

Happy Variety Expro

"Happy Workplace"



จัดประชุมวิชาการ
และนำเสนอผลงาน

Balancing Life
Skill Work Skill

&

สุขภาวะ
ผู้หญิงวัยทำงาน

สารบัญ

จัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน Balancing Life Skill Work Skill & สุขภาวะผู้หญิงวัยทำงาน

บทที่ 1	มหกรรม Happy Variety Expo 2015 “SHARE ชิม SHOP Happiness Model”	หน้า 5
บทที่ 2	มหกรรม Happy Variety Expo 2016 “SHARE SHOW CHOOSE”	หน้า 34
บทที่ 3	มหกรรม Happy Variety Expo 2017 SHARE HAPPINESS “EASY” We to be	หน้า 81

คำนำ

ตามที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มอบหมายให้มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ดำเนินโครงการ ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมแฟชั่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในอุตสาหกรรมแฟชั่นเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสตรีวัยทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นให้มีคุณภาพชีวิตจากการปฏิบัติงานที่ดีโดยมีกลยุทธ์หลักในการดำเนินงาน 3 ภารกิจ คือ ภารกิจที่ 1 ขับเคลื่อนด้านนโยบาย ด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “จัดเต็มเห็นคุณค่า Happy Workplace” และ “เปิดตา เปิดใจ ไขปัญหาองค์กรสุขภาวะ” ภารกิจที่ 2 พัฒน่องค์ความรู้ / สร้างนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงานด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “สร้างองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น” และ “สร้างงานวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตแรงงาน” ภารกิจที่ 3 พัฒนาและสร้างเครือข่ายองค์กรสุขภาวะด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน” “ กระจายความสุขสู่สังคมด้วย Life Skill Work Skill & สุขภาวะผู้หญิงวัยทำงาน” และ เครือข่ายสร้างสรรค์ปันสุข นำพาองค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้รูปแบบกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดต่างๆทั้งในและนอกองค์กรพร้อมกับถอดองค์ความรู้แต่ละภารกิจ

บัดนี้ ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ได้ขับเคลื่อนตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้วด้วยกระบวนการที่เรียกว่า “การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงาน” โดยใช้รูปแบบการออกบูธแบ่งปัน

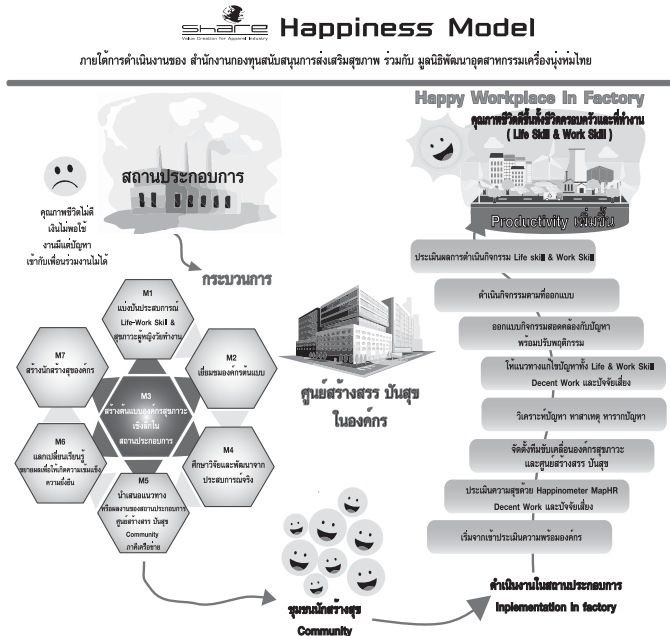
ความสุข ประสบการณ์ของทุกบริษัทต้นแบบองค์กรสุขภาวะ และภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ (สสส.) ให้เห็นความหลากหลายของการเป็นองค์กรสุขภาวะ ทั้งองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และถอดองค์ความรู้จากกิจกรรมนั้นๆ มาไว้ในหนังสือเล่มนี้ซึ่งท่านผู้อ่านสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะมืองค์กรเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมใดๆ ก็สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

คณะทำงานโครงการฯ
มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย
มิถุนายน 2560

มหกรรม
Happy Variety Expo 2015
Share ชิม Shop
Happiness Madel

21 – 22 พฤษภาคม 2558
ห้อง 201 อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ
99/8 ซอยงามดูพลี ถนนพระรามที่ ๕ แขวง
ทุ่งมหาเมฆ สาทรร กทม. 10120

หลังจากสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สนับสนุนงบประมาณให้กับมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) เพื่อสร้างและส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะในสถานประกอบการ โดยผ่านกระบวนการต่างๆ ที่ SHARE กำหนดไว้ ที่เรียกว่า SHARE Happiness Model อาทิเช่น สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และประสบการณ์กับองค์กรหลายๆ องค์กรในประเทศไทย และหลังจากดำเนินงานได้ระยะเวลาหนึ่งก็ประสบความสำเร็จจนได้องค์กรต้นแบบที่นำแนวคิด Happy Workplace ไปปรับและประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กรของตนเอง จนกลายเป็น องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ‘เป็นเลิศทั้งคน และงาน’



ดังนั้นเพื่อเป็นการขยายฐานแห่งการทำงานอย่างมีความสุขให้กว้างขึ้น และเพื่อเป็นโอเดียให้กับอีกหลายๆ องค์กรในประเทศไทยจึงได้จัดงาน

‘มหกรรม Happy Variety Expo 2015’ ภายใต้หัวข้อ Share ชิม Shop Happiness Model การสร้างสุขหลากหลายสไตล์จากองค์กรต้นแบบและภาคีเครือข่าย ซึ่งได้รวบรวมเอา 17 องค์กรต้นแบบมาออกบูธกิจกรรมสร้างสุขในแบบของตนเอง ซึ่งในงานนอกจากจะมีตัวแทนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้าร่วมแล้ว ยังเปิดกว้างให้นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปได้เข้ามาเรียนรู้อีกด้วย



ดังนั้นเราจึงได้รวบรวมเอาความรู้และประสบการณ์ขององค์กรต้นแบบที่ได้เข้าร่วมแชร์ประสบการณ์ในครั้งนี้ อีกทั้งความคิดความรู้สึกละเอียดต่างๆ ของผู้ที่เข้าร่วมงานที่ได้สัมผัสและเรียนรู้กับมหกรรม Happy Variety Expo 2015 ในครั้งนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

นายสุจิตต์ ไตรพิทักษ์

คณะกรรมการบริหารแผนคณะที่ 4

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



“ประทับใจตรงที่ว่าทุกคนมีความสุข เข้ามาทุกคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใส ซึ่งแสดงว่าขณะนี้ คนทำงานมีความสุข อยู่ในองค์กรไหนก็มีความสุข เพราะฉะนั้นผมถือว่าตรงนี้ก็มีความสำเร็จแล้วระดับหนึ่ง

“เสียดยที่ว่าอยากจะให้คนภายนอกที่ไม่ค่อยจะมีความสุข มาเรียนรู้เพื่อสร้างความสุข นิทรรศการที่น่าเสนอเป็นการเอาของจริงมาพูดประสบการณ์จริงที่เขาทำมาซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ดี การเรียนรู้ที่เราเรียนจากหนังสือ เรียนรู้จากสื่อต่างๆ มันไม่เท่ากับการที่ได้มีโอกาสมาดูของจริง แล้วก็ได้มาซักถามจากคนทำงาน ในขณะเดียวกันคนทำงานก็รู้สึกมีความสุขนะ เพราะตัวเองได้บอกในสิ่งที่ตัวเองทำ ภาคภูมิใจว่าตัวเองสามารถเข้าถึงความสุขเหล่านั้นได้ เพราะฉะนั้นการจัดนิทรรศการครั้งนี้ผมว่าเป็นสิ่งที่ดี ใน

ขณะเดียวกันผมก็อยากจะเห็นว่า วันนี้คนข้างนอกยังไม่มากเท่าไร แต่คนที่ทำองค์กรสร้างสุขด้วยกัน แต่ละคนเขามีประเด็น ก็ถือโอกาสนี้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อย่าอยู่กับซุ้มตัวเองเฉยๆ ไป Shop กับซุ้มคนอื่นด้วย

“บทบาทของ สสส. ในการดำเนินงานครั้งนี้ก็เป็นองค์กรที่จะสนับสนุนให้คนทุกคนในองค์กรในประเทศไทย มีสุขภาวะที่ดี เพราะฉะนั้นวันนี้ คำว่าองค์กรสุขภาวะที่เราเน้นอันดับแรกๆ ก็คือ 1.องค์กรภาคธุรกิจ ความจริงเจ้าของบริษัทหรือผู้ประกอบการเอง ก็อยากจะให้พนักงานมีความสุขเหมือนกัน ทุกคนก็อยากให้สิ่งนี้เกิดขึ้น แต่บางครั้งก็ทำไม่ถูก เพราะไม่รู้จะทำยังไง ไม่รู้วิธี เราเลยจะสนับสนุน มีทีม มีผู้รู้ มีเครื่องมือ ไปจัดการให้กับบริษัทต่างๆ แต่ต้องเป็นความสมัครใจของเขา ในที่สุดแล้วก็จะมีความสุขยั่งยืน เพราะคำตอบสุดท้ายอยู่ที่ว่า คนในองค์กรของเขามีความสุข ผลผลิตก็จะสูงขึ้น 2. องค์กรภาครัฐ มีการอยู่ร่วมกันทั้งทหารและตำรวจประมาณ 3 ล้านคน บุคลากรเหล่านี้ ก็เหมือนกับพวกเรานั่นแหละ เขาก็อยากมีความสุข เพราะฉะนั้นเราก็ไปส่งเสริมการทำองค์กรสุขภาวะในภาครัฐ ซึ่งแน่นอน บริบทอาจจะต่างกัน แต่ว่าเป้าหมายสุดท้ายเหมือนกันก็คือมีความสุขอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำว่า สุขภาวะ คือ สุขกาย สุขใจ ปัญญาและสังคม การมีจิตอาสา การที่จะรู้ทันกับสถานการณ์ ก็ต้องฝึกในโครงการ

“ขอฝากผู้ชมทุกท่าน และผู้ร่วมงานทุกคน แนะนำว่างานวันนี้ของเรา เน้น ความรู้แน่น ให้ Shop เพียบ สุขสันต์ด้วยไม่ใช่แค่ความรู้”

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



“ตื่นเต้นมากเลยครับที่ได้เห็นอะไรหลายๆ อย่างน่าจะจัดแบบนี้อีกหลายๆ ครั้งจะได้เห็นว่าใครมีอะไรดีได้อะมาโชว์กันจริงๆ ต้องพัฒนา 2 อย่างคืองานดีขึ้นชีวิตดีขึ้น เห็นว่าหลายๆ บุธ ทำเรื่องงานด้วย เรื่องชีวิตด้วย ถ้าใครทำ 2 อย่างนี้ได้ จะเป็นองค์กรที่มีความสุข สมัยนี้ใครเดินชาก็ตกขบวน ก็ต้องรีบขึ้นขบวนกันให้เร็วๆ ความเชื่อเดิมๆ อาจจะใช้ไม่ได้แล้ว หลายๆ เรื่องที่เรามาดู ยังรู้สึกตกใจว่ามาไกลกว่าที่เราคิดอีก แสดงว่าจริงๆ แล้วพวกเราเนี่ยมีคนทำมาเยอะแยะหมดเลย แต่เราก็มีคนรวบรวม ได้แสดงความเห็นและได้แสดงผลงานด้วย อันนี้คือสิ่งสำคัญ หลายๆ ที่พนักงานเป็นคนทำนะ ไม่ใช่เจ้าของ บางทีเจ้าของยังไม่รู้เรื่องเลย อย่างวาง ปล่อยให้พนักงานทำแล้วเดี๋ยวจะได้ดีเอง”

นายวัลลภ วิตนากร

รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ประธานกรรมการบริหาร บริษัท ไฮ-เทค แอปพาเรล จำกัด



“ประทับใจมาก จริงๆแล้วโครงการนี้เราร่วมกับทาง สสส. ภาคเอกชน ต้องการมาทำงาน Happy Workplace กับเรื่องของ Life Skill ด้วย ซึ่งในส่วนนี้เราก็ได้ร่วมจัดกับทาง สสส. เราให้ผู้สนใจได้เข้าร่วมโครงการนี้ทำกันอย่างต่อเนื่องและจะทำต่อไปอีก 2 ปีข้างหน้า และทำต่อไปเรื่อยๆ เพราะเราประมวลผลแล้วมันได้ผลกับทุกคน มันสะท้อนให้เห็นว่าในการทำงาน อุตสาหกรรมมันมีปัญหาในชีวิตประจำวัน แม้กระทั่งผู้บริหารก็มีปัญหา พนักงานก็มีปัญหา แรงงานชั้นพื้นฐานก็มีปัญหา รวมทั้งพนักงานรักษาความปลอดภัยก็มีปัญหา ปัญหาต่างๆ ก็แก้ไขไปเฉพาะจุด แก้ไขไปเฉพาะหน้า ไม่มีการรวบรวม ดังนั้นเรารวบรวมแล้วก็มาสร้างรูปแบบของตัวปัญหาเหล่านี้ แล้วก็พยายามนำไปสู่การแก้ไขในทางปฏิบัติ ซึ่งทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มไทยก็จะอำนวยความสะดวกให้มาช่วยกันพัฒนาทำให้สถานประกอบการเดินทางอย่างมีความสุข สำคัญที่สุดก็คือรายได้ของพนักงานต้องมีความเป็นธรรมด้วย ซึ่งในส่วนนี้เป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต เพราะฉะนั้น ผลผลิตหรือผลผลิตภาพมันเกิดขึ้นมาได้เองถ้าคนทำงานไม่ต้องคิดอะไรมาก ไม่มีเรื่องทุกข์ มีการขจัดทุกข์ออกไป มีการทำงานโดยใช้จิตวิญญาณและความสามารถเต็มที่ ผลผลิตภาพจะออกมาดีและมากขึ้น พนักงานจะเกิดรายได้มากขึ้นอีกด้วยจริงๆ

แล้วโครงการนี้สำหรับบริษัทผมเองก็ทำอยู่แล้ว แต่เพียงแค่ว่ายังไม่มีรูปแบบที่มันชัดเจน งานนี้จะเป็นผู้รวบรวมรูปแบบที่ชัดเจน และเราก็สามารถที่จะให้องค์ความรู้กับพนักงานเราไปสู่ต้นแบบที่เราวางไว้ทั้งหมด ทำให้วัตถุประสงค์ที่เราต้องการมันสัมฤทธิ์ผลซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสนใจในเรื่องนี้ เข้ามาเถอะครับ เพราะโครงการนี้เป็นโครงการที่สามารถเพิ่มศักยภาพของการบริหารจัดการด้วย ทำให้สังคม ชีวิต ของคนทำงานมีความสุข เมื่อมีความสุข พนักงานหรือแรงงานที่มีในสถานประกอบการก็จะทำให้ผลิตภาพดีขึ้น ทุกคนมีรายได้มากขึ้น ในฐานะผู้ประกอบการเองก็สามารถสร้างรายได้ให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เป็นการช่วยทั้งสังคม ทั้งชีวิตครอบครัวและรายได้ทางเศรษฐกิจ”

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมงาน

ตัวแทนจากบริษัทสามมิตรมอเตอร์



“มาร่วมงานในวันนี้ก็ได้ความรู้หลายๆ อย่างที่ไม่เคยเจอ ดีใจที่ทุกคนมองเห็นความสำคัญของพนักงานแต่ละองค์กร ประทับใจในเรื่องของกิจกรรมทุกบูทที่มาก็เต็มใจ ทุกคนมีความสุข จะนำความรู้ทุกตัวไปใช้ในองค์กรโดยเฉพาะเรื่องขององค์กร”

ตัวแทนจากบริษัท ซีพีเอฟประเทศไทย



“วันนี้ตั้งใจจะนำความรู้ในเรื่องของ Happy Workplace ไปปรับปรุงใช้ในโรงงาน ได้เรื่องของ Happy Money , Happy Relax ที่จะให้พนักงานได้รู้จักนำรายได้เข้าสู่ครอบครัว เป็นงานที่ดี อยากให้ไปจัดภายนอกด้วย จะได้เดินทางสะดวก”

คุณวิภาพร สัตยาภิธาน ผู้จัดการฝ่ายการตลาด

บริษัท พี.เจ.การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด



“ช่วงเช้าเดินไปประมาณสิบกว่าบูทได้แล้ว แต่ละบูทก็จะแสดงกิจกรรมของตัวเองว่าทำกิจกรรม Happy Workplace เป็นอย่างไรบ้าง ทางบริษัทเรา

ก็ได้เข้าร่วมกิจกรรม Happy Workplace กับทาง สสส. อยู่แล้วก็มีบางกิจกรรมที่เหมือนกัน มีบางกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมใหม่ ที่เสริมสร้างรายได้ เช่น ทำน้ายาล้างจาน น้ายาถูพื้น ให้พนักงานมี Happy Money มากขึ้น ให้บริษัทมีรายได้มากขึ้น”

พนักงานของ สสส.



“มันน่าสนใจตรงที่ว่า เราได้เห็นว่าโรงงานแต่ละโรงงานเขามองเรื่องความสุขของพนักงาน และอยากจะแก้ไขรวมทั้งช่วยเหลือซึ่งปัญหาของพนักงานไม่ได้ต่างกันเลยในแต่ละโรงงาน และน่าดีใจที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้างาน ฝ่าย Safety ให้ความสำคัญกับคำว่า Happy Workplace ประทับใจบูทไร่ก้านจุล เพราะได้เห็นว่ามีส่วนตั้งแต่ความตั้งใจ ความวิริยะอุตสาหะ ในเรื่องที่จะต่อยอดของผลิตภัณฑ์ ต่อยอดสินค้ารวมทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนา สิ่งที่จะนำกลับไปใช้ในชีวิตประจำวันก็ต้องเรื่องของลดพุง ลดโรค การเก็บเงินออมเงิน ซึ่งการเก็บเงินออมเงินมันเป็นพื้นฐานหลายๆ อย่าง เงินไม่ใช่สิ่งจำเป็นที่สุด แต่เงินก็เป็นสิ่งที่เราเอาไปใช้กับความจำเป็นของชีวิตได้ ขอเชิญชวนทั้งผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้บริหาร หรือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายแหล่ เข้ามาร่วมกับโครงการ Happy Workplace

“ถ้ามองในแง่มุมของผู้ประกอบการ 1. จะทำให้ผลผลิตของเราดีขึ้น 2. จะทำให้พนักงานของเรารักองค์กร เพราะตัวพนักงานมีความสุข แน่แน่นอนว่า

องค์กรของเราต้องเจริญ ผลผลิตต่างๆต้องเจริญตามมา ผลกำไรก็ต้องตามมา ด้วยเช่นกัน”

นายถาวร กนกวลีวงศ์

นายกสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

กรรมการบริหารบริษัท บลูพิน อินเทอร์เน็ต จำกัด



“รู้สึกดีนะครับมีความสุข สนุกสนาน มีความหลากหลาย แสดงให้เห็นว่าโครงการนี้มีทิศทางและก็มีประโยชน์ทุกคนมีความสุขกลับไปทำงานก็มีความสุขเหมือนกัน” มีแนวคิดในการประยุกต์ใช้ที่ทำงานอย่างไร “ มันมีตัวอย่างหลายตัวอย่างซึ่งบุคคลที่มาร่วมกับโครงการจะได้นำไอเดียที่มันต่างกันทั้งหลายอุตสาหกรรมและหลายบริษัท ซึ่งอาจจะใช้ไม่ได้ทั้งหมดแต่ก็มีเป็นบางส่วนที่ใกล้เคียงกับตัวเอง ปัญหาหลายอย่างในแต่ละบริษัทนำเสนอมันเป็นตัวอย่างที่จับต้องได้ และเห็นว่าการปรับปรุงเป็นโครงการที่มันตอบโจทย์หรือปัญหาได้ดี ซึ่งผมคิดว่าใครมาชมก็จะได้ประโยชน์มากในการเอาไปปรับใช้ต้องฝากไปถึงบริษัททั้งหลายว่าจะต้องทำอะไรให้มันอยู่กับบริษัทมันตลอดไป และถ้ามันสำเร็จก็ต้องหาโครงการใหม่ๆ มาต่อยอดมาพัฒนาไปเรื่อยๆ เพราะความสุขของคนมันก็เท่าเดิมวันนี้สุขเท่านี้ ปีหน้าสุขเพิ่มขึ้น มันอาจจะสุขเพิ่ม

ขั้นได้ต้องทำไปเรื่อยๆ 1) โครงการเดิมต้องอยู่ไป 2) ต้องมีเรื่องใหม่ๆ มาตอบให้พนักงานให้มีความสุขเพิ่ม

หนึ่งในเครือข่ายนักสร้างสุข



“น่าที่งั้นครับ คำว่าคุ้มค่ายังไม่พอ ต้องใช้คำว่าเลอค่าในการจัดงานครั้งนี้ ได้เห็นศักยภาพของทีมงานสร้างสุข มันสมกับสโลแกนที่ว่า ถ้าเราจะทำความสุขให้กับคนอื่น ตัวเราต้องสุขก่อน เป็นการจัดงานที่แปลก ที่สนุกและมีความสุขมาก การนำเสนอ 1.คนที่น่าสนใจมีความสุขอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นมันเลยทำให้คนที่มาดูงานมีความสุขตามไปด้วย และเราไม่ได้มีความสุขอย่างเดียว ได้ความรู้ด้วย องค์กรต่างๆ ที่เข้ามาชมผมเชื่อว่าน่าจะได้มุมมองที่แปลก ที่แตกต่างออกไป เรื่องราวของความสุขในแต่ละวันมันไม่เหมือนกัน สุขมาก สุขน้อย แต่จะทำยังไงให้สุขยั่งยืน ก็อยากฝากทีมงานทุกคน ถ้าเราสามารถที่จะจับมือและสร้างเครือข่ายพันธมิตรนักสร้างสุขขึ้นได้ เราจะสามารถที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ผมเองก็อยู่ในเครือข่ายนักสร้างสุขก็อยากจะขอเป็นส่วนหนึ่งของพวกเราโครงการนี้ ถ้ามีโอกาสก็อยากทำงานร่วมกันยินดีมาก

นายธีระ ธนะกาญจนสุทธิ

กรรมการผู้จัดการทั่วไป

จากกลุ่มบริษัท ยูนิเวอแซล แอปเพอเรล จำกัด



“ประทับใจ มีอะไรให้เรียนรู้เยอะแยะมากมาย เป็นการจุดประกายเริ่มต้นให้ทั้งภาครัฐให้ทั้งภาคเอกชน ให้ทั้งนายจ้างให้ทั้งลูกจ้าง เรียกว่าหันหน้าเข้าหากันและก็หาสิ่งที่ดีให้กับทุกกลุ่ม เพื่อที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข อุตสาหกรรมเสื้อผ้าหรืออุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เขาบอกว่าเป็นอุตสาหกรรมที่ พระอาทิตย์ตกดินแล้ว อีกไม่นานก็ลาลับขอบฟ้า แต่ผมคิดว่านอกจากการเพิ่มศักยภาพต่างๆ แล้ว การสร้างความสุขให้กับพนักงาน การสร้างความสุขให้กับนายจ้าง ผมคิดว่าเมื่อมีความสุขอะไรดี ๆ ทุกอย่างก็จะตามมาเอง เข้ามาเถอะ เข้ามาร่วม จะได้แน่นอน ไม่มีสิ่งใดที่จะได้มาฟรีๆ ทุกอย่างล้วนต้องแลกเปลี่ยนกัน แต่แลกเปลี่ยนแล้วได้มากกว่าสิ่งที่เสียไปแน่นอน”

บุคคลทั่วไป



“รู้สึกดีครับผู้คนค่อยข้างจะแน่นอนหนา มีจิตใจที่แจ่มใสร่าเริง มีการแชร์ประสบการณ์และให้ความรู้สึกต่อเนื่อง พนักงานที่ไม่เคยรู้จักกันเลยก็ได้มารู้จักกันอย่างทั่วหน้า โครงการนี้เป็นโครงการที่ทำให้มีการพักกาย ทำให้เกิดความแจ่มใส ทำให้พนักงานอยากที่จะแชร์ประสบการณ์ อยากที่จะมีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง หลังจากที่ได้ทำโครงการแล้วมีความรู้สึก ว่า อยากจะทำอะไรให้มันต่อยอด ไม่ว่าจะเป็น น้ำยาล้างจาน พรหมเช็ดเท้า อะไรต่างๆ เพื่อใช้ในกลุ่มของตนเอง

