรกเราต้องเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยมองให้ออกว่าอะไรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเป็นองค์กรสุขภาวะ บางสถานประกอบการอาจจะบอกว่าปัจจัยภายในองค์กร คือ เจ้าของบริษัทหรือผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบหรือผู้จัดการโครงการ ทีมงาน พร้อมทั้งการสนับสนุนอื่นๆ จากเจ้าของบริษัทหรือผู้บริหาร และอื่นๆ เกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้รับผิดชอบและขององค์กร



ปัจจัยภายในองค์กร

เรามาดูกันจากปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสำคัญการดำเนินการ คือ

➢ **เจ้าของบริษัทมีทัศนคติ** หรือแนวคิดในการพัฒนาองค์กรในเชิงสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถเข้าร่วมและเป็นผู้ดำเนินการทำองค์กรสุขภาวะได้ตลอด หรือตามวันที่กำหนดไว้

หรือไม่ และยินดีที่จะเปิดเผยข้อมูลเพื่อการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และเรียนรู้ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ หากเจ้าของบริษัทของท่านสามารถปฏิบัติได้ตามนี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 35%

➢ **ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้จัดการโครงการ** มีทัศนคติอย่างไรต่อการพัฒนาปรับปรุงงาน หากเป็นผู้ที่มีความสนใจพัฒนาทีมงานและองค์กรให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับตลาดและอยู่รอดได้ จากนั้นต้องมามองว่าเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ สั่งการได้เลยหรือไม่ และหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบริหารเวลาของตนเองและทีมได้เมื่อมีงานประจำ งานด่วน และงานสำคัญเข้ามาในเวลาเดียวกัน รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูงพอสมควร ที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานในการดำเนินงาน และถ้าผู้รับผิดชอบมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาองค์กรมาก่อน ซึ่งเป็นการบ่งบอกได้ว่าโครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ พร้อมทั้งยังต้องแสดงให้เห็นความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ หากผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้จัดการโครงการท่านสามารถปฏิบัติได้ตามนี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 30%

➢ **ทีมงานโครงการ (Core Team)** มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์กรของตนเอง มีทัศนคติในการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในองค์กรเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น พร้อมทั้งจะพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง หากได้ทีมงานโครงการที่เคยมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการโครงการด้านพัฒนาองค์กรก็จะดีมาก และใช้เวลาในการดำเนินโครงการไม่น้อยกว่า 70 % ของเวลาทั้งหมดในโครงการ รวมทั้งแสดงความกระตือรือร้น มุ่งมั่น พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ หากทีมงานโครงการของท่านสามารถปฏิบัติได้ตามนี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 20%

> การสนับสนุนทรัพยากร เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ พร้อมบุคลากร และงบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ ในโครงการ หากทีมงานโครงการของท่านสามารถได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเหล่านี้โอกาสที่ท่านจะทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 10%

> และถ้าบริษัทเคยทำโครงการพัฒนาคน มีแผนการพัฒนางานองค์กร อย่างยั่งยืนและมีสวัสดิการอะไรบ้างที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ก็ทำให้เราสามารถประเมินความสำเร็จในการทำองค์กรสุขภาวะก็ประสบความสำเร็จไปแล้วไม่ต่ำกว่า 5%

ตอนนี้ท่านรู้สึกร้อยอย่างไรบ้างหลังจากท่านรู้และเข้าใจว่าปัจจัยภายในนั้นประกอบด้วยอะไร และมีผลให้การขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด...? ซึ่งท่านพร้อมที่จะไปต่อกับเราหรือยัง ถ้าพร้อมแล้วเรามาเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ที่เป็นส่วนหนึ่งให้เราประสบความสำเร็จนั้นคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาวะ กระบวนการเรียนรู้การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมที่ทำให้เกิดองค์กรสุขภาวะ งบประมาณ เครื่องมือ และภาคีเครือข่าย



รูปปัจจัยภายนอกองค์กร

> องค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาวะ ซึ่งหลายๆ องค์กรสนใจ การเป็นองค์กรสุขภาวะก็มักจะไปสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ให้เห็นถึงความหมายขององค์กรสุขภาวะ กิจกรรมที่ทำให้เกิดองค์กรสุขภาวะ ฯลฯ แล้วก็พยายามเลียนแบบการทำกิจกรรมโดยมองว่ากิจกรรมอะไรก็ได้ที่จะมาช่วยสร้างความสุขให้กับพนักงาน ซึ่งเราขอบอกว่ากิจกรรมนั้นๆ สามารถช่วยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำอะไรพร้อมกัน หรือ

เหมือนๆ กันทั้งองค์กรได้ แต่ไม่สามารถทำให้คนมีความสุขที่ถาวรได้ เพราะกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมที่ท่านเห็นนั้น ท่านไม่รู้เลยว่าจุดเริ่มต้นของกิจกรรมนั้นมาจากอะไร เช่น มาจากความต้องการของผู้จัดกิจกรรมเพียงคนเดียว หรือมาจากวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร หรือมาจากปัญหาหรืออุปสรรค หรือแม้จะมาจากท่านผู้บริหารที่ต้องการสร้างให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน มันเลยเป็นอะไรที่ท่านไม่สามารถวัดผลสำเร็จในการทำกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างจริงจัง เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลายๆ องค์กรก็พากันออกกำลังกายหน้าแผนก หรือจุดต่างๆ ที่สามารถทำได้ ทำช่วงแรกก็ได้รับการตอบสนองอย่างดีจากพนักงาน ทำทุกวันๆ พนักงานเริ่มถามว่าทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร และบ่นว่าเสียเวลาดั่ง 15 นาทีไม่เห็นมีประโยชน์อะไร และสุดท้ายถ้าท่านตอบคำถามพนักงานไม่ได้พนักงานก็ไม่ให้ความร่วมมือกับท่าน สุดท้ายกิจกรรมนี้ก็หายไปในที่สุด แต่ถ้าท่านตอบคำถามพนักงานได้ว่า ทำไปทำไม ทำแล้วได้อะไร (เพื่อให้พนักงานมีความสุขภาพแข็งแรงขึ้น และเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานทุกวันๆ ซึ่งสามารถลดอัตราการลาป่วยของพนักงานได้ และเป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานคงที่หรือมากขึ้นได้)

จากตัวอย่างองค์ความรู้ดังกล่าว ทำให้ท่านเห็นภาพองค์กรสุขภาวะว่าเริ่มต้นต้องมียุทธศาสตร์ความรู้มาก่อน แล้วเราคงต้องมองหาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะ เพื่อที่เราจะได้รู้ว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคทั้งในตัวพนักงานและองค์กร โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะ ดังต่อไปนี้



○ **Happy 8 Menu** คือ กล่องแห่งความสุข 8 ประการ เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทางโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม จัดทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว เป็นการสร้างกิจกรรมให้สอดคล้องกับสุขภาวะ 4 ด้าน (กาย ใจ สังคม สติปัญญา)



□ **Happy Body** มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่ แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้น ผู้ประกอบการสามารถสนับสนุนโดยการจัดสร้างศูนย์กีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และนอกจากนั้นยังสามารถจัดงานกีฬาประจำปี เพื่อสร้างความสมานฉันท์สามัคคีในหมู่พนักงานอีกด้วย

□ **Happy Heart** มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจ ไม่ตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน ตัวอย่างกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่องความมีน้ำใจ ได้แก่ การเยี่ยมไข้พนักงาน หากมีพนักงานคนใดเจ็บป่วย ต้องไปพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล

จะมีเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมใช้ หรือในกรณีที่พนักงานหญิงตั้งครรภ์ ก่อนที่จะลาคลอด ผู้บริหารจะทำการมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ ซึ่งมีของใช้เด็กก่อนที่จำเป็นสำหรับ เด็กแรกเกิดให้เป็นขวัญกำลังใจ และ แสดงความยินดีกับคุณแม่ นอกจากความสุขที่มอบให้แก่กันในองค์กรแล้วยังสามารถแผ่แผ่ความสุขไปยังเพื่อนมนุษย์ โดยอนุญาตให้โรงพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงเข้ามารับบริจาคโลหิต จากพนักงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ

❑ **Happy Society** มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมที่ดี เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย จึงควรจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชน หรือทุกปี เราจะร่วมมือกับบริษัทต่างๆ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ หรือจัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียน

❑ **Happy Relax** รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างความสนุกสนาน เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้นโดยทางบริษัท สามารถจัดกิจกรรมสำหรับให้ พนักงานได้ผ่อนคลายหลายอย่างด้วยกัน เช่น การประกวดร้องเพลงสรรเสริญคาราโอเกะ กิจกรรมท่องเที่ยว ประจำปี งานวันปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทยังสามารถจัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะ และห้องซอมดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

❑ **Happy Brain** มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคง ก้าวหน้าในการทำงานเป็นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และมูมอินเตอร์เน็ต ไว้บริการพนักงาน หรือจัดทำ Website ภายใน เพื่อให้พนักงานสามารถ

สืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่างๆ ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัทได้อย่างสะดวก ง่ายดาย

□ Happy Soul มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าหากพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดี และมีความสุข ดังนั้น บริษัท หรือผู้ประกอบการ สามารถจัดให้มีการทำบุญตักบาตร หรือทำบุญวันเกิดแก่พนักงาน โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียง มารับบิณฑบาตจากพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น และยังสามารถจัดให้มีห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

□ Happy Money มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ เป็นกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน, การจำหน่ายผักปลอดสารพิษให้กับพนักงานในราคาถูก, อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทกลับไปดื่มที่บ้านได้ และการจัดตลาดนัด หรือสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยให้พนักงานได้จับจ่ายซื้อสินค้าในราคาที่ไม่แพงนัก

□ Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และยังสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เช่น ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ อาจให้มีการจัดกิจกรรมประกวดเรียงความพระคุณของพ่อและแม่ นอกจากนี้สามารถจัดทำโปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงพ่อกับแม่ที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด และยังมีการประกวดภาพความสุขในครอบครัวอีกด้วย

○ **Happinometer** คือ ดัชนีชี้วัดความสุขระดับบุคคล เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทางทีมงานวิจัยของ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่ง

เครื่องมือดังกล่าวเป็นแบบสำรวจความสุขของบุคคล 9 มิติ ได้แก่



□ **สุขด้วยสุขภาพดี (Happy Body)** จำนวน 6 ข้อ ถามเกี่ยวกับสุขภาพ น้ำหนัก ส่วนสูง พฤติกรรมการดูแลตัวเอง

□ **สุขด้วยผ่อนคลายดี (Happy Relax)** จำนวน 5 ข้อ ถามเกี่ยวกับผ่อนคลายด้านร่างกายและผ่อนคลายด้านจิตใจ

□ **สุขด้วยน้ำใจดี (Happy Heart)** จำนวน 9 ข้อ ถามเกี่ยวกับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพราะการทำให้คนอื่นมีความสุขโดยไม่จำกัดศาสนา

□ **สุขด้วยจิตวิญญาณดี (Happy Soul)** จำนวน 5 ข้อ ถามในเชิงทุกศาสนาสอนให้ทุกคนเป็นคนดี

□ **สุขด้วยครอบครัวดี (Happy Family)** จำนวน 3 ข้อ ถามเกี่ยวกับมีเวลาให้ครอบครัวมากน้อยแค่ไหน ครอบครัวมีเวลาให้เรา มากน้อยแค่ไหน

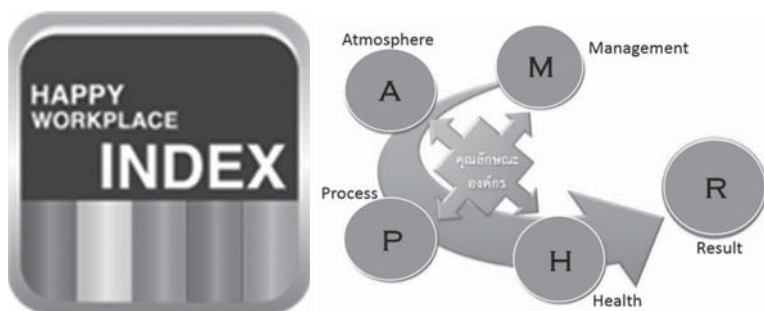
□ **สุขด้วยสังคมดี (Happy Society)** จำนวน 6 ข้อ ถามเกี่ยวกับการมีเพื่อนหรือไม่ทำงานแล้วอยู่คนเดียวก็คงไม่มีความสุข

□ **สุขด้วยใฝ่รู้ดี (Happy Brain)** จำนวน 3 ข้อ ถามเกี่ยวกับเรามีโอกาสไปศึกษาอบรม อยากไปฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่เพื่อเพิ่ม ทักษะให้ตัวเองดีขึ้น เมื่อเราดีขึ้น ทำงานดีขึ้น ตัวเราก็ตีขึ้น เราก็คงมีความสุขขึ้น

□ **สุขด้วยสุขภาพเงินดี (Happy Money)** จำนวน 4 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับเงินเป็นส่วนหนึ่ง แต่ไม่ได้ดูว่ามีเงินเยอะหรือน้อย เพราะมันไม่สำคัญ ไม่ใช่ประเด็นที่ทำให้คนมีความสุข แค่ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน มีพอใช้จ่ายก็ทำให้มีความสุขแล้ว

□ **สุขด้วยการทำงานดี (Happy Work Life)** จำนวน 15 ข้อ ซึ่ให้เห็นว่า มันวัดยากมาก เพื่อให้ครบทุกด้านทุกมุม เพราะคนเราหวังหลายอย่างไม่ใช่แค่ความปลอดภัยในการทำงานอย่างเดียว อยากได้รับการ ยอมรับ ฯลฯ

○ **Happy Workplace Index** คือ ดัชนีชี้วัดความสุขระดับองค์กร เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทางทีมงานวิจัยของ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวเป็นแบบสำรวจความสุขภาวะของคนในองค์กร 5 มิติ เรียกว่า MapHR คือ



□ **M : Management** (สุขด้วยการจัดการ) จำนวน 6 ข้อ เป็นความสุขที่จะเกิดขึ้นต่อพนักงานนั้นส่วนหนึ่งขององค์กรจะต้องช่วยในการจัดการ เช่น เรื่องของการดูแล สวัสดิการ การยกย่องชมเชย การดูแลความก้าวหน้า ฯลฯ

□ **A : Atmosphere** (สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน) จำนวน 9 ข้อ โดยรวมเรื่องของสภาพแวดล้อมไปด้วย แต่เราให้ความสำคัญกับ บรรยากาศ เพราะมันมีอิทธิพลมาก แค่อุ้มให้กัน สร้างบรรยากาศให้มันดูดีคนก็อยากอยู่แล้ว เช่น เรื่องภาวะผู้นำสำคัญ การเป็นต้นแบบ ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบได้หลายๆ ส่วน ต้นแบบในเรื่องการออกกำลังกาย เรื่องการดูแลอารมณ์ การดูแลจัดการสภาพแวดล้อม หรือการเป็นต้นแบบในเรื่องของการคิด

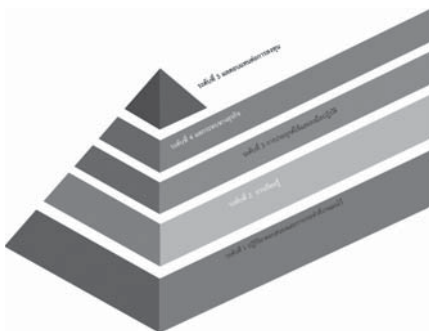
□ **P : Process** (สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข) จำนวน 7 ข้อ บางที่เน้นกระบวนการที่เป็นกิจกรรมที่เน้นการลงทุนสูง และทำกันเอิกเกริก แต่ทำกันไม่นาน เหมือนเป็นไฟไหม้ฟาง ถ้าดูกันจริงๆ แล้ว ในบางองค์กรเขาไม่ต้องใช้ต้นทุนสูง และกิจกรรมที่เกิดขึ้นเกิดจากการร่วมกันคิดระหว่างผู้นำและพนักงาน และกิจกรรมหนึ่งนำไปสู่อีกกิจกรรมหนึ่ง ไม่ใช่กิจกรรมที่โดดๆ วันเดียวจบ แต่จะเป็นกิจกรรมที่ทิ้งเอาไว้ ซึ่งส่งผลต่อกิจกรรมที่สอง และทำให้เกิดกิจกรรมที่สามต่อไป มันน่าจะแปลกกว่าทำได้อย่างไร คิดว่าท่านลองไปอ่าน 102 โมเดล แล้วท่านจะเห็นว่า องค์กรที่สรรค์สร้างให้เกิดขึ้นได้ เช่น คณะทำงานสร้างสุข ช่องทางการสื่อสาร กิจกรรม เน้นเรื่องของการสร้างทุนมนุษย์

□ **H : Health** (สุขด้วยสุขภาพกายใจ) จำนวน 11 ข้อ บางที่หากจิตใจของเราไม่ปกติก็อาจจะทำให้ร่างกายของเราอ่อนแอไปด้วยทั้งๆ ที่เราไม่ได้เป็นอะไร มันเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน หากท่านออกกำลังกาย ไม่มัวเมาอบายมุข รักษาจิตใจและอารมณ์ให้คงเส้นคงวา ก็มีแนวโน้มที่จะดูแลตรงนี้ได้ดีและจะมีอานิสงค์ที่จะเป็นต้นแบบให้กับท่านอื่นๆ เช่น เรามองไปที่เรื่องบุหรี สุรา และการออกกำลังกาย ภาวะอ้วน อุบัติเหตุ

□ **R : Result** (สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร) จำนวน 4 ข้อ เราคิดว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้คน ในองค์กรนั้นมีความสุขด้วย จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เราได้จากการศึกษาขององค์กรที่แท้จริง เช่น เรื่องของความผูกพัน อัตรการลาออก

○ **Happy Workplace (ROI) : Return on Investment** เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทางทีมงานวิจัยของ ดร.จิราพร ระโหลฐาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวเป็น การวัดระดับพื้นฐาน วัดระดับปฏิกิริยาตอบสนองและการกระทำที่วางแผนไว้ คือ ประเมินว่าทุกโครงการที่ลงทุนไปในทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปีนั้น

สร้างสรรค์ผลกำไรให้บริษัทมากขึ้นเพียงไร คิดแล้วออกมาเป็นกีเปอร์เซ็นต์ กับที่บริษัทลงทุนไปสิ่งที่สำคัญ เพื่อลดต้นทุน เพื่อสร้างทีมเวิร์ค สร้างความจงรักภักดี ดังจะเห็นได้จากตารางการประเมิน ROI 5 ระดับดังนี้



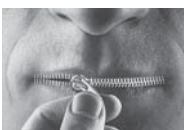
o **Decent Work** คือ งานที่มีคุณค่า เป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยปกป้องสิทธิต่างๆ และไม่เป็นภัยต่อสังคม กำหนดมาจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งกระทรวงแรงงานกำลังขับเคลื่อนให้ทุกองค์กรตระหนักถึง 8 ข้อดังนี้



1.การมีโอกาและรายได้ (Opportunity and Income)



2.การมีสิทธิในด้านต่างๆ (Rights)



3.การได้แสดงออก (Voice)



4.การได้รับการยอมรับ (Recognition)



5.ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability)



6.การได้พัฒนาตัวเอง (Personal Development)



7.การได้รับความยุติธรรม (Fairness)



8.การมีความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender Equality)

○ SHARE happiness Model คือ เครื่องมือหนึ่งที่ใช้ขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะให้เกิดยั่งยืน โดยทีมงานของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ทำขึ้นภายใต้งบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวเป็นการนำแนวทางคิด Happy 8 Menu, Happinometer, Happy Workplace Index, Happy Workplace (ROI.), Decent Work & Competency มาประยุกต์และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งชีวิตครอบครัวและที่ทำงาน พร้อมทั้งส่งผลกระทบสู่ธุรกิจ ซึ่งขออธิบายย่อว่า Competency คือ ชีตความสามารถ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

❑ Core Competency คือ ชีตความสามารถขององค์กร ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

❑ Management Competency คือ ชีตความสามารถในเชิงบริหารจัดการ

❑ Technical or Functional Competency คือ ชีตความสามารถในเชิงวิชาการความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พนักงานต้องมีเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน

ซึ่งในการสร้างองค์กรต้นแบบของ SHARE จะเน้น Management & Technical or Functional Competency มากที่สุด เพราะเป็นสาเหตุที่ทำงานให้พนักงานไม่มีความสุขระหว่างทำงาน

➢ ภาคี่เครือข่าย

○ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

○ สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม

○ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม

○ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ราชเทวี กรุงเทพฯ

○ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

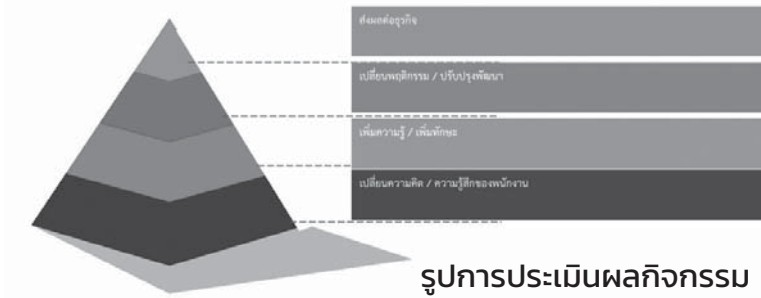
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- ศูนย์ Happy Workplace
- ฯลฯ

จากการเรียนรู้เรื่องเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินองค์กรสุขภาวะมาแล้ว ทางอาจจะมองเห็นภาพในการเป็นองค์กรสุขภาวะที่ชัดเจน แต่ก็ยังอาจจะงงๆ อยู่บ้าง คือรู้แล้วว่าเครื่องมืออะไร ใช้ทำอะไร ผลออกมาเป็นอย่างไร และนำผลมาทำอะไรต่อไปอีก สิ่งนี้ SHARE แนะนำ คือ วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบคำถามพนักงาน เห็นผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่ทำการชัดเจน จึงต้องพาท่านมาดูว่า

□ กระบวนการเรียนรู้การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ เริ่มกันอย่างไร

○ ประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ประเมินงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ประเมินปัจจัยเสี่ยงขององค์กร (เหล่า บุหรี่ พฤติกรรมเสี่ยง และ 5 อ. (อาหาร อากาศ อารมณ์ ออกกำลังกาย อุจจาระ))

○ วิเคราะห์ผลการประเมินต่างๆ และดูว่าอะไรที่ควรปรับปรุงเป็นอันดับที่หนึ่ง แล้วจึงนำมาหาปัญหา หาสาเหตุหรือรากปัญหา หาแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหานั้น หาหลักการหรือองค์ความรู้มาช่วยสนับสนุนความคิด พร้อมทั้งทบทวนแนวทางการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาอีกครั้ง ออกแบบกิจกรรมตามแนวทางแก้ไขหรือป้องกันภายใต้เครื่องมือด้าน Life Skill (Happy 8 Menu) และ Work Skill (Competency = Core, Management, Technical or Functional) เลือกกิจกรรมนำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งนำผลงานมาเสนอให้ทุกคนได้ทราบว่ากิจกรรมที่เลือกทำ สามารถแก้ไขปัญหาหรือป้องกันได้ในระดับใดบ้าง (ตามภาพด้านล่างนี้) พร้อมให้ทุกคนนำไปประยุกต์ใช้ในแผนของตนเอง



หมายเหตุ การออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหา และการดำเนินงานนั้น ควรคำนึงว่า การสร้างสุขในระหว่างการทำงานต้องมากกว่า นอกการทำงานงาน สามารถสร้างความสุขได้นาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ กิจกรรมอยู่เสมอ พนักงานต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ใช้เงินน้อย สร้างการเรียนรู้เรื่องวิธีการสร้างสุข รวมถึงส่งผลดีต่อสุขภาพกาย ใจ สังคม และสติปัญญา

➢ กิจกรรมที่ทำให้เกิดองค์ความสุขภาวะ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

○ **สร้างสุข** คือ กิจกรรมที่ทำให้คนมีความสุขนอกงาน เช่น ออกกำลังกาย ทำบุญเข้าพรรษา ออกพรรษา ถวายผ้าป่า ห้องร้องเพลง มุมหนังสือ ปลุกป่า ช่วยเหลือสังคม (ปลุกป่า เลี้ยงเด็กกำพร้า ฯลฯ) ออมเงิน กิจกรรมวันแม่ วันพ่อ วันเด็ก เป็นต้น

○ **ปลดทุกข์** คือ กิจกรรมที่ทำให้คนมีความสุขในงาน (ระหว่างทำงาน) ซึ่งใช้เครื่องมือ Competency เช่น 10 วิธีคิดบวก, 4ป., พุดคุยตอนเช้า, สานเสวนา, ประชุมอย่างสร้างสรรค์, การทำงานเป็นทีม, การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง, การสูญเสีย 8 ประการจากการทำงาน, 5 ส., การแก้ไขปัญหาเชิงระบบ, เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ เป็นต้น

➢ งบประมาณ ส่วนใหญ่จะจ่ายไปกับการสนับสนุนเรื่องของคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และแรงจูงใจรวมถึงการทำโครงการสำเร็จจะขึ้นอยู่กับทีมขับเคลื่อนมีศักยภาพแบบใด เช่น ใช้เงินในการทำงาน ใช้ความสัมพันธ์

ที่ดีในการทำงาน ใช้การบริหารทรัพยากรที่มีเพื่อให้เกิดกิจกรรม เป็นต้น ซึ่งบางกิจกรรมสามารถสร้างรายได้ของกิจกรรมนั้นๆ มาส่งต่อให้กิจกรรมอื่น จึงไม่ต้องงบประมาณ

แนวทางการพัฒนา

เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนทุกระดับ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

○ ผู้บริหาร มีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

□ ด้านวิสัยทัศน์หรือนโยบายในการดำเนินงานต้องชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร โดยสามารถกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และประกาศนโยบายให้พนักงานทั้งองค์กรรับทราบไม่ว่าจะใช้ช่องทางการสื่อสารแบบใด เช่นติดใบประกาศที่บอร์ด ผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นด้วยตนเอง เป็นต้น

□ ด้านความรู้ ทักษะต่างๆ ในการดำเนินงาน โดยอาจจะให้คำแนะนำด้วยตนเอง หรือหาบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความรู้ ทักษะด้านนี้มาให้คำแนะนำหรือพาทำไปพร้อมๆ กัน

□ ด้านแรงจูงใจในการดำเนินงานโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ ระดับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ กลุ่มที่ 2 คือ ระดับทีมงานที่คอยขับเคลื่อนโครงการ และกลุ่มที่ 3 คือ ระดับองค์กร ซึ่งแรงจูงใจต้องชัดเจนและจับต้องได้

□ ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น คน เงิน เวลา สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีต้องใช้ให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนโครงการ โดยส่วนใหญ่ให้คนแต่ไม่ให้เวลาของคนๆ นั้น ทำให้เข้าไม่สามารถมาขับเคลื่อนโครงการได้

□ ด้านแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานต้องชัดเจนตามวิสัยทัศน์และนโยบาย สามารถกำหนดได้ว่า ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร ใครทำ และใช้งบประมาณเท่าไร

หมายเหตุ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งอาจทำให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จดังรูปภาพต่อไปนี้



o คณะทำงานมีหน้าที่ขับเคลื่อน Happy Workplace ในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติการดังนี้

❑ ประชาสัมพันธ์ Happy Workplace ให้พนักงานทั้งองค์กรรับรู้เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

❑ เก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับ Happy Workplace ให้กับพนักงานทั้งองค์กรรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

❑ ออกแบบกระบวนการปลดทุกข์และนำไปปฏิบัติกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งทักษะการใช้ชีวิต (Life Skill) และทักษะการทำงาน (Work Skill) โดยผ่านแนวคิดกระบวนการที่เรียกว่า SHARE Happiness Model

❑ ประเมินและติดตามผลว่าพนักงานมีความสุขมากขึ้นหรือไม่เมื่อเทียบก่อนทำและหลังทำ

o พนักงานในองค์กรโดยปฏิบัติการดังนี้

❑ รับรู้ เข้าใจกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรว่าทำไมไปทำไม ทำแล้วได้อะไร

❑ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นพร้อมประเมินกิจกรรมและให้ข้อเสนอแนะมากกว่าตำหนิ

➢ ทำอย่างเป็นระบบ โดยดูจากผลการประเมินต่างๆ แล้วนำมาผ่านกระบวนการดังนี้

- ระดมสมองหาปัญหา / อุปสรรค
- ระดมสมองหาสาเหตุ / รากปัญหา (Root Cause)
- ระดมสมองหาแนวทางการแก้ไข / ป้องกัน
- หาหลักการ / องค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ทั้งในและนอกองค์กร
- ระดมสมองทบทวนแนวทางการแก้ไข / ป้องกัน
- นำไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่นำร่อง และกลับมานำเสนอผลงานจาก

ประสบการณ์จริง

○ พื้นที่อื่นๆ นำกลับไปประยุกต์ใช้ และกลับมานำเสนอผลงานจากประสบการณ์จริง

➢ ทำให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

➢ ทำอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างให้เกิดคน ศูนย์ และเครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข ซึ่งจะขออธิบายดังนี้

○ คนสร้างสรรค์ ปันสุข คือคนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขภาวะให้เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้ง 4 อาชีพคือ

❑ **Facilitation for Happy Workplace** คือ กระบวนการที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการและควบคุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สามารถจัดกระบวนการ ตั้งแต่ต้นจนจบอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้สนับสนุนหรือเป็นพี่เลี้ยงกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนได้มีการแลกเปลี่ยนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง

❑ **Project Manager for Happy Workplace** คือ ผู้ขับเคลื่อนโครงการให้ประสบความสำเร็จ นำกระบวนการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติและได้รับการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ช่วยให้การควบคุม

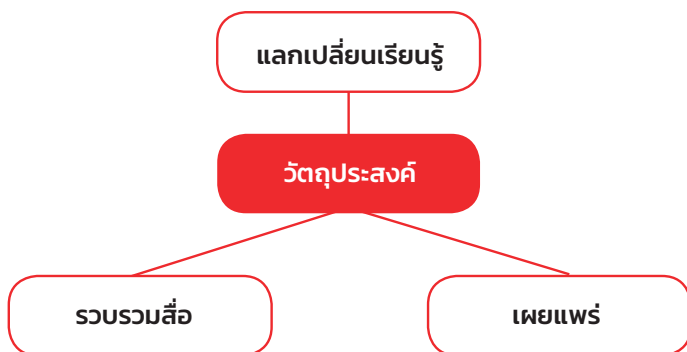
เรื่องทรัพยากร เวลา งบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การประสานงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น แก้ปัญหาได้เร็ว ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

❑ **Train the trainer for Happy Workplace** คือ ผู้ฝึก หรือ ผู้ฝึกสอนทำหน้าที่ถ่ายทอดข้อมูล ให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ เพื่อนร่วมงานและมีจิตสำนึกต่อองค์กร เป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านการพูด ความคิดและการกระทำ ดังนั้น ทุกองค์กรควรมี Trainer ที่มีประสิทธิภาพ

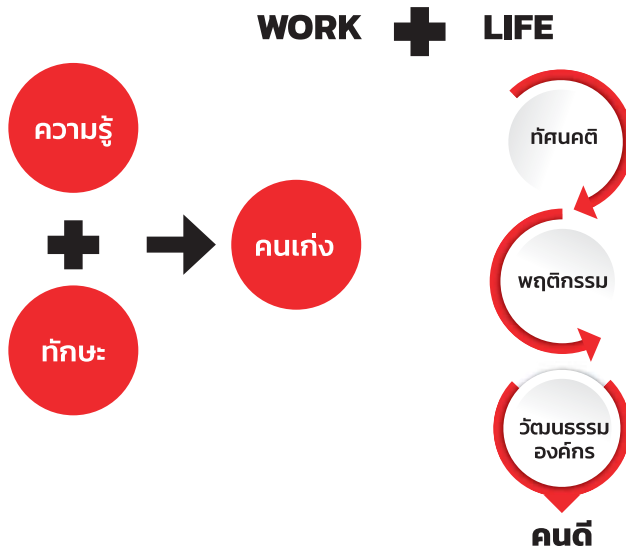
❑ **Coach for Happy Workplace** คือ ผู้ชี้แนะ ผู้สนับสนุน ผู้ที่ช่วยแก้ปัญหาให้กับทีมงาน “ทุกคน” ของตัวเอง โดยเริ่มตั้งแต่เข้าใจทีมงานของตนเองอย่างลึกซึ้ง ทั้งในเรื่อง จุดอ่อน จุดแข็ง เข้าใจธรรมชาติของคนที่ถูกปลูกฝัง ถูกหล่อหลอมมาแตกต่างกัน เข้าใจวิธีการสื่อสารอย่าง “สร้างสรรค์” และสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของทีมงานแต่ละคน ที่อาจจะถนัดที่จะรับสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาคนให้เก่งมากขึ้น

○ จัดตั้งศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข

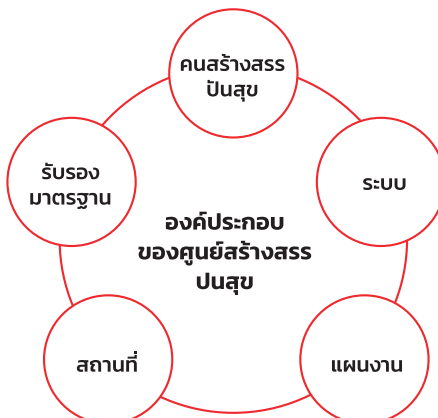
❑ เพื่อเป็นศูนย์กลางการสร้างสุขแบบยั่งยืนในองค์กร เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันการสร้างสุขทั้งในงานและนอกงานโดยรวม ทักษะ ความรู้ และการปฏิบัติจริงแบบมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร เพื่อเป็นแหล่งรวมสื่อความรู้ และความบันเทิง เพื่อใช้เผยแพร่ความสุขในองค์กร และการทำประโยชน์ต่อชุมชนสังคมภายนอก



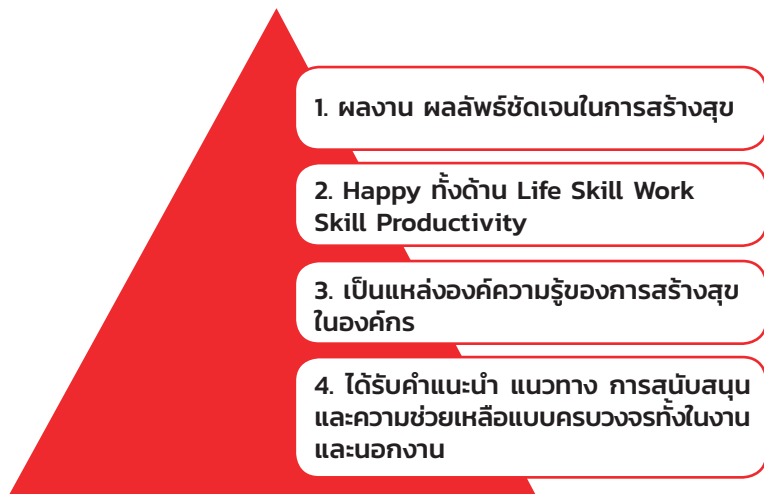
□ บทบาทหน้าที่ของศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน (ทั้งในและนอกงานตามนิยามความสุขขององค์กร) ทำให้ทุกคนเป็นคนดี (ผู้มีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร) และคนเก่ง (ผู้ที่มีความรู้เพิ่มขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น) ขององค์กร พร้อมเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์ ป็นสุข



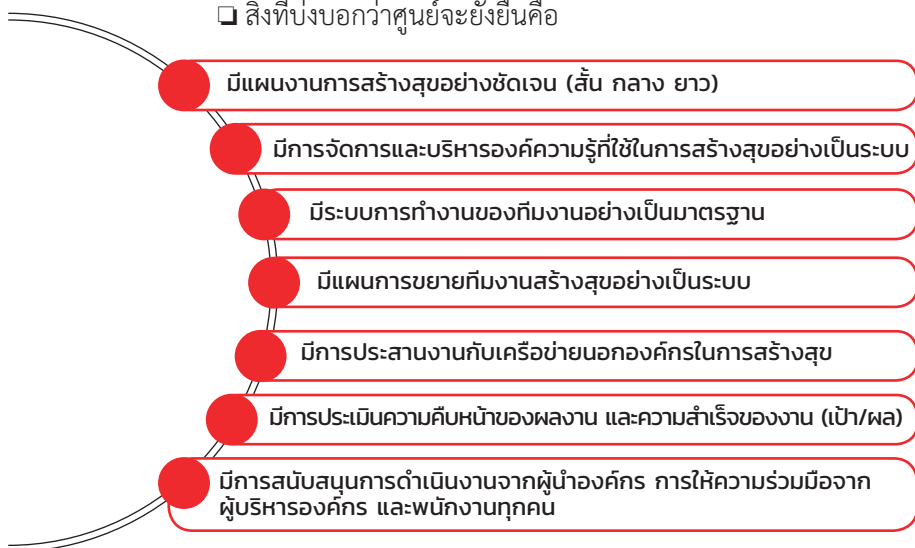
□ องค์ประกอบของศูนย์และทีมงาน มีดังต่อไปนี้



□ คนในองค์กรได้ประโยชน์อะไรจากศูนย์ดังต่อไปนี้



□ สิ่งที่พึงบอกว่าศูนย์จะยั่งยืนคือ



○ **เครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข** คือ คนสร้างสรรค์ ปันสุข หลากๆ คน มารวมตัวกันทำให้เกิดเครือข่าย และมีความสนใจหรือปัญหาเหมือนกัน พร้อมทั้งจะค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และแบ่งปันแนวคิด แนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับสมาชิก ซึ่งจะต้องอาศัย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

□ มีความสัมพันธ์ที่ดี คือ สนับสนุน ค้ำคูณเคย ไว้เนื้อเชื่อใจ รู้สึกปลอดภัย

□ มีเรื่องที่จะแบ่งปัน เช่น ประสบการณ์ ประเด็นความสำคัญ เทคนิค การแก้ปัญหา

□ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน คือมีปัญหาร่วมกัน แสวงหาบางอย่างร่วมกัน

บทบาทหน้าที่ของคนในเครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข

□ แบ่งปันประสบการณ์ของตัวเองและเรียนรู้จากคนอื่น ๆ

□ ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้

□ ร่วมกันสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดี

□ ร่วมให้หรือเปิดโอกาสสร้างความคิดใหม่ๆ และสร้างสิ่งใหม่ๆ และจำเป็นจะต้องมีผู้จัดการเครือข่าย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. รับผิดชอบต่อขวัญกำลังใจของเครือข่าย

2. รับผิดชอบในการต้อนรับสมาชิกใหม่ และเตรียมความพร้อมของสมาชิกใหม่ให้ทันกับคนอื่นในกลุ่ม

3. รับผิดชอบในการจัดการเรื่องร้องเรียน และคำติชมต่างๆ

4. รับผิดชอบในการช่วยแก้ต่างให้กับสมาชิกต่อสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ

5. รับผิดชอบในการจับตาดูแลเทรนด์ต่างๆ ที่กำลังเป็นที่ยอมรับ

6. รับผิดชอบต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยในกลุ่ม

7. รับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก

พร้อมทั้งต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก (ผู้ประสานงาน, ผู้ดูแล) ดังนี้

1. ดูแลกิจกรรม

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (เทคนิคการอำนวยความสะดวก)

3. จัดทำแผนการดำเนินงาน

4. สรุปและประเมินผลกิจกรรมตามแผนการดำเนินงาน

5. ควบคุมดูแลประเภทของความสำเร็จและผลกระทบ

6. บริหารจัดการกิจกรรมของเครือข่ายสร้างสรรค์ ปันสุข

แล้วอะไรคือสิ่งที่ทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ

✓ จุดมุ่งหมายชัดเจน-จะถูกนำไปใช้ในเรื่องอะไร

✓ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดูน่าไว้วางใจ

✓ มีกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลักที่มีความตั้งใจจริงในการเข้าร่วมกิจกรรม

✓ มีแรงบันดาลใจ

✓ รู้ถึงความต้องการของผู้เข้าร่วม

✓ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนพร้อมกับกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการ

✓ ผสมผสานระหว่างกิจกรรมออนไลน์กับกิจกรรมธรรมดา ทั้งหมดนี้สามารถประสบความสำเร็จได้โดยการอำนวยความสะดวกช่วยเหลือในเชิงรุก

ขั้นตอนการพัฒนา

➢ Manday 1 : Kick off องค์กรสุขภาวะ

1. สร้างความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารระดับสูงประกาศให้พนักงานทุกคน ทุกระดับรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ประโยชน์ที่จะได้รับ และระยะเวลาในการดำเนิน

2. ทำ Workshop โดยให้ทุกคนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือกฎกติกาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และติดประกาศให้ทุกคนทราบทุกครั้งที่มีพบกัน

3. ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาวะ

4. ทำ Workshop โดยวาดภาพ “องค์กรแห่งความสุข” ในจินตนาการ (ภาพฝัน) ของแต่ละคน พร้อมอธิบาย และเอาภาพ “องค์กรแห่งความสุข” ของทุกคนมารวมเป็นภาพเดียวกัน

5. ทำ Workshop โดยกำหนดนิยามความสุขในองค์กร ตามแนวคิดของแต่ละคน พร้อมทั้งอธิบายและเอาค่านิยามความสุขในองค์กรของทุกคนมารวมเป็นคำเดียวกัน

6. ทำ Workshop โดยให้วิเคราะห์ SWOT องค์กรแห่งความสุข (ไม่ใช่ SWOT การดำเนินธุรกิจ) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข

7. ทำ Workshop โดยให้มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่ทำให้เราไม่มีความสุขในการทำงาน (มากกว่า 1) พร้อมทั้งเรียงลำดับ ความสำคัญ และมองให้เห็นหรือวิเคราะห์ให้ได้ถึงรากของปัญหาจริงๆ คืออะไร

a. คน

- ทักษะคน
- ลักษณะนิสัยซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม
- ขาดความรู้ ขาดความสามารถ และขาดทักษะ

b. ระบบงาน

- แต่ละคน
- แต่ละแผนก

8. ทำ Workshop โดยแบ่งกลุ่มช่วยคิดกิจกรรมที่จะมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการตั้งคำถามดังต่อไปนี้

- จะทำกิจกรรมอะไร และทำแล้วสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่
- ทำอย่างไร
- ทำเมื่อไร
- ทำที่ไหน
- ใครเป็นคนทำ
- งบประมาณเท่าไร

9. ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอกิจกรรมที่ทำ

10. ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

a. ทักษะไม่ดี ซึ่งเกิดจากอะไร

- ส่วนตัว
- ทีม
- องค์กร

หมายเหตุ วิเคราะห์ให้ถูกก่อนว่าแท้จริงเกิดจากอะไรจะได้มุ่งประเด็น และแก้ไขได้ถูกต้อง

b. ปรับทัศนคติส่วนตัวได้อย่างไร

- จัดไปอบรม
- จัดไปเข้าวัด
- จัดไปเที่ยว
- จัดไปเข้าค่ายทหาร
- จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หมายเหตุ ถ้าทำตามนี้แล้วจะปรับทัศนคติส่วนตัวได้จริงหรือ

c. ปรับทัศนคติของทีมงานได้อย่างไร

- สร้างบรรยากาศให้ทำงาน
- ทุกคนช่วยกันไม่ต้องออกคำสั่ง
- ใช้จุดแข็งของแต่ละคน ขับเคลื่อนการทำงาน
- เอาชนะปัญหาและอุปสรรค
- มีความสุขและได้ผลงาน
- ทุกคนเก่งขึ้น

หมายเหตุ เขียนขึ้นง่ายและจะอย่างไรให้ได้แต่ละข้อล่ะ เช่น บรรยากาศให้ทำงานแบบไหนที่ทุกคน หรือคนส่วนใหญ่อยากได้

d. เปลี่ยนลักษณะนิสัยซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมพื้นฐาน

- ตรงเวลา ขึ้นชมคนที่มีความประพฤติตรงต่อเวลา
- รับผิดชอบ กล่าวคำขอโทษเมื่อตนเองทำผิด โดยไม่ต้องแก้ตัว
- มีส่วนร่วม พยายามช่วยคิด ช่วยทำ และช่วยนำเสนอ

หมายเหตุ ปฏิบัติเพียงเท่านี้ก็สามารถสร้างความเชื่อถือให้ตนเอง และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอื่นได้ด้วย

e. เปลี่ยนระบบการทำงาน

- ให้ความสนใจเรื่องการบริหารทรัพยากร เช่น คน เวลา สถานที่
- เน้นให้ได้ผลงาน
- เน้นทุกคนมีส่วนร่วม
- มีเป้าหมาย และมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน
- มีการวางแผน PDCA
- แบ่งทีมงานตามความเก่ง

หมายเหตุ ที่ผ่านมามีเราก็ได้ทำตามนี้แล้ว และทำไมถึงยังมีปัญหาเรื่องระบบการทำงานอีกหละ

11. ตั้งทีมสร้างสรรค์ ปันสุข ดังต่อไปนี้

- a. ทีมประชาสัมพันธ์ โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม
- b. ทีมจัดการองค์ความรู้ โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม
- c. ทีมปฏิบัติการ โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม
- d. ทีมประเมินผล โดยมีหัวหน้า และสมาชิกทีม

หมายเหตุ กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละทีม ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

12. สร้างศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุขในองค์กร สร้างเพื่อวัตถุประสงค์

a. ทำให้ทุกคน มีความสุขในการทำงาน (ทั้งใน และนอกงานตามนิยามความสุขขององค์กร)

b. ทำให้ทุกคนเป็นคนดี (ทัศนคติเชิงบวก พฤติกรรมเชิงบวก ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร) และคนเก่ง (มีความรู้เพิ่มขึ้น มีความสามารถเพิ่ม มีทักษะเพิ่มขึ้น) ขององค์กร

c. เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรร ปันสุข

หมายเหตุ ศูนย์นี้จะอยู่กับที่หรือไม่อยู่กับที่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่จะได้รับในกิจกรรมนั้นๆ

วันที่ 2-5 ที่ปรึกษาจะเข้าไปดูสภาพของบริษัทเพื่อประเมินความสุขของพนักงาน องค์กร เพื่อประเมินความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร และให้ความรู้ ความเข้าใจ และทำ Workshop ของแต่ละเครื่องมือตามแนวคิด SHARE happiness Model ดังนี้

- o เครื่องมือ Happy 8 Menu
- o เครื่องมือ Happinometer
- o เครื่องมือ Happy Workplace Index
- o เครื่องมือ Happy Workplace (ROI)
- o เครื่องมือ Decent Work & Competency

วันที่ 6-12 ที่ปรึกษาจะให้แนวทางในการออกแบบกระบวนการปลดทุกข์

o สสำรวจ โดยดูผลประเมินตามเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ระดับองค์กร

o วิเคราะห์ โดยหาปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไขปัญหา ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เพื่อปลดทุกข์ให้ทั้งพนักงาน และองค์กร

o ตั้งเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน โดยกำหนดดูจากผลประเมินตามเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ระดับองค์กรก่อนปรับปรุง และคาดหวังว่าหลังปรับปรุงจะเพิ่มขึ้นเท่าไร

o ทำแผน โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแต่ละกิจกรรม กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรม กำหนดวัน เวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมให้ชัดเจน

- > ลงมือปฏิบัติ ตามตัวอย่าง 30 องค์กรในหัวถัดไป
- > ประเมินผลและปรับปรุงเพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีประโยชน์มากขึ้น
- > รักษามาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท ไอ.พี.แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

บริษัท ไอ.พี.แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อปี 2561 สาเหตุที่เข้าร่วมโครงการนี้ เพราะบริษัทมีการทำเรื่อง Happy Workplace อยู่แล้ว แต่ไม่มีรูปแบบการทำที่ชัดเจน และไม่มีการประเมินที่เป็นรูปธรรม รวมถึงอยากสร้างให้พนักงานมีภาวะผู้นำ โดยการเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้ คุณกษิ ธรรมวีระพงษ์ รองกรรมการผู้จัดการบริษัท ได้มีตั้งวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่า “คนคุณภาพถึงทำให้สินค้ามีคุณภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ต้องมาจากคนทำงานที่มีความสุข ถ้าทำให้พนักงานมีความสุข ความสุขจะส่งผ่านสินค้า และทำให้ผู้บริโภคได้รับความสุข”

ซึ่งทางผู้บริหารพร้อมสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการเข้าร่วมโครงการฯ และดำเนินงานตามแนวทางของ SHARE Happiness Model โดยพนักงาน และผู้บริหารได้ร่วมกันสร้างภาพฝัน และนิยามความสุขของไอพีว่า “บ้าน ไอ.พี. มีสุข รู้จัก รู้ใจ รู้จริง”



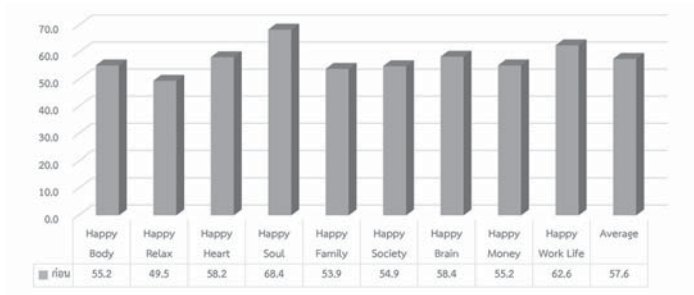
ภาพฝันและนิยามความสุขของ ไอพี

รวมถึงการกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กร สุขภาวะ” โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	บ้านไอ.พี. มีสุข รู้จัก รู้ใจ รู้จริง			
ผลลัพธ์ (Outcome)	องค์กรแห่งความสุขเป็นเรื่องที่ทุกคนสัมผัสได้ เข้าหาและเข้าถึงได้และทำให้คนทำงานมีความสุข โดยไม่ใช่แค่เพื่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งสำคัญที่สุดคือความร่วมมือร่วมใจที่จะช่วยผลักดันให้โครงการนี้สำเร็จเพื่อตอบโจทย์ของทุกๆ คนในองค์กรได้			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 65%	Productivity เพิ่มขึ้น 5%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 70%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen	SHARE Happiness Model	

ก่อนเข้าร่วมโครงการทาง SHARE ได้ให้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และความสุขระดับองค์กร (MapHR) โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้

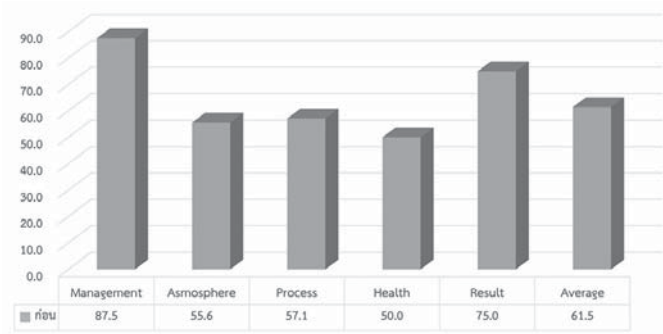
ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 57.6%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่า ความสุขระดับบุคคล มี 2 มิติที่มีระดับความสุขต่ำ ประกอบด้วย Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 49.5% และ Happy Family (ครอบครัวดี) 53.9% ภาพรวมอยู่ที่ 57.6% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 61.5%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่า ความสุขระดับองค์กรมี 2 มิติที่มีความเสี่ยง
น่าเป็นห่วงและต้องให้ความสนใจมากที่สุด ประกอบด้วย Atmosphere
(บรรยากาศ) 55.56% และ Health (สุขภาพ) 50% มีภาพรวมอยู่ที่ 61.5%
หมายความว่าองค์กรอยู่ในระดับกำลังก้าวหน้า

ทีม SHARE เข้ามาให้คำปรึกษา
และแนะแนวทางในการดำเนินโครง
การฯ โดยช่วงแรกๆ ให้ตั้งกฎกติกา
การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

จากนั้นทุกคนช่วยกันระดม
สมองวิเคราะห์ถึงรากของปัญหา
ที่ทำให้ความสุขในแต่ละมิติอย่าง

กฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
การตรงต่อเวลา การยิ้ม กักตักย สวัสดิ
ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือ มีเป้าหมายเดียวกัน
และแจ้งให้ทุกคนทราบว่าเราะสร้างองค์กร
ให้เป็นองค์กรต้นแบบด้วยการรู้รับผิดชอบ
รู้กระบวนการ พัฒนาสิ่งใหม่ ใจสุขเพราะ
บรรยากาศ ประสานงานเต็มความสามารถ

Happy Relax, Happy Money, Atmosphere และ Health ต่ำเกิดจาก
สาเหตุใด หาแนวทางการแก้ปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อนำมาปรับปรุง
แก้ไขให้ดีขึ้น

ปัญหา	Happy Relax & Atmosphere	Happy Money	Health
สาเหตุ	พนักงานในแต่ละหน่วยงาน ยังไม่รู้จัก ไม่รู้ใจ รู้จริง เพียงพอ	พนักงานมีหนี้สินนอกระบบ และไม่มีเงินออม	พนักงานมีดัชนีมวลกายอยู่ใน เกณฑ์ความเสี่ยงต่อโรคอ้วน
แนวทาง การแก้ปัญหา	1. ให้พนักงานได้รู้จักกัน มากขึ้น 2. สร้างรอยยิ้ม 3. แก้ปัญหาและเพิ่ม ประสิทธิภาพในงานที่ทำ	1. ให้พนักงานสามารถเข้าถึง แหล่งเงินกู้ที่เหมาะสม 2. ให้พนักงานได้เห็นความ สำคัญของเงินออม 3. มีรายได้เสริม	1. ให้ตระหนักถึงปัญหา โรคอ้วน และโรคที่เกิดจาก การสูบบุหรี่ 2. ให้ความรู้ด้านโภชนาการ และการออกกำลังกาย 3. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการออกกำลังกาย และ ลด ละ เลิก บุหรี่ และเหล้า
กิจกรรม Life Skill	1. Open Heart 2. Happy All Around 3. Show & Share	1. ออมเงิน ออมง่าย(กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ) 2. ออมทรัพย์-ออมสุข (สหกรณ์) 3. I.P. Money Market	1. พิซิตใจ กายสมารถ 2. My Last Cigarette สบายๆ Style Kaizen
กิจกรรม Work Skill	สบายๆ Style Kaizen		

การขับเคลื่อนตามโครงการสร้างสุของค์กร

กิจกรรมที่โดดเด่นทำให้พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้น ประกอบด้วย

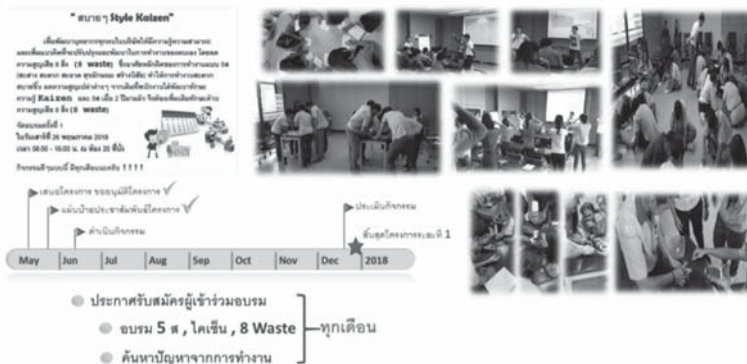
1. “กิจกรรมสบายๆ Style Kaizen”

เพราะในปีที่ผ่านมาภายในบริษัทได้มีการหมุนเวียนตำแหน่งการทำงาน เช่น พนักงานแผนกผลิตอาหารไปทำงานในแผนกผลิตเครื่องสำอางค์ เป็นต้น ทำให้พนักงานมีความสามารถที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. อีกทั้งมีการนำเสนอผลงานผ่าน “โครงการคนพันธุ์ 1” เพื่อแสดงออกของการเป็นเจ้าของในงาน ซึ่งสามารถลดต้นทุนให้กับบริษัทจนมีผลทำให้ผู้บริหารเห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเพิ่มวันหยุดให้ เพื่อที่จะได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น (จากการทำงานวันเสาร์เดือนละ 2 วัน เหลือทำงานวันเสาร์เดือนละ 1 วัน)

โครงการ สบายๆ Style Kaizen

ระยะเวลาของโครงการและผลการดำเนินงาน

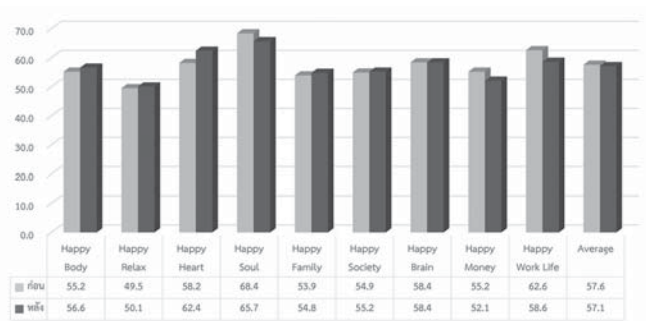


ภาพกิจกรรม สบายๆ Style Kaizen

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

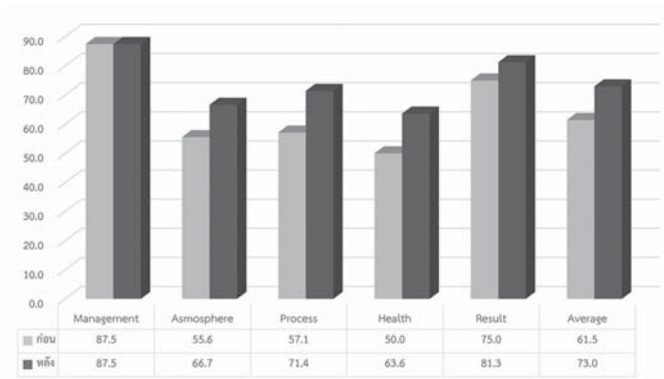
สรุปปัจจัยที่ส่งผลทำให้บริษัทของเราสามารถเป็นองค์กรสุขภาวะได้นั้น คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรม กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็น กล่าวแสดงออกมากขึ้น และผู้จัดการของแต่ละแผนกให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรม รวมถึงได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหาร อีกทั้งผู้บริหารยังเป็นต้นแบบที่ดีในการทำกิจกรรมต่างๆ อีกด้วย

ผลการสำรวจ % Happinometer
เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

จากการวิเคราะห์ผลสำรวจความสุขทั้ง 2 เครื่องมือโดยเปรียบเทียบ ก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ จะเห็นได้ว่ามิติที่เปอร์เซ็นต์ต่ำจากการวัดครั้งที่ 1 นั้นได้ปรับเพิ่มขึ้น นั่นหมายความว่า เราแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ถูกจุดแล้ว ส่วนการประเมินในครั้งที่ 2 มี Happy มิติไหนเปอร์เซ็นต์ต่ำเราคงต้องกลับไปใช้กระบวนการหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมต่อไป

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรบปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 65%	เพิ่มขึ้น 5 %	มากกว่า 70%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	57.6%	-	61.5%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	57.1%	มากกว่า 5%	73%	8 คน	1 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	ต่ำกว่าเป้าหมาย	มากกว่าเป้าหมาย	มากกว่าเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย

หมายเหตุข้อมูลเพิ่มเติม

- ยอดขายเพิ่มขึ้นจากเดิม 19%
- อัตราการเข้า-ออกของพนักงาน ลดลงจากเดิม 7%
- พนักงานลด ละ เลิกบุหรี่ จำนวน 5 คนจากผู้สมัคร 6 คน
- พนักงานมีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำประมาณ 500 บาท/เดือน จำนวน 25 คน
- พนักงานกล้าแสดงออกโดยการ SHOW & SHARE จำนวน 7 คน จากกิจกรรม SHOW & SHARE

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากเข้าร่วมโครงการ แบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีสุขภาพดีขึ้น เฉพาะบางคนสามารถลด ละ เลิกบุหรี่

1.2 มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น เนื่องจาก

1.2.1 พนักงานรายวันสามารถผ่านเกณฑ์ปรับเป็นพนักงานประจำ
จำนวน 27 คน และปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น 13 คน

1.2.2 มีการปรับค่าจ้างให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานบาง
คนมีออมเงินมากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 มาจากหลายส่วนงานทำให้ครอบคลุมการขับเคลื่อนโครงการ

2.2 ผู้จัดการทุกท่านได้ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมในทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม

2.3 มีการขยายผลทีมงานเพิ่มมากขึ้นทำให้มีความคิดที่หลากหลาย
มาขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ มีสีสันเพิ่มมากขึ้น จนคนอยากเข้าร่วมกิจกรรม
มากขึ้น

3. องค์กร

3.1 พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ประเมินเปรียบเทียบ
จากอัตราการเข้า-ออกของพนักงานปี 2017-2018 ที่ลดลง 7%

3.2 ผลลัพธ์ทางธุรกิจดีขึ้น ประเมินจากยอดขายแบบก้าวกระโดดเพิ่ม
ขึ้นจากเดิมถึง 19% ส่วนหนึ่งมาจากโครงการนี้ จากกิจกรรมที่ทำให้พนักงาน
รู้จัก รู้จริง รู้ใจ ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และเกิด
ความสามัคคีในบริษัท ทำให้เกิดสินค้าที่มีคุณภาพออกสู่ผู้บริโภค

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท เอ็ม.ไอ.ที พรซิชั่น จำกัด

บริษัท เอ็ม.ไอ.ที พรซิชั่น จำกัด เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อปี 2561

สาเหตุที่เข้าร่วมโครงการนี้ เพราะบริษัทมีนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ที่ผ่านมา องค์กรพยายามทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแต่ยังทำไม่เป็นระบบ พนักงานมีปัญหาเรื่องการเงิน และการจัดสมดุลชีวิต โดยการเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้ คุณมนัสรักชื่อ กรรมการผู้จัดการบริษัท ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ

1. พนักงานรักองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงานถึงขั้นพนักงานต้องหยุดงาน และพนักงานไม่ป่วยจากการทำงาน

3. บริษัทมีระบบการทำงาน และระบบบริหารจัดการที่ดี

4. ลูกค้าพึงพอใจต่อสินค้า และการให้บริการ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวทิ้งท้ายไว้ว่า “ผมเชื่อตลอดว่าถ้าคนเราทำงานอย่างมีความสุข Productivity ก็จะมา” ด้วยคำๆ นี้เองจึงเป็นที่มาของความมุ่งมั่นที่ประกาศให้พนักงานทราบทั่วกัน

เมื่อผู้บริหารได้วางเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขแล้ว การที่จะพาพนักงาน และองค์กรไปสู่ความสุขที่ยั่งยืนและมั่นคงนั้นได้ไม่สามารถกระทำเพียงคนเดียวได้มันจะต้องมีทีมงาน และทีมงานสร้างสุขของ เอ็ม.ไอ.ที ประกอบไปด้วยทีมประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ และทีมประเมินผล พร้อมกำหนดหน้าที่ในแต่ละทีม จากนั้นเราได้ระดมสมองคิดสัญลักษณ์ สโลแกน ภาพฝันและนิยามความสุขเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเริ่มทำกิจกรรม ดังนี้ “พนักงานดี ทำงานดี ส่งมอบงานดี”



พนักงาน
ทำงาน
ส่งมอบงาน

ด

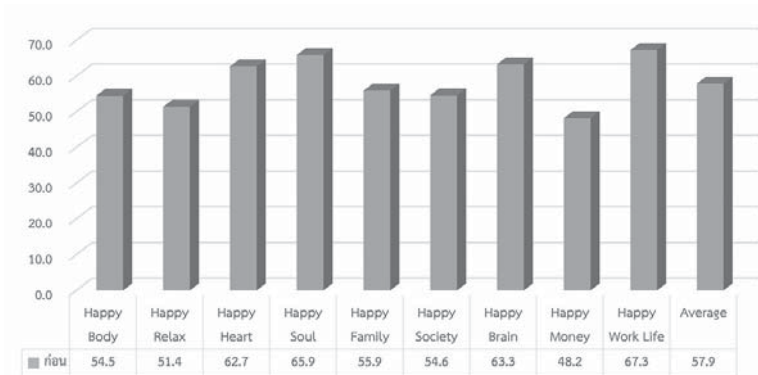
สัญลักษณ์ สโลแกน ภาพฝันและนิยามความสุขของ เอ็ม.ไอ.ที.

รวมถึงการกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กร
สุขภาวะ” โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	พนักงานดี ทำงานดี ส่งมอบงานดี			
ผลลัพธ์ (Outcome)	พนักงานมีความสุขในการทำงาน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 65%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 65%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	5 ส., Kaizen	SHARE Happiness Model	

ก่อนเข้าร่วมโครงการทาง SHARE ได้ให้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และความสุขระดับองค์กร (MapHR) โดยมีผลการสำรวจ
ดังนี้

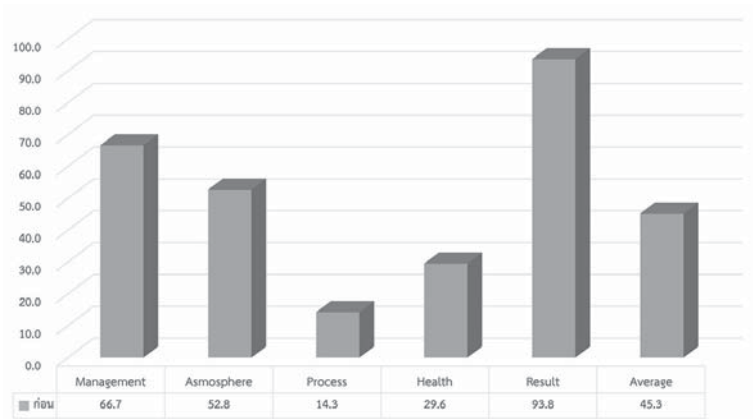
ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 57.9%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่า กราฟความสุจริตระดับบุคคลมี 2 มิติที่มีระดับความสุขต่ำ องค์กรต้องแก้ไขเป็นการเร่งด่วน ประกอบด้วย Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 51.4% และ Happy Money (สุขภาพเงินดี) 48.2% ภาพรวมอยู่ที่ 57.9% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับที่มีความสุจริตปานกลาง

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 45.27%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่า ความสุจริตองค์กรมี 2 มิติที่มีความเสี่ยงสูงและจะต้องให้ความสำคัญเป็นวาระเร่งด่วน ประกอบด้วย Process (กระบวนการสร้างสุข) 14.29% และ Health (สุขภาพ) 29.55% ภาพรวมอยู่ที่ 45.27% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะขององค์กรที่คนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ทั้งนี้ทีม SHARE ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดัน สนับสนุนด้านแนวคิด ความรู้ วิธีการ ตลอดจนการประเมินผล แนะนำกระบวนการคิด การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือต่างๆ พร้อมจะประเด็นปัญหาจากผลการประเมิน

Happinometer และ Happy Workplace Index โดยใช้กระบวนการค้นหา รากของปัญหา ตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขปัญหายั่งยืน และทีมงาน ร่วมกันออกแบบกิจกรรมสร้างสุขก่อเกิดเป็น โครงการ “Hello คุณสุขภาพดี”

โครงการ “Hello คุณสุขภาพดี”

โครงการนี้ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดี ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงานถึงขั้นพนักงานต้องหยุดงาน และพนักงานไม่ป่วยจากการทำงาน หรือจะเป็นโครงการปล่อยของ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานเดิมและพนักงานเข้าใหม่ ช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่พนักงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนารวมถึงเสนอความคิดเห็นที่ช่วยให้กระบวนการทำงานได้รับการปรับปรุง และมีแนวทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม



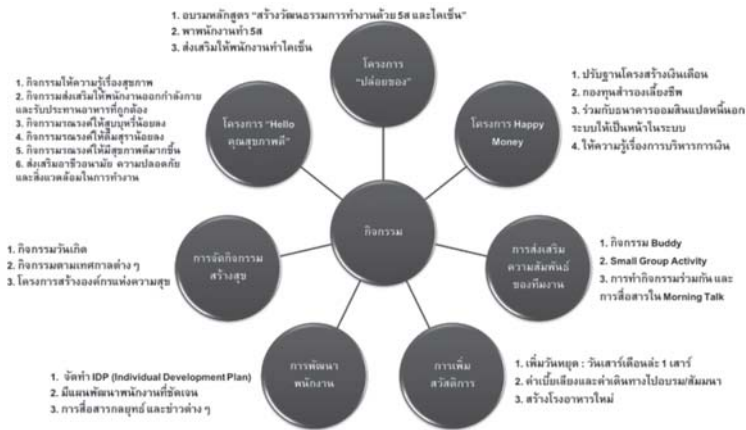
ภาพกิจกรรมการแบ่งปันเสนอความคิดเห็น

กิจกรรม Buddy ให้พนักงานเล่นร่วมกัน ทำให้พนักงานต่างแผนก ได้มีโอกาสคุยกัน และรู้จักกันมากขึ้นมีเกมให้พนักงานเล่นร่วมกันซึ่งเป็นเวลาที่มาให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน



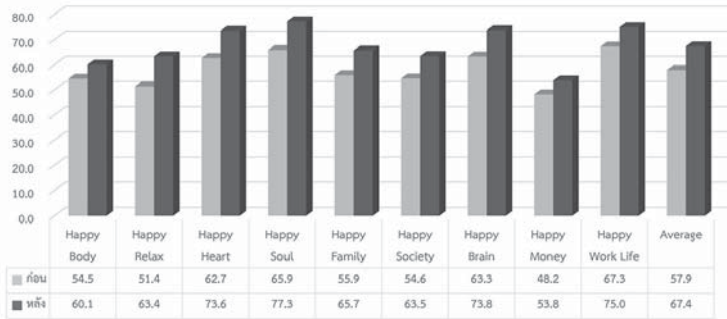
ภาพกิจกรรมออกกำลังกาย

นอกจากนี้ยังมีโครงการลด ละ เลิก บุหรี่ เหล้า ผลที่ได้ผลที่ได้จากโครงการนี้ คือ พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น มีเงินเหลือเก็บมากขึ้น ลดปัญหาหนี้สิน และที่สำคัญพนักงานยังมีความสุขที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย



ภาพแผนผังกิจกรรมสร้างสุขของ เอ็ม.ไอ.กั

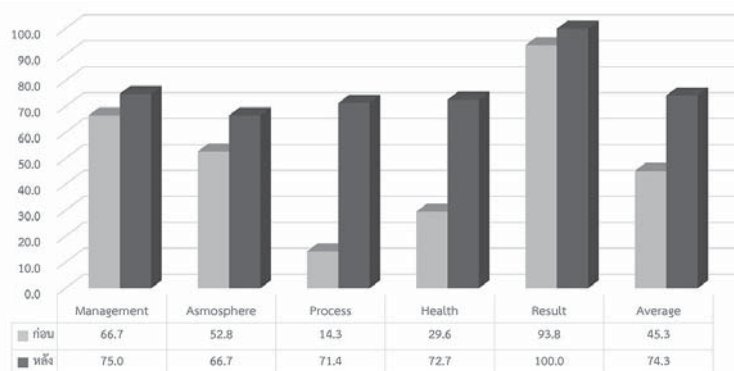
ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

จากผลสำรวจ พบว่า ความสุขระดับบุคคลด้วยเครื่องมือ Happinometer ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นจนน่าพอใจ เพราะจะเห็นว่าความสุขของพนักงานเพิ่มขึ้นในทุกมิติ ทั้งนี้ เกิดจากได้ทีมงานมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนความสุขตามแนวทาง Happy Workplace มากขึ้นพนักงานต่างก็ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมมากขึ้น ผลที่ได้รับการการทำกิจกรรมทั้งหมดนั้นมันจะส่งผลกระทบต่อดัวเขาเองโดยตรงโดยเฉพาะส่งผลกระทบต่อวิถีคิด วิถีทำ วิธีการตัดสินใจ รู้จักความต้องการที่เป็นส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวขึ้น รู้จักแยกแยะ รู้จักวิเคราะห์ สิ่งที่เป็นประเด็นปัญหาที่จะเข้ามาสร้างปัจจัยอันจะก่อให้เกิดทุกข์ในจิตใจของตัวเองมากขึ้น

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

จากผลสำรวจ พบว่า จากผลสำรวจ ครั้งที่ 1 มี Process 14.29% และ Health 29.66% ส่งผลให้ภาพรวม 45.27% เกิดจากกิจกรรมสร้างสุขที่เราขับเคลื่อนส่วนใหญ่จะเน้นความสุขนอกงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้คำนึงถึงความสุขในงานหรือน้อยมาก ทั้งนี้ อาจเกิดจากขาดความเข้าใจในเรื่องของกระบวนการการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรนั่นเอง แต่พอได้รับองค์ความรู้จากทีม SHARE ที่เข้ามาช่วย สนับสนุนด้านองค์ความรู้ กระบวนการทำงานด้านความสุข รวมถึงช่วยในการประเมินติดตามผลการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญผู้บริหารระดับสูงต่างให้ความสำคัญพร้อมสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการขับเคลื่อน Happy Workplace อย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้ผลการสำรวจความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2 สูงขึ้นจนเป็นที่น่าพอใจ เพราะทุกมิติเกิน 50% ทั้งหมด และที่สำคัญมิติ Result ได้ 100% เต็ม มีภาพรวมความสุขขององค์กรทั้งหมดอยู่ที่ 74.32%

เปรียบเทียบผลการสำรวจความสุของค์กร

เห็นได้ว่ากราฟภาพรวมเปอร์เซ็นต์ Happinometer และ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นจากเดิม แสดงให้เห็นว่าเราได้แก้ปัญหาได้ตรงจุดแล้ว ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรมั่นคง
เป้าหมาย	มากกว่า 65%	เพิ่มขึ้น 10 %	มากกว่า 65%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	57.9%	-	45.29%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	67.4%	เพิ่มขึ้น 15%	74.32%	11 คน	0 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	มากกว่าเป้าหมาย	มากกว่าเป้าหมาย	มากกว่าเป้าหมาย	มากกว่าเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย

หมายเหตุข้อมูลเพิ่มเติม

- พนักงานลด ละ เลิกบุหรี จำนวน 1 คนจากผู้สมัคร 1 คน
- พนักงานลด / เพิ่ม BMI ให้อยู่ในระดับปกติได้ 3 คนจากผู้สมัคร 14 คน

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ แบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีคุณภาพที่ดีขึ้น สามารถ ลด ละ เลิก บุหรี เหล่าได้จริง ส่งผลให้พนักงานบุคลิภาพดีขึ้น หน้าตาสดใสร่าเริง พร้อมเป็นบุคคลต้นแบบให้พนักงานคนอื่นๆ

1.2 มีเวลาอยู่กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น

1.3 มีเงินเหลือเก็บมากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 มีทีมงานที่เข้มแข็งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะ

2.2 สามารถทำกิจกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องเมื่อมีกิจกรรมภายในบริษัท เช่น กิจกรรมปีใหม่ สงกรานต์ Outing ซึ่งเมื่อก่อนเรามีการจ้างทีมงานจากข้างนอกมาดำเนินกิจกรรมให้ พอเรามีทีม Community ก็

สามารถดำเนินกิจกรรมกันได้เลย

3. องค์กร

3.1 พนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานให้ความร่วมมือ พุดคุยกันมากขึ้นในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ตลอดจนสถิติการลาออกของพนักงานลดลง แสดงให้เห็นถึงความรักและความผูกพันกับองค์กร อีกทั้งผลประกอบการดีขึ้นมากจากปีที่ผ่านมา



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สาขาบางพลี) เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2561

วัตถุประสงค์เพื่อ

1. พัฒนาบุคลากร
2. สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน
3. ปรับแนวคิดทัศนคติ และหลักการทำงานอย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์องค์กร

โดย คุณโกวิท ว่องกลกิจศิลป์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ได้ประกาศวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยดูแล

พนักงานในทุกๆ ด้าน ทุกๆ มิติ เพื่อให้พนักงานมีความรัก ความผูกพัน กับองค์กร และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเติบโต ไปพร้อมกับความเจริญเติบโตของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน” หลังจากนั้น ได้กำหนดนิยามความสุขขององค์กร สร้างภาพฝันองค์กร



ภาพนิยามความสุขพร้อมท่าทางประกอบ



ภาพทีมงานสร้างสุของค์กร

และจัดตั้งทีมงานสร้างสุของค์กรขึ้นตามลำดับ บทบาทหน้าที่ของทีมสร้างสุของค์กรตามแนวทางที่ทีม SHARE แนะนำ คือ พนักงานเลือกที่จะอยู่ในทีมอะไรก็ได้ตามที่ชอบ และคิดว่าตนเองทำได้ นอกจากนั้นทีมสร้างสุของค์กรได้ระดมสมองแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาเส้นทางสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ดังตารางต่อไปนี้

นิยามความสุข	คิดคำนึงสร้างสรรค์ทำให้สำเร็จต่อส่วนรวม นำความสุขสู่องค์กร SCAL มีสุขๆ เฮ้			
ผลลัพธ์ (Outcome)	บรรยากาศในการทำงานมีความสุข สร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพ พร้อมมอบความสุขคืนสู่สังคม			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 64%	Productivity เพิ่มขึ้น 5%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 68%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	5 ส., QCC.	SHARE Happiness Model	

นอกจากนี้ทีมสร้างสุของค์กรได้ช่วยกันระดมสมองเกี่ยวกับข้อตกลงของการอยู่ร่วมกัน

ก่อนเข้าร่วมโครงการทาง SHARE ได้ให้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และความสุขระดับองค์กร (MapHR) โดยมีผลการสำรวจดังนี้

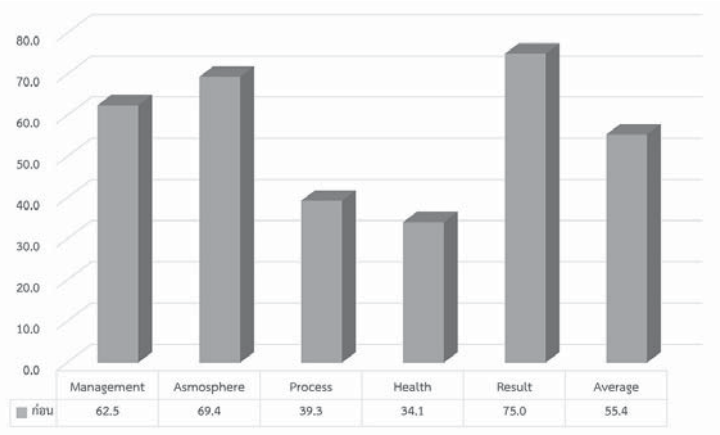
ผลการสำรวจ % Happinometer (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 55.7%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่าความสุจริตส่วนบุคคล (Happinometer) มี 2 มิติที่ทุกซ์ที่สุดของพนักงานองค์กรได้แก่ Happy Money (สุขภาพเงินดี) 43.3% ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 48.1% ภาพรวมอยู่ที่ 55.7% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 55.4%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่าความสุจริตขององค์กร (Happy Workplace Index) มี 2 มิติที่ต่ำสุดขององค์กร ได้แก่ Health 34.1% และ Process 39.3% ภาพรวมอยู่ที่ 55.41% ซึ่งถือว่าองค์กรจะต้องแก้ไขปรับปรุง

Action plan

ทีมงานได้นำเอาแนวคิดที่ได้รับจากทีม SHARE ตั้งแต่การรับรู้ ความรู้ ทักษะคติ วิธีการทำงาน และแนวทางการใช้ชีวิต รวมถึงได้ระดมสมองร่วมกัน เพื่อการออกแบบกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการแก้ทุกซ์ของพนักงาน เป็นต้นว่า

❖ ปัญหาเรื่องไม่มีกระบวนการสร้างสุขในองค์กร

สาเหตุ : มาจากพนักงานยังไม่มี การปรับตัวตามวัฒนธรรมขององค์กร การสื่อสารของแต่ละแผนกยังไม่ชัดเจนและทั่วถึง ขาดการให้ความรู้เรื่องวางแผนการเงินส่วนบุคคล

แนวทางแก้ไข คือ แจ้งข้อมูลต่างๆโดยติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ มีการวางแผนเป็นระบบ PDCA และให้ความรู้เรื่องการออมเงิน และส่งเสริมให้พนักงานมีการออมเงินมากขึ้น สร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

❖ ปัญหาด้านสุขภาพกายใจ

สาเหตุ : มาจากองค์กรยังไม่มี การส่งเสริมการออกกำลังกาย ไม่ได้ควบคุมอาหารตามหลักโภชนาการ ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ตลอดจนพนักงานยังไม่ลด ละ เลิก บุหรี่ เหล้า

แนวทางแก้ไข คือ กิจกรรมลดพุง ลดโรค มีจัดแข่งขันกีฬา 4 ประเภท ได้แก่ 1.ปิงปอง 2.แบดมินตัน 3.ฟุตซอล 4.หมากรุก ซึ่งพนักงานได้ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนกิจกรรมเป็นอย่างดี ส่งผลให้ชีวิตพนักงานดีขึ้น มีเวลาออกกำลังกาย รวมถึงได้รับประทานอาหารมื้อเที่ยงที่ทางบริษัทจัดให้ต้องมีผักและผลไม้ 2 วันต่อสัปดาห์ ทำให้ร่างกายแข็งแรง สุขภาพดีขึ้น

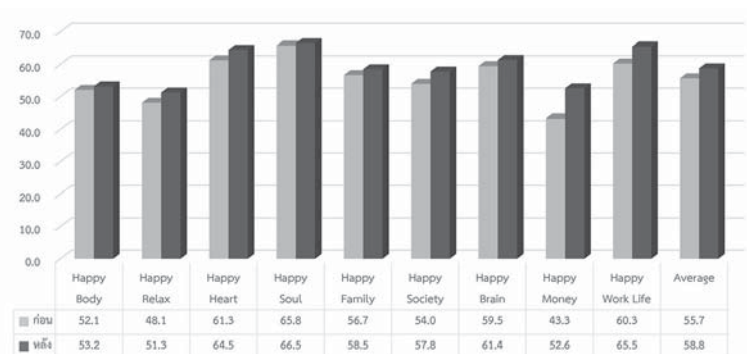
Decent Work



ภาพกิจกรรม The Firm ลดพุง ลดโรค

เรื่องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเป็น Facilitator, Project Manager, Trainer และ Coach ได้ขยายทีมงาน Facilitator โดยจะช่วยเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงขยายทีม Project Manager เพื่อบริหารและขับเคลื่อนโครงการ Happy Workplace ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย จากนั้นเราก็ได้มีการสำรวจความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร ครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



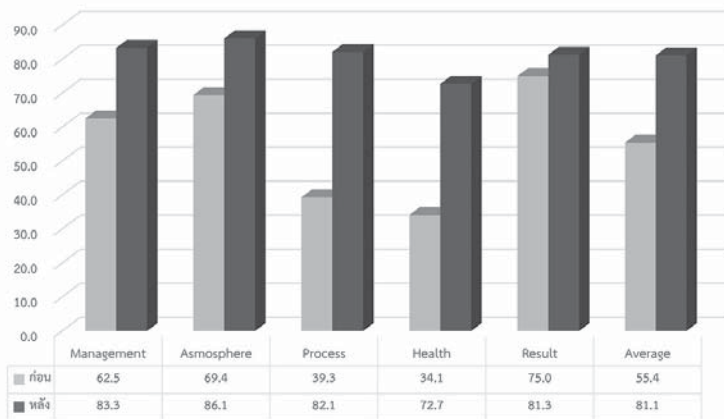
กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

จากการวิเคราะห์ผลสำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยเปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ จะเห็นได้ว่าทุกด้านมีเปอร์เซ็นต์ความสุขเพิ่มขึ้นนั่นหมายความว่า เราแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดแล้วโดยเฉพาะสุขภาพเงินดี (Happy Money) และ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ซึ่งทั้งสองด้านถือว่ามีส่วนเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น ทำให้เปอร์เซ็นต์การงานดี (Happy Work-Life) เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดคุณค่าในการทำงานอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศการทำงานมีความสุข พนักงานได้รับความรู้เรื่องการจัดการเงินที่ดี จึงทำให้พนักงานสนใจในเรื่องการส่งเสริมการออมมากขึ้น และทาง

บริษัทได้เพิ่มอัตราเงินสมทบในโครงการเพิ่มการออมเงินสมทบ จาก 5% เป็น 7% เป็น 10% และ 15% ตามลำดับ และได้ร่วมกันจัดทำโครงการธนาคารขยะสุขใจ เพื่อเปลี่ยนขยะเป็นเงินสร้างรายได้ให้กลุ่มพนักงานเพื่อนำเงินมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)

เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

จากการวิเคราะห์ผลสำรวจความสุจริตระดับองค์กร (MapHR) ครั้งที่ 1 (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) ภาพรวม 55.4% ครั้งที่ 2 ภาพรวม 81.1% เห็นได้ว่าทุกมิติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนั้นมีความสัมพันธ์กับผลของการสำรวจ Happinometer ที่พบว่า Happy Money, Happy Relax และ Happy work life เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจทุ่มเทจึงส่งผลให้ผลผลิต และประสิทธิภาพดีขึ้นด้วยตามลำดับ ดังนั้น เราควรส่งเสริมให้ทำกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพราะเป็นกิจกรรมที่ตรงตามวัตถุประสงค์ คือ พัฒนาบุคลากร สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ปรับแนวคิดทัศนคติ และหลักการทำงานอย่างมีความสุข

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อน Happy Workplace กระบวนการที่ดีที่สุดทำให้โครงการนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งทำให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ทางธุรกิจ คือ

- 1.ผู้บริหารเห็นความสำคัญ โดยให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- 2.สมาชิกทุกส่วนในองค์กรให้ความร่วมมือ โดยวางแผนงานของตนเองของทีม ของฝ่าย เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมขององค์กร
- 3.การทำงานอย่างมีแบบแผน มีการวางเป้าหมายที่ชัดเจน มี Outcome map ที่ชัดเจน
- 4.มีการทำงานเป็นทีม และการประสานงานร่วมกัน
- 5.มีการทบทวน ประเมินผลเป็นระยะๆ ทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง และมีการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- 6.มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ตารางสรุปผลผลิต (Output) มีดังนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 64%	เพิ่มขึ้น 5%	มากกว่า 68%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	55.7%	-	55.4%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	58.8%	เพิ่มขึ้น 7%	81%	8 คน	1 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	ต่ำกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากเข้าร่วมโครงการ แบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. พนักงาน

- 1.1 มีสุขภาพดีขึ้น เพราะทานผักปลอดสารพิษ และยังได้ผ่อนคลายจากการปลูกผัก
- 1.2 ค่าใช้จ่ายลดลงจากการซื้อในโครงการ เพราะราคาถูกกว่าในตลาด
- 1.3 พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้น จากการได้แสดงออก ได้เสนอแนวคิด ได้พัฒนานตนเอง

2. ทีม

- 2.1 มีการขยายทีมจาก 8 คน เป็น 35 คน
- 2.2 มีศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข

3. องค์กร

- 3.1 มี Productivity เพิ่มจากการที่พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สาขามตะ)

บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด (สาขามตะ) เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จ
ของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อ
เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2561

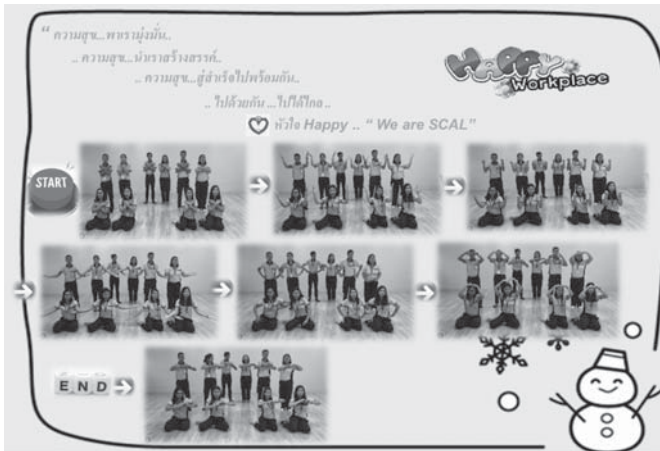
วัตถุประสงค์เพื่อ

1. พัฒนาบุคลากร
2. สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน
3. ปรับแนวคิดทัศนคติ และหลักการทำงานอย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์องค์กร

โดยคุณโกวิทย์ ว่องกลกิจศิลป์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ได้ประกาศ
วิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยดูแล

พนักงานในทุกๆ ด้าน ทุกๆ มิติ เพื่อให้พนักงานมีความรัก ความผูกพัน กับองค์กร และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเติบโตไปพร้อมกับความเจริญเติบโตของบริษัทอย่างยั่งยืน” พร้อมทั้งได้กำหนด นิยามความสุขขององค์กร สร้างภาพฝันองค์กร



ภาพนิยามความสุขพร้อมท่าทางประกอบ



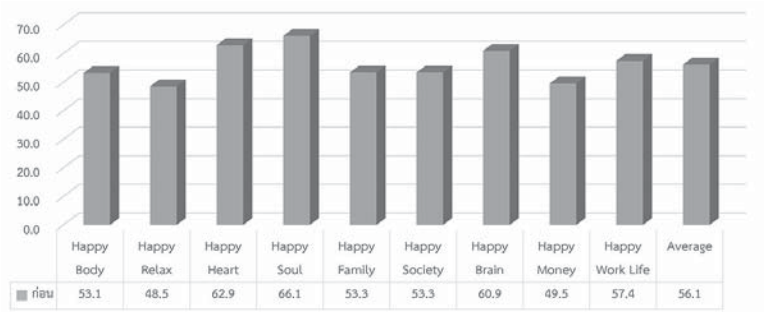
ภาพทีมงานสร้างสุของค์กร

แล้วจึงตั้งทีมงานสร้างสุขและบทบาทหน้าที่ของทีมงานสร้างสุข ตามแนวทางที่ทีม SHARE แนะนำเกี่ยวกับทีมสร้างสุข คือ พนักงานเลือกที่จะอยู่ในทีมอะไรก็ได้ตามที่ชอบและคิดว่าตนเองทำได้ นอกจากนั้นทีมสร้างสุขได้ระดมสมองและได้ช่วยกันระดมสมองเกี่ยวกับข้อตกลงของการอยู่ร่วมกัน จากนั้นจึงแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อหาเส้นทางสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ดังตารางต่อไปนี้

นิยามความสุข	ความสุขพาเรารุ่งมั่น สุขภาพเราสร้างสรรค์ความสุขสำเร็จไปพร้อมกันไปด้วยกันไปด้วยใจหัวใจ Happy “We are SCAL”			
ผลลัพธ์ (Outcome)	บรรยากาศในการทำงานมีความสุข สร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพ พร้อมมอบความสุขคืนสู่สังคม			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 58%	Productivity เพิ่มขึ้น 5%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 66%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	5 ส., QCC, Kaizen	SHARE Happiness Model	

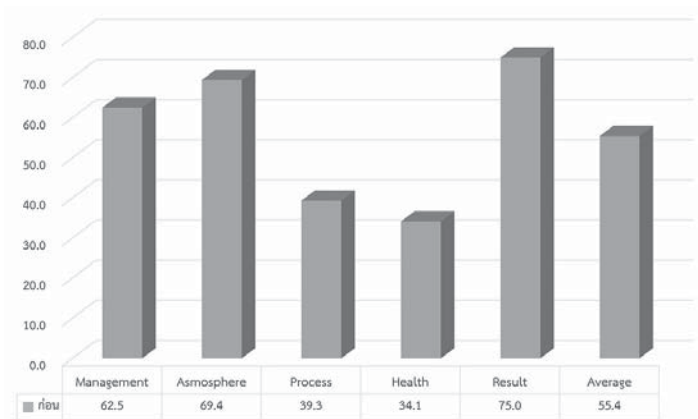
บริษัทได้วัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 56.1% และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ภาพรวม 55.41% ซึ่งถือว่าองค์กรมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีรายละเอียดของกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 56.1%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 55.41



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่าความสุซระดับบุคคล จะเห็นได้ว่ามี 2 ด้าน ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax 48.5% และ Happy Money 49.5% จึงถือได้ว่าความสุซอยู่ในระดับที่ยังไม่มีความสุข ส่วนกราฟความสุซระดับองค์กร มี 2 มิติ ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Process 39.28% และ Health 34.09% หมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องทำการแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้น ทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้คิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เขามีปัญหาคล้ายๆ กัน ทำให้เราสามารถวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหาด้านสุขภาพกายใจ สาเหตุมาจาก พนักงานไม่มีเวลาผ่อนคลายช่วงเวลางาน และหลังเลิกงาน ภาระงานหนัก และไม่มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายแบบเป็นรูปธรรม

แนวทางแก้ไขปัญหาคือ

กิจกรรม Monday Hey Ha ซึ่งพนักงานได้ออกกำลังกายร่วมกันทุกเช้า และได้ขยายผลกิจกรรมนี้โดยออกกำลังกายช่วงพักกลางวัน และหลังเลิกงาน ปัจจุบัน มี 3 ประเภทกีฬา คือ แบดมินตัน ฟุตซอลและตะกร้อ



ภาพกิจกรรม Monday Hey HA

กิจกรรมคนเท่กินผักคน...น่ารักกินผลไม้ พนักงานได้มีการรับประทานอาหารที่ทางบริษัท จัดให้มือเที่ยง โดยบริษัทส่งเสริมการบริโภค ผักและผลไม้ อย่างน้อยต้องมีผักและผลไม้ 2 วันต่อสัปดาห์ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม100%

รวมภาพกิจกรรม “คนเท่กินผัก .. คนน่ารักกินผลไม้”

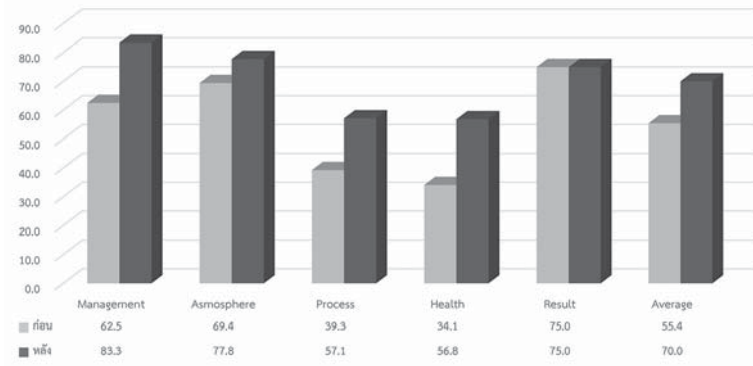


โดยทางทีมงาน ได้ช่วยกันคิดรายการอาหารกลางวันเพื่อ
ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีสุขภาพดีและแข็งแรง

ภาพกิจกรรม คนเท่กินผัก...คนน่ารักกินผลไม้

ส่วนปัญหาด้านการเงิน รากของปัญหา คือ พนักงานมีภาระการผ่อนชำระหนี้สิน ไม่มีเงินออมไม่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเงิน แนวทางการแก้ไข จัดกิจกรรมแก้หนี้ซ่า พาออม ส่งเสริมให้พนักงานมีเงินออม รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยประหยัดอดออม ไม่ใช่จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น และให้ความรู้เรื่องการออมเงิน และส่งเสริมให้พนักงานมีการออมเงินมากขึ้น สร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งยังมีกิจกรรม HAPPY BIRTH DAY เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความยินดีในเดือนเกิดของเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสุข สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมทั้งได้ร่วมรับประทานอาหารกับผู้บริหาร ได้พบปะพูดคุย รับทราบปัญหาจากผู้บริหารโดยตรง เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี จากนั้นก็ได้มีการสำรวจความสุจริตต่อบองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

จากการวิเคราะห์ผลสำรวจความสุขระดับองค์กร (MAP HR) ครั้งที่ 1 ภาพรวม 55.4% ครั้งที่ 2 ภาพรวม 70.01% นั้นจะเห็นว่ามิติสุขด้วย Process (กระบวนการสร้างสุข) Health (สุขด้วยสุขภาพกายใจ) เพิ่มขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานโครงการ Happy Workplace มาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดกระบวนการสร้างสุขที่ชัดเจนขึ้น เลยทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ตลอดจนเมื่อพนักงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ในงานดี ทำงานเป็นทีมมากขึ้น เห็นคุณค่าในงาน จึงมีความสุขในการทำงานและทำให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจทุ่มเทจึงส่งผลให้ผลผลิตและประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย

ตารางสรุปผลผลิต (Output) มีดังนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 58%	เพิ่มขึ้น 5%	มากกว่า 66%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	56.1%	-	55.41%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	70.01%	8 คน	0 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีสุขภาพดีขึ้น เพราะได้รับประทานผัก และผลไม้

1.2 พนักงานมีความสุขในการทำงาน รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร ห่วงเห่นในองค์กรของตนเอง และทำงานเป็นทีมกันมากขึ้น

2. ทีมงาน

1.1 ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนการจัดการในทุกกระบวนการของกิจกรรม และรู้จักเป็นผู้ให้และผู้รับที่ดี รู้จักอ้อมเอ็บใจที่ได้ทำให้เพื่อนพนักงานมีความสุข

1.2 ได้พัฒนาคุณค่าของงานที่ทำในปัจจุบัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรม มีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

1.3 ได้ประสบการณ์ในการจัดทำโครงการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการทำกิจกรรมให้กับพนักงาน รวมถึงได้ทักษะการสื่อสารและการวางแผน

3. องค์กร

3.1 องค์กรมี Productivity เพิ่มขึ้น ที่มาจากความสามัคคีกลมเกลียว
กายใจมีสุข ย่อมผลิตผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีคณะทำงานเพื่อ
องค์กรเพิ่มขึ้น

3.2 องค์กรได้เริ่มต้นเข้าสู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน



ผลการดำเนินงาน ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์

สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 3 นครสวรรค์ เข้าร่วมโครงการ
ผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและ
ยั่งยืน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2561 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่อง
นุ่งห่มไทย (SHARE)

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น คือ พนักงานไม่มีความสุขกับการทำงาน มีความ
ขัดแย้งกันในองค์กร ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานมีแต่ความตึงเครียด
และไม่มีการทำงานเป็นทีม จึงมีวัตถุประสงค์เข้าร่วมโครงการเพื่อสร้างความ
สุขในที่ทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในการ
ทำงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้เกิดคุณภาพมาตรฐานการให้บริการ
แก่ประชาชน และ นายแพทย์วงษ์สวัสดิ์ ต้นวิสุทธิ ผู้อำนวยการสำนักงาน
หลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 3 นครสวรรค์ ได้ประกาศนโยบายความ



มุ่งมั่นว่า “องค์กรสุขภาวะ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยปรับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นสร้างหลักประกันสุขภาพ เพื่อประชาชนได้รับความคุ้มครองด้านหลักประกันสุขภาพอย่างถ้วนหน้าด้วยความมั่นใจ บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความสุขขององค์กร”



หลังจากนั้นจึงได้จัดตั้งทีมงานสร้างสุขในองค์กร ประกอบด้วย ทีมประชาสัมพันธ์ ทีมปฏิบัติการ ทีมองค์ความรู้ และทีมประเมินผล รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีม พร้อมกับช่วยกันระดมสมองหาภาพฝัน และนิยามความสุขของ สปสช. (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ) คือ 3 สุข สร้างสรรค์ สู่หลัก

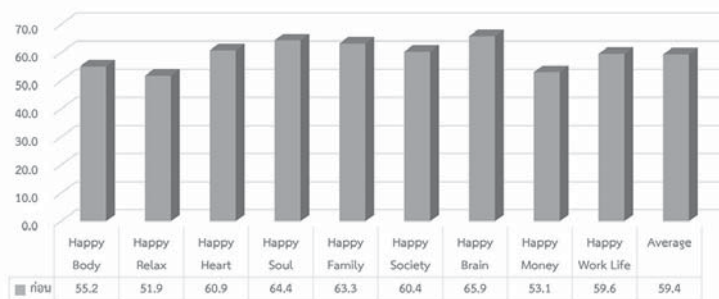
ประกัน ยั่งยืน พร้อมหาข้อสรุปของพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หรือที่ สปสช. เรียกว่า “**ธรรมนูญความสุข**” ของชาว สปสช. ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อ คือ 1) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์และรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2) รักองค์กร มีความสามัคคีและจรรงรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรอย่างที่สุด 3) ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รักษาไว้ซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) รักษาความซื่อสัตย์และมีสำนึกเป็นพื้นฐาน

ในการทำงาน 5) ให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ 6) เป็นบุคคลที่เสียสละ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนมนุษย์ 7) เป็นบุคคลที่มีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 8) ยิ้มแย้มทักทายกับเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปะกัน พุดจาด้วยความไพเราะ อ่อนน้อมถ่อมตน 9) แต่งกายที่สุภาพ แสดงออกเหมาะสมกับกาลเทศะ และใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเป็นที่ตั้ง 10) ใช้จ่ายด้วยความประหยัดมัธยัสถ์อดออม 11) ตรงต่อเวลาตามนัดหมายที่กำหนดไว้ 12) รักษากฎกติกาที่องค์กรกำหนดอย่างเต็มที่พร้อมทั้งกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ” โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	มุ่งมั่นสร้างหลักประกันสุขภาพ ด้วยความร่วมมือของภาคีเครือข่ายต่างๆ บนพื้นฐานของสุขสมดุลและการทำงานเป็นทีมของ คน สปสช. เขต 3 นครสวรรค์			
ผลลัพธ์ (Outcome)	สร้างบรรยากาศเพิ่มการทำงานเป็นทีม มีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างหลักประกันสุขภาพ			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 70%	Productivity เพิ่มขึ้น 0%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 65%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5. , QCC.	SHARE Happiness Model	