“เป็นโครงการที่ดีมาก ทำให้พนักงานมีความสามัคคี มองภาพพจน์ต่อองค์กรดีขึ้นอันดับแรกเลยคือการทำงาน เจอหน้ากัน พักกาย ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้กัน ไม่มีการเกี่ยงงาน เต็มใจที่จะช่วยแม้ว่าไม่ใช่งานตัวเอง ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน ผู้บริหารเข้ามาคลุกคลีกับกลุ่มพนักงาน เกิดภาพพจน์ดีทั้งสองฝ่าย ใครก็ตามที่อยากจะเข้าโครงการนี้ อย่าย่อท้อ อย่ามองข้ามจุดแรก ลองเข้าไปสักพักหนึ่ง ผ่านไป 60 เปอร์เซ็นต์ ผมคิดว่าทุกคนมีความรู้สึกดีต่อโครงการนี้ และแชร์โครงการนี้ให้กับบริษัทอื่นๆ มาเข้าร่วมอีกด้วย”

ผู้เข้าร่วม Happy Workplace รุ่น 1

เครือข่ายเครื่องนุ่งห่มไทย



“วันนี้เป็นองค์กรต้นแบบ เรียกว่ามาขอประสบการณ์จากน้องๆ ดีกว่ามารับประสบการณ์จากทีมงานรุ่น 2 ในเรื่องรูปแบบงาน ทีมเวิร์ค ผมว่ารุ่น 2 ดีนะครับ เพราะจากประสบการณ์ของตัวเองในการเข้าโครงการนี้แล้วมันมีเป้าหมายในการทำงาน ชีวิตมีความสุขขึ้นในทุกๆ ด้าน ตอนนี้มีความสุขอย่างยิ่งยครับ ในเรื่องของผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน สิ่งที่ยากฝากถึงรุ่น 2 ก็คือว่า ถ้ามีรุ่น 3 ก็อย่าทิ้งรุ่น 3 นะครับ ก็อยากให้ช่วยกันถ่ายทอดประสบการณ์ต่อไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด ทุกวันนี้งานมันใหญ่กว่าองค์กรของตัวเองแล้ว เป็นโครงการระดับชาติ สามารถขับเคลื่อนประเทศชาติไปได้เลย”

ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต เซ็นทรัล



“มีความประทับใจ คือเดินไปแล้วด้วยอาณาบริเวณที่ไม่กว้างนัก เล็กกะทัดรัด มีความอบอุ่น ได้เจอความหลากหลายที่เราไม่เคยเจอมา มีไอเดียร์หลายๆ อย่าง ของหลายๆ โรงงานที่มาแลกเปลี่ยนได้ประโยชน์นำไปใช้ บุธต่างๆ ที่เคยเยี่ยมชมก็จะมีสคริปที่ชัดเจน บอกวัตถุประสงค์เป็นภาพรวม แต่บูทที่นี่ วัตถุประสงค์จะแบ่งเป็นส่วนๆ ต่างกันออกไป สิ่งที่สำคัญที่เราเห็นว่าแตกต่างจากที่อื่นอย่างชัดเจนก็คือ เข้าไปแต่ละซุ้มเราจะได้ประโยชน์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรวมๆ แล้วมีหลายอย่างที่ไม่เหมือนและไม่เหมือน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้จริง

“ต้องขอขอบคุณท่าน ผอ. ท่าน อ. เม และทีมงาน เพราะว่าเดิมทีโรงงานของเซ็นทรัลนั้นมองภายนอกชื่อเสียงดูกว้างไกลมาก แต่จากที่เราได้มาสัมผัส ได้มีโอกาสมาร่วมได้ทำให้เรารู้ว่า หลายๆ สิ่งหลายๆ อย่างที่มันยังไม่ได้พัฒนายังมีอีกเยอะ อย่างแรกที่ประทับใจมากก็คือในเรื่องของการให้ความเคารพ การนับถือ การยอมรับซึ่งกันและกัน จากเดิมที่เดินสวนกันไปสวนกันมา ไม่ค่อยมีความปฏิสัมพันธ์เท่าไร ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานเอง มีการปรับเปลี่ยน มีการเคารพกัน มาสวัสดิ์ทักทายกันตอนเช้า ซึ่งบรรยากาศมันก็จะเปลี่ยนไป จากตากคนต่างอยู่ก็จะมารวมกันมากขึ้น พูดคุย

กันมากขึ้น มีปัญหาที่ช่วยกันแก้มากขึ้น สามารถพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

“เป็นความโชคดีของเซ็นทรัลที่ได้รับเลือกเข้าร่วมโครงการด้วย ในนามของตัวแทนหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ขอเชิญชวนโรงงานอื่นๆ ที่กำลังคิดอยู่หรือไม่ได้มีโอกาสเข้าร่วม หลายๆ ท่านอาจจะมองเป็นระยะยาวจะไหวไหม ถ้าเกิดไม่เข้ามาสัมผัสท่านก็จะไม่รู้ละครับ สิ่งแรกที่เราจะรู้ก็คือ หลังจากเราแบ่งทีมแล้วจริงๆ ลูกน้องเราก็มีเวลาว่างที่จะมาช่วยทำงานพวกนี้ ซึ่งเป็นเรื่องของการเสียสละ สุดท้ายสิ่งที่จะได้ก็คือได้ทั้งพนักงานได้ทั้งโรงงาน สิ่งไหนที่พนักงานไม่ได้รับ ก็จะได้รับร่วมกัน ซึ่งโครงการนี้เป็นโครงการชัดเจนที่เชื่อมต่อระหว่างเจ้าของกิจการกับพนักงาน จะทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกัน และอยู่กันอย่างมีความสุข”

บุคคลทั่วไป

“มีความหลากหลายและก็มีความสุข สนุกสนาน แสดงถึงว่าโครงการนี้มันมีทิศทาง และมีประโยชน์อะไรบ้าง ทุกคน Happy กลับไปก็มีความสุขในการทำงาน ดีครับ สนุกครับ ในงานนี้เป็นตัวอย่างหลายๆ ตัวอย่าง ผู้คนที่เข้ามาดูงานนี้ได้เห็นอะไรที่มันแตกต่าง ไอเดียหลากหลาย จากหลายอุตสาหกรรม ผมเชื่อว่าแต่ละคนสามารถนำไปใช้ได้ อาจจะไม่ได้ทั้งหมด แต่ก็มีบางส่วนที่ใกล้เคียงกับตัวเอง เป็นตัวอย่างที่จับต้องได้ มีการปรับปรุง มีโครงการที่มันตอบโจทย์กับปัญหาของแต่ละคนได้ดี บริษัทที่มาทำจะต้องทำยังไงให้โครงการพวกนี้อยู่กับบริษัทตลอดไปและถ้ามันสำเร็จก็ต้องหาโครงการใหม่ๆ มาต่อยอดมาพัฒนาไปเรื่อยๆ วันนี้อายุสุขเท่านี้ ปีหน้าอายุสุขเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นการทำงานตรงนี้ต้องทำไปเรื่อยๆ 1.โครงการเดิมต้องอยู่กับมัน 2. ต้องมีเรื่องใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ มาให้พนักงานมีความสุขเพิ่มขึ้น”

ประสบการณ์ของแต่ละองค์กร ที่นำมาแชร์ในงานครั้งนี้

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์ การ์เมนต์

โครงการ สุขสมบูรณ์ Happy Perfect



“เราทำโครงการศูนย์สร้างสุข ซึ่งศูนย์สร้างสุขของเรามีชีวิตและได้จำลองมาเป็นบูธ เป้าหมายโครงการของเราก็คืออยากให้ศูนย์นี้เป็นศูนย์แห่งความสุข ซึ่งจะเป็นแหล่งรวมความสุขหลายๆ ด้าน ยกตัวอย่างกิจกรรมที่ผ่านมา เช่น ส่งต่อความสุขสู่ลูก โดยให้พนักงานมาให้บริการห้องสมุดคนละ 5 ครั้งต่อปี แต่วันนี้เรานำเสนอหัวข้อขยะสร้างบุญความสุข โดยจะให้พนักงานรู้จักคัดแยกขยะแต่ละประเภท เมื่อมีจำนวนมากเข้าเราก็นำไปขายเพื่อที่จะนำรายได้ที่เข้ามานั้นไปสร้างบุญต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น นิมนต์พระมารับบิณฑบาตในโรงงาน หรือให้ทุนการศึกษากับพนักงาน”

บริษัท ฮงเส็งการทอ จำกัด (HS Group)

โครงการปากดี



“ตัวโครงการนี้จะเน้นไปที่การสื่อสารเพราะพนักงานเราจะเป็นต่างด้าว ซึ่งโครงการนี้จะส่งเสริมเรื่องการพูดกันในที่ทำงานอย่างเข้าใจและใช้ภาษาที่ถูกต้อง โดยจะมองที่ตัวปัญหาคือการไม่ลงรอยกันของพนักงานและหัวหน้างาน ซึ่งเราจะเปิดโอกาสและสร้างพื้นที่ให้มีการพูดคุยกันระหว่างลูกน้องหัวหน้า สร้างความเข้าใจกัน โดยจะมีกิจกรรมย่อยก็คือ ‘ขอบคุณและขอโทษ’ ซึ่งให้แต่ละคนมาขอบคุณกับสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน และขอโทษที่กับสิ่งแย่ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ผลในด้านความเปลี่ยนแปลงของหลายๆ คน ทำให้พนักงานและหัวหน้ามีความเข้าใจกันมากขึ้น มีการเถียงกันน้อยลง โดยมีการติดตามอย่างต่อเนื่องด้วยกิจกรรมที่เรียกว่า ‘กระຈก’ ซึ่งจะให้ทีมงานสอบถามถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้ที่เข้าร่วมโครงการกับหัวหน้างาน หรือผู้ที่ทำงานในแผนกที่ต้องติดต่อกัน ซึ่งส่วนใหญ่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างมาก เพราะหลายคนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โครงการนี้เป็นโครงการที่เปิดกว้างให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ”

บริษัท ยูนิเทค จำกัด

โครงการปลอดหนี้มีสุข



“ตัวโครงการของเราจะเน้นเรื่องการออมเป็นหลัก ซึ่งเมื่อก่อนนี้ พฤติกรรมของพนักงานของเราจะเป็นขั้นตอนที่ว่า รับรายได้ จ่าย แล้วค่อยมา ออม แต่เราตั้งใจใหม่ให้ว่า รับรายได้ ออม แล้วค่อยจ่าย นอกจากนี้เรายัง สร้างรายได้เพิ่มให้พนักงาน โดยโรงงานของเราจะมีเศษวัสดุจากการผลิต รองเท้าเหลืออยู่ จากนั้นก็ให้คนที่มีความรู้ด้านงานสานมาช่วยสอนเพื่อนๆ ในการสานพรมเช็ดเท้า หรือเราจะเอาวัสดุเหลือใช้ในชีวิตประจำวันอย่างซอง กาแฟสำเร็จรูปที่เรากินกันนั้นก็นำมาสานเป็นกระเป๋าสะพายได้ ซึ่งนอกจาก เราจะนำข้าวของที่เราประดิษฐ์เหล่านี้ไปจำหน่ายแล้ว ยังสามารถนำมาใช้ใน ครั้วเรือนได้อีกด้วยซึ่งช่วยประหยัดเงินในการซื้อได้อีกทาง”

บริษัท ไร่กำนันจุล จำกัด

โครงการบรรยากาศการทำงาน



“บรรยากาศของเรามีหลายด้าน ด้านหนึ่งเราเรียกว่าวัน ดี 8 (CATERPILLA D 8 รถแทรกเตอร์พระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว) ซึ่งรถคันนี้ได้สร้างความเจริญให้กับเราและชุมชนในละแวกนั้น ทำให้ชุมชนได้มีอาชีพทำอย่างมั่นคง ซึ่งเราจึงเรียกงานการสร้างกิจกรรมเพื่อความดีต่อสังคมนั้นว่า ‘วันดี 8’ บรรยากาศอีกอย่างหนึ่งคือวันปุ๋ยมูลสัตว์ ซึ่งทุกๆ วันที่ 9 พฤษภาคมของทุกปี พนักงานทุกคนก็จะมารวมตัวกันทำบุญร่วมกัน อีกวันหนึ่งคือวันพนักงานก็จะมีการเชิญชวนพนักงานให้มาพบปะทานอาหารและพูดคุยกันและจะมีกล่องแสดงความคิดเห็นเพื่อให้พนักงานทุกคนเขียนแสดงความคิดเห็น ซึ่งความคิดเห็นต่างๆ ของพนักงานนี้ผู้บริหารจะอ่านข้อความต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ร่วมกันต่อไป”

บริษัท ยูนิเวอแซล ชัยภูมิ จำกัด

โครงการสัจจะออมทรัพย์

“โครงการนี้เราจะรณรงค์ให้พนักงานรู้จักออมมากขึ้น เพราะจากปัญหาของเราที่สำรวจมาก็คือพนักงานมีหนี้สินเยอะ ไม่มีแนวทางการออมที่ดี ไม่มีวินัยในการออม ไม่รู้จะไปออมที่ไหน จากปัญหาดังกล่าวเราจึงตั้งโครงการนี้ขึ้นเพื่อให้พนักงานเริ่มออมโดยขั้นต่ำจะออมครั้งละ 100 บาท เดือนละ 2 ครั้ง ก็เท่ากับว่าต้องออมเดือนละ 200 บาทโดยจะมีเอกสารการออมออกให้แต่ละคน ปัจจุบันนี้มีผู้ออม 200 กว่าคนจากจำนวนพนักงาน 600 กว่าคนโดยเราตั้งเป้าไว้ว่ายอดเงินออมสิ้นปีนี้ (2558) คือ 1 ล้านบาท โดยมีธนาคารออมสินเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ด้วยโดยเมื่อเราฝากเงินกับเขาทางธนาคารจะให้ดอกเบี้ยร้อยละ 4 ต่อปี ซึ่งดอกเบี้ยนั้นก็จะนำมาปันผลให้กับพนักงาน”

บริษัท เซ็นทรัล เทรตติ้ง จำกัด

โครงการสุขได้ด้วยการสร้างบรรยากาศ



“เราปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานโดยให้ในช่วงเช้านั้นเราเอาพนักงานบ้าง หัวหน้างานบ้าง ผู้บริหารบ้าง มาเย็นสวัสดิ์พนักงานเป็นนักเรียน

เลยคะ จากพนักงานที่เคยเดินก้าวหน้าเข้าที่ทำงานก็เริ่มมอง สงสัยให้ตกทหายกัน จากที่เคยมาสายก็เริ่มมาเข้าชั้นจนคนที่มาสายนั้นแทบไม่มี แรกๆ ในการทำกิจกรรมนี้จะมีเขินกันบ้างแต่หลังๆ ก็เริ่มตกทหายกันยิ้มแย้มให้กัน ทุกเช้าถ้าเรายิ้มให้กันมันก็จะเบิกบาน คุณลองดูสิถ้าวันไหนไม่ยิ้มกับใครวันนั้นก็จะตู่ยทั้งวันแหละ เมื่อเรายิ้มที่ตัวใจเราก้ยิ้มทำงานอย่างมีความสุข อย่างมาเบิกของกันเราก้พูดจากันภาษาตอกไม้

“วันนี้เรานอกจากจะมาแชร์กิจกรรมแล้ว เรายังมีของให้ช้อปซึ่งเป็นผลผลิตของพนักงานเป็นการเสริมรายได้ให้กับพวกเขาซึ่งอยู่ในหัวข้อ Happy Money”

บริษัท จุลไหมไทย จำกัด

โครงการรวมพลังจุลไหมไทย



“จุดประสงค์ของโครงการนี้เราอยากให้พนักงานออมเงิน โดยให้พนักงานที่ออมเงินแล้วชีวิตมีความสุขขึ้นมาเป็นต้นแบบ ให้พนักงานที่ยังไม่ได้

เข้าร่วมโครงการได้ทราบได้เห็น ยกตัวอย่างเช่นมีลุงคนหนึ่งชอบกินเหล้าแล้วไม่เคยออมเงินเลย เมื่อมาร่วมโครงการกับเราก็มียอดออมขึ้น เกิดความภูมิใจในตัวเอง จนกลายเป็นไม่กินเหล้าไปโดยปริยาย

“เมื่อก่อนนี้ที่เรายังไม่ร่วมงานกับ สสส. นั้นเราก็มีโครงการออมเงิน แต่ว่าโครงการนี้มีผู้ร่วมโครงการเพียง 300 คนจากพนักงานพันกว่าคน ซึ่งเมื่อเราเอาเครื่องมือของ สสส. มาใช้จึงรู้ว่าสิ่งที่เราทำอยู่มันยังไม่เป็นความสุขจริง แต่เมื่อเราปรับแนวทางแล้วก็ทำให้เกิดคณะทำงานขึ้น มีสิ่งจูงใจมากขึ้นโดยบริษัทยังจัดโปรโมชั่น ‘2 ไม่ 2 ให้’ นั่นคือ 1. ไม่จำกัดเวลาในการออมเงิน 2. ไม่จำกัดจำนวนเงิน ส่วน 2 ให้ก็คือ 1. เปิดบัญชีให้ 2. ให้คุปองไปลุ้นรางวัลใหญ่ต้นปี โดยเป็นเงินสด 5,000 บาท นอกจากนี้เรายังมีการจูงใจให้พนักงานมีกระปุกหยอดเงินที่แผนกเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานคนอื่นหันมาออมกันมากขึ้น เป้าโครงการของเราคือเพิ่มยอดคนออมให้ได้ 700 คนใน 9 เดือน แต่หลังจากเปิดโครงการมา 3 เดือน ปัจจุบันนี้มีคนเข้าโครงการออมไปแล้ว 655 คนและเราจะขยายต่อไปอีกแน่นอน

“นอกจากนี้เรายังนำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการจัดการ ซึ่งการจัดการในที่นี้ หมายถึง การจัดการตัวเราเอง จากการพัฒนาสู่คนรอบข้าง การจัดการตัวพนักงานก็จะเป็นการจัดการเกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือพลัง คือ เหมือนกับเป็นผลกำไรของบริษัทที่นำมาแบ่งให้กับพนักงานทุกคน ซึ่งพนักงานทุกคนเปรียบกับเป็นเจ้าของบริษัท เรามีกองทุนช่วยเหลือเด็กที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เรามีทั้งไปปลูกป่า มีปล่อยปลาสู่แหล่งน้ำด้วย เรามีการจัดการคนหมู่มาก ซึ่งพนักงานเรามี 1,100 คน เราจัดการยังไง เพราะเรามีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของเราอยู่ 3 สิ่ง คือ 1. แท่นจารึก 2. รูปปั้นปู่ล 3. รถ D8 พระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และบุทเรามีเกมให้เล่น ชื่อเกมว่าจริงหรือไม่จริง แต่ตอบว่าจริงหรือไม่จริง ท่านก็จะได้ของรางวัล ของรางวัลก็คือ รังไหมเคลือบสบู่ ไว้ใช้ขัดหน้า”

บริษัท เซ็นทรัลกาสิโนท์ แฟคทอรี จำกัด

โครงการ We should to happy



“ชื่อโครงการนี้ คือ We should to happy เราเลือกที่จะมีความสุข จะมีกิจกรรม พอสร้างกิจกรรมได้แล้ว ก็จะเป็นโครงการแต่ละโครงการ พอได้ตัวโครงการมาแล้ว พวกเราก็จะได้เจอบุคคลต้นแบบที่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองได้ เปลี่ยนทัศนคติของหัวหน้าเองด้วย และตัวลูกน้องอย่างในเรื่องของการที่เห็นแก่เงินที่จะได้อย่างเดียวนั้นก็ได้เปลี่ยนทัศนคติของตนเองหลังจากที่เข้าโครงการนี้”

บริษัท คิงบางกอก อินเตอร์เทรด จำกัด

โครงการคนไฟแรง

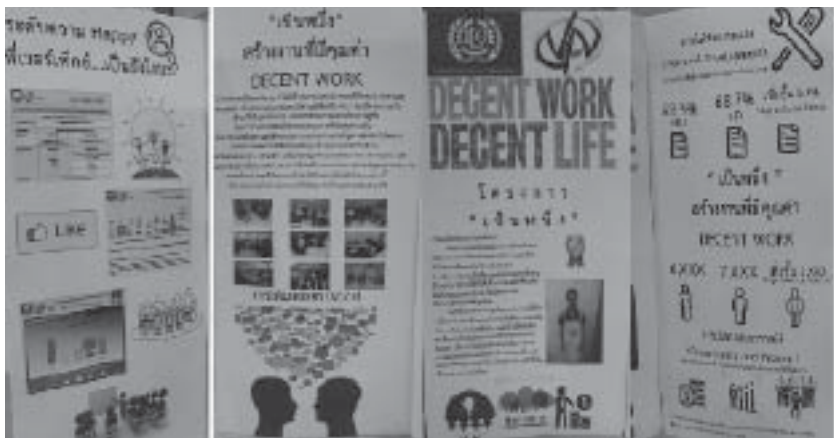
“บุพของคิงบางกอกจะเป็นในเรื่องของคนไฟแรงโดยเฉพาะ เรายอมรับอย่างเต็มปากว่าเรตกรื่องรายได้เรตกรื่องรายได้แล้วจะทำยังไงให้พนักงานของเรามีรายได้เพิ่มมากขึ้น หลายๆคนมีการลาออกจากบริษัท เพราะค่าตอบแทนไม่โอเค ผู้ใหญ่จึงเล็งเห็นเรื่องข้ามสายพันธุ์ ผู้ใหญ่นับสนุนเต็มร้อย ค่าตอบแทนก็เพิ่มมากขึ้น ข้ามสายพันธุ์นี้คือทำงานต่างแผนก สิ่งทีพนักงานจะได้จะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทน ความก้าวหน้า เพิ่ม Skill ต่างๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย”



บริษัท เวอร์เท็ก แอพพารেল จำกัด

โครงการเป็นหนึ่งใน

“โครงการเป็นหนึ่งในของเราเกิดขึ้นจากความร่วมมือของพนักงาน โดยพนักงานจะคิดและดำเนินโครงการด้วยตนเองเพื่อเพิ่ม Productivity เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งทั้ง 3 ข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิด Decent Work เพราะกระบวนการทั้งหมดเกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง คุณภาพงานดีขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ด้วยกระบวนการทำงานที่เท่าเทียม”



บริษัท ไฮ-เทค แอพพารেল จำกัด

โครงการโครงสร้างของความสุข

“แรงบันดาลใจในการทำโครงการ Happy Workplace นั้นเราเริ่มจาก 5ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สร้างมาตรฐาน สร้างนิสัย เราก็เปลี่ยนเป็น ใส่ใจ เพื่อจะได้สะดวกเวลาคุยกัน สะอาด คือเคลียร์ๆ มาพูดถึงตัวโครงการเรากันก็คืออันดับแรกเราจะเริ่มที่แผนกส่งออก พุดง่ายๆ ก็คือเราจะไปเพิ่มผลผลิตให้เขานั้นเอง ซึ่งปัญหาของเขาคือจะทำงานไม่ทัน พอทำงานไม่ทันก็จะถูกหัวหน้าแผนกอื่นมาตามงาน พอมาตามงานพนักงานก็เกิดความกดดัน งานก็ไม่มีคุณภาพ เมื่อต้องทำงานอย่างเดียว(แรงงาน) ก็จะเกิดการลาออกมากขึ้น ดังนั้นเราเลยสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงานให้เกิดขึ้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นั้นก็เกินคาดหมายคือพนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส นี่คือแนวคิดในช่วงเริ่มต้นของเรา”



บริษัท โชคลาภบุญไชย จำกัด

โครงการน้ำยาพารวย

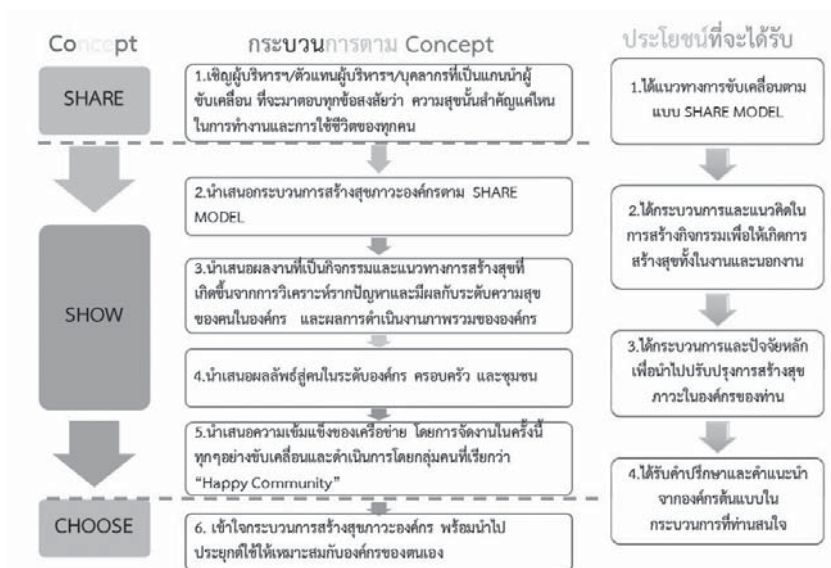
จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นในงาน ‘มหกรรม Happy Variety Expo 2015’ ภายใต้หัวข้อ Share ชิม Shop Happiness Model การสร้างสุขหลากหลายสไตล์จากองค์กรต้นแบบและภาคีเครือข่ายในครั้งนี้ สະทอนออกมาอย่างชัดเจนว่าทุกบริษัททุกองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ล้วนแล้วแต่สามารถปรับประยุกต์หลักการต่างๆ ในโครงการให้เข้ากับเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งให้ผลสัมฤทธิ์ที่ออกมาในเชิงรูปธรรมที่น่าพอใจเป็นอย่างมาก อีกทั้งในอนาคตยังสามารถต่อยอดองค์ความรู้จากเดิมสู่โครงการใหม่ๆ ได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

มหกรรมในครั้งนี้จึงนับเป็นการประกาศความสำเร็จของทุกองค์กรและเครือข่ายภาคีที่ลงมือ ร่วมแรง และร่วมใจ ผลักดันให้ Happy Workplace เป็นเครื่องมือสร้างสุขให้กับพนักงานทุกๆ คน



มหกรรม
Happy Variety Expo 2016
Share Show Choose

25 – 26 เมษายน 2559
ห้อง 201 อาคารเรียนรู้สุขภาวะ
99/8 ซอยงามดูพลี ถนนพระราม แขวง
ทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กทม. 10120



ถือเป็นอีกหนึ่งก้าวที่มั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่องในการสร้างเครือข่าย ‘องค์กรสุขภาวะ ’ ขององค์กรต่างๆ ที่ได้มีโอกาสได้เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด และประสบการณ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้าง ‘ความสุขให้กับพนักงาน’ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรตนเอง

จากแนวคิดและแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรของ สสส. และ มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ที่ได้ถ่ายทอดสู่องค์กรต่างๆ เพื่อให้นำไปปรับใช้นั้น วันนี้หลายองค์กรประสบความสำเร็จจนนำไปสู่การเป็น ‘ต้นแบบ’ ให้กับอีกหลากหลายองค์กรที่กำลังเดินเข้าสู่แนวทาง ‘องค์กรแห่งความยั่งยืน’

ในครั้งแรกกับมหกรรม Happy Variety Expo 2015 (SHARE ชิม SHOP) ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 21-22 พฤษภาคม 2558 ณ ห้อง 201 อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวนั้น ได้มีการนำเสนอกลไกการขับเคลื่อนและกิจกรรมต่างๆ ในการเป็น ‘องค์กรแห่งความสุข’ ซึ่งแต่ละองค์กรก็มีเอกลักษณ์ในการสร้างสุขให้กับพนักงานแตกต่างกันไป ซึ่งความรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมนั้นได้ตกผลึกกลายเป็น ‘ต้นแบบ’ ให้กับผู้ที่เข้าร่วมงานในครั้งนั้น จุดประกายและแรงบันดาลใจในการจะสร้างสรรค์กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

นับจากเวลานั้นไปเพียงหนึ่งปี เราจึงได้เห็นองค์กรใหม่ๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายภาคีกันอย่างมากมาย นั่นเพราะองค์ความรู้ต่างๆ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพ

มหกรรม Happy Variety Expo 2016 (SHARE SHOW CHOOSE) ครั้งนี้จึงได้รับความสนใจจากหน่วยงานต่างๆ อย่างล้นหลาม และเป็นการต่อยอดความสำเร็จในการเดินหน้าสู่ความเป็น ‘องค์กรสุขภาวะ’ อย่างยั่งยืน โดยในงานได้รวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากองค์กรต่างๆ ที่เคยสร้างสุขให้กับพนักงานจนประสบความสำเร็จมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็น กระบวนการสร้างสุขภาวะองค์กรตาม SHARE HAPPINESS MODEL, กิจกรรมและแนวทางการสร้างสุขที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์รากปัญหาและมีผลกับระดับความสุขของคนในองค์กรและการดำเนินงานภาพรวม, ผลลัพธ์สู่คนในระดับองค์กร ครอบครัวและชุมชน รวมทั้งความเข้มแข็งในการสร้างเครือข่าย **ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้ของแต่ละองค์กรนั้นถือเป็นการให้คำตอบที่ชัดเจนว่า ‘ทุกองค์กรสามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้จริง’**

เรามาดูกันว่าภายใต้บรรยากาศของงานที่สนุกสนาน เต็มไปด้วยรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะในแบบ Colorful Life นั้น เราจะได้เห็น ‘ความสุข’ ในแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละองค์กรอย่างไรบ้าง?



องค์กรที่ 1 สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

“บุพของเราเป็นเรื่องของ การช่วยชีวิตประชาชนทุกคน ใครที่มีภาวะฉุกเฉิน ซึ่งภาวะฉุกเฉินมีหลายอย่างที่ทำให้เราไม่รู้สีกตัว เราอยากให้ทุกคนสามารถรู้วิธีที่จะช่วยเหลือ มีการสาธิตเบื้องต้น อย่างเช่น การปั๊มหัวใจ ปีนี้เป็นปีแรกที่องค์กรของรัฐได้มาร่วมกิจกรรม Happy Workplace ซึ่งรู้สึกยินดีเป็นอย่างมาก อุบัติเหตุหรือเรื่องฉุกเฉินนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน หรือที่ทำงานของทุกคน เพราะฉะนั้นท่านจะได้เรียนรู้วิธีช่วยเหลือคนไม่รู้สีกตัวอย่างถูกวิธี เป็นโครงการที่ดี ที่มาอบรมให้สถานประกอบการ สามารถติดต่อได้ที่เบอร์ 1669 ได้เลยจะมีศูนย์ทั่วประเทศคอยรับแจ้งเหตุ”

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ถือเป็นหนึ่งในองค์กรของรัฐที่ผลักดันการสร้าง ‘องค์กรแห่งความสุข’ มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะหน้าที่ที่ต้องช่วยเหลือผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงนั้นถือเป็นงานที่มีความกดดันอย่างสูง แต่หากพนักงานทุกคนมีความพร้อมและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมพร้อมรับกับสถานการณ์ได้อย่างเต็มที่เสมอ



องค์กรที่ 2 บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

“การทำงานมีความสุข การใช้ชีวิตมีความสุขสมบูรณ์ “ คิวทีซี สุขทุกรายละเอียด” เราปรารถนาให้พนักงานของเราทุกๆ คนมีความสุขที่ยั่งยืน เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว QTC และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก เราภูมิใจในโครงการ Happy Work Life เพราะโครงการนี้ทำให้เรามีผลผลิตเพิ่มขึ้น และคนมีความสุขในการทำงานมากขึ้น คือเราไม่ได้เอาตัวงานเป็นหลัก สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคืออยากให้พนักงานได้ค้นพบว่าความสุขนั้นสามารถสร้างได้ด้วยตนเอง แทนที่จะรอให้คนอื่นมาสร้างความสุขให้เรา มีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือสิ่งที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมก็คือ วิธีการคิดเปลี่ยน เราทำ Happy Relax ให้เกิดขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทีมสร้างสุข เข้าไปสร้างบรรยากาศการทำงานในแต่ละพื้นที่ มีการออกกำลังกาย มีกิจกรรม Happy Birthday มีการเซอร์ไพรส์พนักงาน วันไหนเป็นวันเกิดของใครเราก็มีผลไม้ตามฤดูกาลไปให้เขา มีการถาม Feedback จากเพื่อนๆ ว่ารู้สึกอย่างไรกับกิจกรรมเพื่อนำไปปรับปรุง มีการพัฒนางาน มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง ตัวนี้จะตอบโจทย์ในเรื่องของคุณภาพด้วย ตัวพนักงานเองก็ได้ผลตอบแทนในเรื่องของเงินรางวัล ซึ่งผลตอบรับค่อนข้างดี วิธีคิดเปลี่ยน การกระทำเปลี่ยนผลลัพธ์เปลี่ยนซึ่งตัวนี้สำคัญมาก

“ที่เรานำ Happy Workplace มาใช้ เพราะทำให้คนมีชีวิตชีวามากขึ้น และลดความขัดแย้งขององค์กรได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำ Happy Workplace ในเรื่องของอุปสรรคก็อาจจะมีบ้าง ในเรื่องของทีมงานซึ่งความคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่ว่าผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรค่อนข้างเยอะ กลุ่มคนที่ขับเคลื่อนก็มีกำลังใจทำต่อ มีการสร้างรายได้ สร้างอาชีพเสริมให้กับพนักงาน ช่วยลดความเครียด”

คิวทีซี เอนเนอร์ยี คือบริษัทผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าอุตสาหกรรมที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา เราจะเห็นได้ว่าจุดเด่นในการสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กรคือผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการติดตามผลงานและประเมินผลอยู่เป็นระยะเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นเราจึงเห็นได้ว่า **คิวทีซี เอนเนอร์ยี** จะมีกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ซึ่งในมหกรรมครั้งนี้ **คิวทีซี เอนเนอร์ยี** ก็ได้นำเด็กนักเรียนในโครงการสร้างสัมพันธ์เยาวชนบ้านสะพานสีและทีมงานจากวิสาหกิจสุขภาพชุมชน (SHE) มาให้บริการนวดตัดจัดสรีระแก่ผู้ร่วมงานฟรี และยังได้เชิญคุณหมอพลชัย จิตอนันตวิทยา มาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับอาการ Office Syndrome อีกด้วย



องค์กรที่ 3 บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด

เรามีการจัดทำโครงการ ‘สวยสร้างสุข’ เพื่อดูว่าทางบริษัทมีผู้หญิงเยอะ เวลาแต่งหน้าไปงานต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวชจะเสียเงินเยอะเลยตั้งกลุ่มสอนกันเองก่อนว่าการแต่งหน้าที่ดีเป็นอย่างไร รองพื้นยังงี พอ เสรีจก็มาเปิดเลยว่าใครอยากแต่งหน้าไปงานไหนคิดแค่สวยละ 30 บาท แต่ข้อแม้คือคุณต้องเอาเครื่องสำอางของคุณมาเอง อีก 1 โครงการก็คือ ‘โครงการ DIY’ เป็นการทำผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในครัวเรือน พวกน้ำยาล้างจาน น้ำยาซักผ้า น้ำยาปรับผ้านุ่มโดยการทำกันเอง มีการนำมาขายในราคาถูกลง และเปิดสอนให้กับพนักงานที่อยากรู้ และนำไปจำหน่ายที่บ้านของตนเอง โครงการนี้จัดทำมา 4 ปีแล้ว

“ในการขายผลิตภัณฑ์จะมีออเดอร์เข้ามาตลอด ช่วงแรกๆ ที่ทำจะมีอุปสรรคก็คือ ค่อยๆ ทำ ผิดบ้างถูกบ้างจนเห็นว่าทำแล้วมันได้ก็เลยมีการเข้าร่วมของพนักงานมาทีละคน แต่ก็ยังไม่ 100 เปอร์เซ็นต์ทั้งองค์กร นอกจากนี้เรายังมีโครงการหนูน้อย Nursery ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่ไว้คอยดูแลลูกหลานของพนักงานซึ่งจะรับดูแลตั้งแต่อายุ 6 เดือนขึ้นไป โดยในช่วงเข้าพนักงานจะนำลูกมาฝากไว้ให้ที่ทีมงานแล้วก็สามารถไปทำงานได้ โดยโครงการนี้จะเสีย

ค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเพราะองค์กรเห็นความสำคัญของพนักงาน อีกโครงการเราก้เชื่อมกับธนาคารออมสิน มาให้ความรู้เกี่ยวกับการออมของพนักงาน”

FBT คือเครือข่ายผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์กีฬา และชุดกีฬา ที่มีประวัติยาวนานที่สุดในประเทศไทย กว่า 50 ปีที่องค์กรแห่งนี้มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้คนไทยได้ใช้ของดีราคาถูกลงมาโดยตลอด และเช่นกันในส่วน of พนักงานก็ให้การดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตโดยใช้หลัก Happy 8 ซึ่งเราจะเห็นว่าได้มีการปรับประยุกต์กิจกรรมและโครงการต่างๆ ให้เข้ากับพนักงานที่เป็นผู้หญิงซึ่งเป็นกำลังหลักในการผลิต โดยหลายๆ กิจกรรมนั้นจะเน้นไปที่การลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันพร้อมกับการสร้างงานเพื่อรายได้เสริม อีกทั้งยังเปิดพื้นที่ไว้ให้กับคุณแม่และลูกน้อยได้อยู่ในความดูแลอย่างใกล้ชิดกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

องค์กรที่ 4 บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

“ส่งเสริมสุขภาพชีวิตสตรีวัยทำงานและครอบครัว WD นี้เริ่มมาจาก Happy Workplace ก่อน ได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้ถูกชักชวน ชักนำให้เข้าร่วมมูลนิธิคุณแม่แห่งประเทศไทย เริ่มเข้าสู่กระบวนการต่างๆ ได้แนวความคิดในการนำความสุขมาสู่พนักงานของเรา การสร้างเสริมสุขภาพชีวิตพนักงานของเรา การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ลดค่าใช้จ่ายและยังช่วยสร้างเสริมสุขภาพของเด็กในอนาคต ภูมิทัศน์ทางต่างๆ สายใยแห่งครอบครัวระหว่างแม่กับลูก ให้มีความสุขทั้งครอบครัว เพื่อที่จะส่งผลให้กับ Productivity คืองานของเราก็มีประสิทธิภาพ ทุกคนก็ร่วมงานกันอย่างมีความสุข และผลผลิตที่ได้ของบริษัทเราก็ขึ้นด้วย เป็นโครงการที่ดีมาก ไม่ได้มองแค่ตัวพนักงานเอง มองไปถึงลูกของพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ Happy Workplace ที่ยั่งยืนจริงๆ

“ประเทศไหนที่พัฒนาแล้วจะดูได้จากเด็กว่าเด็กมีคุณภาพหรือเปล่า ปัญหาหรืออุปสรรคอันดับแรกเลยก็ต้องบอกก่อนว่า WD ของเรา มีพนักงานเยอะมาก 20,000 กว่าคน ซึ่ง 80 เปอร์เซ็นต์เป็นผู้หญิง อีก 20 เปอร์เซ็นต์เป็นพนักงานชาย เรามีหลายตึก มีประมาณ 6 ตึก ปัญหาก็คือเราจะทำยังไงให้คุณแม่ที่ไปคลอดลูกแล้วกลับมาใช้บริการตรงนี้ได้ มีเรื่องของการประชาสัมพันธ์ เรื่องของการส่งเสริม แต่ละตึกก็จะมีหัวหน้างานรับผิดชอบในแต่ละที่ ก็เป็นจุดแรกที่เราคิดว่าเป็นอุปสรรคที่เราเจออยู่ เราใช้ระยะเวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น จากห้องนมแม่แค่ 1 ห้องเท่านั้น และเริ่มขยายออกมา จนทุกวันนี้เราได้ห้องนมแม่ถึง 5 ห้อง”

บริษัท Western Digital มีความเป็นมาอย่างยาวนานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในฐานะผู้ผลิตวงจรรวมและผลิตภัณฑ์หน่วยเก็บข้อมูล เป็นหนึ่งในผู้ผลิตชั้นนำของสหรัฐอเมริกา เมื่อมาตั้งฐานการผลิตในไทย บริษัทจึงไม่ใช่แค่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี แต่ยังมองถึง

คุณภาพชีวิตของคนทำงานอีกด้วย โดยพนักงานส่วนใหญ่ นั้นจะเป็นเพศหญิง จึงหันมาให้ความสำคัญในเรื่องของโครงการ ‘นมแม่’ ด้วยความใส่ใจและมุ่งมั่นอย่างจริงจังนี้เราจึงได้เห็น ‘ห้องนมแม่’ ภายในองค์กรเพิ่มขึ้นในปีเดียวถึง 5 ห้อง เพื่อรองรับความต้องการพนักงานในทั่วถึง ซึ่งผลลัพธ์อันกลับก็คือ ความตั้งใจและเวลาในการทำงานของพนักงานที่มีให้กับองค์กรอย่างเต็มที่





องค์กรที่ 5 บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอริง จำกัด

“สามมิตรของเรามี 2 โครงการด้วยกัน จะนำเสนอโครงการแรกก่อน ก็คือ เป็นการปลูกหรือจุดประกายให้กับพนักงานของเรา หลังจากที่มีการสำรวจความสุขของพนักงานด้วยเครื่องมือ Happinometer เรียบร้อยแล้ว เลยคิดว่าเราจะเอากิจกรรมอะไรทำให้กับพนักงานของเราได้ หรือมีการกระตุ้นให้พนักงานของเราออกกำลังกายเพิ่มขึ้นอย่างไรบ้าง ก็เลยเอาเรื่องของโครงการตัวนี้ขึ้นมาคือเรื่องของออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงานประมาณ 10 นาทีต่อวัน พนักงานของเราก็จะรวมตัวกันตอนเช้า ส่วนใหญ่พนักงานของเราก็จะเป็นผู้ชาย ซึ่งมีประมาณ 85 เปอร์เซนต์ เมื่อพนักงานได้ออกกำลังกายแล้วก็ยังมีเกี่ยวกับเรื่องของสร้างเสริมสุขภาวะเกี่ยวกับเรื่องของบรรยากาศในการทำงานของพนักงานได้ด้วย พนักงานที่ไม่ค่อยได้เจอกันตอนเช้าก็จะได้มาเจอกัน ได้มาเห็นหน้ากัน หลังจากนั้นมีการออกกำลังกายประมาณ 10 นาที ทำให้มีความพร้อมในการทำงานมากขึ้น พร้อมทั้งสมองพร้อมทั้งร่างกาย เรื่องของการเจ็บป่วยหรือลาป่วยก็ลดลง

“ส่วนอีกหนึ่งโครงการก็คือฝึกกังมุ้ง ซึ่งเป็นฝึกปลอดภัยพิช โครงการนี้เป็นโครงการที่สามมิตรสนับสนุนให้กับโรงเรียนที่อยู่อำเภอกระทุ่มแบน

จังหวัดสมุทรสาครได้ปลูกผักและมาทำอาหารให้กับน้องๆ ชั้นประถม ที่เหลือก็นำไปจำหน่ายในชุมชน นอกนั้นก็ยังมีมาจำหน่ายให้กับบุคลากรในสามมิตรของเรา พนักงานของเราก็จะได้บริโภคผักปลอดสารพิษตัวนี้ด้วย ที่สำคัญก็คือเราจัดประกายให้กับพนักงานของเรา ให้เขาเล็งเห็นว่าสามารถที่จะไปปลูกเองได้หรือให้ครอบครัวปลูกได้ ใครสนใจก็สามารถไปศึกษาดูงานได้ มีอาจารย์ที่ทำงานเกี่ยวกับโครงการนี้ เขาพร้อมที่จะให้ความรู้ ผักสดๆ กรอบ หวานอร่อย มีให้ชิมได้”

SAMMITR MOTORS MANUFACTURING เป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านการผลิตรถดั้มพ์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง รถบรรทุกออกแบบพิเศษสำหรับใช้งานเฉพาะด้าน และหลังคาเหล็กและอุปกรณ์ตกแต่งสำหรับรถปิคอัพ ซึ่งพนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย เมื่อเข้าโครงการ Happy 8 สิ่งแรกที่ทีมงานทำก็คือการสำรวจหา ‘ความสุข’ ในที่ทำงานด้วย Happinometer ซึ่งสิ่งที่พบก็คือ Happy Body ที่ต้องเสริม นั่นจึงกลายมาเป็นกิจกรรมออกกำลังกายในยามเช้า และด้วยความที่ต้องการแบ่งปันสู่สังคมรอบข้างหรือ Happy Society เราจึงได้เห็นโครงการปลูกผักกางมุ้งที่ได้ริเริ่มกับโรงเรียนประถมในเขตพื้นที่ ซึ่งเมื่อสำเร็จก็ได้สะท้อนกลับมาสู่พนักงานในองค์กรให้ผลิตพืชผักปลอดภัยไว้เป็นอาหารด้วยตนเอง

องค์กรที่ 6 บริษัท เบบิแมก จำกัด

“สุขง่าย ๆ สไตล์ Simple ผลผลิตดี มีรายได้เพิ่ม เติบโตเงินเก็บ การที่พนักงานทำ ‘ไคเซน’ ทำให้สามารถเพิ่มผลผลิต และมีรายได้เพิ่มขึ้นจากค่าทำเป้าหมาย (Incentive) จึงนำรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาเติมเงินออม ปัญหาและอุปสรรคก็มีในเรื่องของทีมงาน เรื่องของเวลาที่ไม่ค่อยมีเวลา ทุกคนต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม และปรับทัศนคติของแต่ละคนซึ่งใช้ Keyword คือ ความสุขนั่นเอง”

เรียกว่าเป็นการผสมของ 2 แนวทางก็ว่าได้ ซึ่งบริษัท เบบิแมกนั้นได้ดำเนินโครงการ ‘ไคเซน’ อยู่แล้ว และเมื่อนำ ‘Happy 8’ เข้ามาจึงสานต่อพันธกิจกันซึ่งเราจะเห็นได้ชัดในโครงการออมเงิน



องค์กรที่ 7 บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

“ความสุขสะสมได้ สไตล์ TOA จะมี Happy ทั้งหมด 8 ตัว เรามีจุดเด่นคือ สมุดสะสมความสุข คือพนักงานของเรามีส่วนร่วมในกิจกรรมอยู่แล้ว แต่อยากจะให้บริษัทอื่นๆ มาดูสมุดสะสมของเราในการที่พนักงานมาร่วมกิจกรรม การเตรียมงานว่าจะใช้ Happy อะไรบ้างนั้นเราก่อนข้างชัดเจน โดยจะมีแสดมภ์ของ Happy ต่างๆ ให้สะสม แล้วมาแลกของรางวัล ซึ่งรางวัลนี้เองที่เป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ปัญหาและอุปสรรคก็จะมีในเรื่องของสมุดหาย”

ในสายตาหลายคนอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะสร้าง Happy 8 ครบทุกข้อให้เกิดขึ้นภายในองค์กร แต่กับทีมงานสร้างสุขของบริษัท TOA นั้นกลับมองว่าเป็นเรื่องท้าทายที่ต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งเมื่อกระบวนการขับเคลื่อนเริ่มต้นตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงฝ่ายปฏิบัติการนั้น TOA สามารถสร้าง Happy 8 ให้เกิดขึ้นได้ในทุกๆ ด้าน และแปร ‘ความสุข’ ให้กลายเป็นสิ่งที่จับต้องได้ด้วยสมุดสะสมแสดมภ์ความสุขของแต่ละด้านซึ่งสามารถนำไปแลกรางวัลได้ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น



องค์กรที่ 8 บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

“วันนี้ที่นำมา ก็จะเป็นกิจกรรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วย ‘นมแม่’ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ของเราเป็นพนักงานหญิง ก็จะมีการแต่งงาน การมีบุตร การคลอดลูก เราต้องการเห็นเด็กที่เกิดออกมา มีคุณภาพ มีอนาคต ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเดินตาม มีการอบรมให้ความรู้พนักงานตั้งแต่ต้นจนจบ ปัจจัยแรกที่ทำให้โครงการนี้สำเร็จก็คือการสนับสนุนของผู้บริหาร ความแน่วแน่ ความชัดเจนของผู้บริหาร และเรื่องของการสร้างทีมงาน การให้ความร่วมมือของหัวหน้างาน”

จุดเด่นในการทำ Happy 8 ของบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนสก็คือการที่ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้เกิดพลังความร่วมมือของคนในองค์กรในทุกๆ ภาคส่วน ความชัดเจนจะมุ่งมั่นให้พนักงานมีความสุขในการทำงานนี้เองจึงส่งผลให้กิจกรรมเกิดความสำเร็จ และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง



องค์กรที่ 9 บริษัท พี ซี โปรดักส์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด

“เราเอาเรื่องของปัจจัยเสี่ยงมาโซว์ เรื่องของการรณรงค์ให้พนักงาน ในบริษัทเล็กๆ จริงๆ เรามีกิจกรรมเยอะ มีครบทั้ง 8 Happy เราจะมี กิจกรรม Happy Meeting Morning Monday ซึ่งทางบริษัทมีนโยบายมา ประชุมพร้อมกันทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกคน ทุกเช้าวันจันทร์แรกของเดือน จะมีการนิมนต์พระมาเทศ มีการร่วมกันร้องเพลงวันเกิด มีการอวยพร กิจกรรมที่ 2 จะเป็นกิจกรรมนันทนาการ จะมีการเล่นเกมออกกำลังกาย กิจกรรมที่ 3 เป็นการให้ข้อคิด ประโยชน์ต่างๆ ปลุกอารมณ์พนักงาน กิจกรรม ที่ 4 มีการแลกเปลี่ยนกันของพนักงานในเรื่องของปัญหาและอุปสรรค