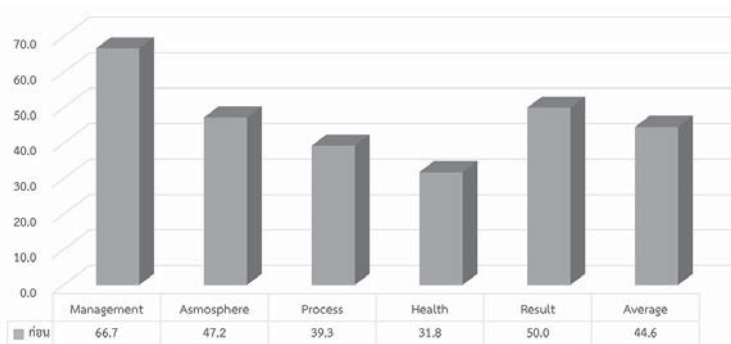
หลังจากนั้นได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และมีวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีผลการสำรวจดังนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 59.41%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

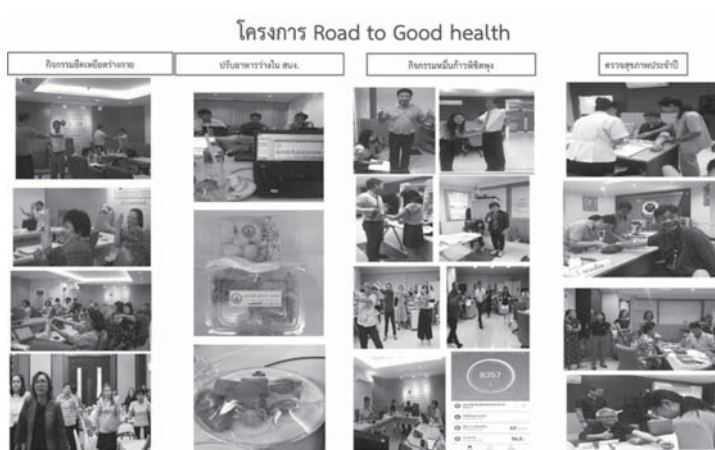
ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 44.6%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า ตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 51.90% และ Happy Money 53.10% ถือได้ว่าพนักงานของเรามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กรมี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำ คือ Process 39.29% และ Health 31.82%

ดังนั้น ทีม SHARE จึงให้ความเห็นว่า เราควรจะแก้ไขปัญหาจากต้นเหตุมากกว่าแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ ซึ่งเริ่มจากการปรับแนวคิด ทักษะคิด พฤติกรรม แล้ววิเคราะห์ปัญหา หารากหรือสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เพื่อหาแนวทางแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดกิจกรรม “Road to Good Health” เพื่อสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพทางร่างกายดีขึ้น โดยประเมินสมรรถนะของร่างกาย ได้แก่ ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง ประเมินค่า BMI วัดรอบพุง พร้อมถ่ายรูป มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ปรับอาหารว่างและเครื่องดื่ม ลดการบริโภคน้ำหวาน เป็นน้ำเปล่า หรือน้ำสมุนไพร ลดของหวาน เช่น เบเกอรี่ ขนมหวาน เป็นผลไม้ตามฤดูกาล อาหารกลางวันเพิ่มผัก เป็นต้น ส่งเสริมการออกกำลังกายโดยใช้กิจกรรมหมั่นก้าวพิชิตพุงเป็นเครื่องมือส่งเสริมและกระตุ้นการออกกำลังกาย มีการวัดและประเมินผลทุก 3 เดือน



การดำเนินกิจกรรม “ออมเงิน สร้างสุข”

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การออมเงิน



เรียนรู้การทำบัญชีครัวเรือน

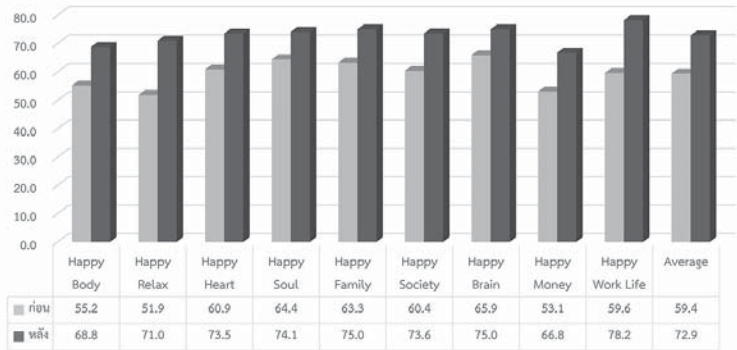


เพิ่มเติมความรู้โดยสถาบันการเงิน



อีกทั้งยังมีกิจกรรม “ผ่อนคลายสบายจิต ผูกมิตรสัมพันธ์” และ กิจกรรม “ออมเงิน สร้างสุข” คือ มีการเรียนรู้การทำบัญชีครัวเรือน จัด สัปดาห์การออมสัปดาห์ที่ 2 เดือน และเมื่อได้ดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ตามที่ ได้วางแผนไว้ สามารถสรุปการสำรวจความสุขระดับบุคคล และความสุข ระดับองค์กรครั้งที่ 2 ได้ผลดังนี้

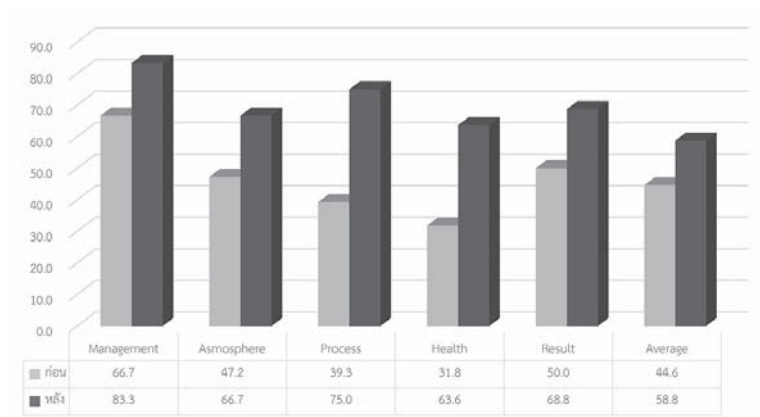
ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวมเพิ่มขึ้นครั้งที่ 1 จาก 59.41% เป็น 72.90% ในการสำรวจครั้งที่ 2 ซึ่งเปอร์เซ็นต์ของทุกด้านเพิ่มขึ้น โดย Happy Work life เพิ่มมากที่สุด จาก 59.60% เป็น 78.2% รองลงมา คือ Happy Relax จาก 51.90% เป็น 71.0% ซึ่งทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กัน คือ จากที่มีการดำเนินการ Happy Workplace มาอย่างต่อเนื่องทำให้บรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น มีการช่วยเหลืองานการจัดประชุมข้ามกลุ่มภารกิจงาน มีการพูดคุยกล่าวทักทายกันมากขึ้น มีการแบ่งปันทรัพยากรในการทำงาน ช่วยระดมสมองที่จะทำให้การขับเคลื่อนงานขององค์กรทำให้มีการพูดคุยสร้างบรรยากาศการทำงาน รวมทั้งบางกิจกรรมยังช่วยส่งเสริมลดความเครียดในการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศด้วยกลิ่นหอม การเปิดเพลงช่วงเช้า และกลางวัน เป็นต้น

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟแสดงผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟพบว่าผลการสำรวจความสุทธระดับองค์กร (MAPHR) โดยภาพรวมเพิ่มขึ้นครั้งที่ 1 จาก 44.59% เป็น 58.8% ในครั้งที่ 2 นั้นจะเห็นว่ามีความสุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (Process) และมีความสุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานเข้าใจกระบวนการสร้างสุขขององค์กร และการร่วมกันทำงานและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนความต่อเนื่องของการดำเนินงาน แต่ละกิจกรรม จึงส่งผลให้ผลการสำรวจความสุทธระดับองค์กร Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2 สูงขึ้นจนเป็นที่น่าพอใจ

ตารางสรุปผลผลิต (Output) มีดังนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรับสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 80%	เพิ่มขึ้น 0 %	มากกว่า 75%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	59.41%	-	44.59%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	72.90%	-	58.8%	8 คน	0 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	ต่ำกว่าเป้าหมาย	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ แบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีขึ้น พุดคุยกันมากขึ้น

1.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังเป็นต้นแบบให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

2. ทีมงาน

2.1 มีการประชุมคณะทำงานการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีการปรับคณะทำงานทีมป็นสุขให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจน

2.3 มีการขยายทีมงาน Facilitator ช่วยกันคิดกิจกรรมในการนำเข้าสู่กิจกรรมต่าง เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมในงานการประชุม หรือกิจกรรมต่างๆของสำนักงาน การขยายทีม Project Manager สำหรับการบริหารโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาวะ เช่น ผู้ที่รับผิดชอบโครงการการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะสามารถเขียนโครงการ ทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) ปฏิบัติการตามแผนได้

3.องค์กร

3.1 เกิดจากการนำเอากระบวนการสร้างสุขไปเขียนเป็น Model เพื่อส่งเข้าประกวดงาน Routine to Research (การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย) มีเป้าหมายเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนางานประจำนั้นๆ R2R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท เจมาร์ท จำกัด (มหาชน)

จากสภาพปัจจุบัน บริษัท เจมาร์ท จำกัด (มหาชน) เห็นว่า พนักงานไม่มีการสื่อสารกันระหว่างแผนก ต่างคนต่างทำงาน ไม่สนใจหรือไม่ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และในขณะเดียวกันแผนก HR เล็งเห็นว่า ถ้าได้เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน จะทำให้สภาพปัจจุบันดีขึ้นจากเดิม ซึ่งผู้บริหารได้ประกาศนโยบาย และทีมงานได้กำหนดนิยามความสุขขององค์กรว่า “เงินดี สุขภาพดี บรรยากาศในที่ทำงานดี”

ผู้บริหารได้ประกาศนโยบายว่า

1. บริษัทจะส่งเสริมและสนับสนุนคิให้พนักงานมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ
2. บริษัทจะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เรื่องการออมเงิน และการสร้างรายได้นอกงาน
3. บริษัทจะส่งเสริมและสนับสนุนคิให้พนักงานมีความรู้ และสร้างกิจกรรมที่เหมาะสม
4. บริษัทจะจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย
5. บริษัทจะพัฒนาและยกระดับความสุขขององค์กรด้วยแนวทาง Happy Workplace

ภาพนโยบายของ เจมาร์ค

" กับดี สุขภาพดี บรรเทาทุกข์ในการทำงานดี "

jaymart mobile

นโยบายความสุข

- 01
- 02
- 03
- 04
- 05

ภาพนิยามความสุขของ เจมาร์ค

พร้อมกับกำหนดทีมสร้างสุขและบทบาทหน้าที่ตามแนวทางของ SHARE

ประชาสัมพันธ์	จัดเก็บองค์ความรู้	ปฏิบัติการ	ประเมินผล
•สื่อสารข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฯ และศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข •สร้างการมีส่วนร่วมของทีมและทุกคนในองค์กร •สร้างสรรค์วิธีการที่สร้างความสนใจ และทำให้ทุกคนในองค์กรรับ รู้ เข้าใจ และเห็นประโยชน์ของการทำโครงการ	• รวบรวมข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฯ และศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข •สรุปข้อมูลแต่ละครั้งที่ปรึกษาเข้าไว้ทำปรีกษาและส่งใหภายใน 3วัน •เก็บรวบรวมผลงานต่างๆพร้อมภาพกิจกรรม •สร้างระบบเข้าถึงและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	•ออกแบบกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางการแก้ปัญหาอุปสรรคในองค์กร/เป้าหมายขององค์กร •วางแผนในการจัดกิจกรรม •ดำเนินกิจกรรมต่างๆตามที่วางแผนไว้ •จัดตั้งศูนย์สร้างสรรค์ปันสุข •จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	•ติดตามผลการดำเนินงาน •จับฟังความรู้สึกของพนักงานในองค์กรเพื่อวิเคราะห์กิจกรรม •ประเมินผลการพรมของโครงการเกิดความคุ้มค่าในการทำกิจกรรมหรือไม่ •ประเมินการมีส่วนร่วมของพนักงาน •รายงานความคืบหน้าเป็นระยะๆ

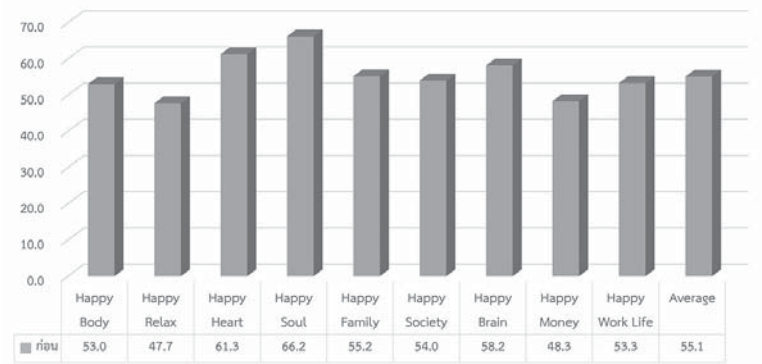
ภาพบทบาทหน้าที่ของทีมสร้างสุข

ต่อมาเราได้ร่วมกันกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ” โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	เงินดี สุขภาพดี บรรยากาศในที่ทำงานดี			
ผลลัพธ์ (Outcome)	คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 55.1%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) ไม่ต่ำกว่า 40%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส.	SHARE Happiness Model	

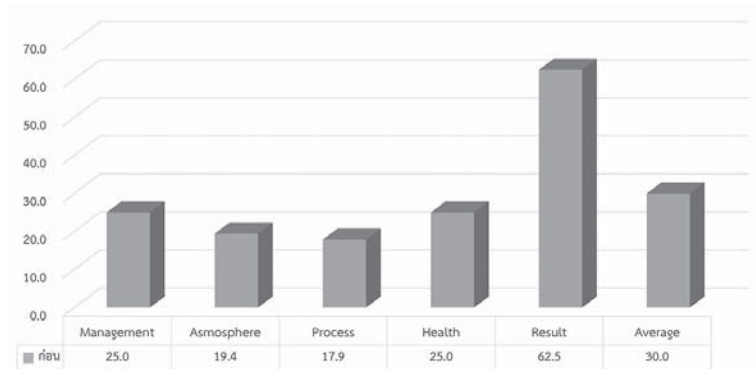
และบริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และ วัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้

ผลการประเมิน % Happinometer (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 55.1%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 29.99%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำมากกว่าตัวอื่นๆ คือ Happy Relax 47.7% และ Happy Money 48.3% ซึ่งถือว่ายังไม่มีความสุขต้องรีบปรับปรุง และกราฟความสุขระดับองค์กรมี 1 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์สูง 50% ส่วนอีก 4 มิติต่ำทั้งหมด ดังนั้นเราต้องรีบปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ซึ่งทีม SHARE ได้ให้แนวคิด วิธีการ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองกับปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร และทีมสร้างสุขได้นำมาประยุกต์ให้กับพนักงาน โดยมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และ Core Value ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนให้องค์กรแห่งความสุข จึงทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ทั้งความสุขนอกงาน และความสุขในงาน แต่ที่เด่นที่สุดคือ กิจกรรม “Low Fat For Fun” และ “JAY X’ercise” ซึ่งพนักงานได้ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนกิจกรรมเป็นอย่างดี โดยผู้เข้าร่วมไม่ใช่เพียงแค่พนักงานที่มีค่า BMI เกินมาตรฐานเท่านั้น แต่ยังมีพนักงาน

ท่านอื่นเข้าร่วมอีกด้วย เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต่างแผนก และเป็นอีกหนึ่งช่องทาง การสื่อสารระหว่างภายในองค์กร เพื่อความรวดเร็วและสร้างความเข้าใจ ในการรับสารอย่างถูกต้อง และอีกหนึ่งกิจกรรม คือ “Jay Ti’val Style” เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานภายในแผนก และภายนอกแผนก และให้พนักงานผ่อนคลายจากการทำงาน โดยแต่งตัวตามเทศกาลต่างๆ และมีกิจกรรมให้ทำตามเทศกาลนั้นๆ และยังมีอีกหนึ่งกิจกรรมอื่นๆ คือ กิจกรรม 5ส. เพื่อให้เกิดการปรับปรุงในงาน ทำให้พนักงานทำงานได้ง่าย เร็ว มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

และสามารถลดต้นทุนบางอย่างได้อีกด้วย และยังมีกิจกรรมอื่นๆ เช่น HR Clinic กับการปลดหนี้, Millionaire Market (ตลาดนัดออนไลน์คนเจ มาร์ท) และมีการรณรงค์ให้เกิด Decent Work หรืองานที่มีคุณค่าในองค์กร โดยเน้นเรื่องพัฒนาตนเอง และกล้าแสดงออก อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงาน ปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรม โดยการลด ละ เลิก เหล้าบุหรี่, การบริโภคผัก ผลไม้ และขบขี้พลอดภัยอีกด้วย

บรรยากาศการดำเนินกิจกรรม “Low Fat For Fun”





บรรยากาศการดำเนินกิจกรรม "5 ส."

Asset & Audit Exh.



Before



After

มีการเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานออกนอกพื้นที่ และจัดระเบียบพื้นที่บริเวณโต๊ะทำงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

Service Admin

จัดระเบียบ และเรียงวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบและสะดวกต่อการนำมาใช้

Before

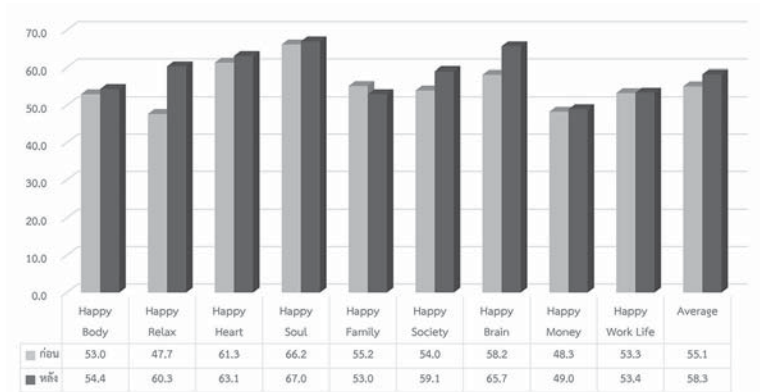


After



จึงทำให้ความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรเพิ่มขึ้น
ตามผลสำรวจ ดังต่อไปนี้

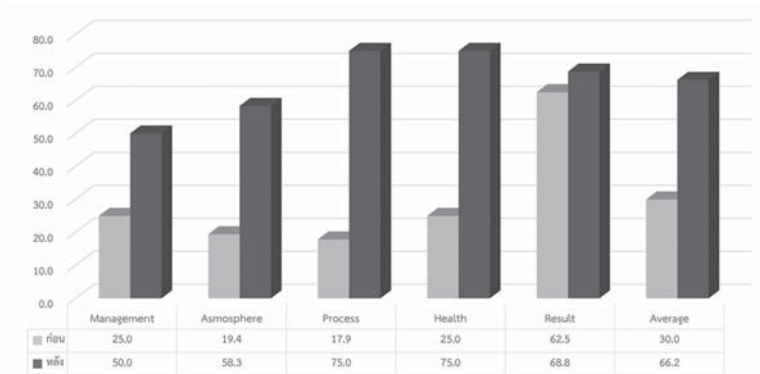
ผลการสำรวจ % Happinometer
เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลจากการสำรวจความสุขระดับบุคคลด้วยเครื่องมือ Happinometer ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เกิดจากองค์กรมีกระบวนการสร้างสุขที่ชัดเจน และพนักงานทุกคนรับรู้แล้วเข้าใจเกี่ยวกับ Happy Workplace มากขึ้น พนักงานต่างก็ให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางทีมงานได้จัดขึ้น ซึ่งเห็นว่าการทำกิจกรรมทั้งหมดนั้นมันจะส่งผลกระทบต่อตัวเขาเองโดยตรง คือสุขภาพดีขึ้น ความเครียดจากการทำงานลดน้อยลง และมีเงินออมเพิ่มขึ้น

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

เคราะห์จากกราฟ พบว่า จากผลสำรวจครั้งที่ 1 มิติ Management, Atmosphere, Process, Health ที่ต่ำกว่า 50% ได้เพิ่มขึ้นทุกมิติ ส่งผลให้ภาพรวมจาก 29.99% เป็น 66.21% เกิดจากกิจกรรมสร้างสุขที่เราขับเคลื่อนตอบโจทย์ได้ทุกมิติ และได้แต่รับรองความรู้จากทีม SHARE ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนด้าน กระบวนการทำงานด้านความสุข รวมถึงช่วยในการประเมินติดตามผลการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ผลการสำรวจความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2 สูงขึ้นจนเป็นที่น่าพอใจ เพราะทุกมิติเกิน 50 เปอร์เซนต์ทั้งหมด

จะเห็นได้ว่ากราฟภาพรวมเปอร์เซ็นต์ Happinometer และเปอร์เซ็นต์ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นจากเดิม แสดงให้เห็นว่าเราได้แก้ปัญหาได้ตรงจุดแล้ว ซึ่งยังมีภาพรวมเชิงผลผลิตตามตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 55.1%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 40%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	55.1%	-	29.99%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	58.3%	-	66.21%	8 คน	0 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	มากกว่า เป้าหมาย	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีเวลาในการออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรงสุขภาพดี

1.2 ทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้น โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานผ่านกิจกรรม 5 ส เพื่อให้เกิดการปรับปรุงในงาน

1.3 ทำงานได้ง่าย เร็ว มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกมีคุณค่าในงานของตนที่ทำอยู่

2. ทีมงาน

2.1 ทีมเข้มแข็งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กร สุขภาวะ คือบริษัทมีการประชุมคณะทำงานการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ

2.2 มีการปรับเปลี่ยนคณะทำงานทีมปันสุขให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อปรับกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานการระหว่างทีมงานคนปันสุขและทีม 4 อาชีพให้เข้มแข็งมากขึ้น

2.3 มีการจัดกระบวนการขับเคลื่อนงานองค์กรสุขภาวะเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการลดทุกข์ในงาน ด้วยการสร้างความร่วมมือทุกคนภายในองค์กร ช่วยกันประเมินและวิเคราะห์ เช่น การจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ แบ่งผู้รับผิดชอบแต่ละมิติที่ชัดเจนพร้อมทีมงาน จัดทำแผนรองรับกิจกรรมที่ช่วยกันวิเคราะห์ในส่วนที่ยังไม่บรรลุผล แม้ว่าจะประสบปัญหา

ในการดำเนินการข้างต้นก็พยายามประคับประคองให้เกิดผลกับตัวพนักงานมากที่สุดเพราะทางทีมเชื่อว่าเรา อยู่ร่วมกัน ด้วย “ความดี” ความสุขที่ยั่งยืน จึงเกิดขึ้นได้ในองค์กร

3.องค์กร

3.1 อัตราการ Turn Over มีอัตราลดลง พนักงานมีความรักดีต่อองค์กร ไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ไม่มีปัญหาเรื่องพนักงานลาออกไปเพราะไม่มีความสุข และยังเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานรดน้ำขอพรในวันสงกรานต์อย่างพร้อมเพรียงโดยไม่มีการบังคับในการเข้าร่วมเพราะพนักงานทุกท่านอยากพบปะและใกล้ชิดกับผู้บริหารพร้อมกับการกิจกรรมร่วมกันในองค์กร อีกทั้งพนักงานทุกคนยังช่วยกันระดมความคิดการทำงาน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นกันมากขึ้น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันข้ามแผนกมีมากขึ้น มีประสานงานพูดคุยในบริษัทมากขึ้น



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท พิค แพค อุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท พิค แพค อุตสาหกรรม จำกัด มี VISION ว่า “Our Services Serving Your Brand ส่งมอบบริการของเราสู่แบรนด์ของคุณ” โดยมุ่งเน้นการทำงานที่ลูกค้าเป็นหลัก ซึ่งเราจะส่งมอบบริการสินค้าที่มีคุณภาพให้ลูกค้ามีความสุขที่สุดจึงเป็นเหตุผลที่เราคิดกันว่า ถ้าจะทำให้ลูกค้าเรามีความสุข พนักงานของเราก็ต้องมีความสุขในการทำงานก่อน ทีม PICKPACK จึงได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดย คุณพนิดา ตูวัฒนศิลป์ ผู้บริหารระดับสูงได้ประกาศนโยบายความสุขว่า “ต้องการให้พนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และนำกลับมาพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างเป็นองค์กรแห่งความสุข” และได้จัดตั้งทีมสร้างสุขเพื่อขับเคลื่อน

โครงการ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ตามที่ทีม SHARE แนะนำแนวทางให้ มีทั้งหมด 4 ทีม ดังนี้

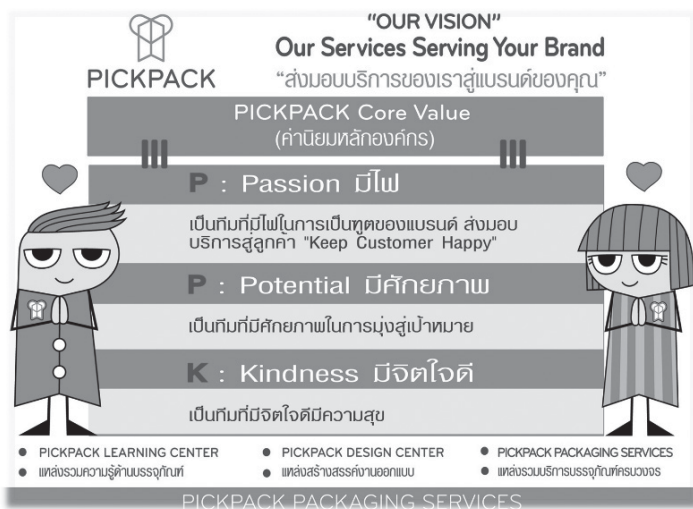
1. **ทีมกระบอกเสียง** มีหน้าที่สื่อสารข้อมูล สร้างการมีส่วนร่วม และสร้างสรรค์วิธีดึงดูดความสนใจ

2. **ทีมหนอนหนังสือ** มีหน้าที่รวบรวมข่าวสาร สรุปข้อมูลและเก็บรวบรวมผลงาน รวมถึงสร้างระบบเข้าถึงที่สามารถให้พนักงานแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

3. **ทีมแบกหาม** มีหน้าที่ออกแบบกิจกรรมต่างๆ วางแผนในการจัดกิจกรรม ดำเนินกิจกรรมต่างๆ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. **ทีมมอคค่า** มีหน้าที่ติดตามผล รับฟังความรู้สึกของพนักงานในองค์กร ประเมินผลภาพรวมการมีส่วนร่วม และรายงานความคืบหน้า

หลังจากนั้นได้ร่วมกันระดมสมองคิดนิยามความสุของค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงาน รู้ เข้าใจ และปฏิบัติเหมือนๆ กัน คือ “Passion Potential Kindness PPK Our Services Serving Your Brand We Are Pickpack”



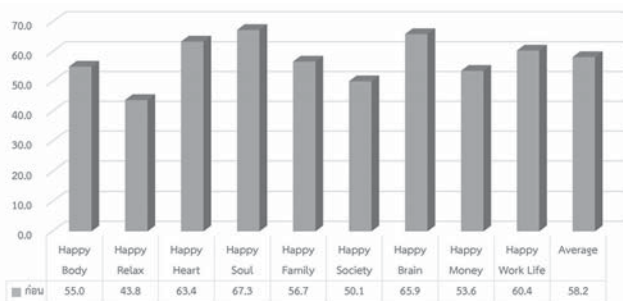
ภาพนิยามความสุขของ พิค แพค

และแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อช่วยกันคิดพฤติกรรมเชิงบวก พฤติกรรมเชิงลบ โดยให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มย่อยมานำเสนอ แล้วนำความคิดของแต่ละกลุ่มมารวมกัน เพื่อตั้งกฎระเบียบการอยู่ร่วมกัน คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายเมื่อพบกัน ตรงต่อเวลา เวลาถามต้องตอบ และปิดเสียงโทรศัพท์ โดยมีเส้นทางสู่ความสำเร็จของการเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	Passion Potential Kindness PPK Our Services Serving Your Brand We Are Pickpack			
ผลลัพธ์ (Outcome)	พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถทำงานทดแทนกันได้ รวมไปถึงสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ให้ความรักต่อองค์กร			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 80%	Productivity มากกว่า 80%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 80%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส.	SHARE Happiness Model	

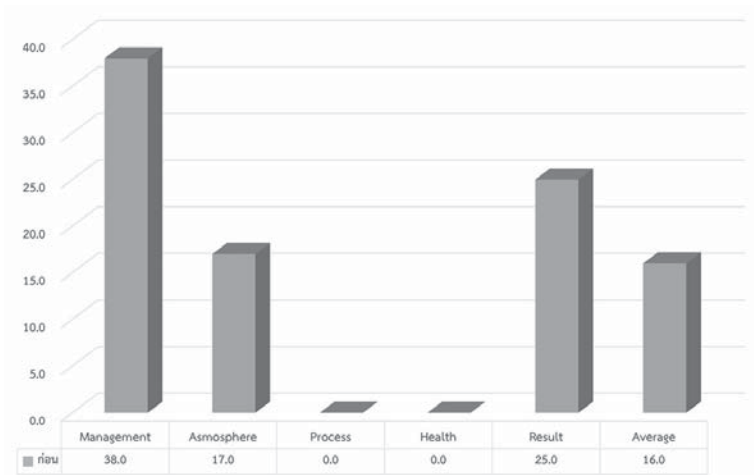
บริษัทได้สำรวจความสุหระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีผลภาพรวม 58.2% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และมีการสำรวจความสุหระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 16% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีมีความสุข ดังรายละเอียดกราฟต่อไปนี้

ผลการประเมิน % Happinometer (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 58.2%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 16%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่า มี 1 ด้านที่ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax แสดงว่าพนักงานไม่มีความสุขในเรื่องนี้ เราควรรีบปรับปรุงและแก้ไข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กรนั้นทั้ง 5 มิติต่ำกว่า 50% ทั้งหมดเลย โดยเฉพาะ Process และ Health มีผลสำรวจเป็น 0% ซึ่งหมายความว่า องค์กรยังไม่มีความสุขอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้น เราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรม องค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีกระบวนการสร้างสุขในองค์กร และไม่มีความสุขด้านสุขภาพ ซึ่งจากการประเมินทั้ง 2 ด้านนี้ได้ 0% สาเหตุมาจากบริษัทดำเนินธุรกิจยังไม่ถึง 1 ปี จึงไม่มีทีมงานที่ชัดเจน ไม่มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข

ในองค์กร แนวทางแก้ไขปรับปรุง คือ จัดตั้งทีมงานสร้างสุขในองค์กร วางแผน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละทีม จัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร เช่น กิจกรรม PICKPACK คึกคัก เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย ผลที่ได้คือ อัตราการลาป่วยของพนักงานลดน้อยลง และค่า BMI ของผู้เข้าร่วมลดลง

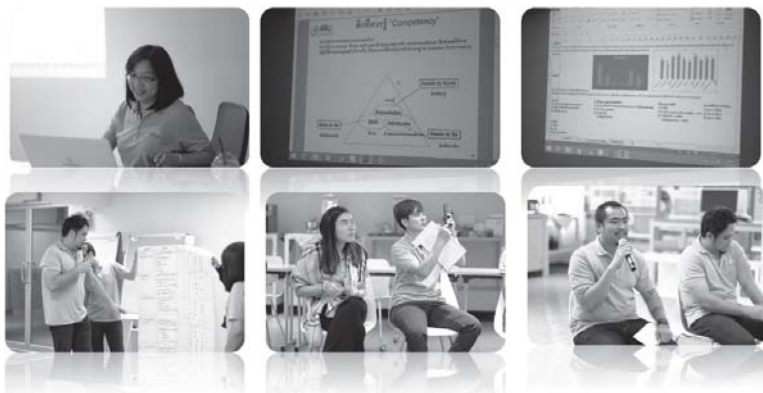


ภาพกิจกรรม PICKPACK คึกคัก

ส่วนปัญหาพนักงานไม่มีความผ่อนคลาย สาเหตุมาจาก PICKPACK เป็นบริษัทเปิดใหม่ บางระบบของการทำงานยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่มี การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ทำให้ในบางขั้นตอนอาจทำให้สับสนเสีย เวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้พนักงานเกิดความเครียด อีกทั้งผลการสำรวจ ความสุขระดับองค์กร MAPHR มีระดับต่ำในทุกด้าน แนวทางการแก้ไขปัญหาก็มีกิจกรรม “Work Smart with KAIZEN” เพื่อให้พนักงานลดการทำงาน ในกระบวนการที่สูญเปล่า ลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน และให้พนักงานได้ แสดงศักยภาพในการปรับปรุงงานของตนเอง พร้อมทั้งยังมีกิจกรรม

“Omotenashi Buddy” คือ การสร้างระบบการทำงานทดแทนกันได้ ในตำแหน่งงานต่างๆ ไม่ให้เกิดการหยุดชะงักของงาน และพนักงานมีเวลาพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้เพิ่มขึ้นและต่อเนื่อง ส่วนกิจกรรมหน้าบ้านน่ามอง ด้วย 5ส. เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

ภาพบรรยากาศ กิจกรรม Omotenashi Buddy



บ้านน่ามองด้วย 5 ส.