“แรกๆ ก็มีปัญหาในการทำกิจกรรม เพราะพนักงานยังให้ความร่วมมือ ไม่เท่าที่ควร พนักงานไม่ค่อยมา จึงไม่ค่อยรู้เรื่อง เราจึงแก้ปัญหาด้วยการ ละลายพฤติกรรม การกระตุ้นด้วยแรงจูงใจ เราได้รับแรงสนับสนุนจาก ผู้บริหารเต็มร้อยในโครงการ Happy Workplace นี่คือปัจจัยหลักที่ทำให้ กิจกรรมเราสำเร็จ”

เราจะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหารขององค์กรเข้ามาสนับสนุนและมีส่วนร่วม ในการทำ Happy Workplace นั้นจะก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรม ต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดี ซึ่ง P.C. PRODUCTS INTERNATIONAL เองก็เป็น หนึ่งในหลายองค์กรที่เล็งเห็นความสำคัญด้านนี้ และจากความตั้งใจจริงอย่าง เต็มร้อยของผู้บริหารและผู้ทำกิจกรรมก็ส่งผลให้เกิดโครงการต่างๆ ซึ่ง ครอบคลุม Happy 8 ในทุกๆ ด้าน





องค์กรที่ 10 บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน

“จะมาไขว้ในเรื่องของ Decent Work เรื่องแรกก็คือ ห่วงน้ำในฝัน เรื่องที่สองก็คือ โรงอาหารในฝัน ที่เลือกโครงการนี้มาไขว้เพราะว่า โครงการนี้เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานมากที่สุด ซึ่งทั้ง 2 โครงการนี้ ตอบโจทย์ของพนักงานของเราที่สุด ไม่ใช่แค่ตอบโจทย์ของบริษัท คือ Happy Workplace ต้องตอบโจทย์ของพนักงานทุกๆ คน เราก็เลยเลือก 2 โครงการนี้

“ปัญหาและอุปสรรคหลักๆ ก็คือผู้นำ คือเราต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้นำก่อน เพราะการของงบประมาณมันยาก ฉะนั้นเราต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหารก่อน เราก็เลยสร้างโครงการหนึ่งขึ้นมาก็คือ ผู้นำสร้างทีม ทีมสร้างภาวะผู้นำ ก้าวสู่ความยั่งยืนด้วย Happy Workplace ถ้าผู้นำเข้าใจ จะง่ายมากในการของงบประมาณ ปัจจัยที่ทำให้โครงการนี้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืน ก็คือ พนักงาน เขาสร้างความสุขให้กับองค์กร องค์กรก็ต้องสร้างความสุขคืนให้กับพนักงาน โดยทีมงาน Happy Workplace จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน”

เฉกเช่นกับอีกหลายองค์กรที่พบเจอกับอุปสรรคเดียวกันกับองค์กร CPF

แต่ด้วยความมุ่งมั่นของทีมสร้างสุขที่เอาจริงเอาจังและมุ่งหวังจะให้สิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรจึงทำให้ค้นหาวิธีการที่จะให้ผู้ดูแลเห็นความสำคัญในการทำ Happy Workplace ซึ่งเมื่อเดินหน้าได้สำเร็จแล้วก็จะเห็นว่าเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรก็สามารถเดินได้อย่างมั่นคง



องค์กรที่ 11 บริษัท บลูพินอินเตอร์เทรด จำกัด

งานดี เงินดี มีความสุข เรามีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรของเราเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง พนักงานมีความสุขมีความภาคภูมิใจที่เข้ามาทำงานภายในองค์กรของเรา โดยใช้หลักการ Happy Workplace เป็นแนวทางในการสร้างสุขให้กับทุกคนในองค์กร พวกเขามีเสาหลักแห่งความสุขทั้ง 3 คือ 1. ความพึงพอใจในชีวิต 2. ความพึงพอใจในงาน 3. อารมณ์ทางบวก เราเชื่อว่า เมื่อพนักงานทำงานดี เรามีผลตอบแทนเพิ่มขึ้น พนักงานก็มีความสุขเพิ่มขึ้น BLUEPIN นี่เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจอาร์เมนต์ เป็นเสื้อผ้าแบรนด์เนม ซึ่งก่อตั้งบริษัทนี้มา 20 กว่าปีแล้ว ธุรกิจอาร์เมนต์ก็มีการอ่อนไหวในตัวของมันเอง คนที่ทำงานออฟฟิศนานๆ ก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดได้ แต่จริงๆ แล้วความสุขในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เราเล็งเห็นว่าโครงการนี้แหละที่จะมาพัฒนาบุคลากรในองค์กรของเรา ก็เลยจัดทำโครงการนี้อย่างเป็นกิจจะลักษณะ ซึ่งก่อนหน้านี้มีการชักชวนมาตลอด เราก็ทำมาเรื่อยๆ จนระยะเวลา 8 เดือน ซึ่งก็เห็นผลตั้งแต่การใช้เครื่องมือ แรกๆ Level ก็ยังต่ำ พอ 2-3 ครั้ง Level ก็สูงขึ้น เราก็สามารถวัดได้ มันสามารถเห็นภาพได้และมีบุคคลต้นแบบด้วย งานดี เงินดี มีความสุข มาจากการเย็บของพนักงานเย็บนั่นเอง ไม่ใช่เย็บมากได้มาก เย็บน้อยได้น้อย แต่ทุกคนจะร่วมมือกันเย็บเลย เพราะฉะนั้นเราถูกกดดันด้วยเพื่อนๆ ในทีมอยู่แล้ว

“ปัญหาและอุปสรรคก็เยอะมาก แต่อาศัยทีมงานที่เข้มแข็ง เราใช้พนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาหลักจะเป็นหัวหน้าที่ไม่เข้าใจ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โครงการนี้สำเร็จ ก็คือ ผู้นำมีความเข้มแข็ง ตื่นตัวสูง ไม่มีความย่อท้อ ไม่หยุดที่จะขับเคลื่อน”

หัวใจหลักในการทำ Happy Workplace ของ Bluepin Intertrade นั้นได้พวกเขาได้สร้างเสาหลักแห่งความสุขทั้ง 3 คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก ซึ่งถือเป็นแกนที่พนักงานพึงจะได้เมื่อทำโครงการ Happy Workplace แต่สิ่งที่เราเห็นชัดในความสำเร็จของทีมสร้างสุขก็คือ ผู้นำมีความเข้มแข็ง ตื่นตัวสูง ไม่มีความย่อท้อ และไม่หยุดที่จะขับเคลื่อน



องค์กรที่ 12 Happy Workplace Center

“บุพของเราเป็น Happy Workplace Center เป็นส่วนกลางที่ทำเกี่ยวกับความสุข 8 ประการ เราอยากให้ทุกคน ทุกองค์กร ได้มีความสุขกัน ซึ่งเราก็เลยเป็นตัวกลางที่ทำให้องค์กรต่างๆ มีความรู้ด้านความสุข 8 ประการ เพื่อไปทำในองค์กร โดยเราจะรวบรวมข้อมูลของแต่ละองค์กรว่าองค์กรไหนมีความรู้ด้านอะไร เราก็นำข้อมูลเหล่านั้นมารวบรวม เพื่อที่จะได้เป็นเหมือนส่วนกลางหรือตัวกลางที่จะได้มีตัวอย่างให้สำหรับบางบริษัทที่ยังไม่รู้ ได้มีองค์ความรู้ที่สามารถแบ่งให้กัน ซึ่งความสุข 8 ประการ องค์ความรู้ของแต่ละที่นั่นก็จะมีแต่ละองค์กรที่มีจุดเด่นมารวมตัวกัน เมื่อเราเป็นส่วนกลางดังนั้น ก็ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เราก็จะได้นำมาพัฒนาสิ่งต่างๆ มากขึ้น ทำให้คนในองค์กรมีความสุขได้มากขึ้น จุดประสงค์ก็คืออยากให้ทุกองค์กรมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าทุกคนมีความสุขมันก็จะ是一件ที่ดี ประเทศชาติก็จะพัฒนา”

ทุกวันนี้ความสุขทั้ง 8 ประการโดย สสส. นั้น กลายมาเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต่างตื่นตัว ตระหนักถึงคุณค่า และลงมือทำกิจกรรมต่างๆ กันมากขึ้น นั่นเพราะท่ามกลางสภาวะความผันผวนทางธุรกิจและแรงงานในปัจจุบัน ทำให้เราเล็งเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น ซึ่งหากทุกองค์กรสามารถขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้ว ผลสะท้อนกลับจะไม่ใช่แค่การพัฒนาของตัวองค์กรเอง แต่ในภาพรวมก็คือการนำพาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าร่วมกัน

องค์กรที่ 13 บริษัท เจซีพี พลาสติก จำกัด

“มีมานำเสนอทั้งหมด 3 กิจกรรม กิจกรรมแรกก็คือ จับคู่ลดน้ำหนักก็จะให้พนักงานจับคู่กัน เพื่อแข่งกันลดน้ำหนักภายในองค์กร ทั้งหมดก็มีประมาณ 14-15 ทีม กิจกรรมที่ 2 ก็คือ กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนจะเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับน้ำใจของคนในองค์กร จะมีการตั้งกล่องใบหนึ่งเพื่อให้พนักงานร่วมกันรวมเงินเป็นกองกลาง เวลามีปัญหาอะไรก็จะช่วยเหลือกัน กิจกรรมที่ 3 ก็จะเป็นกิจกรรมเด่น Relax ในช่วงบ่ายสามโมง เป็นช่วงที่พนักงานของเราว่างเครียด ปัญหาและอุปสรรคก็คือ ความร่วมมือของพนักงาน ซึ่งบางคนไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร”

เราจะเห็น Happy 8 ข้อเด่นๆ 3 ด้านเกิดขึ้นในองค์กร เจซีพี พลาสติก ซึ่งได้แก่ Happy Body, Happy Heart และ Happy Relax ซึ่งในแต่ละด้านนั้นเราจะสร้างกิจกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับปัญหาของพนักงาน และสิ่งที่ท้าทายก็คือทำอย่างไรให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด นั่นคือโจทย์ท้าทายขององค์กรที่ต้องฟันฝ่าให้ได้สำเร็จ



องค์กรที่ 14 บริษัท ยูตีจี-ออริจินัล จำกัด

“โครงการที่มานำเสนอนี้คือโครงการโอกาสสร้างคุณค่า คือหลังจากที่มีโครงการนี้ไปแล้ว เราก็อยากจะเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานหรือเรียกว่าเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเอง วันหนึ่งเราได้เล็งเห็นว่าพนักงาน แม่บ้านของเราเขาน่าจะมีคุณค่ามากกว่านี้ จากประเด็นตรงนี้เราก็เพิ่มหลายๆ อย่าง เช่น พนักงานรายวันมาเป็นคนวางมาร์ค ซึ่งเขาก็สามารถทำได้และทำได้ดีด้วย ปัญหาและอุปสรรค ก็คือ 1.การยอมรับ 2.ความไม่ร่วมมือ ปัจจัยที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ก็คือ ทำแล้วมีความสุข ทำแล้วเห็นผล อย่างเช่น ปลุกผัก เป็นต้น”

การเห็นคุณค่าในตัวเองนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญของสังคมโลกที่พัฒนาแล้ว แต่การที่จะเห็นคุณค่าของตนเองได้นั้นส่วนหนึ่งอยู่ที่การหยิบยื่นให้กัน ซึ่ง UDG ORIGINAL มองลึกเข้าไปในจิตใจของคนทำงานในด้านนี้ เมื่อเรามีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากคนอื่น เมื่อนั้นเราอยากจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เต็มที่ และเต็มกำลัง





องค์กรที่ 15 บริษัท ไร่ก้านจูล จำกัด

“วันนี้ที่นำมาเสนอก็คือ ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุขของไร่ก้านจูล แต่ก่อนอื่นเราก็ต้องมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นในศูนย์ก่อน กิจกรรมของเราก็มีตั้งแต่การพัฒนาด้าน Life Skills ก็คือกิจกรรมที่ตอบสนอง Happy 8 และกิจกรรมที่เราพัฒนาด้าน Work Skills ซึ่งทางไร่ของเรากำลังสร้างโครงการคนเก่ง คนดี มีความสุขอย่างเป็นระบบ และกิจกรรมสุดท้ายเป็นกิจกรรมที่พัฒนาด้านองค์กร ก็คือกิจกรรมที่ตอบสนองด้าน MAPHR ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สิ่งสำคัญก็คือการจะทำอะไรให้ยั่งยืน ฉะนั้นไร่ก้านจูลของเราจึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืน เราก็เลยเกิดศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุขขึ้นเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในศูนย์ ซึ่งศูนย์ของเรามีวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนอยู่ 2 วิธีด้วยกันก็คือ 1.น้ำซึมบ่อทราย เราจะพยายามกระจายการทำงานลงไปสู่แผนกต่างๆ ไม่ใช่แค่ HR ทำแต่เพียงผู้เดียว หัวหน้าและพนักงานต่างๆ มีส่วนร่วมทำให้เกิดกิจกรรมขึ้น และวิธีที่ 2 ก็คือการสร้างทายาทแกนนำ ฉะนั้นทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในไร่ก้านจูลทั้งหมดจะมีการเปลี่ยนแกนนำขึ้นมาทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความยั่งยืนขึ้นได้”

ไรรำก้านันจุล ถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่สร้างสรรค์โครงการ Happy Workplace มาอย่างต่อเนื่อง และรอบด้านทั้ง Work Skill และ Life Skill แต่สิ่งที่มากกว่านั้นก็คือการมองไกลถึงอนาคตที่จะสร้างสังคมการทำงานทีม่ความสุขอย่างยั่งยืน นั่นจึงทำให้ทีมสร้างสุขของไรรำก้านันจุลเปิดศูนย์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นเพื่อกระจายวิธีการสร้างสุขไปสู่หัวหน้าและพนักงานในด้านต่างๆ อีกทั้งยังสร้างทายาทแกนนำสร้างสุขขึ้นเพื่อมารองรับการสร้างกิจกรรมต่างๆ ในวันข้างหน้า เรียกได้ว่าประยุกต์ความรู้ที่เกิดขึ้นและส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างดีเยี่ยม



องค์กรที่ 16 บริษัท แฟนชีการ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด

“กิจกรรมที่นำมาเสนอในวันนี้ที่เกี่ยวข้องกับ Work Skills ก็จะเป็นเรื่องของ ลดงานเสีย และ ลดงานซ่อม เกิดจากการสำรวจความทุกข์ในงานของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ก็จะบอกว่ามีงานซ่อมเยอะ ส่วน Life Skills ก็จะเป็นเรื่องของ ‘ชีวิตดีมีได้ด้วยวินัยทางการเงิน’ สาเหตุหลักๆ ก็คือ หนี้ เราต้องหาว่าหนี้สินต่างๆ มีสาเหตุมาจากอะไรแล้วจึงหาวิธีแก้ไข โดยจะมีโครงการ ‘ออมก่อนใช้ จ่ายแล้วจด ลดก่อนหนี้ วิธีพอเพียง’ ปัญหาและอุปสรรคก็มีตั้งแต่พนักงานที่ยังไม่เข้าใจ ต้องสร้างความเข้าใจให้พนักงาน ว่าเขาจะมีความสุขอย่างไร เขาจะได้ความรู้อะไร วิธีการก็มีตั้งแต่การตั้งกลุ่ม Line มีการเชิญผู้บริหารเข้ากลุ่มว่าเราทำอะไรกันบ้าง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการนี้สำเร็จได้ก็คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญให้เวลาพนักงาน ซึ่งตอนนี้พนักงานเข้าร่วมเกิน 50 เปอร์เซนต์”

สิ่งที่เราได้เห็นในการทำโครงการ Happy Workplace ของบริษัท แฟนชีการ์เมนต์(ประเทศไทย) ก็คือการสร้างความสุขอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มต้นที่สำรวจความสุขและความทุกข์ของพนักงานเป็นอย่างแรกเพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้ออกแบบกิจกรรม อีกทั้งยังเน้นเรื่องการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานตลอดเวลาเพื่อให้ตระหนักรู้ว่าเหตุใดจึงต้องเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้น และกลไกสำคัญอีกอย่างก็คือการให้ความสำคัญทั้งเรื่องเวลาและโอกาสของผู้นำองค์กร

องค์กรที่ 17 บจก.ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์

“กิจกรรมที่นำมาเสนอในวันนี้ ก็คือ ‘ERHAHA’ E : EMPATHY คือ เข้าใจในความแตกต่าง รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนมีข้อดีและข้อเสีย R : CONFLICT REDUCTION คือ พี่ๆ ช่วยกันดูแลน้องทั้งในและนอกแผนก อย่าคิดว่าไม่ใช่ปัญหาเรา ความพึงพอใจลูกค้าเป็นเป้าหมายสูงสุด HA : HARMONY คือ ทำงานเป็นทีมและข้ามทีม รับผิด = รับชอบร่วมกัน ไม่ละเลยงาน มี OLA ส่วน HA : HAPPY WORKPLACE คืออยากตื่นมาทำงานทุกวัน อยากมาเจอบรรยากาศที่ทำงานทุกวัน อยากสร้างบ้านหลังนี้ร่วมกัน “ปัจจัยที่ทำให้โครงการนี้สำเร็จ ก็คือแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร และที่สำคัญที่สุดก็คือความร่วมมือของทุกคนในองค์กร”

องค์กรด้าน IT อย่าง DCS ถือได้ว่าได้รับแรงกดดันอยู่พอสมควรในเรื่องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีโลกที่รวดเร็วและมีการแข่งขันกันสูง แต่ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานเป็นหลักจึงมุ่งมั่นที่จะทำให้สถานที่ทำงานกลายเป็น Happy Workplace อย่างแท้จริง โดยผสมผสานวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกันแบบพี่น้องให้เข้ากับหลักการทำงานอย่างมีความสุขในแบบ Happy 8 ซึ่งก็ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากพนักงานส่วนใหญ่ และเช่นกันกลไกแห่งความสุขนี้สำเร็จได้ด้วยผู้นำสานความร่วมมือกับทุกๆ ฝ่ายในองค์กร



องค์กรที่ 18 บริษัท บีทีวี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด

“กิจกรรมหลักๆ ของเรานำมาเสนอวันนี้ก็คือ ‘โครงการ T26’ การออกกำลังกายช่วงเช้า Relax ก่อนทำงาน ทำให้ไม่เครียด สมองโล่งขึ้น นี่เป็นปีแรกที่เราได้เริ่มกิจกรรมนี้ เพราะว่าเป็นกิจกรรมที่ได้รับผลตอบแทนที่ดีมาก การทำงานดีขึ้น Relax ก่อนทำงานมากขึ้น Happy ก่อนทำงาน และรู้สึกว่าการ Products เพิ่มมากขึ้นจากปกติ ตั้งแต่มีโครงการนี้เหมือนเรารวมกลุ่มหนึ่งในตอนเช้าก่อนจะลงงานเพื่อจะให้ออกกำลังกายทุกคน ทำให้ทุกคนเห็นหน้ากันทุกวัน ลดความห่างระหว่างออฟฟิศกับฝ่ายผลิตมากขึ้น การประสานงานของแต่ละฝ่ายเข้าใจกันมากขึ้น ปัญหาและอุปสรรคก็ลดลงช่วงแรกๆ บางคนจะไม่ให้ความร่วมมือ บ้างก็แอบไปอยู่ในที่ทำงานของตนเอง ไม่กล้าออกมาร่วมกิจกรรม จนตอนนี้เราขอเพิ่มเวลาจากแค่ช่วงเช้ามาเป็นช่วงบ่ายด้วยซึ่งมันเกิดจากพนักงานส่วนใหญ่บางทีเราไม่รู้ว่าเขาต้องการอะไร พอเขาได้ร่วมกิจกรรม เราได้สอบถามจริงๆ เขาก็กล้าเปิดใจมากขึ้น เขาต้องการอะไร เขาจะกล้าบอกเรามากขึ้น กล้าพบผู้คนมากขึ้น กล้าแสดงออกมากขึ้น”

Happy Body ที่บริษัท บีทีวี่ส์ (ประเทศไทย) ได้สร้างกิจกรรมขึ้นจนประสบความสำเร็จนั้น ดูเผินๆ ก็เหมือนจะเน้นไปที่เสริมความแข็งแรงให้กับร่างกายของพนักงานอย่างเดียว แต่เอาเข้าจริงแล้วสิ่งที่ทีมสร้างสุขได้กลับมาากกว่านั้นคือเรื่องของ Happy Heart และ Happy Society ซึ่งเราจะเห็นได้ว่า ความสุขของพนักงานไม่ว่าด้านไหนนั้นย่อมส่งผลต่อความสุขด้านอื่นๆ ตามมาด้วย



องค์กรที่ 19 บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

“การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ ปัญหาส่วนใหญ่ก็มาจากการสื่อสาร เราจึงแก้ปัญหาที่การสื่อสาร เราจะทำยังไงให้มันทั่วถึง ปัญหาตัวอื่นก็จะลดน้อยลง บางทีสื่อสารผิดนิดเดียว ความหมายเปลี่ยน ในบุทก์จะมีกิจกรรม มีเกมให้ร่วมสนุกแต่สอดแทรกไปด้วยความรู้”

มหกรรม Happy Variety Expo 2016 (SHARE SHOW CHOOSE) ในครั้งนี้ไม่ใช่แค่จะพาเราไปเห็นกระบวนการและเคล็ดลับในการสร้างสุขของแต่ละองค์กรเพียงเท่านั้น แต่ยังพาเราไปสัมผัสบรรยากาศแห่งความสุข สนุกสนานจากทีมสร้างสุขของแต่ละที่ที่ขนเอาเกมต่างๆ เข้ามาไว้ให้ผู้ร่วมงานเฮฮาไปพร้อมกันซึ่งเติมเต็มให้ทีมงาน Colorful Life เพลิดเพลินกายความมีชีวิตชีวาตลอดทั้ง 2 วัน

และนั่นทำให้เกิดเสียงสะท้อนจากความรู้สึกของผู้จัดและผู้เข้าร่วมงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีมุมมองต่อมหกรรมครั้งนี้เป็นเช่นไร...เราลองไปดูกัน





ดร.สุปรีดา อุดุลยานนท์

ผจก.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

“สสส. เกิดขึ้นมา 14 จะ 15 ปีแล้ว มันเกิดจากแนวคิดที่ว่า เวลาที่จะทำให้คนมีความสุข มีสุขภาพะ มีสุขภาพ แต่เดิมเรานึกถึงหมอ พยาบาล โรงพยาบาล สถานีนามัยอะไรต่างๆ แต่การที่จะทำให้คนมีความสุขภาพดีมันต้องคิดถึงการทำงานแบบใหม่ มีความเกี่ยวข้องกับอะไรหลายๆ อย่างเยอะเลย เรามาสนับสนุนให้คนฟังจะมีหน้าที่ ฟังจะมีบทบาทในการสร้างสุขภาพคนวัยสำคัญเลยก็คือวัยแรงงานที่มีความสำคัญต่อการสร้างผลิตภาพต่างๆ คนกลุ่มนี้เองนี่แหละ ที่ครึ่งหนึ่งของเวลาต้องอยู่ในที่ทำงาน อยู่ในสถานประกอบการ อยู่ในออฟฟิศ อยู่กับอะไรก็ตาม ฉะนั้นตรงไปตรงมาเลยครับ คนกลุ่มนี้เองจะสุขภาพดีแล้วยังไงไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งแหละที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน ฉะนั้นเราก็เป็นส่วนหนึ่งในการเชิญเจ้าภาพจากแวดวงเก่าๆ ก็คือสถานประกอบการ ซึ่งจริงๆ ก็มีโครงสร้างของ จป. ก็น่า HR ก็น่า มีการดูแลคนอยู่แล้ว แต่วิธีการดูแลให้เขามีสุขภาพดี ซึ่งไม่ได้แปลว่าไม่เป็นโรค แต่หมายถึงความสุขด้านต่างๆ 7-8 ด้าน เราก็ได้มีการพัฒนาการวิชาการ ความรู้ และต้นแบบต่างๆ”

เพราะเหตุใด ? สถานประกอบการ

จึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในวัย แรงงานในสถานประกอบการ

“ในมุมมองของคนทำงานเอง มันมีความสำคัญมากอย่างที่บอกตอนต้น มองกลับมาในมุมมองสถานประกอบการเอง ตอนนี้เป็นที่ยอมรับทั่วไปแล้วว่า คนเป็นส่วนสำคัญมากในความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จระยะยาว ผลผลิตภาพขององค์กร ผลกำไรขององค์กร ฉะนั้นผมดีใจที่ว่าในยุคหลังมากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นนโยบายขององค์กร ของสถานประกอบการต่างๆ เริ่มให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นเรื่อยๆ คนนี้แหละสำคัญที่สุดนอกเหนือจากเทคโนโลยี เครื่องจักรต่างๆ แต่ในส่วนนี้คิดว่ามันไปด้วยกัน งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข มันเป็นความได้ผลระยะยาว

“โดยธรรมชาติเราเข้าใจอย่างหนึ่งว่า สถานประกอบการตั้งขึ้นมาเน้นประกอบการก่อน ซึ่งก็ต้องฟันฝ่าความยากลำบากที่จะต้องหาความรู้ หาอะไรต่างๆ ที่จะทำให้ตัวเองอยู่ในตลาดได้ และดำรงกิจการอยู่ได้ ตอนแรกๆ ก็จะหาคนที่มีความสามารถในการทำงานมาทำงาน ที่นี้ผมคิดว่าความรู้ในระยะหลังนี้ชัดขึ้น นอกจากคนนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ถ้าเขามีความสุขด้วย ความเข้มแข็งด้วย ทั้งสังคม ทั้งศีลธรรม ความสามารถในการจัดการเงินต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ตรงนั้นแหละครับมันจะสะท้อนมาถึงผลผลิตภาพ ซึ่งจะไม่ตรงไปตรงมา แต่โดยอ้อมนี้เห็นชัดเจนมาก

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ฉะนั้นองค์กรแต่องค์กรปัจจุบันนี้จะหันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของทุนมนุษย์ ฉะนั้นทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรของเราเจริญก้าวหน้าไปข้างหน้าได้ มันจะต้องมี Happy ทั้ง 8 ประกอบไปด้วยหลายๆตัวอย่างที่บอก”

สิ่งที่ สสส. อยากจะฝากเพื่อให้เครือข่ายกลุ่มอุตสาหกรรมแพชั่น ร่วมในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพในระยะต่อไป มีแนวคิดอย่างไรบ้างที่อยากจะฝากให้กับแขกผู้มีเกียรติทุกท่านที่ร่วมงานในวันนี้ รวมถึงองค์กรภาคีเครือข่ายที่มาออกนิทรรศการกับเราในครั้งนี้

“สสส. เองก็ทำงานนี้มาเกือบ 10 ปีแล้ว ในการที่จะระดมความเห็น ระดมสติปัญญา รวมทั้งองค์ความรู้สากล ซึ่งมีความสำคัญในบางแรงงาน อย่างเช่น การไม่อนุรักษัธรรมชาติหรือทรัพยากรธรรมชาติตอนนี้อิทธิพลของสากลก็สูง ฉะนั้นเราก็ใช้ความรู้สากลที่ดี ร่วมกับบริบทของไทยๆ เรามีโรงงานต่างๆ ทดลองทำ ทดลองใช้ ทดลองหาปัญหาและการแก้ปัญหาด้วยวิธีของเราเอง ซึ่งมีตัวอย่างมากมายที่สะสมกันมา วันนี้มี 21 องค์กรมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผมคิดว่าตรงนี้มีส่วนสำคัญ เพราะว่ามันถูกทดสอบแล้ว

“สิ่งที่อยากจะฝากก็คือ ช่วยกันเรียนรู้มากขึ้น ช่วยกันขยายผลออกไป เรามีอยู่หลายหมื่นโครงการมาก สิ่งทอเองคิดว่าเป็นเส้นเลือดสำคัญของอุตสาหกรรมไทย และเราก็พัฒนาอย่างยั่งยืนมาตั้งแต่ยุคการผลิตสินค้าในราคาไม่แพง เข้าสู่ยุคที่ต้องนำแพชั่นเข้าไปเพิ่มมูลค่า ส่วนนี้เองความสุขของคนทำงานจะสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ”



คุณจิรัชย์ เหริยญชัยวานิช

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน)

“จริงๆต้องขอขอบคุณหน่วยงานของ สสส. ก่อน เพราะเป็นองค์กรที่จุดประกายว่าเราต้องหันหลังมาให้ความใส่ใจกับพนักงานมากขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าทุกบริษัทเป็นห่วงพนักงานอยู่แล้ว แต่พอมาเจอสิ่งที่มีคนชี้แนะ ชี้กลไกให้เรา และไม่ได้มามือเปล่า มีเครื่องมือติดมาด้วย รวมถึงการวัดผลซึ่งการที่เราทำเองก็รู้ว่าผลตอบรับเป็นอย่างไร นั่นคือสิ่งที่เรามองเห็นว่าเป็นเรื่องดีสำหรับใครก็ตามที่ได้เข้าโครงการหรือเข้ามาชมงานในวันนี้

“อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าบทบาทที่บริษัททำไปมีความหลากหลาย และกลุ่มคนที่มาทำงานในรูปแบบนี้ก็เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กัน ในส่วนของบริษัทใดก็ตาม พอเห็นว่าเรื่องไหนดีเขาก็จะหยิบมาทำ และอีกตัวหนึ่งที่อยากจะพูดถึงก็คือเรื่องของทีมงานในแต่ละที่ เนื่องจากเรามีหลาย Location มีทั้งระยองมีทั้งในส่วนกรุงเทพฯ ด้วย แต่ละที่ก็ตั้งทีมแล้วก็ทำ สิ่งที่เราได้จากโครงการนี้ก็คือทำให้รูปแบบในองค์กรมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ถ้าเกิดว่าเราย้อนกลับไปดูที่ทางทีมงานทำก็คือหลังจากเราเลิกดำเนินกิจกรรม

อะไรก็ตาม คะแนนขยับขึ้น อาจจะได้ดีอย่างที่เรที่ตั้งใจไว้ แต่อย่างน้อยสิ่ง
ที่เราเห็น คือมันดีขึ้นและพัฒนาขึ้น”

ความรู้สึกในการเข้าร่วมงานมหกรรมในครั้งนี้?

“อันดับแรกคือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกันว่าที่ไหนทำอะไร
บ้าง อันไหนดีเราก็เก็บไปพิจารณาและอาจจะกลับไปทำโครงการของเรา อีก
ส่วนหนึ่งก็คือสิ่งที่เราทำมันสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะของพนักงานดีขึ้น ก็
อยากจะฝากให้หลายๆองค์กรที่มีโอกาสมารับทราบหรือเรียนรู้ อยากให้เข้า
มาร่วม เพราะในส่วนที่ได้ไม่ใช่คนอื่นแต่เป็นพนักงานซึ่งเป็นจุดที่สำคัญที่สุด
ขององค์กร ถ้าพนักงานมีความสุข ผลการทำงานต่างๆ ก็จะถูกขับเคลื่อน
ออกมาอย่างเต็มที่ แล้วก็จะมีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความใส่ใจ อยากให้ทุก
คนเข้ามาร่วมโครงการนี้กันเยอะๆ”



คุณจงสถิตย์ คั่นวงศ์

กรรมการผู้จัดการกลุ่มบริษัท ไร่ก้านจูล

การเป็นองค์กรที่เข้าร่วมขับเคลื่อนเพื่อเป็นองค์กรสุขภาวะ มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง ?

“รู้สึกดีใจ เพราะว่าที่ไร่ก้านจูลเรามีความเชื่อในเรื่องของการเจริญแบบยั่งยืน ไม่ใช่เจริญชั่วคราว เราคิดว่าถ้าเกิดเราทำให้พนักงานและสังคมรอบข้างมีความสุข อันนี้เป็นประเด็นสำคัญเลยที่จะทำให้เราเกิดความยั่งยืนได้”

การที่ได้รับเลือกให้เข้าร่วมมหกรรมในครั้งนี้มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง ?

“อย่างแรกก็รู้สึกภูมิใจ เพราะว่าเป็นหนึ่งในองค์กรของปีก่อนที่ได้รับเลือกให้มาในปีนี้อีกอย่างหนึ่งก็รู้สึกดีมากเลยก็คือว่า ผมได้ไปเยี่ยมชมบูทต่างๆ ได้ไปเห็นรูปแบบดีๆ ที่จะนำไปปรับใช้”

อยากฝากอะไรถึงองค์กรอื่นๆ ที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการองค์กร
สุขภาวะ?

“อยากจะฝากว่า เรื่องของการสร้างความสุขในที่ทำงานมันมีความ
สำคัญมากและมันได้ประโยชน์จริงๆ ไม่ได้ประโยชน์แค่พนักงานมีความสุข
มากขึ้นก็น่าจะอยู่กับบริษัทนานขึ้นเท่านั้น จริงๆ แล้วพนักงานของเราจะ
ทำงานได้ดีขึ้น และผลประกอบการดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เรื่องนี้ไม่ต้องรอให้
เห็นผลต่อผลประกอบการใน 5 ปี 10 ปี ผมคิดว่าภายใน 1 ปีแรกของการทำ
โครงการจะเห็นเลยว่าดีขึ้นจริงๆ”



คุณธงชัย สุขพัฒนนิกุล

รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

“นโยบายเรื่องการสร้างความสุขให้พนักงาน ผมเชื่อว่าเกือบทุกองค์กรมี และซีพีเอฟให้ความสำคัญมาโดยตลอด เราทำกิจกรรมหลายอย่าง ตั้งแต่งานปีใหม่ พาพนักงานไปดูงานนอกสถานที่ มีการอบรม มีอะไรหลายๆ อย่าง ถ้านับแล้วมันเยอะมากเกือบทุกองค์กร เราก็ทำของเราไปเรื่อย เจตนาตรงนี้ทำเพื่อพนักงาน แต่เมื่อเราได้มาเจอ สสส. เราก็มาศึกษาดูจึงได้พบว่ามีหลักการ มีทีมงานที่จะมาช่วยเราได้เยอะ

“เราเข้าร่วมงานประมาณ 6 เดือนก็ได้เห็นว่าเรื่องของ Happy Workplace เราได้หลักการมามากขึ้น และเราก็มี Step มีขั้นตอนในการทำ และในการที่จะมาร่วมงานกับ สสส. ที่เห็นชัดเจนก็คือ ทีมเวิร์กจะจริงจังและเข้ามาให้ความรู้เรา ตอนแรกๆ ก็เครียด แต่ทีมงานทำให้ความเครียดกลายเป็นความสนุกแล้วบอกความรู้เข้าไป แล้วอาจารย์เองเขาไม่ได้แค่ให้ความสนุกสนานอย่างเดียว ทุกคนเขาจะให้การบ้านแล้วก็มาตามการบ้านซึ่งผมชอบมาก เพราะว่าหลายกิจกรรมเรามันไม่มีภาพแบบนี้ คือเราทำอะไรจะไม่มีการ PDCA ไม่มีการติดตาม ไม่มีการพัฒนา แต่จากระบบของ สสส. มีข้ออยู่นั่น บอกกับให้ Relax มีความสุขกับการเรียนรู้ร่วมกัน

“หลังจากที่ผ่านไป 10 กว่าครั้งประมาณ 6 เดือน การเปลี่ยนแปลงมีมาก ก็คือเบื้องต้นเราต้องทำการบ้านที่อาจารย์ให้ และก็เห็นทีมงานมีความกระตือรือร้นและให้ความสำคัญ หลังจากนั้นก็ไปแชร์ให้กับพนักงานเกือบทั้งโรงงานได้รับรู้ว่าเรามีกิจกรรมนี้และเราทำอะไรไปบ้าง ตอนนี้มีความคืบหน้าอย่างไร ผลที่เราได้ก็คือ พนักงานโดยภาพรวมก็เข้าใจถึง Happy Workplace มากขึ้น หัวหน้าที่ซึ่งสมัยก่อนก็อาจจะดูและใช้การบริหารคุยกับลูกน้องไม่ดี เขาก็เปลี่ยนท่าที่เปลี่ยนเป็นมีอะไรก็ค่อยๆ คุยกัน สอนพี่สอนน้องอะไรแบบนี้มากกว่า ผมว่าบรรยากาศมันดีขึ้น ทุกคนเริ่มยิ้มให้กัน และก็ให้ความร่วมมือในการทำงาน

“สุดท้ายของกิจกรรมเรามี Project ที่ต้องติดตามและเอาหัวใจสำคัญของปัญหาในโรงงาน เช่น โรงอาหารที่เราต้องพัฒนาเพื่อเป็นสุดยอดให้กับพนักงาน ก็จะมีความสุขในการกินอาหาร และก็มีห้องน้ำเรียกว่าห้องน้ำในฝันก็คือเรามองว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เขาใช้อยู่ เราอยากจะทำให้ดี เพื่อพนักงานเองจะได้มีความสุขในการที่จะมาทำงานอยู่กับบริษัทด้วย ในด้านสุขภาพก่อนหน้านี้นี้เราก็มีอยู่ตลอด ในเรื่องการป่วย ในเรื่องยาเสพติด เรามีระบบอยู่แล้ว แต่มันเป็นภาพเหมือนการตรวจจับผิด แล้วพนักงานเองก็จะรู้สึกกลัวๆ เหมือนกัน แต่เราเอากิจกรรมนี้เข้าไปเพื่อให้เขารู้ว่าไอ้สิ่งเหล่านั้นมันไม่ดี เรามายพยายามเลิกกัน แล้วก็เอาเรื่องการออกกำลังกาย เรื่องกีฬา เรื่อง Relax เข้ามาทำให้เขามีความรู้สึกว่ามันก็ได้เป็นเรื่องที่น่ากลัวในการที่จะไปเลิกกับสิ่งที่ไม่ดี แล้วสุขภาพเขาก็จะกลับมาดีขึ้น

“ผมมองดูก็มีความรู้สึกว่าการบรรยากาศดีขึ้นมาก เมื่อก่อนเรากังวลมากในเรื่องของยาเสพติดก็ต้องใช้เรื่องตำรวจ เรื่องของการตรวจจับ แต่หลังๆ ผมว่าเราไม่ต้องไปอาศัยองค์กรนั้นแล้ว เรามาประชาสัมพันธ์ภายในก็สามารถเป็นเกราะป้องกันได้ ให้คนข้างนอกที่อยากจะมาเจาะอะไรเรา เข้ามาไม่ได้ เพราะในตัวพนักงานเองแข็งแกร่ง พนักงานสามารถเข้ามาร่วมโครงการได้โดยไม่ต้องกังวลใจ

“ปัญหาเรื่องแรงงานอุตสาหกรรม หลายๆ องค์กรเริ่มเป็นจิงนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา เราได้เห็นประโยชน์เลยเรื่องกิจกรรม Happy Workplace มั่นมาใช้ได้โดยตรงในการที่จะทำให้พนักงานรักองค์กร ไม่อยากไปไหน อยากจะอยู่กับเรานานๆ ก็ถือว่าสถิติดีขึ้น เรามีทั้งหมด 4 โรงงาน ของสระบุรีเรา รวมมือกับ สสส. อัตราการลาออกลดลงอย่างเห็นได้ชัด ตอนเริ่มใหม่ๆ ทุกคนก็จะรู้สึกเครียดเกร็งว่าทีม Share จะมาไม่ไหน แต่หลังจากสัมผัสไปแล้ว ผมเชื่อว่าสัปดาห์นี้อาจจะน้อยไปด้วยซ้ำ อยากจะให้มันต่อเนื่องเพราะหลักสูตรอาจจะพอได้ระดับหนึ่ง แต่การต่อความหมายของผมจะเป็นเรื่องของ การติดตามเมื่อเรียนรู้ไปแล้ว 1 รอบ 10 ครั้งนั้นผลเป็นยังไง แล้วก็อาจจะไปช่วยเรื่องจุดอ่อนอะไรแบบนี้ ผมก็ว่ามันจะเป็นสิ่งที่ดี หรือการไป Sharing กับหน่วยงานต่างๆ ที่มาร่วมกิจกรรม เพื่อที่จะช่วยกันเอาจุดแข็งมาใช้

“ของซีพีเอฟ โครงการหลักเรามี 2 โครงการใหญ่ๆ ก็จะเป็นเรื่องของ โครงการพัฒนาผู้นำให้เข้าใจคำว่า Happy Workplace ให้อย่างลึกซึ้ง เพราะว่าเราส่งบุคลากรเข้ามามีสมาชิก 10 กว่าคน ภายใต้อันคน 6,000 คน ไม่เพียงพอแน่นอน เพราะฉะนั้นเราก็เลยต้องพัฒนาผู้นำ ผู้นำที่เป็นกลุ่มแรก ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปมีเป็น 100 กว่าคน พอเราสร้างทีมผู้นำขึ้นมาแล้ว เราก็ต้องพยายามไปสนับสนุนกลุ่มผู้นำให้เข้ามาช่วยต่อ แต่ว่าทีมเดิมก็ไม่ได้ไปไหน เพราะความสำคัญในการให้กิจกรรมดำรงอยู่ ทีมที่จะดำเนินการก็สำคัญ ซึ่งเราเองเราก็มองว่ากิจกรรมมันอาจจะตามอีกเยอะ กับตัวพนักงานเองก็จะเห็นว่าอะไรบ้างที่เขาต้องการ ทีนี้เราก็ทำเป็นโครงการขึ้นมา ในเบื้องต้นที่ผมพูดไปเมื่อกี้ที่ว่าเราจะทำเรื่องห้องน้ำ เรื่องโรงอาหาร อันนี้ก็จะจะเป็นการสำรวจเบื้องต้น จากทีมที่ Drive และไปดูเรื่องของกิจกรรม Happy Workplace อาจจะมีอะไรอีกเยอะ เราก็ต้องดำเนินการต่อ”

อยากฝากอะไรถึงองค์กรอื่นๆ ที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการองค์กร
สุขภาวะ?

“ผมว่ากิจกรรมนี้ดีมาก การเตรียมตัวคงไม่ต้องมีอะไร มีแค่มีความ
ตั้งใจแล้วก็เข้าร่วมมือกับทาง สสส. ผมคิดว่าตรงเป้า ที่ผมบอกที่สำคัญ
มากเพราะว่าการค้าซึ่งเราต้องค้าขายทั่วโลก บ้านเราก็ต้องส่งออกด้วย โดยเฉพาะ
เรื่องของซีพีเอฟ ก็เน้นเรื่องของส่งออกตอนนี้องค์กรในต่างประเทศโดย
เฉพาะกลุ่มที่เราจะไปอยู่ก็คือยุโรปเขาให้ความสำคัญเรื่องนี้มาก เขาจะมา
ตรวจเรื่องของสวัสดิภาพแรงงาน พอเราบอกว่าเรามีกิจกรรม Happy
Workplace มันช่วยได้เยอะเลย เขาจะลดข้อสงสัยมากมาย จากที่เคยตรวจ
เราเข้มข้นก็ลดลงไปเลย เขารู้สึก Happy และเอาเรื่องของ Happy
Workplace ใส้ไปในรายงานด้วย ซึ่งผมก็แนะนำว่าใครที่ยังไม่ทำต้องรีบมา
เพราะถือว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก”



คุณถาวร กนกวลีวงศ์

นายกสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

(รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท บลูพิน อินเทอร์เน็ต จำกัด)

การเป็นองค์กรที่เข้าร่วมขับเคลื่อนเป็นองค์กรสุขภาวะ มีความรู้สึก
อย่างไรบ้าง ?

“ผมคิดว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและก็เป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายควรสนับสนุนให้กับ
บริษัท โดยการเข้าโครงการทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม รวมถึงผู้บริหารด้วย”

การได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมงานมหกรรมในครั้งนี้มีความรู้สึก
อย่างไรบ้าง ?

“ก็ดีนะคะครับ ได้นำเสนอผลงาน และนำผลงานมาแลกเปลี่ยนในสังคม
ของผู้ที่เข้ามาร่วมโครงการ มาแลกเปลี่ยนกันและก็นำเสนอโครงการให้กับ

บริษัทที่สนใจ ผมคิดว่าเป็นเรื่องที่ดีเพราะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ”

อยากฝากอะไรถึงองค์กรอื่นๆ ที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการองค์กรสุขภาพ?

“จริงๆ แล้วโครงการ Happy Workplace ของ สสส. จะเป็นการพัฒนาคนก่อน การจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากความรู้สามารถของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การมีความคิดเชิงบวกของผู้ทำงานเป็นเรื่องสำคัญมาก ความรู้ศึกษากันได้แต่เรื่องของความรู้สึกเรื่องของการคิดเชิงบวก ผมคิดว่าจำเป็นที่จะช่วยให้องค์กรเดินหน้าและก็มีความแข็งแกร่งยั่งยืนในอนาคตได้”



คุณยุทธนา ศิลป์สรรค์วิรัช

เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

การเป็นองค์กรที่เข้าร่วมขับเคลื่อนเป็นองค์กรสุขภาวะ มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง ?

“ถ้าขับเคลื่อนแล้วดีก็มีความรู้สึกที่ดี จริงๆ ต้องบอกว่าเป็นการขับเคลื่อนของผู้ประกอบการทุกรายซะมากกว่า ส่วนเราเป็นแค่ผู้ที่จะสนับสนุนและนำความรู้ในระบบต่างๆ ไปให้ตรงนั้นได้”

การที่ได้เข้าร่วมออกงานครั้งนี้ มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง ?

“จริงๆ ไม่ใช่ปีแรกหรือครั้งแรกที่จัด แต่จัดมาหลายครั้งแล้ว ทุกครั้งก็เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการพัฒนา แม้ว่าจะมีบางบริษัทที่เคยมาแล้ว บางบริษัทเป็นบริษัทที่มาใหม่ ความสำคัญอยู่ที่บริษัทเหล่านั้นได้เชื่อมโยงและก็ได้ประโยชน์จากการที่ได้รู้จักกับบริษัทอื่นๆ ด้วย นำความดีที่เคยทำมาแล้วมา

ปรับปรุงในส่วนของตัวเองด้วย อันนี้ก็ถือว่าเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่ง นอกจากการสร้าง Work Balance Life Balance ให้มีความสุขแล้ว ก็ยังได้ความรู้ที่เพิ่มขึ้นอีก”

อยากฝากอะไรถึงองค์กรอื่นๆ ที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการองค์กรสุขภาวะ?

“โดยพื้นฐานผมคิดว่าทุกคนสามารถที่จะสร้างสังคมที่มีความสุขในองค์กรได้ แต่ในรูปแบบของการสร้างเราสามารถที่จะให้มีความเป็นตัวของตัวเองก่อน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน หลังจากมารวมก็จะทำให้เห็นภาพว่าในส่วนขององค์กรตนเองนั้น เราได้ทำอะไรไปแล้ว และสามารถที่จะทำอะไรต่อได้อีก บริษัทที่ยังไม่ได้เข้ามาร่วมก็อยากจะเชิญชวน ยังมีสิ่งที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงอีกเยอะ เราก็เน้นเรื่องของการพัฒนาคน บริษัทที่อยากจะพัฒนาคนในอนาคตก็อยากจะเชิญชวนให้มาเข้าร่วมโครงการ”



คุณสุรพร มิตรธรรมณะ

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

ในการเข้าร่วมโครงการ 10 ครั้งที่ผ่านมา คิวทีซี มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นบ้าง และการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มีวิวัฒนาการหรือความคืบหน้าอย่างไร ?

“ความเปลี่ยนแปลงเรามองว่าเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการนี้ เราเห็นได้ชัดเจนจากตัวชี้วัดที่เราวัดก็คือ Productivity กับผลผลิตแรงงานที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างเยอะมาก คือในอดีตหรือในปี 58 ตั้งแต่ต้นปีขึ้นไปเรามุ่งเน้นเรื่อง Work Skills แล้วมันมีความเครียดในองค์กรค่อนข้างสูง พอเราเข้าร่วมโครงการช่วงประมาณเดือนกรกฎาคม จากความรู้ที่เรามีอยู่แล้ว เมื่อก่อนนี้เราอ่านคู่มือจาก สสส. บ้างอะไรบ้าง โหลดไปทำกันเอง เรามีแต่ความรู้ แต่ว่าเราขาดทักษะ แต่พอทีม Share เข้าไปให้ความรู้ก็เหมือนไปเพิ่มทักษะให้กับพวกเรา ให้กับทีมของเรา จากความรู้ที่มีแล้วเอาทักษะเข้ามาบอกกันทำให้เราขับเคลื่อน

“ในการขับเคลื่อนสิ่งที่เราเน้นมากๆ เลยก็คือ วิธีคิดของคน เราไม่ได้เปลี่ยนความคิดของเขา แต่เราเอาวิธีคิดไปให้เขา รู้จักคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีปัญหาแล้วเห็นแนวทางแก้ไขปัญหาว่าเป็นยังไง เหมือนให้เขาคิดในแนวอริยสัจ 4 ให้เขารู้จักที่จะมองคนเป็น โดยใช้แนวของคน 4 ทิศ แค่นี้ก็แค่เรื่องแค่นี้จากพื้นฐานที่เราทำมาบ้างแล้ว กับเอาทักษะเข้าไปบวก มันทำให้เราขับเคลื่อนได้รวดเร็วมาก แล้ว Productivity เห็นชัดเจนว่า ทุกปี Productivity เราจะค่อยๆ ตก แต่ปีนี้ Productivity เราพุ่งพรวดขึ้นมาเลย แล้วทางผู้บริหารและทีมบัญชีที่เขาทำการคำนวณพวกนี้ ให้เครดิตโครงการ Happy Workplace เป็น 25 เปอร์เซ็นต์ ในส่วนที่ Productivity ที่เพิ่มขึ้น

ครั้งต่อไปที่เราจะต้องดูแลตัวเอง ก้าวอย่างถัดไป เราจะทำอะไร ทำอย่างไร เรามีการวางแผนไว้หรือเปล่า ?