แผนกบัญชี

Before



After



แยกชิ้นในถาดกับภาชนะเพิ่มเอกสาร

Before



After



จัดเก็บอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

แผนกจัดซื้อ

Before



After



จัดเก็บกล่องเอกสารต่างๆ

แผนก Design

Before



After

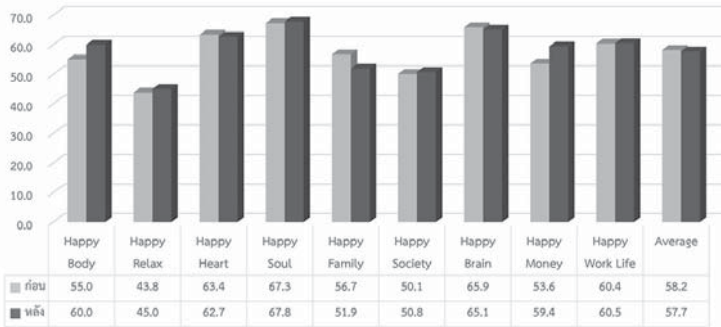


จัดเก็บอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

ภาพกิจกสรม Omotenashi Buddy ภาพกิจกสรม 5ส.

และพิค แพค บรรจุกัณฑ์ จำกัด ได้พยายามแก้ไขปัญหาดตาม กระบวนการที่ SHARE แนะนำ จึงทำให้ผลการประเมิน Happinometer และ Happy Workplace Index มีค่าที่เปลี่ยนแปลงดังกราฟต่อไปนี้

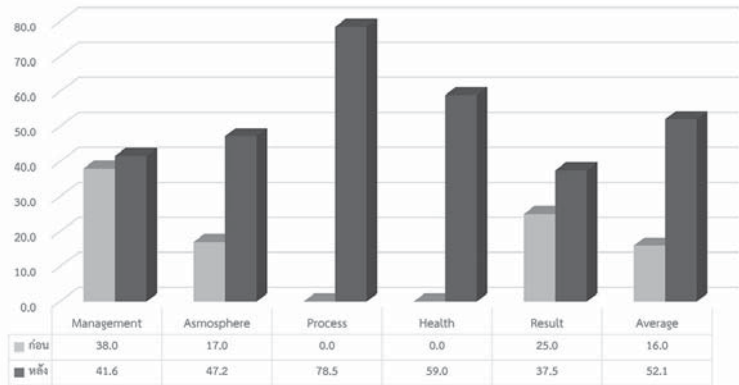
**ผลการสำรวจ % Happinometer
เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ**



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการประเมินความสุขระดับบุคคล จาก ผลการวัดค่า Happinometer ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ ทางบริษัท ได้จัดทำโครงการหลักขึ้น 4 โครงการ เพื่อมาตอบโจทย์ในด้านที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำ ซึ่งหลังจากที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อวัด Happinometer ใน ครั้งที่ 2 พบว่าคะแนนในด้านที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50 มีเปอร์เซ็นต์ที่สูงขึ้น จากการทำโครงการต่างๆขึ้นในองค์กร เช่น โครงการ Work smart with KAIZEN จะช่วยเพิ่มเปอร์เซ็นต์ในด้าน ผ่อนคลายดี สังคมดี และใฝ่รู้ดี เป็นต้น แต่ในค่าเฉลี่ยผลรวมความสุขทุกด้านมีเปอร์เซ็นต์เฉลี่ยลดลง เนื่องจาก กิจกรรมต่างๆที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้ตอบโจทย์ด้านนั้น แต่มีแผนการดำเนินงาน ที่จะทำต่อไปในอนาคต อีกทั้งบริษัทเปิดใหม่ จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลง ไม่แน่นอน

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการประเมินความสุขระดับองค์กร (MAPHR) ครั้งที่ 1 เฉลี่ยร้อยละ 16 และครั้งที่ 2 เฉลี่ยร้อยละ 52.1 นั้น จะเห็นว่ามิติสุขการบริหารจัดการ (Management) สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) สุขด้วยกระบวนการ (Process) และสุขด้วยสุขภาพกายใจ (Health) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการดำเนินการ Happy Workplace มาอย่างต่อเนื่อง และโครงการต่างๆ ที่จัดทำขึ้นในองค์กร ได้แก่

กิจกรรม PICKPACK คึกคัก, Work Smart with KAIZEN, หน้บ้าน น้อมองด้วย 5ส. และ Ometenashi Buddy ซึ่งทำให้บรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ดูได้จากค่าความสุขในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 80%	มากกว่า 80%	มากกว่า 80%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	58.20%	-	16%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	57.70%	79%	52.1%	7 คน	1 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 ได้ทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้น จากกิจกรรม Work Smart with KAIZEN เป็นการปรับปรุงงาน ทำให้พนักงานทำงานได้ง่าย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดเวลาการทำงานในบางขั้นตอนทำให้เกิดการนำเวลาไปใช้ในการพัฒนาตนเองในงานและกิจกรรมส่วนอื่นๆ

1.2 มีรายได้เพิ่มขึ้นจากกิจกรรม PICKPACK Street ตลาดนัดที่สามารถนำของมาขายได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

1.3 มีสุขภาพที่แข็งแรงจากการออกกำลังกายอีกด้วย

2. ทีมงาน

2.1 มีความรู้ ทักษะความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ ซึ่งทีมงานทั้ง 4 อาชีพ ได้มีการสอนงานพนักงานใหม่ของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนเป็นทูตของแบรนด์ เมื่อมีกิจกรรมต่างๆในบริษัท ทีมงานสร้างสุขและทีม 4 อาชีพ จะเป็นผู้นำดำเนินงาน โดยมีการจัดประชุมและจัดกิจกรรมเพื่อมาแก้ไขในเรื่องที่พนักงานยังไม่มีความสุข

2.2 ขยายทีมงานเพิ่มในแต่ละอาชีพ เพื่อให้มาเป็นตัวช่วยหลักในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรควบคู่ไปกับตัวแทนหลักของแต่ละอาชีพ ที่ไปเข้าร่วมการอบรม ยกตัวอย่างเช่น มีการขยายทีมงาน PM (Project

Manager) สำหรับการบริหารโครงการหลักที่เกิดขึ้นในบริษัท ให้ทายาท PM เป็นผู้รับผิดชอบในการทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) ของโครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้โครงการดำเนินตามแผนงานที่วางไว้ได้

3.องค์กร

3.1 พนักงานผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำให้ทำงานได้ดี ประรณนาที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจใช้ความสามารถ ศักยภาพของตัวทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงานน้อยลง

3.2 มีผลงานดีขึ้น งานจะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการตั้งไว้ การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง พนักงานมาทำงานตรงเวลา

3.3 ได้รับคำชื่นชมในเรื่องการบริการและคุณภาพสินค้าที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาให้ลูกค้าได้รวดเร็ว พนักงานในองค์กรพูดจาสุภาพกับลูกค้า ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท อิซูบกกรุงเทพเชลล์ จำกัด

ที่ผ่านมา บริษัท อิซูบกกรุงเทพเชลล์ จำกัด ได้ทำกิจกรรมมากมายเกี่ยวกับ Happy Workplace แต่พบกับปัญหา คือ ดำเนินกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง พนักงานมีส่วนร่วมน้อย และขาดกระบวนการสร้างสุข จึงทำให้ไม่สำเร็จ และไม่ยั่งยืนตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จึงได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เมื่อเดือนธันวาคม ปี 2561 โดย คุณวัลลภินทร์ เตพละกุล ผู้บริหารได้มีนโยบายมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุข งานสำเร็จ ร่วมแบ่งปัน พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จึงมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น พร้อมตั้งใจเรียนรู้ฝึกฝนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ และส่งผลต่อเนื่องให้กับองค์กร หลังจากนั้น



ผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่นโครงการ "Happy Workplace"

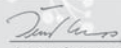


"เรามีความสุข และสามารถส่งมอบความสุขให้ผู้อื่นได้"

ในปี 2562 นี้ บริษัทมีนโยบายมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุข งานสำเร็จ ร่วมแบ่งปัน พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แบบให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนในองค์กร อยากให้พนักงานมีความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งความสุขในงาน (Work skill) ความสุขส่วนบุคคล (Life Skill) เพื่อให้พนักงานมีความสุขอย่างแท้จริงและยั่งยืน เป็นการพัฒนาคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้เรายังมีหน้าที่ทำให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

แบบจึงสนับสนุนและผลักดันให้เกิดโครงการ **"Happy Workplace"** เพราะแบบเชื่อมั่นว่า **"หากเรามีความสุข เราก็จะสามารถส่งต่อความสุขนี้ให้กับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และสังคมได้"**



วิทวัสกร เกษะกุล
กรรมการผู้จัดการ
24 เมษายน 2562

ผู้บริหารประกาศความมุ่งมั่น

ผู้บริหาร และพนักงานก็ได้ระดมสมองเกี่ยวกับการคตินิยมองค์กรตามที่ทีม SHARE แนะนำ จึงได้นิยามความสุขว่า **“เรามีสุข และสามารถส่งมอบความสุขให้ผู้อื่นได้”** พร้อมกับได้กำหนด **“เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ”** โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	เรามีสุข และสามารถส่งมอบความสุขให้ผู้อื่นได้			
ผลลัพธ์ (Outcome)	พนักงานมีความสุขอย่างแท้จริงและยั่งยืน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 76.5%	Productivity เพิ่มขึ้น 30%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 71%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	8 Wastes	SHARE Happiness Model	

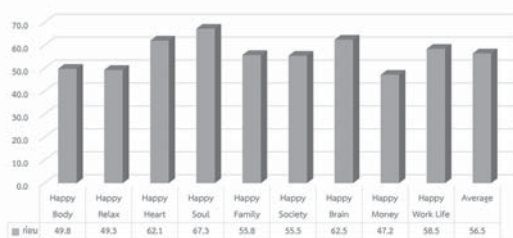
188

และช่วยกันสร้างข้อตกลงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แล้วจึงได้แต่งตั้งทีมงานสร้างเพื่อขับเคลื่อนโครงการ โดยทีม SHARE แนะนำว่าทุกคนสามารถเลือกที่จะอยู่ทีมไหนก็ได้ตามความถนัดและความชอบของตนเอง ซึ่งมีทั้งหมด 4 ทีมคือ ทีมสื่อสารประชาสัมพันธ์ ทีมปฏิบัติการและติดตามผล ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมประเมินผล ซึ่งทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเลือกและเต็มใจช่วยตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีม



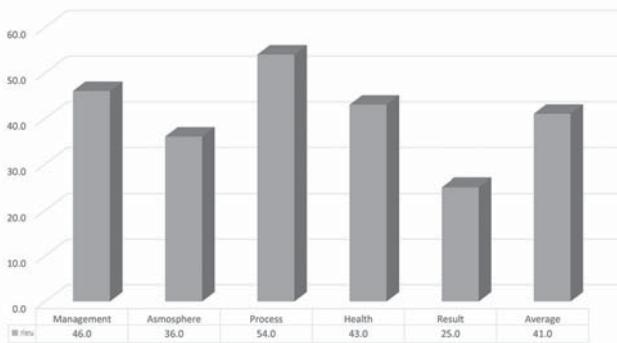
พร้อมทั้งได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 56.5% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 41% ซึ่งถือว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 56.5%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 41%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 3 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Body 49.8% Happy Relax 49.3% และ Happy Money 47.2% นั้นแสดงว่าพนักงานไม่มีความสุขทั้ง 3 Happy เราควรปรับปรุงและแก้ไข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กรนั้น ซึ่งมี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 36% และ Result 25% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ ต้องปรับปรุงและแก้ไข

ทีม SHARE จึงชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมด พร้อมทั้งปรับทัศนคติ แนวคิด พฤติกรรมที่ทำให้เกิดปัญหา และให้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขปัญหา โดยพวกเราได้นำมาประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กร เช่น Happy Body, Happy Relax, Happy Money, A (Atmosphere) และ H (Health) ต่ำ สาเหตุ เกิดจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจในการออกกำลังกายเท่าที่ควร พอถึงเวลาเลิกงานก็มักจะไปสังสรรค์ หรือกลับบ้านเลยทำให้ไม่มีเวลา และจากการตรวจสุขภาพประจำปีพบว่าพนักงานมีคอเลสเตอรอล ความดันสูง สุขภาพไม่ค่อยดี จึงออกแบบกิจกรรม “Body Firm”



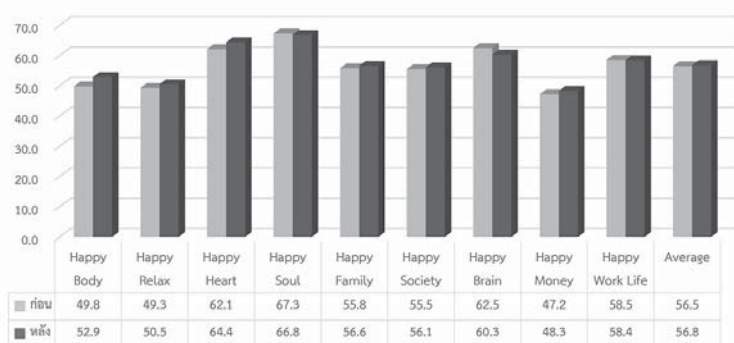
โดยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงการออกกำลังกายที่สม่ำเสมอๆ หลังเลิกงานที่บริษัท หรือสามารถออกกำลังกายที่บ้านโดยการเดิน พร้อมทั้งให้ใส่ใจเรื่องอาหารที่บริโภคในชีวิตประจำวัน ผลลัพธ์ที่ได้คือ เปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ไม่เคยออกกำลังกายเลยจาก 35% ลดลงเหลือ 11% พนักงานออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น รวมถึงอัตราการลาป่วยลดลง 20% จากเดิม ต่อมาเราได้มาปรับปรุงแก้ไขปัญหา Happy Money, Health จึงออกแบบกิจกรรม “บุหรีเล็กยาก แต่เลิกได้” โดยมีแนวคิดให้พนักงานเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ปฏิบัติ แล้วเกิดผลลัพธ์ ทำให้พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่ายได้เดือนละ 7,200 บาท เฉลี่ยลดลงคนละ 600 บาท รวมถึงมีพนักงานเลิกได้ 12% และลดลง 59%



ภาพกิจกรรม บุหรีเล็กยาก แต่เลิกได้

อีกทั้งมีกิจกรรม “Kaizen” เข้ามาช่วยด้านฝ่ายบริหาร เรื่องการปรับปรุงเวลาในการรับลูกค้า ปรับขั้นตอนของฝ่ายขาย เพื่อให้รวดเร็วขึ้น และกิจกรรม “No Comment เน้น Confirm” เป็นการลดข้อร้องเรียนให้เท่ากับ ศูนย์ โดยปกติเฉลี่ยเดือนละ 10 เคส ปัจจุบันเหลือเดือนละ 2 เคสเท่านั้น ทำให้มี Productivity เพิ่มขึ้น ทั้งหมดเป็นสิ่งที่ดำเนินการอยู่และเห็นผลหลังจากการประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรรอบที่ 2 ดังนี้

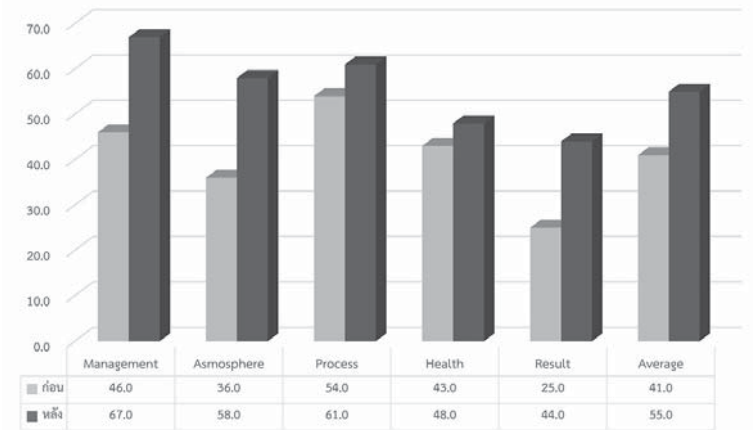
ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ 1 จาก 56.5% เป็น 56.8% ในการสำรวจครั้งที่ 2 ซึ่งความสุขเพิ่มขึ้นทุกด้าน ยกเว้น Happy Brain อาจเป็นเพราะกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้แก้ไขปัญหในเรื่องนี้ ส่วนคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นเกิดจากพนักงานให้ความสนใจการออกกำลังกาย รักสุขภาพมากขึ้น มีการผ่อนคลายจากการทำงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมระหว่างการการทำงาน อีกทั้งเกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างแผนก และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน รวมถึงบริษัทมีโครงการช่วยเหลือด้านการเงินอีกด้วย

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความพึงพอใจองค์กร (MAPHR) ครั้งที่ 1 ภาพรวม 41% ครั้งที่ 2 ภาพรวม 55% นั้นจะเห็นว่ามีความสุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) สุขด้วยสุขภาพกายใจ (Health) สุขด้วยผลลัพธ์ (Result) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากพนักงานทุกระดับได้รับความรู้ ประสบการณ์ โดยการถ่ายทอดให้ความรู้จาก SHARE ที่ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะที่ทำให้เกิดความสุขไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งยังมีกิจกรรมภายในสาขา ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น และมีทัศนคติที่ดีขึ้นด้วย

ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 76.5%	เพิ่มขึ้น 30%	มากกว่า 71%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	56.5%	-	41%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	56.8%	เพิ่มขึ้น 20%	55%	15 คน	0 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีสุขภาพที่ดีขึ้น ทางกายความแข็งแรง ทางใจให้ความร่วมมือกันมากขึ้น มีทัศนคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม

1.2 เข้าใจเป้าหมายของความสุขที่ชัดเจนมากขึ้นว่าความสุขในงานคืออะไร

1.3 ปัญหาทางการเงินลดน้อยลง มีการบริหารจัดการการเงินที่ดีเป็นระบบ มีความพอเพียง พอใจในสิ่งที่ตนเองมี ปราศจากหนี้ ทำให้มีชีวิตที่ดีขึ้นจากโครงการช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัท

1.4 เกิดความภูมิใจในตนเอง มีความกล้ามากขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้พนักงานเกิดคุณค่าในตนเอง

2. ทีมงาน

2.1 ทีมดำเนินงานมีผลลัพธ์การทำโครงการ Happy Workplace และสร้าง Outcome, Output ของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค จะริหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา จะไม่มองว่าปัญหาคือปัญหา

แต่มองปัญหาให้เป็นความท้าทาย

2.2 ผลการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานดีขึ้น มีการขยายทีมส่งต่อความสุข เพราะจำเป็นต้องมีทีมงานที่เข้มแข็ง จึงทำให้โครงการ Happy Workplace นั้นสำเร็จและเกิดความยั่งยืน

3. องค์กร

3.1 จากการที่ได้ดำเนินกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดีขึ้น เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น พนักงานมีความสุข ทางกาย ทางใจดีขึ้น จากการทำกิจกรรมให้เกิดการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีมมากขึ้น ทำให้บรรยากาศความร่วมมือ ร่วมใจของในองค์กรดีขึ้น

3.2 มี Productivity เพิ่มขึ้น 20% ยอดขาย เพิ่มขึ้น 44 คัน/ปี จากปีที่แล้ว 36 คัน/ปี



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท ฟาร์มไก่ดำ กาญจนบุรี จำกัด



“ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข
เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ
ในองค์กรร่วมกัน อยู่กันแบบ
เป็นครอบครัวเดียวกัน”

คุณนิคม สุขมารถ
กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ฟาร์มไก่ดำ (กาญจนบุรี) จำกัด เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อเดือนธันวาคม ปี 2561 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงานขององค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความรัก สามัคคีร่วมกันระหว่างคนในองค์กรให้มีความสุข ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน ต้องการพัฒนาแนวคิด ทักษะคิด และเพิ่มทักษะต่างๆ ให้กับคนในองค์กรทุกระดับ สุดท้ายเพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่ดี และสามารถวัดผลได้โดยผู้บริหารเห็นว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น ต้องมีจุดเริ่มต้นที่สำคัญ คือ คนในองค์กรต้องทำงานอย่างมีความสุข อยู่กันแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ดังนั้นจึงเข้าร่วมโครงการและได้กำหนดนโยบายความสุข เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน มีสุขภาพที่ดี มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และจะสร้างความสุขให้กับพนักงานทุกคนโดยใช้โครงการ HAPPY WORKPLACE ในการขับเคลื่อน พร้อมแต่งตั้งทีมสร้างสุข และตั้งกติกาการยาทาในการอยู่ร่วมกันของทีม แล้วสร้างภาพฝันองค์กรกับกำหนดนิยามความสุขว่า **เขาอยู่ดี เราอยู่ดี องค์กรยั่งยืน**



ภาพทีมงานสร้างสุขภาวะองค์กร



ภาพฝันองค์กร

กติกาการยากในการอยู่ร่วมกัน

ยิ้มไหว้ / ทักทายกันร่วมกันแสดง
ความคิดเห็น เป็นผู้ฟังที่ดี แบ่งปัน
ความรู้สึกกันและกัน มีส่วนร่วมใน
กิจกรรมกล้าแสดงออก ตรงต่อเวลา

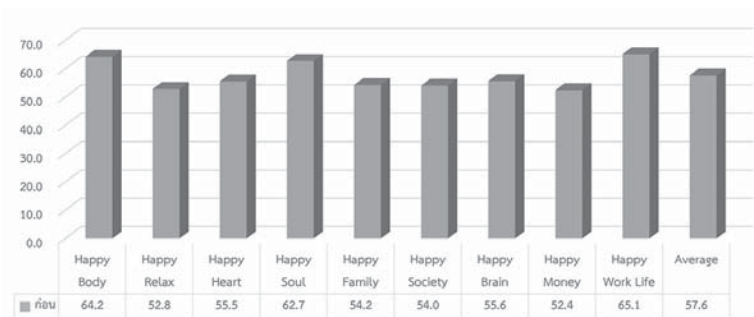
ภาพกติกาการยากในการอยู่ร่วมกัน

โดยมี Outcome Map หรือ เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กร
สุขภาวะ โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	เขาอยู่ดี เราอยู่ดี องค์กรยั่งยืน			
ผลลัพธ์ (Outcome)	องค์กรที่เป็นครอบครัวแห่งการดูแล และแบ่งปันความสุขร่วมกัน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 70%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 70%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส., 8 wastes	SHARE Happiness Model	

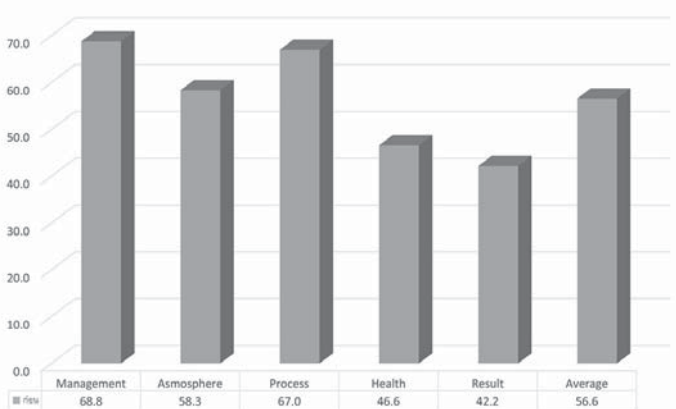
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) และสำรวจ
ความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีผลสำรวจ ดังนี้

ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 57.6%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 56.57%



กราฟการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุทธระดับบุคคลมี 2 ด้าน ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำที่สุดคือ Happy Relax 52.8% และ Happy Money 52.4% ส่วนกราฟความสุทธระดับองค์กรมี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Health 46.59% และ Result 42.19% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานยังมีความสุขในเรื่องนั้นๆ

จากนั้นทีม SHARE ได้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา พร้อมกับปรับแนวคิด ทศนคติ เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ เปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ตามกระบวนการของ SHARE จึงทำให้เกิดกิจกรรม “ใส่ใจสุขภาพ ลดพุง คมน้ำหนัก” เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องในการควบคุมน้ำหนัก ด้านการออกกำลังกาย และการบริโภคอาหาร เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ประสบปัญหาอ้วนให้หันมาออกกำลังกายที่ดีและถูกต้อง รวมถึงเพื่อให้พนักงานทุกคนในบริษัทมีสุขภาพที่ดี และมีร่างกายที่แข็งแรง



ภาพกิจกรรม ใส่ใจ สุขภาพ ลดพุง คมน้ำหนัก

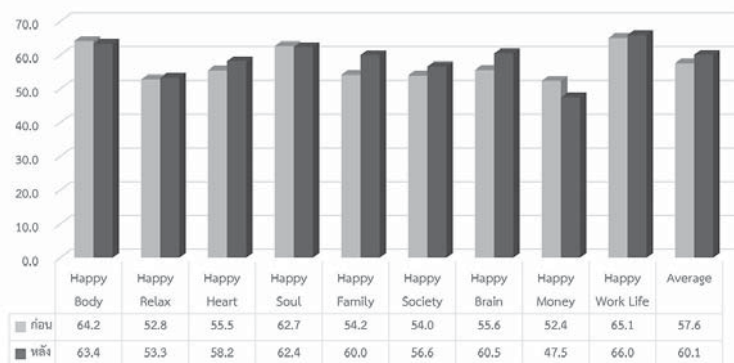
กิจกรรม “คัดแยก และลดปริมาณขยะ” เพื่อสร้างมูลค่าขยะให้เป็นรายได้เสริมกับพนักงานทุกคน หรือนำเงินที่ได้จากการคัดแยกขยะไปทำบุญหรือบริจาค อีกทั้งเพื่อลดปริมาณขยะภายในบริษัทฯ ที่จะนำไปทิ้งภายนอกบริษัท กิจกรรม “10 วิธี ทรงพลัง” เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรระหว่าง

แผนก เพื่อเพิ่มบรรยากาศที่ดี และลดความตึงเครียดในการทำงานมากขึ้น เพื่อฝึกการยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองด้วยการพูด 10 วลี และสร้างความมั่นใจให้กำลังใจผู้อื่นมากขึ้น กิจกรรม “เลิกบุหรี่ ซีวีส์ซันด์” เพื่อช่วยเหลือให้ผู้สูบบุหรี่เลิกสูบ และป้องกันหรือลดจำนวนนักสูบหน้าใหม่ให้ห่างไกลจากการสูบบุหรี่ ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้สูบบุหรี่ลดลงจำนวน 6 คน และกิจกรรม “งานที่มีคุณค่า” คือ การมีโอกาสและรายได้จากการนำถุงขยะและเชือกที่คัดแยกแล้วไปขายทำรีไซเคิลเรียกกิจกรรมนี้ว่า “โลกสวยด้วย Big Bag” สามารถลดต้นทุนของบริษัทโดยการนำถุง Big bag มาใช้แทนถุงขยะดำ



อีกทั้งมีการได้แสดงออกและพัฒนาตนเอง พร้อมสร้างศูนย์สร้างสรรค์ปันสุข เป็นสถานที่ที่ไว้ทำกิจกรรมแห่งความสุขร่วมกัน ซึ่งเสร็จในเดือนกรกฎาคม 2562 นี้ จะร่วมกันตั้งชื่อ และใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกคนในองค์กร ทั้งหมดเป็นสิ่งที่ดำเนินการอยู่และเห็นผลหลังจากการประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร รอบที่ 2 ดังนี้

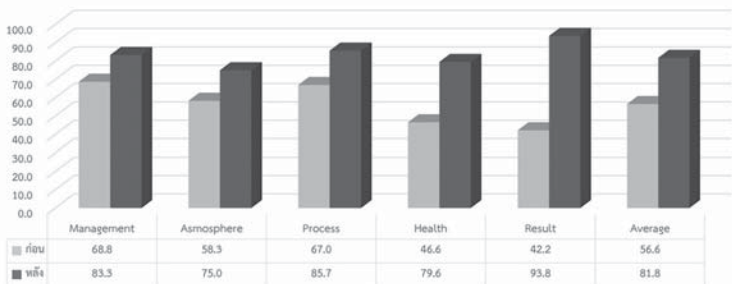
ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ 1 ยกเว้นสุขภาพการเงินดีที่เปอร์เซ็นต์ต่ำลง ซึ่งทีมสร้างสุขได้หาสาเหตุเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยทำแบบสำรวจเบื้องต้นพบว่า เกิดจากพนักงานการบริหารด้านการเงินไม่ดี มีค่าใช้จ่ายที่ไม่มีความจำเป็นต่อชีวิตประจำวันเกิดขึ้นเยอะ ทีมสร้างสุขจึงได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานเข้าร่วมคือกิจกรรม “ออมเงินประจำ 6 เดือน” และมีรายได้เสริมจาก “โครงการโลกด้วย Big Bag” หลังจากมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ผลการประเมิน Happinometer ครั้งที่ 2 พบว่าพนักงานมีสุขภาพการเงินดีลดลง 4.90% ดังนั้น ทีมสร้างสุขจึงต้องเพิ่มศักยภาพพัฒนาให้ความรู้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่พนักงานเป็นชาวต่างด้าว (เมียนมา) อาจจะไม่เข้าใจในแบบสอบถามเรื่องการเงิน โดยส่วนใหญ่พนักงานจะส่งเงินกลับบ้านหมด เหลือเงินเพียงพอต่อการหาอาหารรับประทานประจำเดือนเท่านั้น แต่จากการดำเนิน Happy Workplace อย่างต่อเนื่องทำให้บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ดีขึ้น ทำให้เห็นคุณค่าและมีความสุขในงานและบริษัทโดยมองจากภาพรวมเพิ่มขึ้น 2.50%

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) เพิ่มขึ้นทุกมิติ โดยการนำเครื่องมือเข้ามาช่วย แก้ไขปัญหา พนักงานเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจองค์กร เพิ่มขึ้นได้รับความรู้ในเรื่องที่ตนเองไม่ทราบ มีการสื่อสารที่เข้าใจและชัดเจน กันมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานมีความตึงเครียดลดลง

คณะผู้บริหารให้ความสำคัญ และการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับลูกค้า พนักงาน และองค์กร ด้านทีมงานและพนักงาน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ โดยเริ่มการวางแผนงาน การทำงานเป็นทีม มีการทบทวนและประเมินผลเป็นระยะ มองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง หา แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยนำเครื่องมือเข้ามาช่วยการดำเนินงาน เช่น Happinometer, MapHR, Outcome map, PDCA, Kaizen, 5 ส, 8 Waste ฯลฯ ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืน และเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจและง่ายต่อการเข้าถึงของพนักงาน

ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 70%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 70%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	57.6%	-	56.57%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	60.1%	เพิ่มขึ้น 5%	81.76%	8 คน	1 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	มากกว่าเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย

หมายเหตุข้อมูลเพิ่มเติม

- พนักงานลด ละ เลิกบุหรี่ จำนวน 6 คน
- พนักงานลด ละ เลิกเหล้า จำนวน 2 คน
- ลดต้นทุน

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีสุขภาพและสุขภาพจิตใจที่ดีขึ้น จากการลด ละ เลิกบุหรี่ เหล้าได้

1.2 มีการทำงานที่มีความสุขยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เครียดในเวลาปฏิบัติงาน รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน เข้าใจกันมากขึ้น ทำงานเป็นทีม และ มีเวลาในการได้อาหารร่วมกันบ่อยครั้งที่บริษัทฯ จัดสรรให้

1.3 มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการที่ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมความรู้ต่างๆ มีทักษะในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งในส่วนที่ทีมสร้างสุขจัดขึ้น หรือจากหน่วยงานภายนอก ด้านครอบครัวพนักงานก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัท ได้จัดให้ด้วยเพื่อเพิ่มความอบอุ่นของครอบครัวผ่านกิจกรรม เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็กแจกของขวัญลูกพนักงาน

2. ทีมงาน

2.1 ทีมงานขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะมีการประชุมอย่างต่อเนื่องเพื่อหารากของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการแก้ไขปัญหานำมาวิเคราะห์สร้างกิจกรรม ทำแผนปฏิบัติ การประเมินผลด้วย Happinometer และ MapHR พร้อมทั้งจัดทำแผนรองรับกิจกรรม

2.2 ด้านบุคลากรในทีม มีความเหมาะสมตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ยังเป็นการเพิ่มเติมความรู้ เพื่อปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับพนักงานอย่างเข้าใจและชัดเจนมากขึ้น

2.3 ปัจจุบันจำนวนสมาชิกในทีมเพิ่มขึ้น สามารถสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่ม และดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาให้เห็นว่ามีคุณภาพและคุณค่าในตัวเองมากยิ่งขึ้น โดยการขยายทีมงานในทุกอาชีพเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างกระบวนการคิดที่หลากหลายเข้าสู่กิจกรรมสร้างสุขให้ทุกคนผลัดกันเป็นผู้นำกิจกรรม

3. องค์กร

3.1 หลังเข้าโครงการฯ ด้านพนักงานมีการปรับเปลี่ยนความคิด ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน มีการวางแผนร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น และเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.2 ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และคุณภาพผลิตภัณฑ์ ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ต้นทุนการผลิตลด เกิดผลกำไรมากขึ้น สิ่งทีก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดี คือ พนักงานมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันระดมความคิด เปิดในรับฟังความคิดเห็นทำงานเป็นทีมช่วยลดภาระงาน ส่งผลให้กระบวนการคิดในการสร้างสรรค์งานเพิ่มมากขึ้น

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



SNP FOOD

บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด กาญจนบุรี จำกัด

“บริษัทจะส่งต่อความรัก
ความปรารถนาดี สู่เพื่อนพนักงาน
ลูกค้า ชุมชน และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง”

คุณปัทมา ธีระนิธิ
กรรมการ



บริษัท ฟาร์มไก่ดำ กาญจนบุรี จำกัด เล็งเห็นว่าโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร จึงแนะนำ บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด กาญจนบุรี จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเข้าร่วมโครงการฯ กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) และเห็นว่า บริษัท เอสเอ็นพี ฟู้ด กาญจนบุรี จำกัด กำลังอยู่ช่วงเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะได้เป็นจุดเริ่มต้นสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไป โดยคุณ ปัทมา ธีระนิจ ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้พนักงานมีความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน และต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร จึงได้ประกาศความมุ่งมั่นกับพนักงานว่า **“ต้องการให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเหมือนครอบครัวช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาองค์กร และคุณภาพของงาน”** และได้จัดตั้งทีมงานสร้างสุขของ เอสเอ็นพี ฟู้ด ตามรูปแบบที่ SHARE แนะนำ โดยผ่านการระดมสมองจากทีมงานสร้างสุข