“แน่นอนว่าเรามีศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุขในองค์กรของเรา และเรามีนักสร้างสุขของเรา คือเรามีเป้าหมายว่า นักสร้างสุข 1 คน...ปัจจุบันมี 20 คน 1 คนต้องสร้างเครือข่ายของตัวเองให้ได้ 2 คน แล้ว 2 คนนั้นก็ต้องไปสร้างเครือข่ายของตนเองอีก 2 คน เหมือนแชร์ลูกโซ่ในโรงงาน แต่เป็นเครือข่ายของนักสร้างสุขในองค์กร แล้วเราไม่ได้เร่งรีบให้เขาว่าจะต้องภายในปีนี้ต้องได้ 100 เปอร์เซ็นต์ต่ออะไรแบบนี้ ค่อยๆ เป็นค่อยๆ ไป ค่อยๆ ให้เขาเปลี่ยนแปลงตัวเองไปเรื่อยๆ เราเชื่อว่าเมื่อวิธีคิดของคนเปลี่ยนไปแล้ว การกระทำของเขานั้นจะเปลี่ยน พอการกระทำของเขาเปลี่ยนแล้ว ผลลัพธ์มันก็จะเปลี่ยนไปตามนั้น เราจะเชื่อ 3 เรื่องนี้ เราขับเคลื่อนในรูปแบบนี้ พุดง่ายๆ คือเรามีการวางทนายไว้ด้วย เรามีการสานต่อโดยการสร้างคน และการสร้างคนนั้นก็จะเป็นลักษณะแชร์ลูกโซ่ ที่จะขับเคลื่อนต่อไปได้”

อยากฝากอะไรถึงองค์กรอื่นๆ ที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการสุขภาวะ?

“อยากให้ทุกองค์กรที่กำลังตัดสินใจที่จะเข้าโครงการของ Share Happiness Model อยากให้มีความมั่นใจ มั่นใจได้เลยว่า Model ที่ทางแซร์เขาตั้งขึ้นนั้นสามารถขับเคลื่อนองค์กรของท่านให้ประสบความสำเร็จได้ เพียงหลักๆ เลยคือท่านต้องมีความตั้งใจจริง เอาจริงเอาจัง มีเป้าหมาย เราก็จะสามารถขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้แน่นอน”

มหกรรม Happy Variety
Expo 2017
SHARE HAPPINESS
“ EASY” We to be

วันที่ 23-24 พฤษภาคม 2560
ณ อาคาร ไทย ซีซี ชั้น 9
ถนน สาทร (ติด BTS สุรศักดิ์)

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย (SHARE) ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดงานแสดงผลงานเด่นขององค์กรต้นแบบการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมแฟชั่น และภาคีเครือข่ายนักสร้างสุขประจำปี 2017 ซึ่งภายในงานได้รวบรวมสถานประกอบการในหลากหลายอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมเป็นต้นแบบองค์กรสุขภาวะที่ได้รับคัดเลือกจากทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายนักสร้างสุของค์กร มานำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการสร้างสุข ท่านจะได้พบกับ

กระบวนการตาม Concept : SHARE Happiness “Easy” We to be

Concept	Content	กระบวนการตาม Concept
 SHARE <i>happiness</i> แบ่งเป็นความสุข	 SHARE Happiness Model	 1.เชิญผู้บริหาร/ตัวแทนผู้บริหาร/บุคลากรที่เป็นแกนนำผู้ขับเคลื่อน ที่จะมาแบ่งปันทุกข้อสงสัยว่า ความสุขนั้นสำคัญแค่ไหนในการทำงาน ผ่าน Model ที่เรียกว่า SHARE Happiness Model ที่ทางมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มดำเนินการ
“Easy” ง่ายดาย		2.องค์การต้นแบบ 2.1 นำเสนอผลลัพธ์ความสุขในสถานประกอบการของตนเอง โดยผ่าน 4 มิติ เริ่มจากแนวคิด (Idea) ได้รับแรงบันดาลใจ (Inspiration) แล้วเปลี่ยนแปลง (Change) พร้อมทั้งมีทักษะความรู้ในการขับเคลื่อน (Skill Knowledge) จึงสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือผลงานใหม่ในองค์กรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรได้ 2.2 นำเสนอความเข้มแข็งของเครือข่าย โดยการจัดงานในครั้งนี้อย่างสนุกสนานและดำเนินการโดยกลุ่มคนที่เราเรียกว่า “Happy Community”
we to be เราเป็น	Applied	3.สถานประกอบการที่เข้าร่วมงานเข้าใจกระบวนการสร้างสุขภาวะองค์กร พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

กระบวนการตาม Concept : SHARE Happiness “Easy” We to be

1.(ผู้บริหาร/ตัวแทนผู้บริหาร/แกนนำขับเคลื่อน) > มาแบ่งปันความสุข > ผ่าน SHARE Happiness Model

2.องค์กรต้นแบบ > นำเสนอผลลัพธ์ความสุข > ผ่าน 4 มิติ สร้างแรงบันดาลใจให้เห็นการเปลี่ยนแปลง พร้อมเพิ่มทักษะความรู้ สร้างนวัตกรรมใหม่ > สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร > นำเสนอความเข้มแข็งของเครือข่าย “Happy Community” โดยการจัดงานในครั้งนี้

3.สถานประกอบการที่เข้าร่วมงานเข้าใจกระบวนการสร้างสุขภาวะองค์กร พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.ได้แนวทางการขับเคลื่อนตามแบบ SHARE Happiness Model

2.ได้กระบวนการและแนวคิดในการสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างสุขทั้งในงานและนอกงาน 4 มิติ

- Innovation
- Skill Knowledge
- Inspiration & Change
- Idea

3.ได้กระบวนการและปัจจัยหลักเพื่อนำไปปรับปรุงการสร้างสุขภาวะในองค์กรของท่าน

4.ได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากองค์กรต้นแบบในกระบวนการที่ท่านสนใจ

5.ได้แนวทางและกระบวนการใหม่ๆเพื่อนำไปเสนอผู้บริหารฯเพื่อสมัครเข้าร่วมโครงการฯในครั้งต่อไป

23/5/2017

ครั้งนี้เป็นครั้งที่ 3 ที่ทาง SHARE จัดมหกรรม Happy Variety Expo ผ่าน Concept ; SHARE Happiness “EASY” We to be โดยเปิดงานด้วย Video Presentation

“การสร้างสุขในองค์กรตามแบบ Share Happiness Model พร้อมด้วยเหล่าฮีโร่จากองค์กรต้นแบบสุขภาวะกว่า 30 องค์กร และภาคีเครือข่าย สสส. ในงาน SHARE Happiness “EASY” We to be เหล่าฮีโร่ร่วมตัวพร้อมกิจกรรมและของรางวัลมากมาย ณ อาคาร ไทย ซีซี ชั้น 9 ถนน สาทร (ติด BTS สุรศักดิ์) วันที่ 23-24 พฤษภาคม 2560 เวลา 10:00 – 17:00 น. เรามาเป็นองค์กรสร้างสุขไปด้วยกัน”

หลังจากนั้นเปิดตัวพิธีกรเวทีกลาง 2 ท่านได้แก่ นายภูธเนศวร์ อ่อนโพธิ์ เตี้ย (โก) และนายบรรหาร เอมชาวนา (เอ) และพิธีกรภาคสนาม อีก 2 ท่านได้แก่ นายอนุวัฒน์ โฉมทอง (ตานุ) นางสาวนุชจรี สিয়านันท์ (เอ)

โดยพิธีกรได้กล่าวถึงดังนี้ งานนี้เกิดขึ้นได้ก็เพราะความร่วมมือร่วมใจของพี่น้องทุกองค์กร ทุกภาคส่วน ซึ่ง สสส. ได้มอบโครงการดีๆ แบบนี้ให้กับพี่น้องทั้ง 30 กว้างองค์กรต้นแบบ ชื่องานว่า SHARE Happiness “EASY” We to be สิ่งที่ทำอยู่ไม่ใช่เรื่องยาก ก็คือเป็นเรื่องง่ายๆ สำหรับเรา Easy องค์กรต้นแบบ นำเสนอความสุขใน 4 มิติ

- แนวคิด (Idea)
- แรงบันดาลใจ (Inspiration & Change)
- การขับเคลื่อนด้วยทักษะ (Skill Knowledge)
- นวัตกรรม (Innovation)

We to be

- สถานประกอบการร่วมกันฝึกกำลังเป็นองค์กรสุขภาวะ

คนที่มาร่วมงานในครั้งนี้ จะได้รับกระดาศ 1 ใบ เพื่อสะสมแต้มบ่เยียม
ชมในแต่ละบุทคล้ายๆ Rally และทางบ้ตรสามารถชิงรางวัลได้

และพิธีกรได้แนะนำบุธตามมิติ ดังนี้

มิติ Idea

- บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ชื่อบุธ เขาเล่าว่า...?
- บริษัท อีซูซู กาญจนบุรี จำกัด ชื่อบุธ ครอบครัวของฉัน
- บริษัท ทรานซิชั่นส์ อ็อพทิกัล (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อบุธ SHARE

channel

มิติ Inspiration & Change

- บริษัท เบสท์ บัทธิเทินส์ (ไทยแลนด์) จำกัด บุธชื่อ Morning Talk
ดีดีจิตแจ่มใส

- บริษัท อินโดรามา โพลีเอสเตอร์ อินดัสตี้ จำกัด (มหาชน) บุธชื่อ
กายใจเป็นสุข

- บริษัท แกร็บแท็กซี่ (ประเทศไทย) จำกัด บุธชื่อ Relax for You
- บริษัท มอนเด นิสชิน (ประเทศไทย) จำกัด บุธชื่อ Happy Before

Work

- บริษัท โอเอซิส การ์เมนต์ จำกัด บุธชื่อ Money Box
- บริษัท ทรงเกียรติ์ การพิมพ์ จำกัด บุธชื่อ ขยะปันสุข
- บริษัท ซีลิก คอรัฟ จำกัด บุธชื่อ กา(ว)แพ
- บริษัท เอส ซี จี (ประเทศไทย) จำกัด บุธชื่อ น้อง...พี่...ปันสุข
- บริษัท อินเตอร์เนชชั่นแนลรับเบอร์พาทส์ จำกัด บุธชื่อ 5ส.สร้าง

วัฒนธรรม สร้างรอยยิ้ม สร้างสุข

มิติ Skill Knowledge

- บริษัท ฟอรัจูนพาร์ท อินดัสตรี จำกัด บุธชื่อ FPI Brand Ambassador

- บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บุธชื่อ EJIP
- บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด บุธชื่อ ปัน ปันกันอิม
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด เท็พพ์ บุธชื่อ เท็พพ์ สุขคน สุขงาน
- บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บุธชื่อ

แบ่งปันความรู้สู่การพัฒนา

- บริษัท ควิกลิซซิ่ง จำกัด บุธชื่อ ไคเซ็น ทำง่าย ทำได้ ทำเลย
- บริษัท สหร่วมวัสดุก่อสร้าง จำกัด บุธชื่อ เสริมพลัง ปิดจุดอ่อน
- บริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด บุธชื่อ เฮฮาพาเพลิน เล่นและ

เรียน ช่วงเที่ยงวัน

- บริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด บุธชื่อ จิตตปัญญา
- โรงเรียนบ้านวิชาการ บุธชื่อ HUB
- บริษัท เจนเนอร์ล คอมพิวเตอร์ จำกัด บุธชื่อ เพอร์เนเจอร์สัมพันธ์
- บริษัท โรงงานไทยแลนด์นิตติ้ง จำกัด บุธชื่อ เปียขยัน สบายใจ

Innovation

- บริษัท ชันเทคเมทัลส์ จำกัด บุธชื่อ 4 G
- บริษัท เอสซีลอร์ ออฟติคอล แลבורาทอรี (ประเทศไทย) จำกัด บุธชื่อ 8 G

- บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน บุธชื่อ นายเก่ง ลูกน้องให้ใจ งานก้าวหน้า

- บริษัท ไร่ก้านจูล จำกัด บุธชื่อ เก่ง ดี มีสุข ยั่งยืน
- Happy Workplace Center บุธชื่อ แนวทางองค์กรสุขภาวะ
- โครงการส่งเสริมวิถีชีวิตสุขภาวะ บุธชื่อ ลดพุงลดโรค
- สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม บุธชื่อ เลิกเหล้าด้วยตนเอง

ในส่วนของแต่ละบูท เราก็อยากให้ผู้ร่วมเยี่ยมชมงานทุกท่านเข้าไปเยี่ยมชม ศึกษาแต่บูทว่ามีกิจกรรมอะไรที่ทำให้องค์กรแล้วมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงที่ได้ผล รูปแบบ Innovation ให้ปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของ Idea Skill เราก็มีหลากหลายให้ท่านเลือกนำกลับไปใช้

เยี่ยมชมบูทในแต่ละบูทแล้วจะมีกระดาษประเมินสีเกี่ยวกับสีเหลือง สีเขียวคือดี สีเหลืองคือไม่ดี เขียนอะไรลงไปก็ได้เพื่อที่เราจะนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในครั้งต่อไป เราอยากให้งานนี้เป็นกันเอง “Easy” ง่ายๆ เราอยากให้ท่านมีความสุข มีความสนุก และได้อะไรกลับไป



*เกมพวงกุญแจ ในห้องประชุมใครมีกุญแจอยู่ที่ตัว 5 ดอก แจกโมเดล โอ่งจากเอเวอร์กรีน

*เกมพวงกุญแจ ในห้องประชุมใครมีกุญแจในพวงที่อยู่ที่ตัวเยอะที่สุด แจก Gift Set มีเสื้อยืด สมุดโน้ต ฯลฯ





องค์กรที่ 1 : บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ชื่อบูธ เขาเล่าว่า...?

เป็นธุรกิจครบวงจร ผลิตสุกรและไก่ ทำตั้งแต่กระบวนการเลี้ยงไปจนถึงโรงงานชำแหละ และสุดท้ายก็จะเป็นในส่วนของโรงงานแปรรูป จะมีทั้งไส้กรอกและเทรียกิ การเลี้ยงไก่จะเลี้ยงตั้งแต่ปู่ย่าโดยจะไม่นำมาเชือด มารุ่นพ่อแม่ไก่ก็ยังไม่เชือด จนมาสู่รุ่นลูกเราถึงจะเชือด

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- โดยปกติแล้วองค์กรของเราก็จะมี Activity ที่มีการพัฒนาอยู่แล้ว ก็คือจะมีการพัฒนาพนักงานทางด้านสุขภาพ โดยปกติส่วนใหญ่แล้วองค์กรของเราก็จะสนใจในเรื่องของการเงิน ก็คือปัจจุบันพนักงานของเราก็จะมีปัญหาเรื่องของหนี้สิน การบริหารจัดการเงิน เราก็คิดว่าการที่เราจะเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace สามารถที่จะนำไปช่วยเหลือพนักงานเราได้

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาและอุปสรรคในช่วงแรก ก็คือ กิจกรรมบางกิจกรรมไม่ตอบโจทย์กับพนักงานหรือเป็นกิจกรรมที่พนักงานทำไปเพราะหน้าที่ พนักงานไม่ได้อยากจะเข้าร่วม ทำให้คนที่มาเข้าร่วมกิจกรรมมีน้อย

3.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการมีอะไรบ้าง ?

- กิจกรรมคลินิกแก้หนี้ ก็คือ จะได้รับการตอบรับดีมาก เพราะเราจจะรับสมัครพนักงานที่มีปัญหาในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินและจัดการหนี้สินที่มีอยู่ และพนักงานที่มีปัญหาหรืออยากเข้าร่วมโครงการก็สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการเราได้ แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ เราจะมีเงินก้อนหนึ่งที่จะนำไปช่วยพนักงาน แต่พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมนี้จะต้องมีการเซ็นสัญญากับเราว่าระหว่าง 5 ปีนี้จะไม่มีการก่อหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นเสี่ยงตอบรับจากพนักงานในกิจกรรมนี้เป็น 100 เปอร์เซนต์ก็ว่าได้

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีการ Presentation หรือ Video รวบรวมกิจกรรมที่เราจัดโดยสังเขป เราจะนำเสนอในรูปแบบ Idea ที่ว่า ทำให้ครอบคลุมกับความต้องการของพนักงานในแต่ละกลุ่ม เนื่องด้วยบริษัทเราเป็นน้องใหม่ในตลาดหุ้น จึงมีหลาย Generation ที่มาทำงานกับเรา ดังนั้นกิจกรรมต่างๆ ต้องตอบสนองกับทุก Generation เพื่อให้เกิดการ Balance ชีวิตหรือว่าให้ตอบสนอง ดูแลพนักงานเราได้ทั่วถึงทุกกลุ่ม



องค์กรที่ 2 : บริษัท อีซูซู กาญจนบุรี จำกัด ชี้อุป ครอบครัวยั่งยืน

1.ทำไมบริษัทถึงได้เข้าร่วมโครงการ ?

- เริ่มต้นก็เนื่องจากว่าผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการทำกิจกรรม Happy Workplace ในองค์กร และอยากให้พนักงานทุกคนมีความสุข สามารถนำความสุขไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทั้งเรื่องงานและครอบครัว และผู้บริหารก็ยังบอกว่า “ความสุขที่ทุกคนสร้างร่วมกันจะเป็นความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน”

2.นโยบายความสุขขององค์กรคืออะไร ?

- “อีซูซู กาญจนบุรี รวมใจเป็นหนึ่งใน ร่วมสร้างสรรค์ แบ่งปันความสุข”
บุพของเรายู่ในส่วนมิติ Idea การมีแนวคิดในส่วนของการทำกิจกรรม Happy Workplace ว่าก่อนและหลังที่ทาง SHARE เข้ามาให้คำแนะนำในการดำเนินงานกับเรา มันมีสิ่งที่เปลี่ยนแปลง มีการสอบถามพนักงานว่าก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ มากน้อยขนาดไหน และความสุขของพนักงานก่อนเข้าร่วมโครงการ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วผลตอบรับค่อนข้างดี ในส่วนของเรื่องความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การวางแผนสามารถที่จะช่วยกันได้ในเรื่องงาน

3.องค์กรประสบความสำเร็จในโครงการ Happy Workplace ลำดับที่เท่าไร ?

- ตอนนี้เราอยู่ในส่วนมิติ Idea ก็คือ เราเพิ่งเริ่มมี Idea ว่าการที่เราจะทำโครงการ Happy Workplace เราจะทำไปในทิศทางไหน เราสามารถที่จะพัฒนาโดยใช้เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ



องค์กรที่ 3 : บริษัท ทรานซิชั่นส์ อีอพทิคัล (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อบูร SHARE channel

1.โครงการ Happy Workplace ดีอย่างไร ?

- ในส่วนของบริษัทเรามีความสนใจในเรื่องของ Happy Workplace มาพอสมควร และในองค์กรก็มีการทำในรูปแบบของเรา เราจึงมีความสนใจในการค้นหาข้อมูล และเห็นความสำคัญว่าเราสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เป็นองค์กรในส่วนของ Happy Workplace ได้ จึงได้จัดสนใจเข้าร่วมโครงการ

2.ภาพฝันขององค์กรคืออะไร ? (ก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ)

- เราอยากให้ทุกคนในองค์กร ซึ่งมีอยู่ประมาณ 500 คน ได้มีโอกาส ได้มีความคิด มีส่วนร่วมงานหรือกิจกรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และให้มีความสุขในเรื่องการทำงาน

3.มีการแบ่งทีมงาน แบ่งคนทำงานอย่างไร ?

- ในส่วนของการทำงานทางองค์กรจะมีหลายหน่วยงาน หลายแผนก เวลาที่จะทำกิจกรรมต้องมีการประชาสัมพันธ์กับพวกเขา เพื่อให้เขาทราบและมามีส่วนร่วมในกิจกรรม

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์ในงานบ้าง ?

- ทรานซิชั่น เป็นกลุ่มบริษัทที่เพิ่งเข้าร่วม และอยู่ในขั้นต้น เพราะฉะนั้นงานที่เราเอามาแสดง ความก้าวหน้าของเราในวันนี้จะเป็นเรื่องของ Idea และในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ จริงๆ แล้วในองค์กรจะมีการประชาสัมพันธ์หลายแบบด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น บอร์ดประชาสัมพันธ์หรือ E-mail แต่ในเรื่องหนึ่งที่เราได้ผลตอบรับที่ดีจากพนักงาน ก็คือเรื่องการทำสื่อ Video สั้นๆ ออกมานำเสนอในทุกๆ เดือนที่เรามี Party Meeting และเราก็จะใช้เพื่อนของพนักงานเป็นส่วนช่วยในเรื่อง Video ด้วย (ใน Video ก็จะมีอ้างอิงในส่วนของ สสส. ด้วย แต่จะใช้ในส่วนขององค์กรเราสื่อออกมาด้วยการขอความร่วมมือจากพนักงานมาเป็นส่วนหนึ่งใน Video ของทุกๆ เดือน เพื่อให้พวกเขาได้เห็นเพื่อนๆ หรือตัวเองใน Video เขาจะมีความสนใจที่จะดู)

- ทรานซิชั่น เตรียมเกมมาทั้งหมด 3 เกม เกมแรกชื่อว่าส่งเปิดกลับบ้าน เป็นการแข่งขันกันระหว่างคน 2 คน ในการพาเปิดกลับไปให้ถึงชัย นอกจากนั้นก็ยังมีเกมอื่นๆ เช่น เกมทายภาพปริศนา ใครที่อยากใช้ความคิด ใช้ IQ ความรู้ ตัวนี้ก็จะเหมาะ



องค์กรที่ 4 : บริษัท เบสท์ บัทเทินส์ (ไทยแลนด์) จำกัด บุรีชื่อ Morning Talk ดีดีจิตแจ่มใส

บริษัท เบสท์ บัทเทินส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นโรงงานผลิตกระดุมให้กับเสื้อผ้าแบรนด์เนมชื่อดังต่างๆ เช่น H&M หรือว่า Uniqlo ที่เราใส่กันอยู่ บริษัทของเราผลิตกระดุมทุกชนิดไม่ว่าจะเป็น กระดุมเหล็ก กระดุมพลาสติก ฯลฯ

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- ผู้บริหารของเราอยากให้พนักงานมีความสุข ไม่อยากให้พนักงานทำงานหนักอย่างเดียว อยากให้เขาผ่อนคลาย เราอยากให้เขามีความสุข และเราก็หวังไว้ว่าต่อไปเขาก็จะทำงานอยู่เราไปเรื่อยๆ ประสิทธิภาพขององค์กรเราก็จะดีขึ้นด้วย ให้ใจไปก่อนก็จะได้ใจกลับมา

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาและอุปสรรคก็จะมีประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าน้อยมาก เกิดจากผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน พนักงานเองก็ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นน้อย

3.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มี Catalog สินค้าของบริษัทมาโชว์และมีการจับฉลากกลุ่มผู้โชคดี จะได้รับพวงกุญแจผลิตจากกระดุมที่เราทำขึ้นมา



องค์กรที่ 5 : บริษัท อินโดรามา โพลีเอสเตอร์ อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) บุรีชีโล่ ภายใจเป็นสุข

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เพราะพนักงานที่องค์กรของเรามีความเครียดสะสมจากการทำงาน ถ้าหากว่ามีกิจกรรมที่จะช่วยผ่อนคลายในการทำงาน ก็จะช่วยเสริมให้พนักงานทำงานต่อเนื่องกับเรานานๆ

2.ภาพฝันขององค์กร มีแนวทางอย่างไรบ้าง ?

- เราเข้าร่วมโครงการเพราะต้องการสร้างความสุขระหว่างการทำงาน ซึ่งผลต่อเนื้องก็คือเมื่อเขาทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานก็เพิ่มขึ้นอีกด้วย

3.กิจกรรมที่สร้างความสุขในองค์กรมีอะไรบ้าง ?

- กิจกรรมผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการนวดผ่อนคลายและพูด 10 วลีทรงพลังต่อกันและกัน

*กิจกรรมก็จะเน้นในเรื่องสุขภาพ มีการพัตกอล์ฟให้ลงหลุม

*เกมต่อเลโก้เพื่อฝึกสมอง

*มีตัวอย่างเส้นใยเม็ดพลาสติกที่ผลิตจากขวดน้ำดื่มที่เรานำมาทำความสะอาดแล้ว สามารถนำไปผลิตเป็นเม็ดพลาสติกหรือเส้นใยได้

องค์กรที่ 6 : บริษัท แกร็บแท็กซี่ (ประเทศไทย) จำกัด บุรุษชื่อ Relax for You

แกร็บตอบโจทย์ให้กับพี่ๆน้องๆ ในทุกๆ เดือนเราจะมีบริการหมอนวดตามอดมานวดผ่อนคลาย Relax สำหรับพนักงานของแกร็บทุกๆ คน กิจกรรมนี้เปรียบเสมือนยิงปืนนัดเดียวได้นกสองตัว เพราะนอกจากพนักงานจะได้ผ่อนคลายแล้ว หมอนวดตามอดก็ยังมีรายได้พิเศษอีกด้วย



*มีเกมแอมฮาสนุก ใช้เวลาประกอบห้วง 3 นาทีจะได้รับของที่ระลึกจาก GRAB



องค์กรที่ 7 : บริษัท มอนเด นิสชิน (ประเทศไทย) จำกัด บุธชื่อ Happy Before Work

บริษัทเราผลิตขนมอบกรอบโดยแบรนด์มีชื่อว่า Voiz และบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป Lucky B วันนี้ที่เราเข้าร่วมโครงการของ Happy Workplace เราก็จะมีตัวโครงการของ Happy Before Work โดยเราจะมีทีมงานป็นสุขเข้าไปในพื้นที่ของฝ่ายการผลิต ซึ่งเราจะมีการออกแบบรูปแบบกิจกรรมก็คือ ทำสมาธิหรือกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลาย ซึ่งผลตอบรับตอนนีดีมาก หลังจากตรงนี้เราก็มองเห็นว่าในแต่ละแผนก เราจะมีโครงการชื่อว่า “FA DNA” ถ้าเขามี FA DNA ในแต่ละแผนกได้ คิดว่าโครงการเราจะยั่งยืน ซึ่งผลตรงนี้เราวัดได้จาก Productivity ที่เพิ่มขึ้น Turn Over Late ที่ลดลง และความสัมพันธ์ในแผนกเราค่อนข้างดีขึ้น ทำให้เป้าหมายในองค์กรของเราเพิ่มมากขึ้น

1.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- โครงการ Happy Before Work กิจกรรมไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ Happy Body/Happy Money เราจะมีการออกแบบรูปแบบกิจกรรม ก็คือ 1.วัดด้านความพึงพอใจในเรื่องของโครงการ

- 2.สิ่งที่อำนวยความสะดวก
- 3.ทางด้านคุณภาพของกิจกรรม
- 4.ภาพรวมของกิจกรรมนั้นๆ เป็นตัววัด

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไรบ้าง ?

- ในการจัดกิจกรรมของพวกเรา เวลาที่น้อยๆ มาเข้าร่วมกิจกรรม บางส่วนอาจจะติดในเรื่องของการพักเบรกหรือเวลาที่ไม่ลงตัว เราก็จะมีการมาประชุมกันว่าเราจะออกแบบรูปแบบกิจกรรมไหนที่เราไม่ต้องรอน้อยๆ ก็คือจะเป็นการเข้าไปหาน้องๆ

3.นิยามความสุขขององค์กรคืออะไร ?

- “สุขจริง สุขใจ เราสร้างได้ที่ Monde”

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีกิจกรรมห่วงแห่งความสุข โดยจะมีห่วง 5 ห่วง โยนให้ลงขวด ถ้าลง 2 ห่วงให้มาล้างในกล่องความสุขของพวกเรา จะมีรางวัลมากมาย

องค์กรที่ 8 : บริษัท โอเอซิส การ์เมนต์ จำกัด บูธชื่อ Money Box

คิดถึงยูนิฟอร์ม คิดถึง โอเอซิส การ์เมนต์ วันนี้เราก็มาร่วมกิจกรรมการออกบูธของโครงการ Happy Workplace กิจกรรมที่เราจะนำเสนอวันนี้ก็คือ Money Box เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานมีเงินออม ในช่วงแรกบุคลากรยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ซึ่งเขาไม่ทราบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และที่เราทำมา 7 เดือนก็ได้เห็นความแตกต่าง พนักงานมีเงินออมในที่ทำงานก็มีการยิ้มแย้มแจ่มใสมากขึ้น

1.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ

มีอะไรบ้าง ?

- เรื่องการมีหนี้ เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เราจะเข้าไปยุ่งกับทุกคนมันเป็นไปได้ยาก เราเลยรณรงค์เรื่องการออมเงิน สร้างวินัยในการใช้เงินจะดีกว่า

2.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- เกมภารกิจพิชิตเงินออม เราก็เปรียบเทียบกับเห็นว่าการจะเก็บเงินมันยากลำบาก โดยเราจะให้ใช้ตะเกียบคีบลูกปิงปอง ซึ่งต้องใช้ความพยายามและความมุ่งมั่น ความมีวินัย จะทำให้เราประสบความสำเร็จในการออมเงินหรือการลดหนี้สินได้ในอนาคต





องค์กรที่ 9 บริษัท ทรงเกียรติ การพิมพ์ จำกัด บุรุษ ชยะปันสุข

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- บริษัทของเราได้มีการปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงาน มีการแยกขยะและนำขยะไปขายเพื่อเอาเงินไปซื้อของขวัญให้กับพนักงานของเรา

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- มีปัญหาเรื่องความเคยชินของพนักงาน คือการทิ้งขยะมั่วๆ แต่เมื่อเราปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานแล้ว พนักงานก็มีการคัดแยกขยะเป็น

3.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการมีอะไรบ้าง ?

- เวลาที่พนักงานของเราเ็นทำงานอยู่ ก็สามารถที่จะขยับร่างกายได้ และก็มีในเรื่องของการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี และมีการเปิดเพลงหรือข่าว

ในเสียงตามสาย ถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กร

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- เกมจับภาพคู่เหมือน ภายในเวลาที่กำหนด รางวัลคือแผ่นน้ำหอม
ติดรถ ถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศเรื่องกลิ่นภายในรถ และมีกระดาดน้ำ



องค์กรที่ 10 : บริษัท ซีลิก คอร์พ จำกัด บุรุษชื่อ กา(ว)แฟ

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- เราจัดทำแบบทดสอบแล้วพบว่าความสุขของคนในองค์กรไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน เราก็เลยคิดว่าถ้าเราได้ทำโครงการที่สร้างความสุขให้คนในองค์กรของเรา ให้เขาได้ Relax ให้เขาได้ Happy กับงาน เขามีความสุข เขาก็อยากจะทำงาน งานก็จะออกมาดี

2.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการมีอะไรบ้าง ?

- ทางเราสังเกตว่า เวลาพักกลางวัน พนักงานก็จะออกไปทานข้าวข้างนอก กลับมาก็หิวถูกกาแฟกันมา ถ้าเรามีโครงการเราก็น่าจะรู้จักกันมากขึ้น Happy Society และ Relax ไปด้วย มีการสร้างบรรยากาศ สร้างสังคม และการผ่อนคลายในโรงงาน ผลการประเมินก็อยู่ที่ 30-40 เปอร์เซ็นต์ เพราะว่าโครงการนี้กำลังได้ผลตอบรับที่ดีมาก

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีการเล่นเกมและแจกของรางวัลมากมาย
- มีน้ำผลไม้แจกฟรีสำหรับผู้เข้ามาเยี่ยมชมบูทของซีลิก คอร์พ



องค์กรที่ 11 : บริษัท เอส ซี จี (ประเทศไทย) จำกัด บุรุษ น้อย...พี่...ป็นสุข

ทำธุรกิจเกี่ยวกับวาล์วแก๊สและวาล์ว LPG หลากหลายในประเทศและต่างประเทศ เรามาใน Concept “SCG พี่น้อยป็นสุข”

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- บริษัทเราเล็งเห็นว่าพนักงานมีความสุข Productivity ก็เพิ่มขึ้น ผู้บริหารเลยตอบรับที่จะเข้าร่วมโครงการ

2.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- สุขภาพการเงินดีและผ่อนคลายดี คือจะมีในส่วนของการปลดหนี้ และ Morning Talk สร้างสุข Concept ก็คือ 5 Check 1.เช็คก่อนเริ่มงาน ดูสภาพร่างกาย 2.เช็คการออกกำลังกายเตรียมความพร้อม 3.เช็คข่าวสารต่างๆ 4.เช็คปัญหางานต่างๆ 5.เช็คสโลแกน

3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาและอุปสรรคค่อนข้างเยอะพอสมควร แต่ทีมงานเราก็ฝ่าฟันไปได้ หลักๆ ก็คือปัญหาในส่วนของพนักงาน บริษัทเราทำงานด้วยความเร่งรีบ ปัญหาที่ค่อนข้างเยอะ ก็คือในทีมงานก็มาคุยกันว่าโครงการ Morning Talk ก็คุยกับหัวหน้างาน ว่าเราขอเวลา 5 นาทีก่อนเริ่มงาน เพื่อให้มาทำโครงการนี้อย่างต่อเนื่อง และในหน่วยงานของเรามี MOU เข้ามาร่วมกิจกรรมด้วยกัน

4.ปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความสุขคืออะไร ?

- สุขภาพการเงิน ก็คือเราทำโครงการปลดหนี้เพื่อพนักงาน เราเชื่อว่าพนักงานไม่มีหนี้ก็มีความสุข

องค์กรที่ 12 บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลรับเบอร์พาสท์ จำกัด บุรีชีอ 5 ส.สร้างวัฒนธรรม สร้างรอยยิ้ม สร้างสุข

ตั้งแต่มีโครงการนี้เข้ามา ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ มีกิจกรรม มีความรู้สึกและแนวคิดที่ดีต่อกัน ลดช่องว่าง มีความรักสามัคคีกัน สร้างวัฒนธรรมความสุขโดย 5 ส.

1.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- แต่ก่อนทุกคนจะเบื่อกิจกรรม สำคัญก็คือผู้บริหารไม่ร่วมกิจกรรม ก็เลยไม่เห็นถึงความสำคัญในการทำโครงการนี้ พอมีโครงการเข้ามา ทุกคนก็ Happy และส่งผลให้ Productivity ดีขึ้น อุบัติเหตุก็ลดลง

2.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- กิจกรรมสรว้อยวัฒนธรรม สร้างความสุข สร้างรอยยิ้ม เป็นกิจกรรมที่ Happy สร้างความสุขให้กับผู้คนในองค์กร เป็นวัฒนธรรมในจิตใจของเรา โดยที่ไม่ต้องมีกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์อะไรทั้งนั้น

3.กิจกรรมที่ประทับใจมีอะไรบ้าง ?

- กิจกรรมทักทายในตอนเช้า มีผู้บริหาร มีพนักงาน มีคนในองค์กรของเรา ทุกคนจะสวัสดีทักทายกันในตอนเช้า และมีการ Relax ผ่อนคลายระหว่างการทำงานโดยการเต้น ซึ่งบรรยากาศการสร้างสุขในองค์กรก็จะปรากฏอย่างชัดเจน

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- เกมตัวเลข โดยมีตัวเลข 1-30 สลับกันอยู่ ให้เรียงลำดับให้ถูก โดยใช้เวลา 2 นาที ก็เปรียบเสมือนการทำ 5 ส. ต้องจัดระเบียบให้ถูก



องค์กรที่ 13 : บริษัท ฟอร์จูนพาร์ท อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) บุรุษชื่อ FPI Brand Ambassador

บริษัทเราผลิตอะไหล่และชิ้นส่วนรถยนต์ส่งออก เรามีทั้งผลิตเองและซื้อมาขายไป

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- สาเหตุหลักคือเรื่องของการพัฒนาย่างยั่งยืน สิ่งแวดล้อมและสังคมเดิมจะมีการพัฒนาแค่เศรษฐกิจ เรามองว่าแค่เศรษฐกิจอย่างเดียวคงไม่เพียงพอที่จะทำให้เราเติบโตอย่างยั่งยืน เราต้องมีสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย

2.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการมีอะไรบ้าง ?

- FPI Brand Ambassador จะสอนให้เราเป็นคนดีและเป็นคนเก่ง คิดดี พูดดี ทำดี



องค์กรที่ 14 : บริษัท มาสเตอร์คูล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บุรุษชื่อ EJIP

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- บริษัทของเราก็เป็น 1 ในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ซึ่ง MASTER KOOL มีอุดมการณ์ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และเริ่มทำโครงการกับทางมูลนิธิ สินค้าของเราก็จะเป็นพัดลมไอเย็น ซึ่งวันนี้เราก็มีพัดลมไอเย็นมามอบให้แก่เพื่อนๆ ด้วย และนวัตกรรมของเรามีไอโซน มีประโยชน์ก็คือผลิตออกซิเจนและฆ่าเชื้อโรค และมีเครื่องล้างผัก เครื่องกำจัดกลิ่น โครงการที่เราเข้าร่วมกับทาง สสส. เป็นโครงการที่ตอบโจทย์พนักงานของเรามากที่สุด ก็คือ แก้ปัญหาทางการเงิน พนักงานทั่วไปส่วนใหญ่ก็จะประสบปัญหาเรื่องเดียวกัน ก็คือ ในมิตินี้ 4 เราก็เลยทำโครงการขึ้นมาเกี่ยวกับเรื่องเงิน ก็คือโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ก็คือพนักงานกับนายจ้างร่วมกันลงทุนโดยที่บริษัทเราให้ลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ หักเงินเดือนมาส่วนหนึ่ง บริษัทก็ทบให้ 100 เปอร์เซ็นต์ และจากนั้นเราก็มีบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์หรือตัวแทน ไปซื้อหุ้นของบริษัทกลับมาให้พนักงาน เท่ากับว่าพนักงานก็จะมีเงินเก็บลงทุนซื้อหุ้นในราคาที่ดีว่าพนักงานจะได้ประโยชน์ก็คือ พนักงานจะได้เงินปันผล และจะได้ส่วนรับมูลค่าหุ้น เพราะว่าตอนที่เราเข้าโครงการจริงๆ ช่วงแรกนั้นหุ้นจะอยู่ที่ 6 บาท ผ่านไป 2-3 เดือนอยู่ที่ 8 บาท โครงการของเราเป็นโครงการระยะยาวให้พนักงานเก็บเงิน 3 ปี อัตราเสี่ยงต่ำ พนักงานเองก็จะได้คิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- เราก็เจอปัญหาและอุปสรรค แต่เราก็มีทีมงานที่เข้มแข็งช่วยกัน และกิจกรรมเรื่องของหุ่น เราไม่สามารถกำหนดเรื่องระยะเวลาได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับตลาดหลักทรัพย์

3.ปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความสุขคืออะไร ?

- พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและลงมือทำจริงๆ

4.องค์กรมีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีกิจกรรมลด ละ เลิกบุหรี เป็นโครงการที่ดูเหมือนจะธรรมดาแต่ว่าเราทำได้จริง



องค์กรที่ 15 : บริษัท ไทยลักซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) จำกัด บุรชื้อ ปั่น ปั่นกันอิม

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- นโยบายของเราก็คือ “สร้างความสามัคคี รู้หน้าที่รู้ภัย บุคลากรร่วมใจ ก้าวไกลไปกับ THAI LUXE” โดยปกติแล้วพนักงานของเราไม่ชอบและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง แต่พอเปลี่ยนแปลงแล้วเห็นผลดี โดยที่พนักงานเรามีความสุขเป็นรูปธรรมจริงๆ ในทุกๆ ด้าน โครงการย่อยของ Happy Workplace ที่เรากำลังทำคือ ปั่นเงินอิม เราได้แรงบันดาลใจมาจากการที่เราไปร่วมคาราวานแจกสินค้า แจกของให้กับชาวตอยที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยที่นั่นผู้หญิงจะไม่ใส่ชุดชั้นใน ผ่าอนามัยก็ใช้ไม่เป็น เราก็นำความสวัสดีเข้าไป เขาก็รู้สึกดีใจและมีความภาคภูมิใจ โครงการเราดำเนินไปได้ก็ด้วยความร่วมมือร่วมใจของพนักงานทุกท่านจะเห็นได้จาก Video Presentation ซึ่งเกิดจากน้ำพักน้ำแรงของพนักงานทุกๆ ท่าน

- ในส่วนของ Concept THAI LUXE ก็คือว่า เราให้พนักงานร่วมกันปั่นจักรยานปั่นสูบน้ำเพื่อให้เข้าไปในแปลงผักของพวกเรา ซึ่งในบริษัทจะส่วนของพื้นที่การเกษตรเพื่อให้พนักงานได้แบ่งปั่นกันอิมด้วยผักปลอดสารพิษ ซึ่งจักรยานปั่นสูบน้ำนี้เราได้ทั้งพื้นที่ออกกำลังกายและประโยชน์ในการรดน้ำแปลงผักของพวกเราอีกด้วย

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาเรื่องแปลงผัก ก็คือพื้นที่เราเป็นดินภูเขา ซึ่งก่อนหน้านี้เราทดลองปลูกก็ไม่ประสบความสำเร็จ แต่มีชาวเขาบอกเราว่า พื้นที่ตรงนี้ต้องปรับสภาพดินก่อน เราก็พรวนดิน นำปุ๋ยมาลง ใส่ขุยมะพร้าวเพื่อปรับสภาพดิน

3.มีกิจกรรมอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีกิจกรรมปั่นจักรยานปั้มสูบน้ำ มีการแจกผักปลอดสารพิษ น้ำดื่ม และอาหารปลา



องค์กรที่ 16 : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เท็พพ์ บุรชื้อ เท็พพ์ สุขคน สุขงาน

ทำธุรกิจเกี่ยวกับการทำให้ผู้ขายดูดี จริงๆ แล้วเราไม่ได้ขายเสื้อ แต่เราขายความดูดีให้กับผู้ขาย ดังนั้นสำหรับผู้ขายไทยทั่วประเทศถ้าอยากดูดีต้องมาหาเรา บริษัทเราเป็น SME ไม่ได้ใหญ่มาก แต่เราต้องการผลลัพธ์ระดับสูง พนักงานที่อยู่กับเราก็จะเกิดความเครียดในองค์กร เราก็เลยนำตัวเองเข้าไปอยู่ในองค์กรสุขภาวะเพื่อนำเครื่องมือตรงนั้นมาช่วยทำให้บริษัทเราทำงานบนพื้นฐานแห่งความสุข

1.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- Project “Good Work Good Life” ชีวิตดีงานก็จะดีด้วย

2.ผลประโยชน์ มีค่าความสุขขึ้นมาอย่างไรบ้าง ?





องค์กรที่ 17 : บริษัท เอเวอร์กรีน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บุรุษ แบ่งปันความรู้มุ่งสู่การพัฒนา

ผลิตและจำหน่ายสารเคมีในอุตสาหกรรมท่อน้ำและสายไฟ เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ประมาณ 1 ปี 3 เดือน ส่วนหนึ่งก็ประสบความสำเร็จพอสมควร เช่น กิจกรรมหลายๆ โครงการ

1.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- เรื่องของ Skill และ Knowledge การสอนในเรื่องของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ องค์กรเราก็คือในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานค่อนข้างจะขาดทักษะในเรื่องของการใช้งานคอมพิวเตอร์ในการทำงาน และมีปัญหาในกระบวนการผลิตในเรื่องของ Productivity ค่อนข้างต่ำ เพราะกระบวนการทำงานค่อนข้างซับซ้อน การทำงานก็มีข้อผิดพลาดบ้าง เราก็เลยคิดโครงการในเรื่องของการสอนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมแรกที่สอนคือ

โปรแกรม Excel ให้พนักงานได้มีทักษะในการคำนวณในตาราง Excel สามารถประหยัดเวลาจากการคิดคำนวณแทนเครื่องคิดเลข และช่วยลดขั้นตอนการทำงาน แล้วยังมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งเราใช้พนักงานของเราเองเป็นผู้สอน โดยที่เรามีคณะกรรมการกำหนดหลักสูตรขึ้นมา หลักสูตรเดียวกัน และมีการแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงานด้วย

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาแรกก็คือเรื่องของเวลาในการสอน ตอนนี้เราปรับเปลี่ยน ครูผู้สอนสามารถสอนทดแทนกันได้ และทุกคนสามารถเรียนกับครูผู้สอนได้ทุก คนเพราะใช้หลักสูตรเดียวกัน มีการสอบทฤษฎีหรือปฏิบัติที่เหมือนกัน ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องระหว่างการเรียนรู้การสอน มีการประเมินผลและปรับในเรื่องของกระบวนการของหลักสูตรให้กระชับยิ่งขึ้นและสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้จริง

3.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- เกม 5 ส.พาโชค จะส่งเสริมคนที่มาเล่นเกมให้ได้รับความรู้ดีๆ และของรางวัลกลับไปด้วย

- เราทำ Happy Relax ก่อนที่จะเข้าร่วมโครงการค่าอยู่ที่ 31.25 เปอร์เซ็นต์ และหลังจากที่เราทำโครงการแล้วค่าจะอยู่ที่ 60-70 เปอร์เซ็นต์ และก่อนเข้าร่วมโครงการเรามียอดขายอยู่ที่ -1 เปอร์เซ็นต์ แต่พอทำโครงการเรียบร้อยแล้วยอดขายจะอยู่ที่ +7 เปอร์เซ็นต์ สร้างความสุขแล้วรายได้ต้องดีด้วย ดังนั้นความสุขต้องมาพร้อมกับรายได้

3.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- เกมปาลูกดอกรับโชค ปาเข้าเป้าครบที่กำหนดรับของรางวัลคือเสื้อ
- เกมพับเสื้อ พับในเวลาที่กำหนดจะได้รับของรางวัลจากเรา

องค์กรที่ 18 : บริษัท ควิกลิสซิง จำกัด บุรุษชื่อ ไคเซ็น ทำง่าย ทำได้ ทำเลย

เป็นบริษัทเกี่ยวกับไฟแนนซ์ สินเชื่อรถมือสอง วันนี้กิจกรรมของเราที่มานำเสนอก็คือ Kaizen “ทำง่าย ทำได้ ทำเลย” โดยนำขนมครกมาเป็นตัวชูโรงของเรา เกี่ยวกับ Kaizen ก็คือว่า สมัยก่อนแม่ค้าทำขนมครกใช้ช้อนตักแบ่งหยอดทีละหลุม หลังจากแม่ค้าขนมครกพัฒนาเอา Kaizen มาใช้ นำแป้งใส่กาน้ำราดทีเดียว เกิดจากแม่ค้าซึ่งนำ Kaizen มาประยุกต์ใช้ในชีวิตของเขา



2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไร และมีแนวทางการแก้ไขอย่างไรบ้าง ?

- ปัญหาก็คือ ช่วงแรกทำแล้วยังไม่มั่นใจว่ามันจะได้ผลหรือเปล่า เพราะว่าการสร้างสุขมันไม่สามารถบังคับให้ทุกคนมีความสุขเหมือนกันได้ ดังนั้นจึงพยายามที่จะขับเคลื่อนโดยการให้แต่ละแผนกมีคนร่วมกิจกรรม พยายามให้ทุกๆ หน่วยงานมีส่วนร่วมและเผยแพร่ให้คนในแผนกตัวเอง ตอนนี้ก็ดีขึ้นเรื่อยๆ พนักงานหันหน้าคุยกันในแผนกมากขึ้น

3.ทำโครงการแล้วส่งผลต่อ Productivity อย่างไรบ้างในองค์กร ?

- การเชื่อมต่อระหว่างกันมากขึ้น แต่ละแผนกมีการประสานงานมากขึ้น มีความร่วมมือร่วมใจกัน

4.กิจกรรม Kaizen ในองค์กรมีอะไรบ้าง ?