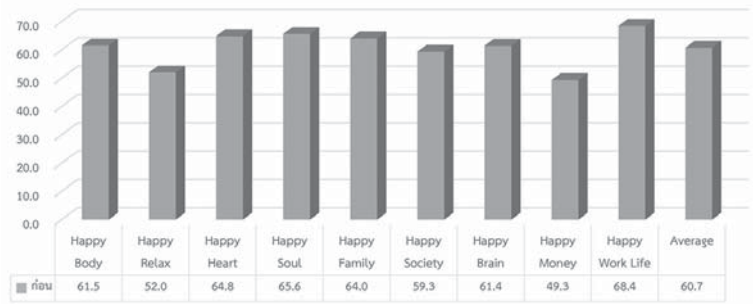
ภาพทีมงานสร้างสุขขององค์กร

สร้างภาพฝันและนิยามความสุขคือ “องค์กรแห่งการแบ่งปัน มิตรภาพที่ดีทั้งภายใน และภายนอกองค์กร” พร้อมกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ” ดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	องค์กรแห่งการแบ่งปัน มิตรภาพที่ดีทั้งภายใน และภายนอกองค์กร			
ผลลัพธ์ (Outcome)	มีความสัมพันธ์ภายในองค์กรเหมือนครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาองค์กร และคุณภาพของงาน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 70%	Productivity เพิ่มขึ้น 5%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 70%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส.	SHARE Happiness Model	

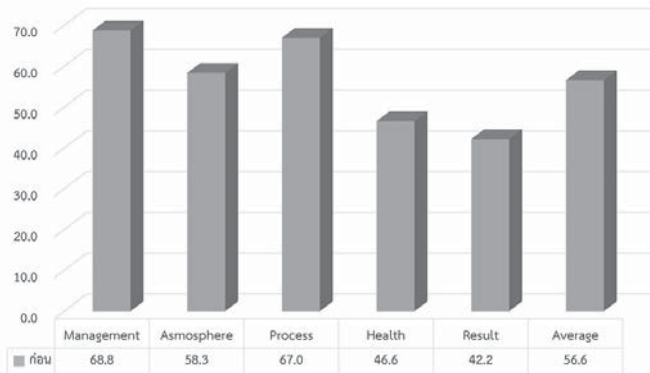
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 60.7% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 56.57% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดกราฟต่อไปนี้

ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 60.7%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 56.6%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

จะสังเกตกราฟความสุขระดับบุคคล Happinometer ปรากฏว่ามี 1 ด้านที่ต่ำกว่า 50% คือ Happy Money แสดงว่าพนักงานไม่มีความสุขในเรื่องนี้เราควรปรับปรุงและแก้ไข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% อยู่คือ Health 46.59% และ Result 42.19% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ

ดังนั้น เราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามสิ่งที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีความสุขด้านการเงิน รากของปัญหาคือ พนักงานมีเงินเก็บน้อย เนื่องจากมีภาระในด้านค่าใช้จ่ายที่สูง พนักงานใช้เงินเกินรายได้ของตนเอง แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ กิจกรรม “ร้านค้าคนดี SNP” ที่ทำให้พนักงานมีเงินออมมากขึ้น อีกทั้งกิจกรรมนี้ยังช่วยในเรื่องพนักงานขาดงานและมาสายน้อยลง และทีมงานได้เพิ่มทักษะเรื่องของการบริหารจัดการมากขึ้น

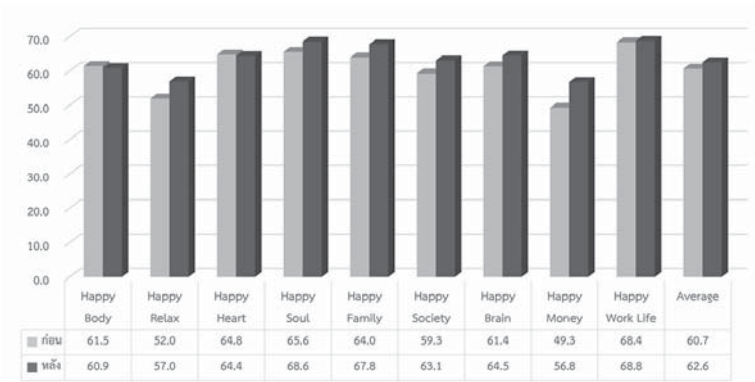


ภาพกิจกรรม ร้านค้าคนดี SNP

ส่วนปัญหาไม่มีพื้นที่สำหรับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ พนักงานบางคนยังใหม่ และไม่มีเพื่อนในที่ร่วมงาน หรือ ยังไม่รู้จักเพื่อนร่วมงานดีพอ พนักงาน และ ผู้บริหาร ไม่ได้มีความใกล้ชิด หรือ ความผูกพันกัน แนวทางแก้ไข คือ กิจกรรม 2 ทูม 15 หน้าจอมือถือ โดยสร้าง Line กลุ่มประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ รับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน รวมถึงให้ความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานและ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านช่องทางนี้ ผลลัพธ์ที่ได้ มีพื้นที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รู้จัก ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร (KAIZEN) พนักงานมีพื้นที่สื่อสารและแสดงความคิดเห็น รวมถึงพนักงานได้รู้จัก ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมากขึ้น

และอีกหนึ่งกิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ คือ **กิจกรรมศิษย์พี่ศิษย์น้อง** ที่ทำให้พนักงานใหม่มีเพื่อนทันทีเมื่อได้เริ่มงานวันแรก พนักงานใหม่ได้รับการดูแลจากเพื่อนร่วมงานแบบ 1:1 อีกทั้งพนักงานปัจจุบันได้มีการทบทวนกระบวนการ การทำงานอีกครั้ง จากนั้นเราก็ได้วัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

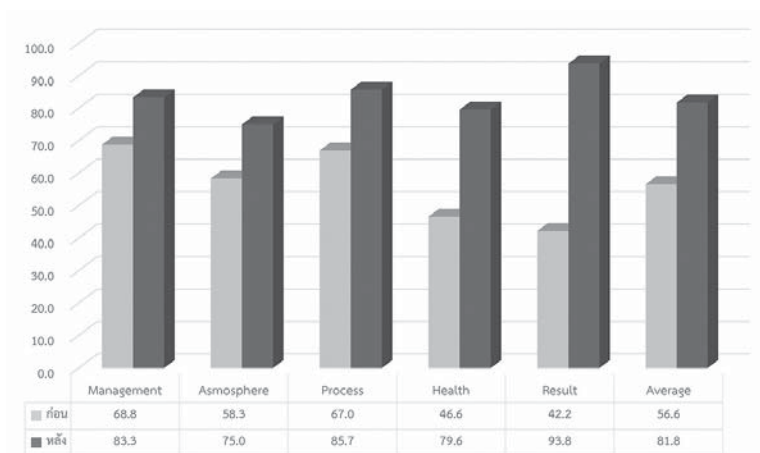
ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ 1 จาก 60.7% เป็น 62.6% ในการสำรวจ ครั้งที่ 2 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยของ Happy เพิ่มขึ้นทั้งหมด 7 ด้าน เนื่องจากบริษัทจัดกิจกรรมให้พนักงานเข้าร่วมหลากหลาย พนักงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม และเรื่องที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด คือ Happy Money แสดงว่าเราได้คิดกิจกรรมและแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดแล้ว แต่สำหรับ Happy เรื่องไหนลดลงคงต้องหาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไขปัญหาอีกครั้งเพื่อแก้ไข

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความพึงระดัของค์กร (MAP HR) ผลการประเมินครั้งที่ 1 จาก 56.57% และสำรวจอีกครั้ง ช่วงระหว่าง 9 เดือน เพิ่มขึ้นเป็น 81.76% โดยภาพรวมเพิ่มขึ้นทุกมิติ โดยการนำเครื่องมือเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา พนักงานเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจองค์กรเพิ่มขึ้นได้รับความรู้ในเรื่องที่ตนเองไม่ทราบ มีการสื่อสารที่เข้าใจและชัดเจนกันมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานมีความตริงเครียดลดลง ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไป

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ บันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 65%	เพิ่มขึ้น 5%	มากกว่า 70%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	60.7%	-	56.57%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	62.6%	เพิ่มขึ้น 5%	81.76%	8 คน	1 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีความสุขในการทำงาน มีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง มีรายได้เพิ่ม ทำให้มีความมั่นคงที่ดีขึ้น

1.2 มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเพิ่ม และได้ทำงานเลื่อนขั้น ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นตาม

2. ทีมงาน

2.1 มีทักษะ ความรู้ เพิ่มมากขึ้น ทำให้ดำเนินโครงการได้ตามเป้าหมาย และสามารถดำเนินการกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 ขยายทีมงานมีสมาชิกเพิ่ม เลยทำให้มีกิจกรรมเสริมอื่นๆ เพิ่มขึ้น ด้วย

3. องค์กร

3.1 พนักงานมีความรักองค์กรมากขึ้น ยินดีช่วยเหลืองานเต็มความสามารถ งานสำเร็จเกินเป้าหมาย

3.2 ในขณะที่ใช้ทรัพยากรเท่าเดิม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุภาพะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท ซี.บี.แทค (ประเทศไทย) จำกัด

ที่ผ่านมา บริษัท ซีบีแทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำโครงการ Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works: CSR-DIW เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม สามารถดำเนินกิจการร่วมกับชุมชน และได้รับการยอมรับจากชุมชนรอบข้าง และเล็งเห็นว่าโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุภาพะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นโครงการที่ดี มีที่ปรึกษาเข้ามาให้ความรู้ อีกทั้งอยากทำให้เป็นเชิงระบบมากขึ้น เพื่อที่จะนำมาปรับใช้กับระบบที่มีอยู่เดิม จึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการกับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เมื่อเดือนกันยายน 2561 โดยผู้บริหาร Mr.Mamoru Yattabori ได้ประกาศความมุ่งมั่นว่า “ผมขอให้พนักงานทุกคนใส่ใจเกี่ยวกับความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าจะสามารถทำให้

พวกเราก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง รวมทั้งขอให้ทุกคนตระหนักถึง การดูแลสุขภาพของสมาชิกในครอบครัวซี.บี.แพค และตัวคุณเอง” และ ทีม SHARE ได้ระดมสมองเพื่อจัดตั้งแกนนำสร้างสุข จัดทำนิยามความสุข “บ้าน ซี.บี.แพค มีความสุข” พร้อมทั้งตั้งกฎกติกาการอยู่ร่วมกันดังนี้ ตรงต่อเวลา แสดงความคิดเห็น ปิดเครื่องมือสื่อสาร ขออนุญาตเมื่อมีการกีด ต่วน การถามตอบ เคารพกติกา และออกกำลังกายทุกครั้งที่มาสาย จากนั้น ได้กำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ ดังต่อไปนี้



นิยามความสุข	บ้าน ซี.บี.แพค มีความสุข			
ผลลัพธ์ (Outcome)	สุขภาพดี ปลอดภัย ดูแลและแบ่งปัน คำนึงความสุขสู่สังคม			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 62%	Productivity เพิ่มขึ้น 5%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 50%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Multi Skill, Teamwork, Kaizen, Lean, QCC, TPM, PDCA, 5ส.	SHARE Happiness Model	

พร้อมทั้งได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 57.62% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 39.81% ซึ่งถือว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง ดังกราฟต่อไปนี้

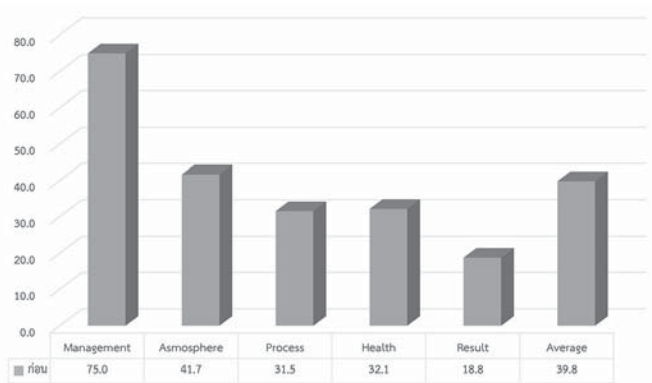
ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 57.62%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่ามี 3 ด้านที่มีเปอร์เซ็นต์น้อย คือ Happy Family 50.69%, Happy Society 51.34% และ Happy Money 51.25% นั้นแสดงว่าพนักงานไม่มีความสุขทั้ง 3 ด้าน เราควรรีบปรับปรุงและแก้ไข

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 39.81%



กราฟผลสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

ส่วนกราฟความสุทธระดับองค์กรนั้นทั้งมี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 41.66%, Process 31.52%, Health 32.14% และ Result 18.75% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องทำการปรับปรุงและแก้ไข

ดังนั้น ทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้คิด วิเคราะห์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะ ที่เขาประสบปัญหาคล้ายกับเรา ทำให้เราวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหา Happy Body และ Money ซึ่งมีรากปัญหา คือ เมื่อตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีไขมันและค่า BMI เยอะ อีกทั้งพนักงานส่วนมากโลภติดจาง แนวทางแก้ไขปัญหาคือ กิจกรรม Exercise สลายไขมัน โดยมุ่งเน้นสุขภาพดีด้วย 3 อ. อาหาร อารมณ์ ออกกำลังกาย ส่งผลให้พนักงานมีค่า BMI ลดลง มีสุขภาพที่แข็งแรงขึ้น รวมถึงใส่ใจดูแลเรื่องอาหารและสุขภาพมากขึ้นด้วย

กิจกรรม Exercise สลายไขมัน



กิจกรรม คนเท่กินผัก พักรายจ่าย และ กิจกรรม C.B.TACT BARBER พนักงานมีเงินเหลือใช้มากขึ้นจากกิจกรรม C.B.TACT BARBER เนื่องจากตัดผมผู้ชายในราคา 30 บาท ซึ่งถูกกว่าราคาร้านข้างนอกกว่า 70% อีกทั้งพนักงานไม่ต้องเสียโอกาสในการทำ OT ส่วนของกิจกรรมคนเท่กินผัก พักรายจ่าย พนักงานสามารถปลูกผักกินเองได้ ลดทั้งค่าใช้จ่ายและยังได้ทานผักที่สะอาด ปลอดภัยอีกด้วย

พนักงานที่มาใช้บริการตัดผมที่ C.B.TACT Barber

คุณเกษมศักดิ์ แสงอุ่น



คุณสุนันท์ แสงกม MTN มาใช้บริการ
ตัดผมเป็น "คนที่ 1" ของการเปิด
ให้บริการ C.B.Tact Barber

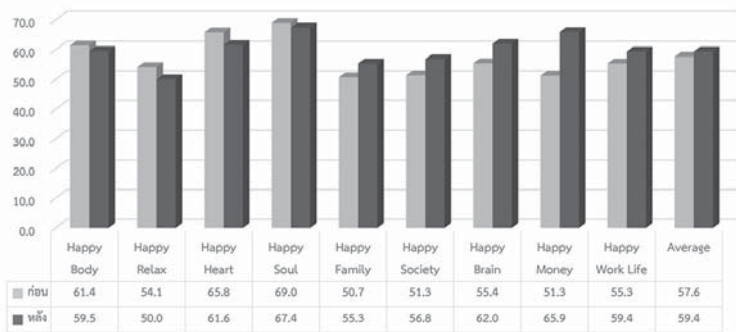
คุณสุพจน์ นกษา



คุณอุดมศักดิ์ แสงก Store มาใช้บริการ
ตัดผมเป็น "คนที่ 2" ของการเปิด
ให้บริการ C.B.Tact Barber

นอกจากนี้ยังมีที่เน้นพฤติกรรมองค์กรให้เกิดความร่วมใจสามัคคี โดยการช่วยเหลือองค์กรในยามปกติหรือวิกฤติในระหว่างทำงาน หรือการปรับสถานที่ทำงาน ด้วยกิจกรรม 5ส. จัดการพื้นที่ และสร้างนิสัย ปลุกฝังให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นระเบียบ เพื่อเพิ่มคุณภาพของการผลิตสินค้า สุดท้ายคือ การเน้นพฤติกรรมขององค์กรมีความสุขอย่างยั่งยืนโดยเริ่มจากงานที่เป็น Work Skill หรือ Decent Work เพื่อสร้างกระบวนการสร้างสุข และสร้างผลลัพธ์ขององค์กร เช่น กิจกรรมประกวด KAIZEN, QCC, LEAN เพื่อเพิ่มคุณภาพและพัฒนาการผลิตสินค้า ลดต้นทุนให้กับองค์กรจากการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนพนักงานต้องกล้าแสดงออก และพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น จากนั้นได้มีการวัดประเมินความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร ครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



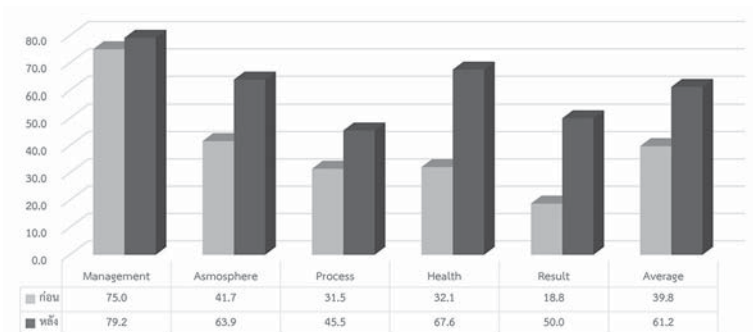
กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ 1 เท่ากับ 57.62% และในการสำรวจ ครั้งที่ 2 เท่ากับ 59.35% โดยเพิ่มขึ้นจากกิจกรรมสร้างสุข

ที่หลากหลาย ที่ทั้งมุ่งแก้ไขปัญหาลึกและปัญหารอง ซึ่งองค์กร ได้ประชุมชี้แจง และให้โอกาสพนักงานทุกคน ได้เสนอปัญหา ทุกข์ของตนเอง เสนอความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน กิจกรรม หรือโครงการที่จัดทำขึ้นจึงตอบโจทย์พนักงาน พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)

เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟพบว่าผลการสำรวจสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) ความสำเร็จภาพรวมเพิ่มขึ้นจาก 39.81% เป็น 61.2% อันเนื่องมาจากการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานในทั้ง 5 มิติ ของ MAPHR โดยเพิ่มเติมการประเมินผล การตรวจสอบ และนำผลการประเมิน Feedback กลับมาเพื่อปรับปรุงระบบ/กลไก/แผนงาน/คณะทำงาน/แนวทาง และวิธีการทำงาน ส่งผลให้ทุกมิติของ Happy Workplace Index ไม่ว่าจะเป็นมิติที่ Management, Atmosphere, Process, Health และ Result มีผลการสำรวจที่ดีขึ้น และมีการปรับปรุง/พัฒนาอย่างยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไป

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร บันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 62%	เพิ่มขึ้น 5%	มากกว่า 50%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	57.62%	-	39.81%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	59.35%	มากกว่า 5%	61.2%	8 คน	1 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	ต่ำกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สังเกตได้จากรอยยิ้มและความสุขในการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานเพราะพนักงานสามารถทำกิจกรรมทั้งปลูกผักและตัดผมได้ในเวลาพักเบรก ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมถึงสามารถต่อยอดไปปรับใช้ได้ในอนาคต

1.2 มีการนำเสนอผลงาน QCC/KAIZEN ของพนักงานเพื่อลดความสูญเปล่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและได้พัฒนาตนเอง

2. ทีมงาน

2.1 มีความเข้มแข็ง เนื่องจากต้องเจอกับปัญหาต่างๆจากการดำเนินโครงการ Happy Workplace ทั้งภายในทีม ผู้บริหารและพนักงาน โดยปัญหาเหล่านั้นเป็นบทเรียนที่ดีในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อีกทั้งได้นำความรู้ ทักษะ ที่ได้เรียนรู้จาก SHARE มาปรับปรุงและแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 มีการขยายทีมงานไปยังส่วนอื่นๆ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันความรู้ระหว่างหน่วยงาน

3. องค์กร

3.1 6 เดือนแรกของปี 2562 สามารถลดต้นทุนได้สูงถึง 5 ล้านบาท เป็นผลที่มาจากกิจกรรม Kaizen/QCC ซึ่งสามารถลดต้นทุนได้มากกว่าปี 2561 ถึง 5 เท่า



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน

DAIZO

บริษัท ไทย ไดโซ แอโรโซล จำกัด

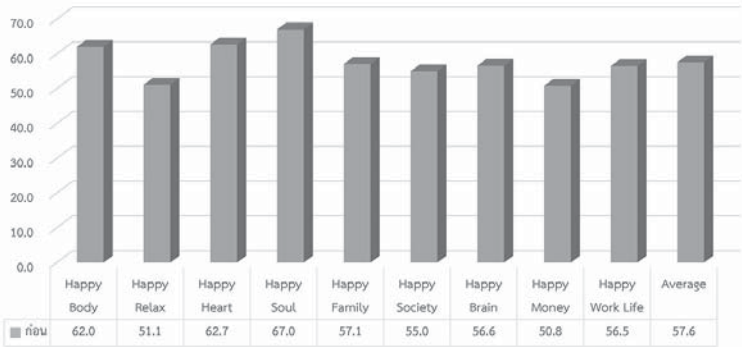
กิจกรรม Happy Workplace เป็นกิจกรรมที่บริษัท ไทย ไดโซ แอโรโซล จำกัด ดำเนินการอยู่แล้ว สำหรับพนักงานเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพราะทำให้พนักงานมีชีวิตชีวา สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นเพื่อเพิ่มระดับความสุขของพนักงาน และองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป จึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) จากนั้นได้มีการจัดตั้งทีมสร้างสุขของ ไทย ไดโซ แอโรโซล พร้อมกำหนดบทบาท หน้าที่ของทีมสร้างสุข รวมถึงทีมสร้างสุขได้นิยามความสุขขององค์กรว่า “**สุขที่งาน สุขที่กาย สุขที่ใจ คือปัจจัยขององค์กร**” หลังจากนั้นได้กำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จ ดังตารางต่อไปนี้

นิยามความสุข	สุขที่งาน สุขที่กาย สุขที่ใจ คือปัจจัยขององค์กร			
ผลลัพธ์ (Outcome)	บรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานพนักงานสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่ลาป่วย และเป็นคนจิตใจดีเพื่อต่อคนอื่น			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 80%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 80%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen	SHARE Happiness Model	

แล้วจึงได้แต่งตั้งทีมงานเพื่อขับเคลื่อนโครงการ โดยทีม SHARE แนะนำว่าทุกคนสามารถเลือกที่จะอยู่ทีมไหนก็ได้ตามความถนัดและความชอบของตนเอง ซึ่งมีทั้งหมด 4 ทีมคือ ทีมสื่อสารประชาสัมพันธ์ ทีมปฏิบัติการและติดตามผล ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมประเมินผล ซึ่งทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเลือก และเต็มใจช่วยตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีม

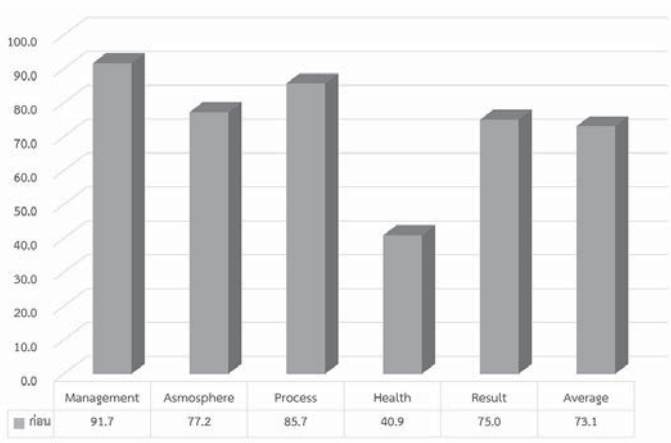
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 57.6% และวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 73.10% ซึ่งถือสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 57.6%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 73.10%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่ามีทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50% แสดงว่าพนักงานมีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มีเพียงมิติเดียวที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำ คือ Health ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้น เราจึงมาวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น พนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับสุขภาพกายใจ รากปัญหาเกิดจากทางบริษัทไม่มีกระบวนการการจัดการเกี่ยวกับการการณรงคืให้พนักงานเห็นถึงโทษของสิ่งเสพติด เช่น บุหรี่ เหล้า แต่กลับอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่สูบบุหรี่ให้กับพนักงาน แนวทางการแก้ไขโดยใช้กิจกรรม **ปอดสะอาดปราศจากนิโคติน** โดยประชาสัมพันธ์อบรมให้คำแนะนำ จัดทำสมุดลงเวลาสูบบุหรี่ และแจกกระปุกอมลื่นและ

ชาวญ่าดอกขาว ซึ่งทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น 20 คน อีกทั้งมีเงินเหลือ
 ออมมากขึ้น 36,000/คน/ปีพนักงาน กิจกรรม ไมล์ผ่อนคลาย เพื่อให้พนักงาน
 ได้ผ่อนคลายในช่วงพักเบรก และลดความเครียดจากการทำงาน อีกทั้งยัง
 ส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ถ้าแสดงออกมากขึ้น กิจกรรม
ปลูกผักสวนครัวสร้างสัมพันธ์ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน
 ร่วมงาน และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานโดยผ่านการทำกิจกรรม
 ปลูกผักสวนครัวสร้างสัมพันธ์ และทำให้พนักงานได้รับประทานผักปลอดสาร
 พิษจากกิจกรรมที่ตนเองมีส่วนร่วม ซึ่งพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จาก
 กิจกรรมนี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การปลูกผักรับประทานเองที่บ้าน
 และยังมีกิจกรรมต่างๆ อีกมากมายที่ทางบริษัทได้ดำเนินการอยู่ซึ่งมีครบทั้ง
 8 Happy ประกอบด้วย กิจกรรม Family 4.0, Up Skill, เพื่อนไม่ทิ้งกัน
 และธรรมชาติบำบัด เป็นต้น



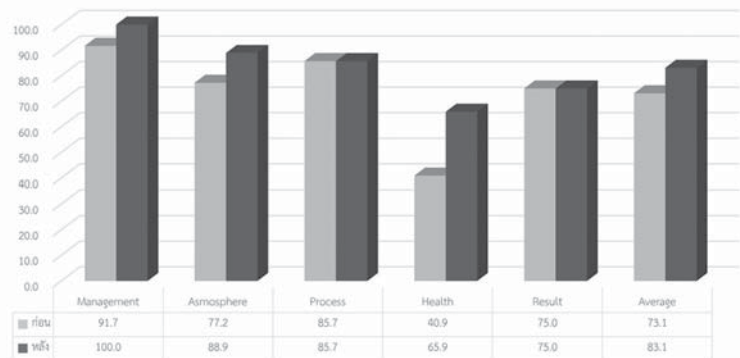
ภาพกิจกรรมไมล์ผ่อนคลาย



ภาพกิจกรรมปอดสะอาดปราศจากนิโคติน

จากนั้นเราได้สำรวจความสุขบุคคล และความสุขระดับองค์กรครั้งที่ 2 ดังนี้

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

วิเคราะห์จากกราฟพบว่าผลการสำรวจความสุขระดับองค์กร (MapHR) ครั้งที่ 1 จาก 73.10% สำรวจครั้งที่ 2 เป็น 83.09% นั้นจะเห็นว่าทุกมิติเพิ่มขึ้น เกิดจากการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ทำให้ความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ตลอดจนเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตนั้นมีคุณภาพ ของเสียลดน้อยลง และ Productivity เพิ่มขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไป

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร บันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 80%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 80%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	57.6%	-	73.10%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	เพิ่มขึ้น 5%	83.09%	8 คน	1 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	มากกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดจากการใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยการทานผัก ผลไม้ อาหารที่เป็นประโยชน์ ควบคู่กับการออกกำลังกาย และได้ผ่อนคลายจากการฟังเพลงในช่วงพักเบรกทำให้มีสุขภาพจิตดีขึ้นด้วย

1.2 มีเงินออมมากขึ้น จากกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ทำให้มีความมั่นคงที่ดีขึ้น

1.3 มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น อีกทั้งยังมีทักษะความเป็นผู้นำมากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 สามารถนำความรู้ที่ได้มาต่อยอดความคิด และนำวิธีการสร้างสุขในองค์กรมาใช้อย่างมีระบบ ด้วยการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการที่มีโครงสร้างชัดเจน

2.2 มีการประชุมทีมและสร้างสรรค์กิจกรรมมานำเสนอในที่ประชุมของคณะกรรมการ Happy Workplace ทุกวันพุธในสัปดาห์ที่ 3 ของทุกเดือน

3. องค์กร

3.1 อัตราการลาออก (Turn Over) ที่ตั้งไว้ไม่เกิน 5% ต่อเดือน แต่มีอัตราการลาออกอยู่ที่ 1% ต่อเดือน และปีที่ผ่านมามีค่าเฉลี่ยการลาออกที่ 0.85% ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่น้อยมาก สิ่งเหล่านี้ จึงสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานกับผลผลิตที่องค์กรได้รับ

3.2 Productivity เพิ่มขึ้นจากปี 2018 คิดเป็น 12%

3.3 ได้เป็นศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบให้กับ หน่วยงานต่างๆ เข้ามาศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ Happy Workplace ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงานต่อปี

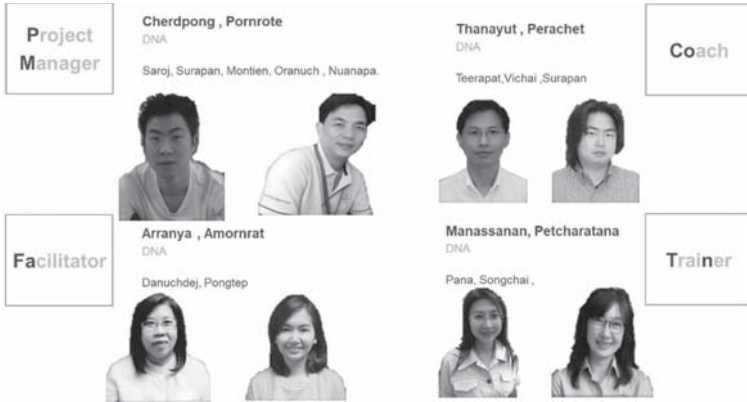
ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท นิวแม็ก จำกัด

บริษัท นิวแม็ก จำกัด เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อเดือนธันวาคม ปี 2561 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร ปรับแนวคิด และอยากให้มีระบบพัฒนาคนและองค์กร รวมถึงอยากให้มีการบูรณาการสร้างสุขในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ โดยมีนโยบายความสุข คือ “บริษัทและพนักงานต้องสุขไปด้วยกัน” พวกเราครเริ่มที่พัฒนาใจของตนเอง จากนั้นก็มาพัฒนาตนเองให้มี Skill ที่สูงขึ้น ซึ่งเชื่อว่าถ้าตนเองมีความสุขแล้ว นิวแม็กก็จะมีสุขไปด้วย และได้มีการจัดตั้งทีมขับเคลื่อนโครงการพร้อมบอกบทบาทหน้าที่ของทีม และระดมสมองเพื่อหาเส้นทางสู่ความสำเร็จ ดังนี้

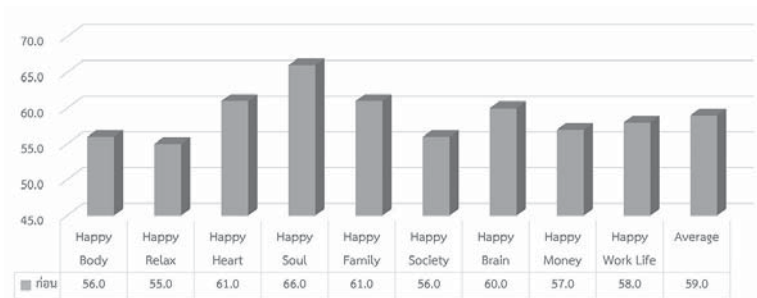


นักสร้างสุขขององค์กร

นิยามความสุข	พัฒนาตน พัฒนาใจ พวกเรามีสุข นิวแมกมีสุข			
ผลลัพธ์ (Outcome)	บริษัทและพนักงานต้องมีความสุขไปพร้อมกัน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 70%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 70%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen	SHARE Happiness Model	

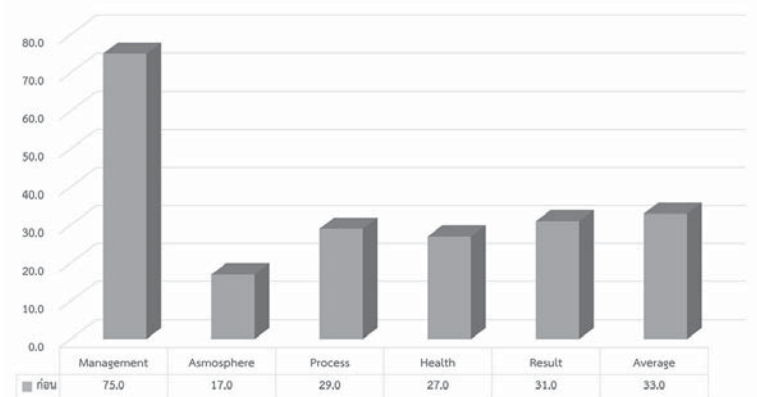
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยภาพรวม 59% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และมีประเมินความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยภาพรวม 33.11% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังรายละเอียดกราฟต่อไปนี้

ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 59%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 33.11%