- ตั้งแต่มีกิจกรรม Kaizen เข้ามา พนักงานแต่ละคนมีการส่งกิจกรรมของตัวเองหรืองานของตัวเองที่ทำอยู่ว่าพัฒนาไปในแนวทางไหนเข้ามาประกวดโดยผ่านคณะกรรมการคัดเลือก

5.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- มีเกมล้วงไข่ Kaizen
- เกมยิงเป้า 5 ส. ยิงเป้า 5 ส.โดยใช้ปืนหนังสยาง ยังให้ลัมรับของรางวัล

24/5/2017

องค์กรที่ 19 : บริษัท สหร่วมวัสดุก่อสร้าง จำกัด บูธชื่อ เสริมพลัง ปิดจุดอ่อน

1.วันนี้มีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- บริษัทสหร่วมวัสดุก่อสร้าง จำหน่ายวัสดุเหล็กทุกชนิด ตั้งแต่ฐานรากไปจนถึงหลังคา โครงการที่จะนำเสนอวันนี้ก็คือ “เสริมพลัง ปิดจุดอ่อน” เรา มีการเสริมทักษะให้กับพนักงาน ทางบริษัทเราประสบปัญหาว่าพนักงานเราซื้อสินค้าให้ลูกค้าผิดไป และปัญหาก็คือพนักงานเราไม่รู้จักตัวสินค้า เราก็เลยเสริมทักษะให้เขาโดยวิธีของเราผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เขาจัดสอน เปิด



อบรม และมีการ Test ว่าสิ่งที่เราอบรมเขาไปมันได้ผลหรือไม่ (อาจจะ Test 10 กว่าครั้ง ใช้เวลา 1-2 เดือน) เพื่อต้องการให้พนักงานได้รู้จริงๆ และความรู้นั้นก็ติดตัวเขาไป

2.นโยบายขององค์กรคืออะไร ?

- วัฒนธรรมความสุขของเราคือ “ขับเคลื่อนองค์กร เสริมสร้างความสุข ร่วมทุกข์ร่วมสร้าง มุ่งสู่สากล”

3.ส่งผลต่อ Productivity อย่างไรบ้าง ?

- Productivity เราเพิ่มขึ้นในเรื่องของผลกำไร

4.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- เกมทายคำถาม มีทั้งหมด 12 คำถาม ซึ่งคำตอบจะอยู่ในบูทของเรา

องค์กรที่ 20 : บริษัท มอนซานโต้ ไทยแลนด์ จำกัด บูชชีอ เฮฮาพาเพลิน เล่นและเรียน ช่วงเที่ยงวัน

เป็นบริษัทผลิตเมล็ดข้าวโพดสำหรับเลี้ยงสัตว์ และมีเมล็ดพันธุ์ผักสำหรับส่งออก

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- Monsanto เป็นบริษัทที่มาจากอเมริกา บริษัทแม่ของเรามีการส่งเสริม สนับสนุนให้บริษัทเป็นสถานที่ทำงานที่ยอดเยี่ยม และในส่วนของผู้บริหารสูงสุดของประเทศไทยก็มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และอยากให้พนักงานทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อที่จะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจไปด้วยกัน

2.ภาพฝันและนิยามความสุขขององค์กรคืออะไร ?

- นิยามความสุขก็คือ “Monsanto 1 ใจ ธุรกิจก้าวไกลด้วยมือเรา”

3.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- จากการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เราทำกิจกรรมทั้งหมด 4 กิจกรรมหลักๆ ก็คือ 5 ส. / Sharing Love / Happy Exercise Day /Lunch and Learn โดยกิจกรรมเด่นของเราก็คือ Lunch and Learn เฮฮาพาเพลิน เล่นและเรียนช่วงเที่ยงวัน ซึ่งพนักงานจะได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในช่วงพักกลางวัน สร้างความสัมพันธ์และยังได้รับความรู้ทั้ง Life Skill และ Work Skill

4.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาหลักๆ ก็คือ เรื่องของพนักงานบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือ เรามีการแก้ไขโดยที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการมาจากแต่ละแผนก แล้วมาตกลงกันว่าแผนกไหน ช่วงเวลาไหนที่ยังไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมได้ เราก็จะมาทำตารางว่าช่วงเวลาไหนเหมาะสม

5.กิจกรรมวันนี้มีอะไรบ้าง ?

- มีการเรียนรู้ในบุทของเรา มีการร่วมสนุกตอบคำถามชิงรางวัล



องค์กรที่ 21 : บริษัท ตั้งชุมชนสวัสดิการภัณฑ์ จำกัด บุรุษ จิตตปัญญา

“จริงใจ เปิดใจ ให้เกียรติกัน รวมพลังตั้งชุมชนสวัสดิการ”

บริษัทของเราขาย Packaging ทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็น ขวดแก้ว ขวดพลาสติก กระปุกเครื่องสำอางต่างๆ

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- ตอนแรกบริษัทเราได้มีการนำเอาตัว KPI ที่วัดความสามารถของบุคคลเข้ามาเป็นตัววัดพนักงานในบริษัท ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าเมื่อนำตัว KPI เข้ามามันจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารสูงสุดจึงสั่งการมายังผู้จัดการให้หาว่าจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขไปพร้อมๆ กัน

2.บริษัทมีโครงการ Happy Workplace อะไรบ้าง ?

- มีหลากหลายโครงการ ไม่ว่าจะเป็น ปลูกผัก / ลด ละ เลิกบุหรี่ / ลด ละ เลิกสุรา และกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จก็คือ กิจกรรมจิตปัญญา



3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไรบ้าง ?

- ปัญหาก็คือ อันดับแรกพนักงานเกิดการต่อต้าน หรือไม่ยอมรับโครงการ Happy Workplace เรามีวิธีการก็คือจะส่งทีมสร้างสุขของเราไปให้ความรู้ ไปให้ข้อคิด ไปทำกิจกรรมต่างๆ เช่นในตอนเช้าเราจะมีการทำสมาธิ จะมีการขอความร่วมมือจากพนักงานทุกคนก่อนเข้างาน 10 นาที เพื่อมาทำสมาธิ และเรามีการนำโครงการที่ SHARE ได้เข้ามาสอน ก็คือ 10 วิธีทรงพลัง เมื่อพนักงานคิดดี คิดบวก เมื่อพนักงานมีความคิดที่จะเปิดใจในการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาระหว่างพนักงานหรือในการทำงานของตัวเองก็จะน้อยลงและทำให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น

4.ส่งผลต่อ Productivity อย่างไรบ้าง ?

- เป็นที่น่าพอใจ Productivity เพิ่มขึ้น มียอดขายที่สูงขึ้น

5.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- บุคลากรสามารถให้ผู้เข้าร่วมงานมาดูเป็น Idea หรือนำไปต่อยอดจากกิจกรรมที่มีอยู่
- เกมเพราะเรารู้กัน ภายในเวลา 30 วินาที ให้ผู้ร่วมงานเลือกมา 1 ขวด แล้ววิ่งไปหาฝา ต้องจับคู่ฝากับขวดให้ได้
- เกมเก้าอี้ดนตรี แข่งกับทีมงานสร้างสุขของเรา สำหรับผู้ร่วมงานที่มี Activity กระปรี้กระเปร่า



องค์กรที่ 22 : โรงเรียนบ้านวิชาการ บุธชื่อ HUB

เป็นธุรกิจโรงเรียนกวดวิชา มีทั้งหมด 9 สาขา สอนทุกวิชา

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- เราเข้าร่วมโครงการเพื่อกระชับความสัมพันธ์แต่ละสาขา

2.คาดหวังอะไรจากการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ?

- เพื่อให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข

3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- มีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสาร

4.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- วันนี้นำหนังสือเกี่ยวกับโครงการต่างๆ มาให้เรียนรู้กัน



องค์กรที่ 23 : บริษัท เจนเนอรัล คอมพิวเตอร์ จำกัด บุรุษี เพอร์นิเจอร์ส์

“GNR คิดสร้างสรรค์ ยิ้มให้กัน แบ่งปันความสุข”

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- ผู้บริหารเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ก็เลยเข้าร่วมโครงการนี้ เรามีกิจกรรมทั้ง Work Skill และ Life Skill จะมี 5 ส. สมานฉันท์ และ Upgrade Skill ของพนักงาน ในส่วนของ Life Skill ก็จะมีการปลูกผักสร้างสุข เพื่อนช่วยเพื่อน

2.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- อุปสรรคในเรื่องขององค์ความรู้ บางทักษะพนักงานยังไม่มี ยังต้องมาเรียนรู้อยู่

3.วันนี้มีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- Furniture Supply เป็นการจัดการสิ่งเหลือใช้มาเปลี่ยนเป็นมูลค่าเป็นแนวทางสร้างอาชีพในอนาคตของพนักงาน ซึ่งทุกวันนี้พนักงานก็มีรายได้เสริมเดือนละประมาณ 2,000 บาทต่อคน
- มีเกมทายปริศนา

องค์กรที่ 24 : บริษัท โรงงานไทยแลนด์นิตติ้ง จำกัด บุรีรัมย์ เปียขยัน สบายใจ

ผลิตภัณฑ์เสื้อยืดตราห่านคู่ ชื่อนี้คือตำนาน เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ตีอันดับ 1 ของประเทศไทย และได้รับความไว้วางใจจากคนไทยมา 60 กว่าปี

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- Happy Workplace ดังมาเรื่องการสร้างสุขในการทำงาน ทั้งในงานและนอกงาน เราอยากให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและสุขภาพดีทั้งกายและใจ

2.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ

มีอะไรบ้าง ?

- โครงการเปียขยันสบายใจ เดิมทีพนักงานของเราก่อนที่จะเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เราจ่ายเปียขยันให้พนักงาน 300 บาทต่อเดือน ซึ่งพนักงานที่จะได้ตรงนี้ก็คือไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลา เป็นเวลา 1 เดือน เราอยากให้พนักงานมีการผ่อนคลายและสุขภาพการเงินที่ดีขึ้น พนักงานมีความสุข เราเพิ่มเปียขยันให้เป็น 600 บาทต่อเดือน โดยทันทีแค่ครึ่งเดือนแรกจะได้ 300 บาท ครึ่งเดือนหลังได้รับอีก 300 บาท ทำให้เราได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3.7 เปอร์เซ็นต์

3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหา

หรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- พอเราให้เปียขยันพนักงาน 600 บาท แล้วมาคำนวณค่า ROI ได้ทั้ง Productivity และ ROI กลับมาเต็ม 100 เปอร์เซ็นต์ ผู้บริหารยังมองว่า “ได้ทั้งขึ้นทั้งล่อง” พนักงานก็ได้เงินเพิ่ม องค์กรก็ได้ผลผลิตได้โอกาสทางการขาย เพราะฉะนั้นปัญหาจึงไม่มี จะมีปัญหาแค่ช่วงการเก็บข้อมูล

4.วันนี้มีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- เรามีเกมสนุก 3-4 เกม และเราก็มีเพลงที่องค์กรของเราแต่งขึ้นมาให้ผู้ร่วมงานได้ฟัง ซึ่งนิยามความสุขของเราก็คือ “ห่านคู่ สามัคคี คิดดี ใส่ใจ มุ่งมั่นฉับไว รวมใจเป็นหนึ่ง”



องค์กรที่ 25 : บริษัท ชันเทคโนโลยี จำกัด บูธชื่อ 4 G

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- เราอยากแก้ปัญหาในการทำงานของเราให้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.โครงการของ Happy Workplace อะไรที่ทำให้

ประสบความสำเร็จ ?

- โครงการ 5 ส. 4 G ถูกต้อง รวดเร็ว อัดแน่นทุกสถานการณ์ ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

2.ส่งผลต่อ Productivity อย่างไรบ้าง ?

- Productivity ของเราดีขึ้น จิตปัญญาของพนักงานดีขึ้น ทุกอย่างก็จะดีขึ้น

3.วันนี้มีอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีกิจกรรม Happy 8 ซึ่งมีของรางวัลมากมาย





องค์กรที่ 26 : บริษัท เอสซีลอร์ ออฟติคอล แลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด บุรีชื่อ 8 G

ESSILOR “องค์กรเป็นเลิศ พนักงานมีความสุข รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม”

1.โครงการของ Happy Workplace อะไรที่ทำให้

ประสบความสำเร็จ ?

- Give & Share มีการมอบของขวัญให้พนักงานทุกคนในทุกสิ้นปี เราอยากให้พนักงานมีความคิดว่าจะปรับปรุงคุณภาพ เราอยากให้เกิดการแบ่งปันกันในองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน และเราเธนรงค์ให้พนักงานเกิดการออมในเรื่องของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- กิจกรรม 8 G อยากจะส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง ตั้งแต่เริ่มกิจกรรมจนถึงปัจจุบัน ESSILOR มีพนักงานที่ส่ง Idea มาทั้งหมด 600 กว่าเรื่อง โดยทุกๆ เดือนท่านประธานจะมีการมอบประกาศนียบัตรให้กับแผนกหรือพนักงานที่มี Idea ดีที่สุด เรียกว่า “Best 8 G Awards” เป็นการสร้างแรงจูงใจและความภูมิใจให้พนักงานในแต่ละแผนก เป้าหมายในปีก่อนเราคือจำนวนผู้เข้าร่วม เป้าหมายในปีนี้ก็คือ

จำนวนแห่งความสัมฤทธิ์ผล จะต้องมี Idea ที่ไปใช้งานได้จริงในองค์กร

2.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- เกมจับคู่ กติกา ก็คือจะให้โอกาสคนละ 5 รอบในการเปิดไพ่จับคู่ ถ้าอย่างน้อย 1 คู่ จะได้รับรางวัล
- เกมสุภาษิตคำพังเพย หายสุภาษิตได้ครบทุกข้อก็จะได้รับรางวัล
- เกมตอบคำถาม จะให้ผู้เข้าร่วมงานตอบคำถาม ซึ่งคำตอบจะอยู่ในใบของบูทของเรา

องค์กรที่ 27 : บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน บุธชื้อ นายเก่ง ลูกน้องให้ใจ งานก้าวหน้า

“CPF สร้างงานพนักงานสร้างสุข ชุมชนไม่มีทุกข์ มีสุขทั้งครอบครัว”

บริษัทของเราผลิตสินค้าครบวงจร มีสินค้าแปรรูปส่งออกต่างประเทศ

1.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- ต้องขอขอบคุณทาง SHARE ที่ให้เราได้มาสัมผัสกับคำว่า องค์กรสุขภาวะ คือเราอยากให้องค์กรของเรามีความสุข เนื่องจากธุรกิจของเราเกี่ยวข้องกับชีวิต เพราะฉะนั้นคนในองค์กรของเรามีเรื่องของความกดดัน ซึ่งทำให้เรามีความสุขไม่เต็มร้อย

3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- เรามีเวทีการประชุมที่ใหญ่ ผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้าร่วมประชุม เพราะฉะนั้นเราจะสื่ออย่างไรให้ผู้บริหารรู้ว่าต้องมีข้อตกลงร่วมกันก่อนระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งเรามีอยู่ 4 ข้อ คือ 1.ตรงต่อเวลา ทุกคนต้องมาตรงต่อเวลา 2.เวลา Present ในห้องประชุมต้องฟัง ไม่มีการแทรกใดๆ ทั้งสิ้น 3.เราต้องพูดอย่างมีสติ 4.การฟังอย่างตั้งใจ ถ้าเราอยากพัฒนา เราต้องปรับปรุงตัวเองก่อน เพราะฉะนั้นเราจึงเริ่มที่การประชุมทีมในองค์กรของเรา

4.วันนี้มีอะไรมาโชว์ ?

- ผลิตภัณฑ์ CP ดีและมีคุณภาพ มีสินค้าตัวใหม่คือนักเก็ตไก่มาให้ลองชิม





องค์กรที่ 28 : บริษัท ไร่ก้านจูล จำกัด บุธชื่อ เก่ง ดี มีสุข ยิ่งยืน

1.กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีอะไรบ้าง ?

- กิจกรรมเด่นของเราในปีนี้เป็น คือเรามีการปรับค่านิยมใหม่ ซึ่งจะเป็นเหมือนต้นแบบ คนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามา ก็จะปฏิบัติตาม มีเพลงนโยบายประจำองค์กร

- “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว ยกเว้นแต่ในลูกมะพร้าวซึ่งไม่มีปลา” ซึ่งในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงโปรดคำนี้มาก ก็เลยให้ไร่ก้านจูลเข้าไปในวัง

- ค่านิยมองค์กร CHUL = C : Care / H : Happy / U : Unity / L : Learn

2.ส่งผลต่อ Productivity อย่างไรบ้าง ?

- ผลผลิตดีขึ้น และเราทำอย่างต่อเนื่อง

3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ปัญหาที่พบคือกิจกรรมเยอะมาก ไม่ได้ตอบโจทย์ จึงไม่เกิดความสุขในองค์กร และพนักงานมีส่วนร่วมน้อยมาก ทำเฉพาะกลุ่ม ฉะนั้นเราแก้ปัญหาโดยที่เปลี่ยนกิจกรรม จากกิจกรรมนอกงานเป็นในงานหมดเลย ให้เนียนไปกับเนื้องานของเขา ให้เขารู้สึกว่าเป็นธรรมชาติ เช่น การปรับรูปแบบการประชุมใหม่ ปรับให้เป็นเรื่องสนุก มีความคิดสร้างสรรค์ใส่เข้าไป ทำให้พนักงานรู้สึก Relax และกล้าที่จะแสดงออกมากขึ้น และโครงการนี้ต้องทำทั้งองค์กร ทำเฉพาะกลุ่มไม่ได้ ฉะนั้นเราก็เชิญฝ่ายบริหารและหัวหน้างาน รวมถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ เรามาทำวิสัยทัศน์องค์กรกันใหม่ เราถือว่าโครงการนี้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารองค์กร

4.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- เกมล้วงลูกโป่งคำถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับไร้ก้านจูล์ ซึ่งอยากให้ผู้เข้าร่วมงานมาเรียนรู้ในบุทของเรา

องค์กรที่ 29 : Happy Workplace Center บุรุษิอ แนวทางองค์กรสุขภาวะ



1.กิจกรรมต่างๆ ของ Happy Workplace ตอบสนองความสุขอย่างไรบ้าง ?

- เราอยากให้ทุกองค์กรในประเทศไทยมีความสุข โดยเราใช้หลักการที่ว่า การที่ทุกองค์กรจะมีความสุขได้นั้นต้องเป็นระบบ ถ้าอยากให้องค์กรมีความสุขเราต้องมีการคิด การสร้างคนให้มีระบบ โดยการที่เราจะมีกรอบความคิดองค์กรแห่งความสุข จะมี Happy 8 และเราก็สร้างกระบวนการความสุข และมีแนวทางการวิเคราะห์องค์กร ซึ่งความสุขแต่ละด้านแตกต่างกันไป

2.คู่มือที่นำมาเป็นแนวทางให้กับองค์กรแห่งความสุขอย่างไรบ้าง ?

- เป็นคู่มือสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ก็จะมีการอธิบายความหมายของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ก็จะมีเครื่องมือเช่น Happy 8 Menu / Happy Workplace ROI / Happinometer / Happy Workplace Index

3.ระหว่างที่ทำโครงการ Happy Workplace พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง ?

- ต้องสำรวจในองค์กรของเราก่อนว่าพนักงานต้องการอะไรกันแน่ ซึ่งเราจะเรียนแบบองค์กรอื่นทั้งหมดไม่ได้ แต่สามารถนำแนวคิดมาปรับใช้ในองค์กรของเราได้ ซึ่งวิจัยมาแล้วว่านำไปใช้แล้วได้ผล คือไม่ต้องคิดใหม่ ใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วไปปรับใช้

4.วันนี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง ?

- เพียงแค่คุณมาลงทะเบียนและกด Like แฟนเพจของ Happy Workplace Center จะได้ข้อมูลและความรู้เพิ่มเติมด้วย
- มีกิจกรรมต่อจิ๊กซอและจับคู่เปิดภาพ ของรางวัลเราก็คือหนังสือ Happy Workplace

องค์กรที่ 30 : โครงการส่งเสริมวิถีชีวิตสุขภาวะ บุรุษ ลดพุงลดโรค

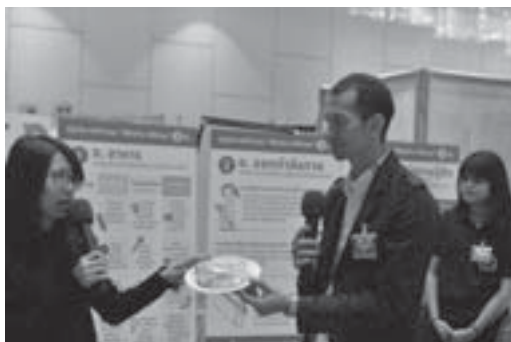
โครงการคนไทยไร้พุง บุรุษที่ให้คำแนะนำเรื่องการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย โดยจะมีตัวอย่างอาหารที่เป็นจานหลักหรือจานโปรดของใครหลายคน จะแสดงให้เห็นว่ามีพลังงานมากน้อยแค่ไหน และสามารถที่จะปรับเปลี่ยนอย่างไรให้เป็นจานสุขภาพที่ดีขึ้นได้ จริงๆ แล้วอาหารทานได้ทุกอย่าง ขึ้นอยู่กับปริมาณที่ทานต่อครั้งและความถี่ในการรับประทาน

1.มีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างในการรับประทานอาหาร ?

- เช่น ขนมไทย ขนมหวาน ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เราทราบกันอยู่แล้วว่าพลังงานค่อนข้างสูง มีแป้งและน้ำตาลเยอะ ซึ่งจะทำให้เราน้ำหนักเกินได้ ไขมันเยอะเกินไปก็จะสะสมในร่างกาย ซึ่งมันจะเป็นบ่อเกิดของโรคอื่นๆ ตามมา และสำหรับอาหารที่พลังงานเยอะ ไขมันเยอะ ทานได้แต่ให้ลดความถี่ลง หมายความว่าอาจจะทานแค่ 1-2 ครั้งต่อเดือน

2.วันนี้มีกิจกรรมอะไรมาโชว์บ้าง ?

- มีเครื่อง BIA วัดองค์ประกอบของร่างกาย สามารถบอกได้ว่าในร่างกายของเรามีไขมันเท่าไร มีกล้ามเนื้อเท่าไร และสามารถบอกอายุร่างกายได้



องค์กรที่ 31 : สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม บุรีชื้อ เลิกเหล้าด้วยตนเอง

เป็นโครงการพัฒนาและสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งได้งบประมาณการสนับสนุนจาก สสส. ภายใต้แผนงานการป้องกันและควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ วันนี้ก็จะประชาสัมพันธ์โครงการที่เราจัดขึ้นในปีี้ ประเด็นหลักๆ ก็คือส่งเสริมการเลิกสูบบุหรี่ในองค์กรและนอกองค์กร และการลด ละ เลิกสุรา

1.องค์กรได้ผลประโยชน์อะไรจากการลด ละเลิกเหล้าบุรี

ของพนักงาน ?

- ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพราะว่า พนักงานมีสุขภาพที่ดีก็จะเป็น 1 ใน Happy Workplace ก็คือ Happy Body สุขภาพที่ดี พนักงานก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- มีแรงจูงใจโดยการมอบเกียรติบัตรและโล่ให้กับสถานประกอบการต่างๆ รวมถึงหากเราได้โล่หรือเกียรติบัตรก็สามารถเป็นตัวการันตีขององค์กรได้



2.เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ได้อย่างไร ?

- ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญและเป็นการขับเคลื่อนเชิงระมัดระวัง ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญและเข้าร่วมกับเราอย่างเต็มตัว ผลสำเร็จก็จะได้เพิ่มมากขึ้น

ตลอด 3 ปีที่ผ่านมาในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ทั้งสิ้น 62 องค์กร และผ่านการคัดเลือก 56 องค์กร ซึ่งในครั้งนี้นั้นได้มีการมอบวุฒิปัตร์ให้แก่องค์กรต่างๆ พร้อมกับแจกของรางวัลโดยการสุ่มบัตรผู้เข้าร่วมชมงานในครั้งนี้

และตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาทีมงาน SHARE ได้สร้างทีมงาน สร้างสุขขึ้นในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมีพลังในการขับเคลื่อนในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทีม Facilitator mu, Coach, Project Manager และ Trainer โดยแต่ละทีมซึ่งมาจากแต่ละองค์กรนั้นได้ผ่านการอบรมจากทีม SHARE อย่างเข้มข้นและรอบด้านจนสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการสร้างสุขให้กับคนรุ่นต่อไปได้ ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้เป็นอย่างดี อีกด้านหนึ่งว่า โครงการ Happy Workplace นั้นจะไม่หยุดอยู่แค่วันนี้ และสร้างสุขแค่ใน 60 กว่าองค์กรเท่านั้น หากแต่จะยังขับเคลื่อนต่อไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนอันจะนำไปสู่เป้าหมายอันยิ่งใหญ่เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในทุกๆ องค์กรของประเทศไทย

*แฮร์เตย

“ใน 2 วันนี้พวกเราก็ได้ร่วมสนุก ร่วมทำงานของพวกเราที่จัดกันเอง เป็นผลงานของพวกเรา ในนามของ SHARE ก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มาร่วมงาน ซึ่งผลงานของทุกคนก็ออกมาดีถึงดีมาก งานครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือและจริงใจจากทุกท่าน”



Happy Variety Expro

"Happy Workplace"



Fashion Industry



มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

127/36 อาคารปัญญาทิวาเวอร์ ชั้น 31
ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา
กรุงเทพมหานคร 10120
โทรศัพท์: 02 681 2559