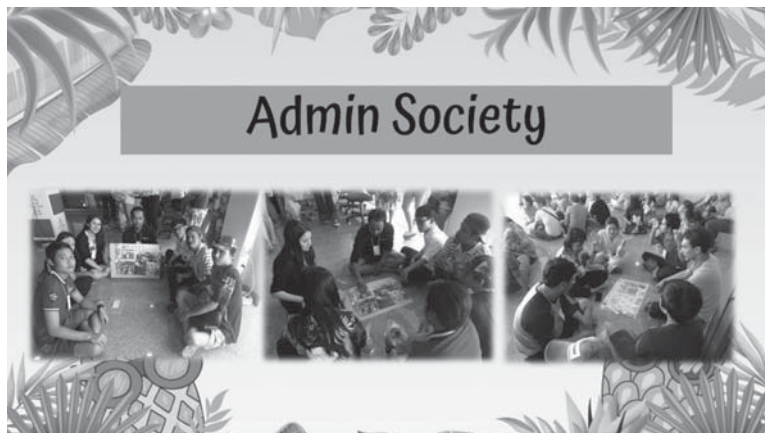


กราฟผลสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอมาสังเกต Happinometer ปรากฏว่าทุก Happy มีเปอร์เซ็นต์มากกว่า 50% แสดงว่าพนักงานมีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มีถึง 4 มิติ ที่มีเปอร์เซ็นต์ที่ต่ำ คือ Atmosphere 16.67%, Process 28.57%, Health 27.27% และ Result 31.25% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไข และปรับปรุง

ดังนั้น เราจึงมานั่งวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไขปัญหา ตามสิ่งที่ได้เรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กร พร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่นปัญหาพนักงานไม่มีความสุขเกี่ยวกับบรรยากาศ สุขภาพกายใจ และกระบวนการสร้างสุขไม่ดี รากปัญหาคือ เนื่องจากที่นี่จะเป็นมีระบบ Software เกี่ยวข้องกับการทำงานทุกขั้นตอน จึงทำให้มีการพูดคุยกันน้อย และทำงานแบบตัวใครตัวมันบางครั้งทำให้เกิดการสื่อสารไม่ชัดเจน รวมถึงวิธีการทำงานไม่ได้เอื้อต่อการออกกำลังกาย พนักงานนั่งอยู่แต่โต๊ะของตัวเอง แนวทางแก้ไขและกิจกรรมคือ Admin Society เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการเชื่อมโยงที่ดีต่อกันในองค์กร สร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงาน ตลอดจนถ่ายทอดความรู้โครงการ Happy Workplace ให้เข้าใจอย่างถูกต้อง ทำให้พนักงานได้พูดคุยกันมากขึ้น มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันมากขึ้น ยังมีกิจกรรมยืดเส้นยืดสายเพื่อให้พนักงานได้ลุกออกจากที่นั่งยืดเส้นยืดสายเต้นประกอบจังหวะเพลง เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เพื่อปรับบรรยากาศในที่ทำงานให้ดีขึ้น สุดท้ายจากการการสำรวจพบว่า มีผู้สูบบุหรี่ในองค์กรประมาณ 24% และพฤติกรรมในการสูบบุหรี่เป็นแบบรวมตัวกัน โดยใช้เวลาเฉลี่ยในการสูบบุหรี่แต่ละวันประมาณ 40 นาทีต่อคน ซึ่งส่งผลให้สูญเสียเวลาการทำงาน สุขภาพผู้สูบเอง รวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปกับบุหรี่เป็นจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อดัชนีวัดความสุขในหลายๆ มิติ โดยเฉพาะเรื่องสุขภาพ Happy Body จึงมีกิจกรรม

“Low Smoke Buddy Rally” เพื่อลดจำนวนผู้สูบบุหรี่เกิน 50% ลดจำนวนการสูบบุหรี่โดยเฉลี่ย 39% ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานโดยรวมดีขึ้น และยังประหยัดเงินได้อีกด้วย และพยายามดำเนินการแก้ไข ปัญหาตามกระบวนการที่ SHARE แนะนำ



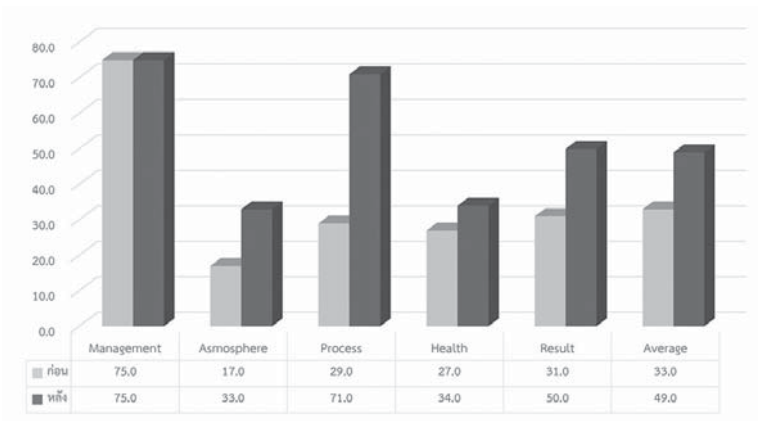
กิจกรรมยืดเส้นยืดสาย (08301400)



ภาพกิจกรรม

ผลการสำรวจ Happinometer และ Happy Workplace Index มีค่าที่เปลี่ยนแปลงดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟแสดงผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟเปอร์เซ็นต์ Happy Workplace Index เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการจะเห็นได้ว่ามิติที่เปอร์เซ็นต์ต่ำจากการวัดครั้งที่ 1 นั้นได้ปรับ เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่า เราแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดแล้วสาเหตุที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากแต่เดิมทางบริษัทยังไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริม และให้พนักงานเข้าร่วม แต่เมื่อเริ่มโครงการ Happy Workplace ทำให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดการผ่อนคลาย และได้รับรู้ข่าวสารต่างๆจากทางบริษัทเพิ่มขึ้นในหลายๆ ช่องทาง

ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสร บันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 63%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 60%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	58.7%	-	33.11%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	49.32%	7 คน	1 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีชีวิตที่ดีขึ้น มีความผ่อนคลายบ้างจากการได้ร่วมกิจกรรมหลายๆ กิจกรรม และได้ออกกำลังกาย เข้า - บ่าย

1.2 พนักงานหลายระดับมีส่วนร่วม พูดคุยกันมากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 มีทีมงานหลักที่ขับเคลื่อนโครงการ คอยผลักดันให้เกิดโครงการ และดำเนินการ มีการประชุมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ มีการวางระบบ Software Program เพื่อช่วยให้การทำงานง่ายและรวดเร็วขึ้น รวมถึงแบ่งหน้าที่ในการ ทำงานอย่างชัดเจน

2.2 ซึ่งได้ขยายทีมงานบางส่วน เช่น ทีม Facilitator ช่วยดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และมีทีม Project Manager ช่วยสร้าง กิจกรรมใหม่ๆ ที่จะทำให้โครงการ Happy Workplace นั้นดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. องค์กร

3.1 พนักงานเริ่มรู้และเข้าใจองค์กรมากขึ้น จากการจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ และผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม

ผลการดำเนินงาน ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของ
การขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อเดือน
ธันวาคม ปี 2561 กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย



(SHARE) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการ
พัฒนาความสุขแบบสมดุลในทุกมิติสำหรับ
ทรัพยากรบุคคลในองค์กร อีกทั้งสามารถ
เชื่อมโยงนำไปสู่การพัฒนาความสุขของ
องค์กรแบบองค์รวม โดยคุณฉัตรรัตน์
ตริยพงศ์พัฒนา ผู้บริหารระดับสูงได้
ประกาศความมุ่งมั่นไว้ว่า “บริษัทมีความ
มุ่งมั่น ความจริงใจ ให้ความสำคัญกับ
บุคลากรทุกระดับ ซึ่งถือเป็นทรัพยากร

หลักที่มีค่ามากที่สุด และเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ในการที่จะร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนนโยบายการสร้างสุขให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในบริษัท ทั้งความสุขในมิติต่างๆ รวมถึงการเพิ่มผลผลิต อันเป็นประโยชน์ที่จะสะท้อนกลับมายังผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และมุ่งไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป” ซึ่งความมุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นจุดกำเนิดให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำตามเจตนารมณ์ และให้ได้ตามนโยบายที่ประกาศไว้ จากนั้นทีม SHARE ได้เข้ามาให้ความรู้แนวทาง แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการทำให้องค์กรของเราเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มจากการจัดตั้งทีมงานสร้างสุขประกอบไปด้วยทีมประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ และทีมประเมินผล พร้อมกำหนดหน้าที่ในแต่ละทีม ซึ่งทุกคนเป็นอิสระในการเลือกว่าตนเองจะอยู่ทีมไหนก็ได้ตามที่ตนเองชอบ รวมกำหนดภาพฝันและนิยามความสุขขององค์กรว่า

“ยูบิส คิดบวก จับมือ ร่วมใจ สร้างรอยยิ้ม รวมพลัง ก้าวไปสู่ความสุข”



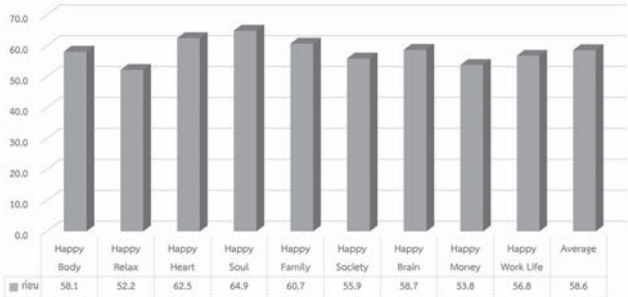
ภาพฝันและนิยามความสุขขององค์กร

รวมกันกำหนดกฎกติกา มารยาทในการอยู่ร่วมกัน ตรงต่อเวลา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีสัมมาคารวะ พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน ไม่นินทาผู้อื่น มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ คิดบวก มีทัศนคติที่ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส กล้าแสดงออก ในทางที่ถูก แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ ให้อภัยกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จของการเป็นองค์กรสุขภาวะ ดังตารางข้างล่างนี้

นิยามความสุข	ยุบิส คิดบวก จับมือ ร่วมใจ สร้างรอยยิ้ม รวมพลัง ก้าวไปสู่ ความสุข			
ผลลัพธ์ (Outcome)	พนักงานมีความรู้และทักษะจนเกิดความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน พร้อมส่งมอบความสุขสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 80%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 80%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Safety committee Kaizen, Lean, 8 Waste, ISO45001	SHARE Happiness Model	

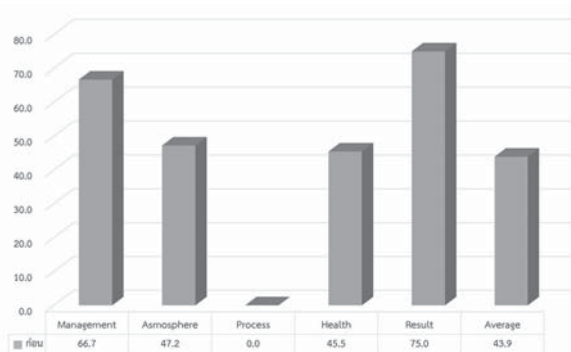
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 58.6% ซึ่งถือว่ามีความสุขในระดับปานกลางค่อนข้างที่จะสูง และสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 43.92% ซึ่งถือว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องรีบแก้ไข ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 58.6%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 43.92%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตความสุขในแต่ละ Happy ปรากฏว่าเปอร์เซ็นต์ที่น้อยที่สุด คือ Happy Relax 52.2% ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 3 มิติที่ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 47.22%, Process 0% และ Health 45.45% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนี้ต้องการแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้น ทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้คิด วิเคราะห์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางแก้ไขปัญห พร้อมให้ดูตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะ ทำให้เราวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น

กิจกรรม Cozy ECO FARM โดยมีแนวคิดว่าพนักงานโรงงานกว่า 40% มีภูมิลำเนาที่ผูกพันกับการเกษตร และอยากสร้างผลผลิตด้านอาหารได้เองจะช่วยลดค่าใช้จ่ายพื้นฐาน มีโอกาสเพิ่มรายได้ อีกทั้งส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้หันมาบริโภคผัก โดยกิจกรรมนี้ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขกับธรรมชาติ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เกิดสังคมนเกษตร รวมถึงพนักงานมีความรู้ด้านการเกษตรอาจนำไปเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

โครงการเกษตรพอเพียง COZY ECO FARM @UBIS



ภาพกิจกรรม Cozy Eco Farm @ Ubis

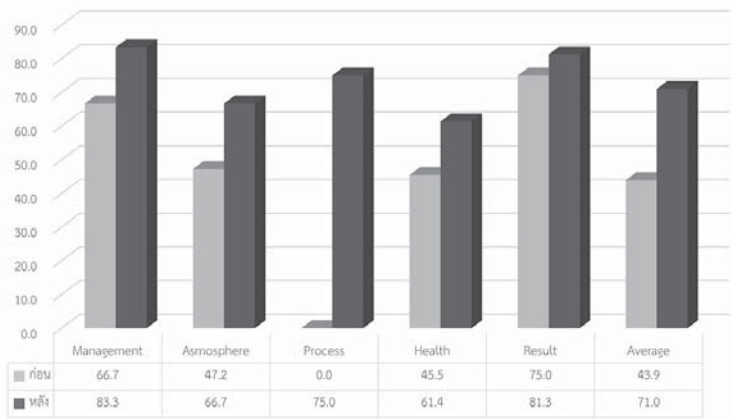
กิจกรรมเพื่อนกัน ปันสุข (Buddy)



ภาพกิจกรรมเพื่อนกัน ปันสุข

พร้อมทั้งมีกิจกรรม **Stationery Pool** สถานีปั่นสุข เพื่อเกิดการแบ่งปันอุปกรณ์เครื่องเขียน หรือของใช้สำนักงานเกินความจำเป็นในกลุ่มของพนักงาน ลดอัตราการเบิกอุปกรณ์เครื่องเขียนต่างๆ ในสต็อกกลาง และลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุสิ้นเปลืองพวกอุปกรณ์เครื่องเขียน กิจกรรมคัดแยกขยะ เพื่อลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัดทิ้ง ได้เงินจากการขายขยะที่มีมูลค่า (กระดาษ, ขวดพลาสติก) และช่วยเหลือสังคม สร้างลักษณะนิสัยการคัดแยกขยะไปใช้กับครอบครัวเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับครอบครัวอีกทางหนึ่ง กิจกรรมเพื่อนกันปั่นสุข กิจกรรม **UBIS Heart Wave** โดยมี DJ มาเปิดเพลง 2 ช่วง เพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงาน พร้อมทั้งถ้ามีข่าวสารหรือเคล็ดความรู้ต่างๆ ก็จะแจ้งให้พนักงานทราบโดยผ่านกิจกรรมนี้ และจัดกิจกรรม **No Smoke U Smart** ทำให้พนักงานเลิกสูบบุหรี่ หรือปริมาณบุหรี่ที่สูบต่อวันลดลง ร้อยละ 20 ของจำนวนผู้สูบทั้งหมด 20 คน จากนั้นก็ได้มีการประเมินความสุระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กร ครั้งที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟแสดงผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟพบว่าผลการประเมินความสุขระดับองค์กร (MAPHR) โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากครั้งที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.92% และในการสำรวจครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70.95% ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 38.10% โดยหัวข้อที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข ซึ่งก่อนหน้านี้บริษัทไม่มีทีมงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่หลังจากที่เข้าร่วมโครงการบริษัทที่มีทีมงานที่มีความรู้จากการให้คำปรึกษาทางทีม SHARE อบรม 4 อาชีพ (Facilitator, Project Manager, Trainer, Coach) มีการทำงานเป็นระบบ และทุกกิจกรรมที่ดำเนินการให้ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ ทำให้คะแนนมิตินี้เพิ่มขึ้นจาก 0% เป็น 75%

ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 80%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 80%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	58.6%	-	43.92%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	70.95%	8 คน	1 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	มากกว่าเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย	ได้ตามเป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยให้ความสนใจในการออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น และใส่ใจกับการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพมากขึ้น และขยายผลไปเข้าร่วมงานวิ่งของหน่วยงานต่างๆ ที่จัดวิ่ง อีกทั้งพนักงานมีความมั่นใจ และกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ อีกด้วย

2. ทีมงาน

2.1 เป็นตัวแทนจากหลากหลายแผนก และได้แบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน และทีมงานได้เข้าร่วมอบรมจากทาง SHARE ทั้ง 4 หลักสูตร ทำให้ทีมงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสู่สภาวะและได้นำความรู้ของแต่ละอาชีพ มาดำเนินโครงการสร้างสุขให้กับพนักงานในองค์กร

2.2 ได้ขยายทีมโดยการสร้าง DNA ของแต่ละอาชีพ

3. องค์กร

3.1 หลังจากที่ได้ดำเนินกิจกรรม Happy Workplace สิ่งที่มองเห็นเด่นชัดที่สุดคือ พนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมในแต่ละกิจกรรมมีจำนวนมากขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่สนใจ ซึ่งก่อนหน้านี้ในส่วนของการผลิตไม่ค่อยให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมน้อย

3.2 อัตราการลาออกของพนักงานลดลงจากปีที่ผ่านมา โดยอัตราการลาออกอยู่ที่ประมาณ 3%

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด
บริษัท แอค อินเทล จำกัด

บริษัท เวทโปรดักส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด และ บริษัท แอค อินเทล จำกัด เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อเดือนธันวาคม ปี 2561

สาเหตุที่เข้าร่วมโครงการ คือ ต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน รวมถึงองค์กรอยากมีการเปลี่ยนแปลง และมีมาตรฐานมากขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ น.สพ. ธานินทร์ ชีวะผลาบูรณ์ ผู้บริหาร ได้ตั้งวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจว่า เป็นผู้นำด้านสุขภาพสัตว์ที่มีนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในเอเชียในปี 2567 โดยมีพันธกิจและยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน ซึ่งมองว่า “คน” มีความสำคัญ

มากที่สุด ถ้าองค์กรมีคนเก่ง คนดี องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จ และถ้ายิ่ง “คน” ในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขก็ยิ่งเพิ่มความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ทาง SHARE จึงแนะนำให้ทำกระบวนการ เริ่มจากการระดมสมองเพื่อออกแบบวัฒนธรรมองค์กร และนิยามความสุขขององค์กรว่า “ร่วมมือ ร่วมใจ ห่างไกลความทุกข์ มีแต่ความสุข เราทุกคนคือ VPG”



ภาพนักสร้างสุขขององค์กร



สโลแกน และสัญลักษณ์ความสุข

ต่อมาได้กำหนดทีมงานสร้างสุข บทบาทหน้าที่ของทีมงานสร้างสุขพร้อม
ทั้งร่วมกันกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ”
โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	ร่วมมือ ร่วมใจ ห่างไกลความทุกข์ มีแต่ความสุข เราทุกคนคือ VPG			
ผลลัพธ์ (Outcome)	พนักงานมีความสุข เค้าวจะไปสร้างความสุขให้กับลูกค้าและองค์กรเอง			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 88.8%	Productivity เพิ่มขึ้น 30%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 59%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 8 Waste	SHARE Happiness Model	

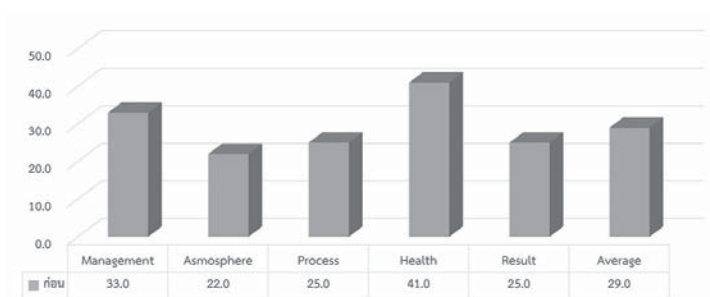
และทั้ง 2 บริษัทได้มีการสำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวมอยู่ที่ 58.8% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวมอยู่ที่ 29 % ซึ่งถือว่าองค์กรยังไม่มีมีความสุขอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการประเมิน % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 58.8%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 29%



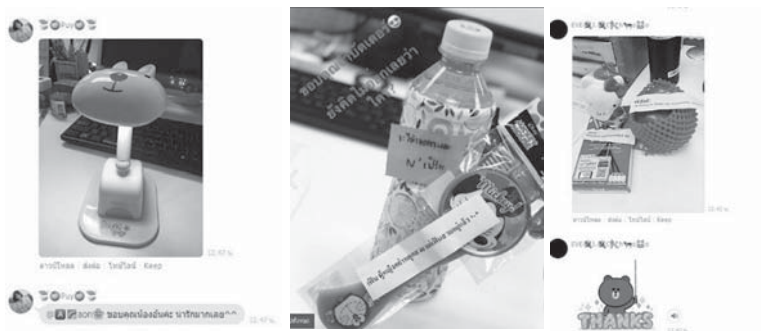
กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอมาสังเกตได้ว่า กราฟความสุกระดับบุคคล มี 2 Happy ที่มีเปอร์เซ็นต์น้อยที่สุดคือ Happy Body 52.1% และ Happy Relax 51.9% ส่วนกราฟความสุระดับองค์กรมีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% ทั้ง 5 มิติเลย คือ Management, Atmosphere, Process, Health และ Result ซึ่งถือว่าองค์กรยังไม่มีความสุขอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง

ทีม SHARE เข้ามาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการดำเนินโครงการฯ โดยช่วงแรกๆ ให้ตั้งกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งทั้ง 2 บริษัทเน้นเรื่องการตรงต่อเวลา ทักทายด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ร่วมกันแสดงความคิดเห็น พูดจาไพเราะสุภาพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทีม SHARE ได้แนะนำตั้งแต่การเปิดใจ สร้างทัศนคติ สร้างมุมมอง เปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนพฤติกรรม ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหา จากนั้นทุกคนช่วยกันระดมสมองวิเคราะห์หารากของปัญหาที่ทำให้ Happy Relax, Happy Body, Atmosphere, Process และ Health ความสุขที่ต่ำเกิดจากสาเหตุใด หาแนวทางการแก้ปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ปัญหา	1.Happy Relax	2.Atmosphere	3.Process	4.Health/ Happy Body
สาเหตุ	- พนักงาน Back Office ซึ่งมีความเครียดมาจากทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ ผู้บังคับบัญชา	- คนทำงานไม่ค่อยมีการพูดคุย หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างแผนก หรือ แม้กระทั่งหัวหน้างาน กับพนักงานในฝ่ายเดียวกัน	1.ไม่มีกระบวนการ ในการสร้างสุข 2.ไม่มีศูนย์สร้างสุข	- ฝ่ายขายที่ต้อง ออกไปพบลูกค้า บางครั้งต้องดูแล และต้องติดกับลูกค้า ทำงานไม่เป็นเวลา ทำให้แบ่งเวลาในการ ดูแลสุขภาพไม่ได้ ทำให้มีแนวโน้มอ้วน สุขภาพไม่แข็งแรง
แนวทาง การแก้ปัญหา	- หากิจกรรมเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน ในที่ทำงานใน ทุกแผนก	- ปรับปรุงเรื่องการ สื่อสาร เพื่อให้มีการ พูดคุยกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และ พนักงานทั้งในแผนก เดียวกันและต่างแผนก	- จัดทำให้มีกิจกรรม สร้างสุข	- จัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมด้านสุขภาพ ครอบคลุมทั้งด้าน โภชนาการ การออกกำลังกาย และการ พักผ่อน เพื่อมุ่งเน้น เรื่องสุขภาพที่ดีขึ้น และปรับปรุงค่า BMI ของพนักงาน
กิจกรรม Life Skill	- Triple Buddy คู่ซี้ คู่ใจ	- กล้องส่งใจ	- สร้างCommunity ของพนักงานเพื่อ ประชาสัมพันธ์และ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ	1.กินแอปเปิ้ลให้หุ่นปัง 2.VPG Sweat Bank 3.VPG Body Wow
กิจกรรม Work Skill		1.การประชุมประจำ สัปดาห์ (Weekly Meeting) 2.Project BEL	- VPG Happy Talk	





บรรยากาศกิจกรรม Triple Buddy คู่ใจ คู่ใจ

กิจกรรมที่โดดเด่นทำให้พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้น คือ โครงการ Project BEL (Beyond Expectation Library) ซึ่งเป็นโครงการให้บริการเกินความคาดหวังของลูกค้าทั้งภายใน และภายนอก สำหรับลูกค้าภายนอก นอกจากจะสามารถสร้างความพึงพอใจ ความประทับใจให้กับลูกค้าแล้ว ยังเป็นการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่ยอมรับ พึงพอใจและบอกต่อ สุดท้ายสามารถสร้างความซื่อสัตย์ต่อแบรนด์ (Brand Loyalty) ให้เกิดขึ้นได้ โดย Project BEL นี้จะเป็นเวทีที่จะให้พนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาแชร์สิ่งดีๆ เพื่อเป็นตัวอย่างในการทำงาน เพื่อเป็นที่ยอมรับ และได้รับคำชมรวมถึงได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานเองรู้สึกภูมิใจ มีพลัง มีแรงจูงใจในการทำงาน นี่คือการสุขที่แท้จริงของการทำงาน จากกิจกรรมนี้ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นกว่า 10 ล้านบาท/ไตรมาส สำหรับลูกค้าภายในที่เป็นทีมงานทุกคนที่เกี่ยวข้องมารวมกันในกลุ่มไลน์ โดยระหว่างการดำเนินงานก็จะมีการส่งมอบงานระหว่างฝ่าย การร้องขอความช่วยเหลือ ซึ่งปัจจุบันมีการส่งมอบงานกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้รับมีความพึงพอใจ มีการกล่าวขอบคุณทำให้เกิดการยอมรับของทุกคนภายในกลุ่ม แล้วสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย



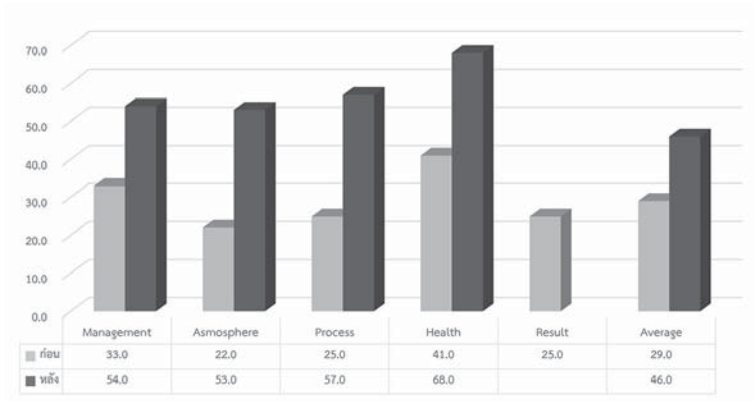
ภาพกิจกรรมที่กำกับลูกค้าภายนอก



ภาพกิจกรรมที่กำกับลูกค้าภายใน

ซึ่งหลังจากได้ดำเนินกิจกรรมทั้งหมดแล้ว ได้สำรวจความสุขอระดับองค์กร รอบที่ 2 ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) เปรียบเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ



กราฟแสดงผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 2

วิเคราะห์จากกราฟ พบว่า ผลการสำรวจความสุขอระดับองค์กร Happy Workplace Index ครั้งที่ 1 ภาพรวม 29% ครั้งที่ 2 ภาพรวม 46% นั้นจะเห็นว่าผลการประเมินครั้งที่ 2 เพิ่มขึ้นทุกมิติ ยกเว้นมิติ Result ไม่ได้ประเมิน เพราะต้องรอบทสรุปของผู้บริหารช่วงปลายปี ผลจากการประเมินครั้งที่ 2 เพิ่มขึ้นเนื่องจากพนักงานให้ความร่วมมือ เข้าร่วมทุกๆ กิจกรรม และกิจกรรมที่ทำให้ผลการสำรวจเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด คือ กิจกรรม VPG HAPPY TALK ที่ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง และกิจกรรมอื่นๆ ที่ทางบริษัทได้ดำเนินการอยู่ มีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมบางหัวข้อให้ดีขึ้นอีกด้วย

ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไป

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 88.8%	เพิ่มขึ้น 30%	มากกว่า 59%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	58.8%	-	29%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	46%	13 คน	1 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	ต่ำกว่า เป้าหมาย	มากกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงานระหว่างฝ่าย หรือต่างหน่วยงานมีการพูดคุยกันมากขึ้น

1.2 แต่ละคนได้ทำงานที่สร้างรายได้ให้กับองค์กรทำให้เกิดคุณค่าของงาน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

1.3 มีสุขภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ

1.4 มีความมั่นคงของชีวิต เพราะมีความกล้าแสดงออก แสดงศักยภาพ ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และได้มีโอกาสโปรโมตตนเองในระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานหรือโครงการต่างๆ และในระหว่างการดำเนินกิจกรรมทีมสร้างสุขก็จะช่วยกันกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้มีส่วนร่วม ตลอดจนสร้างบรรยากาศ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 ได้ส่งตัวแทนอบรม 4 หลักสูตร แล้วยังมีการขยายทีมงานเพิ่มเติมของแต่ละหลักสูตร ทำให้ปัจจุบันเรามีบุคลากรทั้งที่ได้การอบรมและไม่ได้อบรมเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

3. องค์กร

3.1 พนักงานทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ และทำงานอย่างรวดเร็วก็ส่งผลอย่างมากในเรื่องการดำเนินธุรกิจ และเป็นปัจจัยที่ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้น



ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท แวนน์ คอสเมติกส์ แอนด์ แล็บอราทอรี จำกัด

“งานมั่นคง เงินมั่นคง
พนักงานสุขสันต์
แบ่งปันสามัคคี”

คุณระเด่น แป้นสุวรรณ
กรรมการผู้จัดการ



ผู้บริหารเล็งเห็นมาตลอดว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของบริษัท เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ โดยได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของพนักงานทุกคน บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับได้เรียนรู้ และตระหนักถึงความสำคัญในการนำแนวคิดเรื่องการสร้างสุขในองค์กร และจัดกิจกรรมสร้างความสุขให้กับองค์กรมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง จึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) และได้กำหนดนิยามความสุข แวนน์ คือ บ้านที่มีแต่รอยยิ้ม และความสุขของทุกคน พร้อมแต่งตั้งทีมสร้างสุขมาขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะองค์กร โดยแบ่งทีมย่อย 4 ทีม พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีม ซึ่งทุกคนต้องการให้คนในครอบครัวของแวนน์มีความสุขส่งผลให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพแล้วได้ร่วมกันกำหนดกฎกติกาหรือข้อตกลงการอยู่ร่วมกันของทีมว่า พร้อมกับสร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุขว่า “งานมันคง เงินมันคั่ง พนักงานสุขสันต์ แบ่งปันสามัคคี”



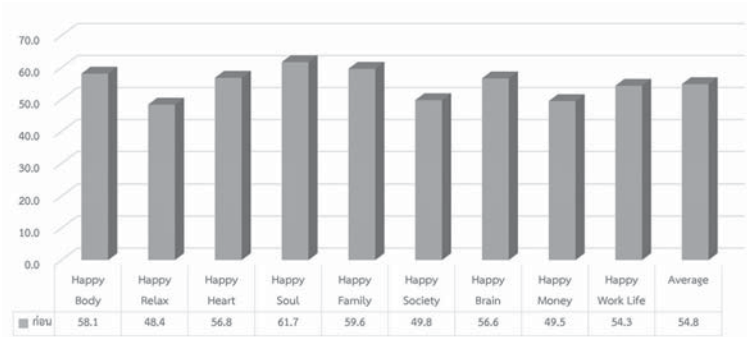
ภาพฝันองค์กรแห่งความสุข

หลังจากนั้นจึงได้ระดมสมองจากบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานร่วมกันกำหนด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ” โดยสรุปได้ดังนี้

นิยามความสุข	แวนน์ คือบ้านที่มีแต่รอยยิ้ม และความสุขของทุกคน			
ผลลัพธ์ (Outcome)	งานมั่นคง เงินมั่นคง พนักงานสุขสันต์ แบ่งปันสามัคคี			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 80%	Productivity เพิ่มขึ้น 5%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 80%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, Teamwork, 5ส., Multi skill	SHARE Happiness Model	

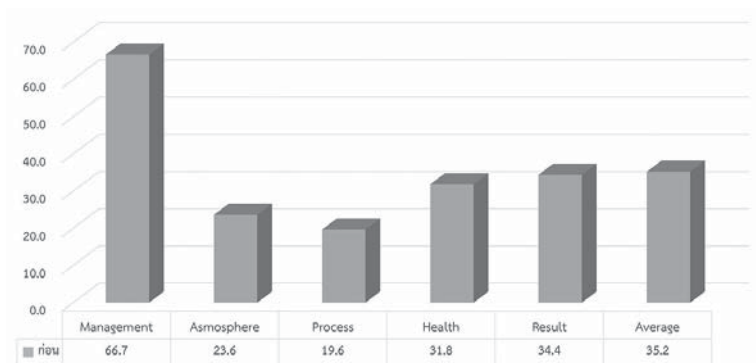
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีผลสำรวจภาพรวม 54.8 % และวัดความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีผลสำรวจภาพรวม 35.22 % ซึ่งได้ผลตามกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 54.8%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 35.22%

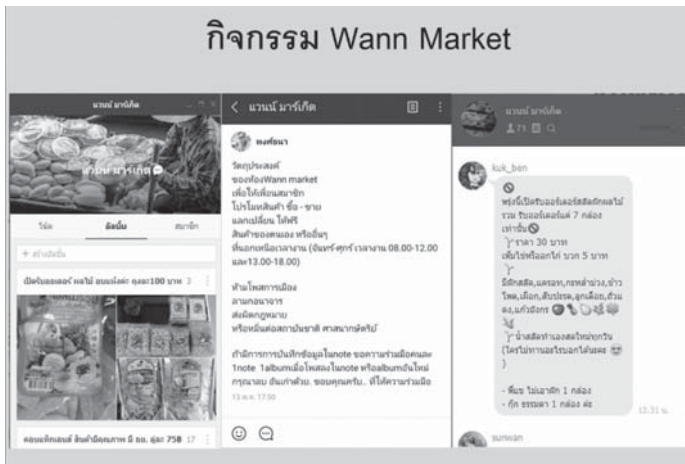


กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

จะสังเกตได้ว่าการภาพความสุขระดับบุคคลมี 3 ด้านที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำที่สุดคือ Happy Relax 48.4%, Happy Society 49.8% และ Happy Money 49.50% กราฟความสุขระดับองค์กรมี 4 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 23.61%, Process 19.64%, Health 31.82% และ Result 34.38% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ทีมสร้างสุขได้นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ มาประยุกต์ใช้และออกแบบกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเช่น Morning Talk Morning Time ทำให้พนักงานพูดคุย หรือแชร์ประสบการณ์ในช่วงเช้าของแต่ละวัน ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมพร้อมก่อนเริ่มทำงาน ทำให้พนักงานกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นและฝึกภาวะผู้นำ รวมทั้งเพิ่มการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจตรงกันตามที่องค์กรสื่อสาร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ให้เกิดซ้ำปัญหาเดิม และงานต้องบรรลุตาม

เป้าหมายร่วมกัน ยังมีกิจกรรม Health my Self “สุขภาพดีด้วยตนเอง” เป็นกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ เนื่องจากมีพนักงานตรวจสุขภาพ ทั้งหมด 118 คน พบว่า ผลการตรวจดัชนีมวลกาย (BMI) ผิดปกติ 60 คน คิดเป็น 50.84% โดยส่งเสริมและให้ความรู้แก่พนักงาน ออกกำลังกาย และควบคุมอาหาร ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมถึงลดเสี่ยงเป็นโรคอ้วนอีกด้วย



ภาพกิจกรรม Wann Market



ภาพกิจกรรม Morning Talk Morning Time

กิจกรรม “Wann Market” เป็นกิจกรรมการจัดตั้งกลุ่มไลน์ ให้กับพนักงานที่มีวัตถุประสงค์ใกล้เคียงกัน ที่สามารถนำสินค้ามาขายช่วงเวลา นอกเหนือจากเวลางานมา เพื่อเพิ่มโอกาสหารายได้เพิ่มเติม อย่างเช่น สินค้าพวกอาหารของควว ของหวานและขนมต่าง ๆ หรือจะเป็นร้านประจำที่เราไปบ่อยๆ สถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ที่มีอาหารต่างๆ ก็ฝากซื้อ ฝากหิ้วได้ หรือจะเป็นสินค้าเสื้อผ้า เครื่องสำอางค์ ต้นไม้ ฯลฯ อีกทั้งยังช่วยลดข้อจำกัดของระยะทาง เพิ่มความสะดวกสบาย ลดความความเครียดและลดเวลาได้ และสุดท้ายกิจกรรม Bye Bye Cigarette เพื่อให้พนักงานลด ละ เลิก บุหรี่ ซึ่งมีผู้บริหารและทีมงานสร้างสุขช่วยกันรณรงค์ ส่งเสริมให้ข้อมูลความรู้แก่พนักงาน จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ตารางสรุปผลผลิต (Output) มีดังนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 80%	เพิ่มขึ้น 5%	มากกว่า 80%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	54.8%	-	35.22%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	-	8 คน	0 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	ได้ตาม เป้าหมาย	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 ได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ และรณรงค์ลด ละ เลิกบุหรี่ รวมถึงการออกกำลังกาย ควบคุมอาหาร ทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ส่งผลต่อตัวพนักงานและครอบครัวซึ่งทำให้พนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 พนักงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากกิจกรรม Wann Market ที่ทีมงานสร้างสุขได้จัดขึ้น เพื่อสร้างสังคม และความสัมพันธ์ของพนักงานในบริษัท อีกทั้งสร้างสังคมกลุ่มเล็กๆ ที่อยากมีรายได้เสริม สามารถขายสินค้าได้ซึ่งจะใช้ช่วงเวลานอกเหนือจากเวลางาน

1.3 พนักงานกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็น มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พร้อมเสนอแนะแนวทางแก้ไข และนำไปต่อยอดในการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 ทีมงานที่ความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้นจากการที่ไปเข้าร่วมอบรมกับทาง SHARE เมื่อทำกิจกรรมในแต่ละครั้งทีมงานมีการวางแผนงานที่ชัดเจนขึ้น กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น มีความคิดเชิงจิตวิทยา สามารถเข้าใจ รับฟังและให้กำลังใจพนักงานมากขึ้น

2.2 ขยายทีมดำเนินงานต่อเนื่องจากการสร้าง DNA แต่ละอาชีพ Facilitator, Project Manager, Trainer, Coach

3. องค์กร

3.1 หลังจากองค์กรได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace และได้ให้พนักงานเข้าร่วมอบรม 30 ท่าน (ทีมสร้างสุข) มีพนักงานได้เข้ามาบอกกับผู้บริหารว่า “ดีใจที่บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงาน อยากมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมที่ทางบริษัทจัดขึ้น” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



WorldPaint

บริษัท เวิลด์เพ้นท์ จำกัด



“คนเป็นปัจจัยสำคัญในการ
ขับเคลื่อนธุรกิจไม่ว่าจะเป็น
ภาครัฐหรือเอกชน เพราะฉะนั้น
เราต้องทำสถานที่ที่เรียกว่า
บ้านหลังที่ 2 ให้มีความสุข
มากที่สุด”

คุณเกียรติยศ วงศ์กิตติชัยกุล

ผู้บริหาร

เมื่อปีที่ผ่านมาทางบริษัทมียอดขายที่ดีมาก แต่มีปัจจัยหลายอย่าง ทำให้ได้กำไรไม่เยอะ เลยทำให้พนักงานได้โบนัสน้อย จึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ จากเหตุการณ์นี้เลยคิดว่าการทำงานที่มีความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเพียงอย่างเดียว ควรจะมีปัจจัยอื่นหรือวิธีการอะไรที่ทำให้พนักงานมาทำงานอย่างมีความสุข บริษัท เวิลด์เฟ้นท์ จำกัด จึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) จากนั้นได้มีการจัดตั้งทีมสร้างสุขของ เวิลด์เฟ้นท์ พร้อมกำหนดบทบาท หน้าที่ของทีมสร้างสุข รวมถึงทีมสร้างสุขได้นิยามความสุขขององค์กรว่า “สุขภาพดี มีเงินใช้ P.A.I.N.T” หลังจากนั้นได้กำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ ดังตารางต่อไปนี้

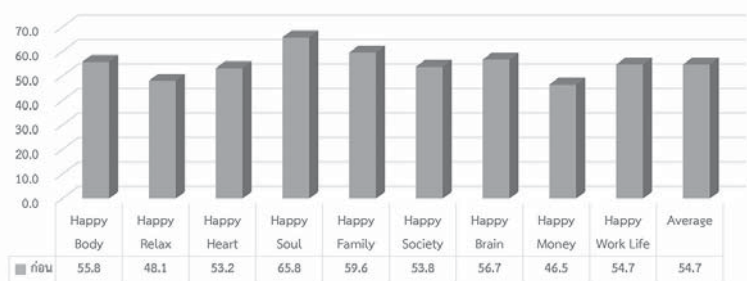
นิยามความสุข	สุขภาพดี มีเงินใช้ P.A.I.N.T			
ผลลัพธ์ (Outcome)	อยากให้องค์กรเติบโตไปได้ทุกแขนง และได้ภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้าในเรื่องของการเป็นองค์กรสร้างสุข			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 70%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 70%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen	SHARE Happiness Model	

พร้อมแต่งตั้งทีมงานสร้างเพื่อขับเคลื่อนโครงการ โดยทีม SHARE แนะนำว่าทุกคนสามารถเลือกที่จะอยู่ทีมไหนก็ได้ตามความถนัดและความชอบของตนเอง ซึ่งมีทั้งหมด 4 ทีมคือ ทีมสื่อสารประชาสัมพันธ์ ทีมปฏิบัติการและติดตามผล ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมประเมินผล ซึ่งทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเลือกและเต็มใจช่วยตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีม



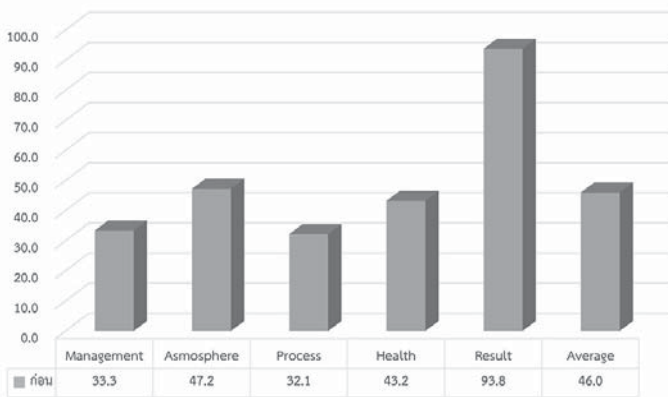
บริษัทได้สำรวจความสุขระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 54.7% และสำรวจความสุขระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 45.95% ซึ่งถือสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 54.7%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 45.95%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่พอสังเกตกราฟ Happinometer ปรากฏว่ามีทุก 2 ด้านที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax 48.1% และ Happy Money 46.5% แสดงว่าพนักงานมีความสุขใน 2 เรื่องนี้ ส่วนกราฟ Happy Workplace Index มีถึง 4 มิติ ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Management 33.33%, Atmosphere 47.22%, Process 32.14% และ Health 43.18% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ ต้องรีบแก้ไขและปรับปรุง

ดังนั้น เราจึงมาวิเคราะห์หาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางการแก้ไข ปัญหาตามที่ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทีม SHARE แนะนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัญหาและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมเลือกกิจกรรมมาแก้ไข เช่น พนักงานไม่มีความสุขด้านผ่อนคลายและด้านสุขภาพเงินดี รากปัญหาเกิดจากการทำงานที่เร่งรีบ เพราะต้องส่งงานให้ทัน ทำให้เกิดความเครียด พนักงานมีรายได้น้อยกว่ารายจ่ายและไม่รู้จักการบริหารเงิน แนวทางแก้ไขโดยใช้กิจกรรม ออมทรัพย์กับออมสิน ทำให้พนักงานมีเงินออมทุกเดือน ลดปัญหาการขาดแคลนเงินไว้ใช้ยาม

จำเป็น กิจกรรมไม่หมุนแล้วนะ ทำให้พนักงานมีความสุขกายใจที่ดีขึ้น ลดปัญหาการลาป่วย พนักงานหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น ปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิต การทานอาหารมากขึ้น ยังมีกิจกรรมเล็กดูทั้งอำเภอเพื่อเธอคนเดียว โดยประชาสัมพันธ์ อบรมให้คำแนะนำ และแจกหาญาดอกขาว ซึ่งตั้งเป้าหมายไว้ว่าให้พนักงานสามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ 3 คน อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาสภาพแวดล้อมและพื้นที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นดีขึ้น ส่งผลต่อ Productivity ที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยผ่านกิจกรรม 5ส



ดังนั้น จึงสรุปผลงานภาพรวมเชิงผลผลิตการเข้าร่วมโครงการดังตารางต่อไปนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรรค์ ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 70%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 70%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	54.7%	-	45.95%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	-	6 คน	0 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	ต่ำกว่า เป้าหมาย	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีความสนใจเรื่องสุขภาพมากขึ้น เรื่องสุขภาพที่ลดลงพฤติกรรมทานอาหารเปลี่ยนไป สนใจทานอาหารที่เป็นประโยชน์มากขึ้น มีหน้าตาที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 มีเงินออม รู้จักการบริหารการเงิน เลยทำให้พนักงานมีความมั่นคงที่ดีขึ้น

1.3 ได้ทำงานที่มีคุณค่า จากกิจกรรม 5ส. เห็นได้จากองค์กรมีความเป็นระเบียบมากขึ้น มีของเสียลดลง ได้ผลผลิตมากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 หลังจากได้รับการอบรมทีมงานมีความรู้มากขึ้น พร้อมทั้งนำมาเผยแพร่ให้แก่พนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร และสามารถนำวิธีการหรือกระบวนการต่างๆ มาปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดผลสำเร็จ

3. องค์กร

3.1 จากการสอบถามพนักงานส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า มีความรักองค์กรมากขึ้น เนื่องจากทุกคนเต็มใจ ตั้งใจกันทำงานมากขึ้น เกิดการทำงานเป็นทีมมากขึ้น มีการสื่อสารที่ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้ว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ Productivity เพิ่มขึ้น

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ
อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด

“ความยั่งยืนขององค์กร คือ
ความสุขของพนักงานทุกคน
ในองค์กร เปลี่ยนจากบริษัท เป็นบ้าน
เปลี่ยนจาก คนรู้จัก เป็นเพื่อน
เป็นพี่ เป็นน้อง”

คุณฐิฎพงษ์ อึ้งอัมพร
ผู้บริหาร



สาเหตุที่ บริษัท โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด ได้เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) คือ อยากให้บริษัทมีรากฐานความมั่นคงของบุคลากรที่จะสามารถต่อยอด พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ยั่งยืน เมื่อคนมีความสุข จึงจะมีแรงคิด สิ่งใหม่ๆ เกิดเป็นนวัตกรรมได้ โดย คุณณัฐพงษ์ อึ้งอัมพร ผู้บริหารระดับสูงได้ประกาศความมุ่งมั่นกับพนักงานว่า “โครงการนี้จะทำให้ทุกๆ คนมีความสุขทั้งภายในและภายนอก แต่ว่าโครงการนี้จะสำเร็จได้ ต้องได้ความร่วมมือจากทุกคน ขอให้เปิดใจ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ แล้วให้ความร่วมมือ ลงมือทำไปด้วยกัน และผมเชื่อว่า โครงการนี้จะเปลี่ยนพวกเราทุกคนให้มีความสุข ให้ทุกคนยิ้มและหัวเราะไปด้วยกัน ให้ทุกคนรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ” และได้จัดตั้งทีมงานสร้างสุขของ โฟร์ เอ็น พลาสติก ตามรูปแบบที่ SHARE แนะนำ โดยผ่านการระดมสมองจากทีมงานสร้างสุข



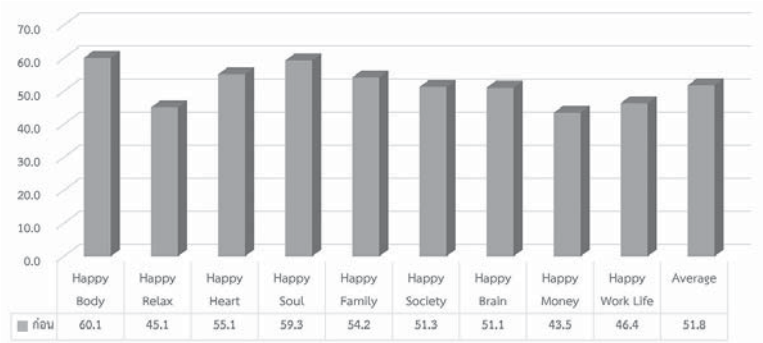
ภาพทีมสร้างสุขของบริษัท โฟร์ เอ็น พลาสติก จำกัด

เริ่มต้นจากการสร้างภาพฝันและนิยามความสุข คือ “พัฒนาคน พัฒนางาน สร้างสรรค์ Four N” พร้อมทั้งกำหนดกฎกติการายาท อยู่ร่วมกันของ Four N แล้วจึงช่วยกันคิด “เส้นทางสู่ความสำเร็จของการ สร้างองค์กรสุขภาวะ” ดังต่อไปนี้

นิยามความสุข	พัฒนาคน พัฒนางาน สร้างสรรค์ Four N			
ผลลัพธ์ (Outcome)	อยากให้ทุกคนในองค์กรทำงานกันเป็นทีม มีน้ำใจต่อกัน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 80%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 80%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส.	SHARE Happiness Model	

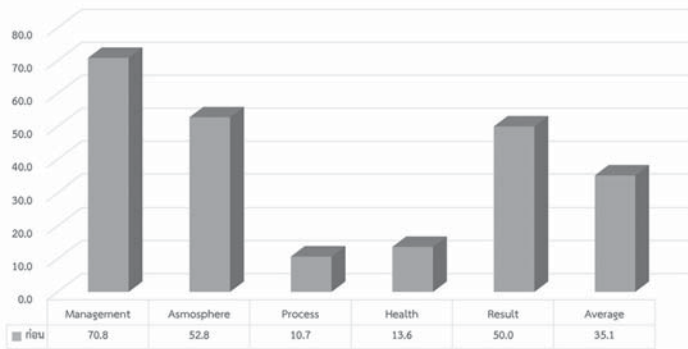
บริษัทได้สำรวจความสุหระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีภาพรวม 51.8% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และมีสำรวจความสุหระดับ องค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีภาพรวม 35.13% ซึ่งถือว่า อยู่ในระดับที่องค์กรไม่มีความสุขต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 51.8%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) (ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 35.13%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

ผลจากการสำรวจ พบว่า ความสุขระดับบุคคล Happinometer มี 3 ด้านที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax 45.1%, Happy Money 43.5% และ Happy Work life 46.4% แสดงว่าพนักงานไม่มีความสุขในเรื่องนี้ เราควรปรับปรุงและแก้ไข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กร มี 2 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Process 10.71% และ Health 13.64% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานยังไม่มีความสุขในเรื่องนั้นๆ

ดังนั้น ทางทีม SHARE ได้กระตุ้นให้พวกเราคิด วิเคราะห์ เปลี่ยนทัศนคติต่างๆ เพื่อให้เห็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมให้ตัวอย่างจากสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่เรามีประสบการณ์ และมีปัญหาล้ายกับเรา ทำให้เรามีการวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดมากที่สุด เช่น ปัญหาพนักงานไม่มีการผ่อนคลาย พนักงานไม่มีความสุขด้านการเงิน รากปัญหาคือ พนักงานงานเร่งรีบกับการทำงาน จึงมีความเครียด ไม่มีเวลาผ่อนคลาย ต่างคนต่างทำงาน รวมถึงพนักงานไม่มีเงินเหลือเก็บออม ในแต่ละเดือนมีค่าใช้จ่ายที่สูง แนวทางแก้ไขปัญหาคือ การออกแบบ

กิจกรรม **สดได้ กินได้ ขายได้** ซึ่งทำให้พนักงานมีกิจกรรมทำนอกเวลางาน ได้พูดคุยกับเพื่อนนอกแผนก แบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการปลูกผักซึ่งกันและกัน อีกทั้งผักที่ปลูกเป็นผักสวนครัวไว้สำหรับปรุงอาหารกินเอง เพื่อลดค่าใช้จ่าย และยังสามารถนำไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน อีกกิจกรรม คือ **ซังเถอะคนงาม** เพื่อให้พนักงานคัดแยกขยะแล้วนำไปซังขาย เพิ่มมูลค่าขยะ ทำให้พนักงานมีรายได้เสริม รู้จักแยกขยะทั้งในโรงงานและที่บ้าน รวมถึงชุมชน อีกทั้งให้พนักงานเข้าใจหลักการ 4 รู้เรื่องการออมเงิน คือ รู้จักหา รู้จักเก็บออม รู้จักใช้เงินอย่างถูกวิธี และรู้จักขยายดอกผลให้เงินนั้นเพิ่มพูนขึ้น



ภาพกิจกรรมซังเถอะคนงาม

ปัญหาด้านกระบวนการสร้างสุข รากปัญหา คือ ไม่มีช่องทางการสื่อสาร เรื่องการสร้างสุขในองค์กร ไม่มีแนวทางการเรียนรู้เรื่องการสร้างสุข แนวทางการแก้ไขปัญหาได้แก่การออกแบบกิจกรรม แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างสุข ทีมงานสร้างสุข อบรม 4 อาชีพ Project Manager, Facilitator, Trainer และ Coach ปัญหาด้านสุขภาพกายใจ รากปัญหา คือ พนักงานไม่มีการทำ กิจกรรมการออกกำลังกายในบริเวณองค์กร ไม่มีการคำนวณ BMI พนักงาน หรือไม่มีการบันทึกภาวะอ้วนลงพุง พฤติกรรมการกินของพนักงานเอง จึงออกแบบกิจกรรม สุขภาพดี เราสร้างได้ และกิจกรรมที่ทำเกี่ยวกับความสุข

ในงาน คือ กิจกรรม “Ease of use and Safety” ความสะดวกและลดอุบัติเหตุในการทำงาน (ไคเซ็น) และกิจกรรม 5ส. เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ลดเวลาและเพิ่มความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงานในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น



ภาพกิจกรรม “Ease of use and Safety” ความสะดวกและลดอุบัติเหตุในการทำงาน (ไคเซ็น)

ตารางสรุปผลผลิต (Output) มีดังนี้

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 80%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 80%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	51.8%	76.60%	35.13%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	-	5 คน	0 ศูนย์
สรุปเปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	ต่ำกว่า เป้าหมาย	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 พนักงานมีความสุขจากการทำโครงการ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน กล้าแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีการนำกิจกรรมที่เข้าร่วมไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีรายได้เพิ่มจากกิจกรรม ชั่งเออะคนงาม ที่นำขยะมาเปลี่ยนเป็นเงิน อีกทั้งพนักงานมีความสุขจากการทำงาน เนื่องจากมีระบบ มีการปรับปรุงและพัฒนา แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 พนักงานเห็นคุณค่าในงาน เห็นความสำคัญของงานที่ทำและรับผิดชอบ โดยพนักงานไม่ทิ้งหน้าที่ของตนเอง ใส่ใจในงานที่ทำมากขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ขอบเสียลดลง Productivity เพิ่มขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 ทีมงานมีความสามัคคีมากขึ้น มีความเป็นผู้นำ สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และกระบวนการที่ได้เรียนรู้มาให้แก่พนักงานหรือ ตัวแทนพนักงานที่จะเป็นทีมสร้างสุขในรุ่นต่อไปให้สามารถขับเคลื่อนโครงการต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. องค์กร

3.1 พนักงานมีความรักองค์กรมากขึ้น ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้เกิดจากพนักงานเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน ใส่ใจเรื่องความสุขของพนักงาน จึงทำให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง อีกทั้งองค์กรมี Productivity เพิ่มขึ้นด้วย

ผลการดำเนินงาน

ของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างบูรณาการต่อเนื่องและยั่งยืน



บริษัท วิศวรรพลาสติก จำกัด

“อยากให้บริษัทมีรากฐานความมั่นคงของบุคลากรที่จะสามารถ
ต่อยอด พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ยั่งยืน เมื่อคนมีความสุข จึงจะมี
แรงคิด สิ่งใหม่ๆ เกิดเป็น นวัตกรรมได้”

เพราะด้วยสาเหตุนี้ บริษัท วิศวรรพลาสติก จำกัด จึงได้ตัดสินใจ
เข้าร่วมโครงการผลสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ
ต่อเนื่องและยั่งยืน กับทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
(SHARE) โดย คุณณัฐพงษ์ อึ้งอัมพร ผู้บริหาร ได้ประกาศนโยบายความสุข
ว่า ความยั่งยืนขององค์กร คือ ความสุขของพนักงานทุกคนในองค์กร เปลี่ยน
จากบริษัท เป็นบ้าน เปลี่ยนจากคนรู้จัก เป็นเพื่อน เป็นพี่เป็นน้อง โครงการนี้
จะทำให้ทุกคนมีความสุขทั้งภายในและภายนอก แต่ว่าโครงการนี้สำเร็จได้
ต้องได้ความร่วมมือจากทุกคน ขอให้เปิดใจเปิดรับสิ่งใหม่ๆ แล้วให้ความ
ร่วมมือลงมือทำไปด้วยกัน และผมเชื่อว่าโครงการนี้จะเปลี่ยนพวกเราทุกคน

ให้มีความสุขให้ทุกคนยิ้มและหัวเราะไปด้วยกัน พร้อมแต่งตั้งทีมสร้างสุขเพื่อขับเคลื่อนโครงการ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ตามทีมี SHARE แนะนำแนวทางให้มีทั้งหมด 4 ทีม และกำหนดกฎกติกา มารยาทในการอยู่ร่วมกันของทีม พร้อมร่วมกันสร้างภาพฝันขององค์กรกับนิยามความสุขว่า “สร้างบรรยากาศดี อยู่อย่างพี่น้อง สู้ความมั่นคงขององค์กร สานฝันเพื่ออนาคต” โดยมีเส้นทางสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ ดังต่อไปนี้



ภาพนิยามความสุขของ วิศวกรรมพลาสติก

นิยามความสุข	สร้างบรรยากาศดี อยู่อย่างพี่น้อง สู้ความมั่นคงขององค์กร สานฝันเพื่ออนาคต			
ผลลัพธ์ (Outcome)	อยากมีความสุขให้ทุกคนยิ้มและหัวเราะไปด้วยกัน			
ผลผลิตที่ได้ (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable สร้างคน 4 อาชีพ
	Happinometer มากกว่า 70%	Productivity เพิ่มขึ้น 10%	Happy Workplace Index (MapHR) มากกว่า 70%	Facilitator Trainer, Project Manager, Coach)
เครื่องมือที่ใช้	Happy 8 Menu	Kaizen, 5ส.	SHARE Happiness Model	

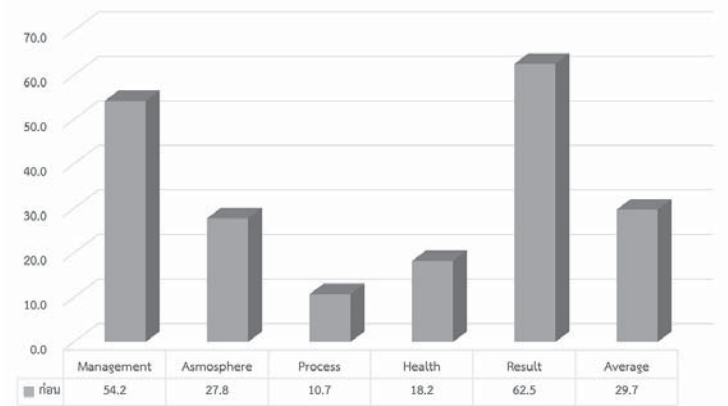
บริษัทได้สำรวจความสุทธระดับบุคคล (Happinometer) โดยมีผลการสำรวจภาพรวม 52.9% ซึ่งถือว่ามีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และสำรวจความสุทธระดับองค์กร (Happy Workplace Index) โดยมีผลสำรวจภาพรวม 29.73% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่มีความสุข ดังกราฟต่อไปนี้

ผลการสำรวจ % Happinometer
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 52.9%



กราฟผลการสำรวจ Happinometer ครั้งที่ 1

ผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR)
(ก่อนเข้าร่วมโครงการ) เฉลี่ย 29.73%



กราฟผลการสำรวจ Happy Workplace Index (MapHR) ครั้งที่ 1

แต่จะสังเกตได้ว่ากราฟความสุขระดับบุคคล Happinometer มี 3 ด้าน ที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Happy Relax 47.0%, Happy Money 45.2% และ Happy Work life 47.9% แสดงว่าพนักงานไม่มีความสุขในเรื่องนี้ เราควรปรับปรุงและแก้ไข ส่วนกราฟความสุขระดับองค์กรมี 3 มิติที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่า 50% คือ Atmosphere 27.77%, Process 10.71% และ Health 18.18% ซึ่งหมายความว่าองค์กรยังไม่มีความสุขอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขและปรับปรุง

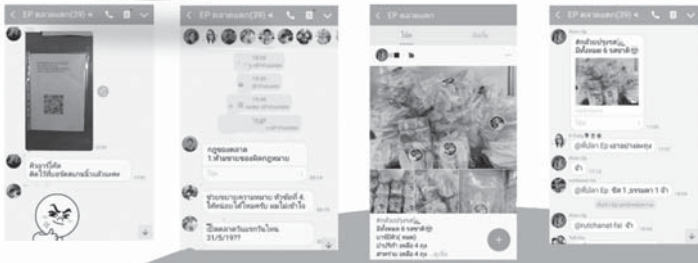
เราได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากทีม SHARE เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคโดยผ่านกระบวนการที่ SHARE แนะนำว่าเมื่อรู้ปัญหาต้องหารากปัญหาให้เห็นข้อเท็จจริงเสมอ จะได้แก้ไขอย่างถูกต้อง อย่างมองเห็นข้ออ้างต่างๆ ที่เราสร้างขึ้นเพื่อป้องกันตนเอง ถ้าได้ข้อเท็จจริงแล้วจะทำให้เราแก้ไขปัญหาได้จริงๆ เช่นกัน และก่อนที่เราจะดำเนินการอะไรทาง SHARE ให้สังเกตตนเอง เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน ไม่ว่าจะเป็นทีมในโครงการนี้ หรือทีมงานในการทำงานว่ามีนิสัยอย่างไร เพื่อให้รู้เขา รู้เรา และทำงานร่วมกันเป็นทีมเวิร์ค พร้อมกับเล่นเกมต่างๆ เพื่อสะท้อนถึงชีวิตการทำงานจริงเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ Teamwork ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ แล้วจึงช่วยกันระดมสมองโดยเน้นความสำคัญของพนักงานทุกระดับให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อสร้างกิจกรรมทั้งในงาน และนอกงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข และองค์กรไม่มีความสุข จึงได้กิจกรรมมาทั้งหมด 5 กิจกรรม คือ **“ตลาดเพิ่มสุข”** เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้เพิ่ม ลดรายจ่ายที่จะต้องไปซื้อของที่แพงกว่า รวมถึงเพื่อเปิดพื้นที่ให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนสินค้า กิจกรรม **“ลดน้ำหนักสัปดาห์ พิชิตโรค”** เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารับประทานอาหาร ออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น ยังมีกิจกรรม **“EP GREEN DAY”** ซึ่งกิจกรรมนี้ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

ตลอดจนทำให้พนักงานลดรายจ่ายได้เนื่องจากสามารถนำผักกลับไปทานที่บ้านได้ และที่เหลือบางส่วนนำไปปรุงเป็นอาหารกลางวัน อีกทั้งพนักงานยังได้ทานผักที่ปลอดสารพิษอีกด้วย

กิจกรรม “ขวดสุขใจ” เพื่อต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการแยกขยะแก่พนักงาน และสุดท้ายกิจกรรม **ไคเซน** เพื่อปรับปรุงสถานที่ วิธีการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่า ทั้งหมดนี้คือกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ตลอดระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการ จึงทำให้ความสุขระดับบุคคล และความสุขระดับองค์กรเพิ่มขึ้น



กิจกรรม ตลาดเพิ่มสุข



ภาพกิจกรรมตลาดเพิ่มสุข



กิจกรรม EP GREEN DAY



ภาพกิจกรรม EP GREEN DAY

ผลผลิต (Output)	Life Skill	Work Skill	Work-Life Balance	Sustainable	
ตัวชี้วัด	Happinometer	Productivity	Happy Workplace Index (MapHR)	สร้างคน 4 อาชีพ	ศูนย์สร้างสรร ปันสุข
เป้าหมาย	มากกว่า 55%	เพิ่มขึ้น 10%	มากกว่า 50%	8 คน	1 ศูนย์
ผล (ก่อน)	52.9%	56.5%	29.73%	0 คน	0 ศูนย์
ผล (หลัง)	-	-	40.73%	8 คน	0 ศูนย์
สรุป เปรียบเทียบ	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน	ต่ำกว่า เป้าหมาย	ได้ตาม เป้าหมาย	อยู่ระหว่าง ดำเนินงาน

สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. พนักงาน

1.1 มีสุขภาพจิตที่ดี มีเสียงหัวเราะ มีรอยยิ้ม และพูดคุยกันมากขึ้น รวมถึงมีสุขภาพที่แข็งแรงจากการออกกำลังกาย ลดการกินแป้ง น้ำอัดลม และทานผักปลอดสารพิษที่ปลูกกันเองจากกิจกรรม EP GREEN DAY

1.2 เกิดความมั่นคง เพราะบางคนมีรายได้เพิ่มจากกิจกรรมตลาดเพิ่มสุข

1.3 ได้พัฒนาตนเอง จากที่ได้เข้าร่วมอบรม 4 หลักสูตรและนำกลับมาใช้ต่อยอดกับการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้ทำงานที่มีคุณค่ามากขึ้น

2. ทีมงาน

2.1 นำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากทีม SHARE มาใช้งานจริงหรือปรับใช้ให้เหมาะสม และแก้ปัญหาให้ตรงจุด เพื่อคิกกิจกรรมให้พนักงานเข้าร่วม

2.2 ทำงานเป็นทีมมากขึ้น ไม่เกี่ยงงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น

3. องค์กร

3.1 หลังจากที่ได้เข้าร่วมโครงการ ทำให้องค์กรมีกระบวนการสร้างสุขที่เป็นมาตรฐานและชัดเจนขึ้น มีกระบวนการ PDCA ที่สามารถนำไปปรับใช้กับงานทุกแผนก และทุกกิจกรรม จึงทำให้ Productivity เพิ่มขึ้น

The Happy Workplace Upshot

พิมพ์ครั้งที่ 1

สิงหาคม 2562 จำนวน 1,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

ISBN

978-616-393-240-2

บรรณาธิการ : อังคณา ภิญโญกุล

รูปเล่ม เรียบเรียง : สุรเชษฐ พิมพ์วาส

ภาพประกอบ : นิรัญ บินซอและย์ สุรเชษฐ พิมพ์วาส

ออกแบบโดย บริษัท อัลติเมท พรินต์ติ้ง จำกัด

พิมพ์ที่ บริษัท แอพไพร์พรินท์ จำกัด

2/97 ซอยพระรามที่ 2 ซอย 60/1 แขวงสามตำ
เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ: 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE)

127/36 อาคารปณิธานีทาวเวอร์ ชั้น 31 ถนนนนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

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

ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้าน...องค์การสุขภาวะ...ให้กับทุกอุตสาหกรรมและทุกหน่วยงาน

- ▶ สร้างต้นแบบองค์การสุขภาวะ
- ▶ ยกระดับต้นแบบองค์การสุขภาวะ
- ▶ สร้างคนปั้นสุข
- ▶ สร้างศูนย์เรียนรู้

Consult & Coach : Apparel Industry Development

