



รวมผลงาน
นักสร้างสุของค์กร
: กระบวนการสร้างสุข
ตามโมเดล



ดร.ชวัญเมือง แก้วดำเกิง
บรรณาธิการ



โครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR

โดยได้รับการสนับสนุนจาก ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กันยายน 2557

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสมุดหน้าปก

รวมผลงานนักสร้างสุขขององค์กร /

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง...[และคนอื่นๆ].--

พิมพ์ครั้งที่ 1.-- กรุงเทพมหานคร : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557

ISBN 978-616-235-122-8

ผู้เขียนและบรรณาธิการ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง

ขอขอบคุณ “นักสร้างสุขขององค์กร” ผู้มีรายนามต่อไปนี้

คุณอาจารย์ ศรีวรรณานันท์	บริษัท ดาสโก้ จำกัด
คุณบงอร ภูชาวิโส	บริษัท ดาสโก้ จำกัด
คุณชัยรัตน์ ผูกพัน	บริษัท แอโรคลาส จำกัด
คุณสัญญา ศรีจันทร์	บริษัท แอโรคลาส จำกัด
คุณพยัพ แจ่มสวัสดิ์	บริษัท ไทยซัมมิทฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
คุณวิมล ศิริวัฒน์	บริษัท ไทยซัมมิทเทป และบริษัท ไทยซัมมิทคอนเนคเตอร์ จำกัด
คุณสถาพร สมุทรน้อย	บริษัท ไทยซัมมิทเทป และบริษัท ไทยซัมมิทคอนเนคเตอร์ จำกัด
คุณรจนา เพิ่มวิชา	บริษัท PTT Tank terminal จำกัด
คุณณัฐพร ภูมิจิตร	บริษัท PTT Tank terminal จำกัด
คุณชาธิ์ ปากบารา	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
คุณวันชัย สุวรรณมณี	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
คุณรัตนภรณ์ โรจนดิษฐ์	โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์
คุณสุตารัตน์ สิทธิสนธิ์	โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์
คุณวิภาพร สัตยาอภิธาน	บริษัท P.J.Garment จำกัด
คุณพงษ์รัตน์ดา อยู่สมศรี	บริษัท P.J.Garment จำกัด
คุณจิรายุ อนุสุวรรณ	บริษัท P.J.Garment จำกัด
คุณจิระวดี บุญทรง	หจก.สมบุญการค้าภัณฑ์ จำกัด

คุณรจนา มุ่งสื่อ	หจก.สมบูรณ์การภัณฑ์ จำกัด
คุณยุทธนา จันทนยิ่งยง	หจก.สมบูรณ์การภัณฑ์ จำกัด
คุณศิริวรรณ แสงเลิศศิลปชัย	บริษัท ฮาร์ทแลนด์มายด์ แอปพาเรล จำกัด
คุณภิญญา ธนาไสย์	บริษัท ฮาร์ทแลนด์มายด์ แอปพาเรล จำกัด
คุณฐิติรัตน์ สุริยพรชัย	บริษัท ฮาร์ทแลนด์มายด์ แอปพาเรล จำกัด
นายเดชทัต สุขอินทร์	บริษัท โซติวฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด

พิสูจน์อักษร

สุรเชษฐ พิมพ์वास จันทรเพ็ญ สะเทินรัมย์ ภัทรภร วงษ์เพิก ชลิตา หมั่นผดุง

พิมพ์ครั้งที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2557

จำนวนพิมพ์ 2,000 เล่ม

จัดพิมพ์ โครงการพัฒนานักสร้างสรรค์ ด้วย MapHR คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
420/1 ถนนราชมรรค์ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

พิมพ์ที่ บริษัท

.....

คำนิยาม

โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส.

คำว่า **“นักสร้างสุของค์กร”** มีการจุดประกายความคิดในการพัฒนา โดย ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง โดยได้จัดทำโครงการพัฒนา **“นักสร้างสุของค์กร”** ด้วย **MapHR** ขึ้นนับตั้งแต่รุ่นที่ 1 ในปี พ.ศ. 2555 และมีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงรุ่นที่ 17 เมื่อถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2557 มีนักสร้างสุของค์กร รวมจำนวนทั้งสิ้น 941 ท่าน ทำงานอยู่ใน 445 องค์กรทั่วประเทศ

ขอชื่นชมการทำงานของ **“นักสร้างสุของค์กร”** ทุกท่านด้วยใจจริง ที่ได้สร้างผลงานให้เป็น ที่ประจักษ์ นับเป็นความภาคภูมิใจของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ร่วมกับทีมงานสร้างสุขในทุกภูมิภาคและพื้นที่การทำงาน กิจกรรมและพฤติกรรมการสร้างสุขของทุกท่านได้เปลี่ยนแปลงบริบทการทำงานและผลักดันให้องค์กรมีนโยบายการสร้างสุข แผนงานโครงการที่มีการออกแบบกระบวนการสร้างสุขสอดคล้องกับสภาพการทำงานและวัฒนธรรมภายในองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนงานสร้างสุขมีพลังการขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง จากความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและอาศัยกระบวนการทำงานที่แปลงจากเรื่องความสุขที่เป็น **“นามธรรม”** ไปสู่ความสุขที่สัมผัสได้อย่างเป็น **“รูปธรรม”** ผลักดันการทำงานให้เกิดผลลัพธ์องค์กรที่มีคุณภาพ จนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน/ องค์กร และสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง

ขอขอบคุณ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และทีมงาน ที่ได้ริเริ่มพัฒนาด้านนี้สุขภาวะองค์กร หรือ **Happy Workplace Index** และหลักสูตร **“นักสร้างสุของค์กร”** ที่เชื่อมโยงหลักการทางวิชาการ มาสู่แนวทางปฏิบัติที่ง่ายต่อการนำไปใช้ให้กับผู้ทำงานสร้างสุขในองค์กร โดยเดินทางเผยแพร่แนวคิด และแนวทางร่วมกับภาคีเครือข่ายที่ทำงานโครงการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ และขอขอบคุณ คณะวิทยากรทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทความพยายามด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นตั้งใจในการ จัดเตรียมเนื้อหาทางวิชาการ การให้คำแนะนำปรึกษาในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ซึมซับวิธี คิด วิธีทางแห่งการสร้างสุข และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง ความสุข

คำนิยาม

โดย อาจารย์สัมฤทธิ์ สว่างคำ

ขอบคุณ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้โอกาสผมไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแชร์ประสบการณ์ในเวทีของการอบรม **“นักสร้างสุของค์กร”** ด้วยกระบวนการ **MapHR** ในรุ่นต่างๆที่ผ่านมา ด้วยประสบการณ์ในอดีตที่ผมเคยทำงานตำแหน่ง **HR** ในบริษัทเอเชียปรีซิชั่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มแรกๆ ที่ทำ **Happy Workplace** เมื่อราวปี 2547 ในสมัยนั้นคุณหมอชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ เป็นแพทย์อาชีวอนามัยประจำอยู่ที่โรงพยาบาลชลบุรี จากจุดเริ่มต้นที่ชลบุรีมาถึงวันนี้ แนวความคิดเรื่อง **Happy Workplace** ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงไปมาก ช่วงแรกๆ ความสนใจก็ทำแค่เพียงเรื่อง **“การดูแลสุขภาพ”** ของพนักงานในโรงงาน ทำอย่างไรให้พนักงานมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยจนต้องขาดงาน แต่มาถึงตอนนี้ได้ขยายแนวคิดไปถึงเรื่อง **“การพัฒนาคุณภาพชีวิต”** ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความท้าทายมาก **“มองเรื่องคนเป็นทุนมนุษย์”** มีการเตรียมความพร้อม ทำอย่างไรให้คนสามารถอยู่กับงาน และทำอย่างไรให้คนสามารถปรับสมดุลชีวิตของตัวเองได้อย่างลงตัว เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเรื่องสุขภาพดีก็จะตามมา โดยให้ความสนใจดูแลตั้งแต่ต้นเหตุที่สำคัญเลยก็เดียว

มีการสร้างองค์กรให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา คนต้องพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง **“ความสุขของคนต้องหมายรวมถึงเรื่องคุณธรรมความดีและมีความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วย”** และ **“องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พร้อมให้คนทำงานอย่างมีความสุข”** ซึ่งองค์กรจำนวนมากต่างก็เข้าใจและเห็นสำคัญในเรื่องนี้ แต่ประเด็นสำคัญคือ วิธีการจะทำอย่างไร? จะเริ่มต้นตรงไหน?

ด้วยประสบการณ์ที่ผมเคยทำหน้าที่เป็น **HR** เคยได้รับมอบหมายภารกิจให้เป็นผู้ขับเคลื่อนเรื่องเกี่ยวกับ **“คนในองค์กร”** จึงสามารถกล่าวยืนยันได้ว่า **“กระบวนการ MapHR”** เป็นเครื่องมือช่วยนำทางที่ดีมากๆ เครื่องมือหนึ่ง วิธีคิดและกระบวนการของ MapHR มีความเป็นธรรมชาติ มีลักษณะที่สอดคล้องลงตัวกับจริตของคนทำงานและสอดคล้องลงตัวกับจริตขององค์กรโดยทั่วๆ ไป ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของ **“นักสร้างสุของค์กร”** ซึ่งได้นำแนวความคิดตามกระบวนการ **MapHR** ไปประยุกต์ใช้จนเกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ได้ถูกรวบรวมไว้ในหนังสือเล่มนี้ นับว่าเป็นอีกหน้าประวัติศาสตร์หนึ่งเป็นผลงานที่มีคุณค่าของนักสร้างสุของค์กร ความงดงามของเนื้อหาสาระคงอยู่ที่ความแตกต่างหรือความหลากหลายในเรื่องวิธีการและรูปแบบของแต่ละองค์กร

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า นักสร้างสุของค์กร ซึ่งปัจจุบันได้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และรวมตัวเป็นเครือข่าย ขยายไปทุกพื้นที่ จะช่วยเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการร่วมสร้างสังคมของเราให้เป็นสังคม แห่งความสุข มีความรัก ความเมตตาต่อกัน มีรอยยิ้มมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน เป็นสังคมที่เอื้อเพื่อ ช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน

ขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ทำให้เกิดโครงการ **Happy Workplace** ขอบคุณ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และทีมงาน ที่พัฒนาเครื่องมือ **Happy Workplace Index** และกระบวนการสร้างสุข **MapHR** ขอบคุณ ภาคีองค์กรเครือข่าย นักสร้างสุข องค์กร และวิทยากรทุกท่าน ที่ล้วนเป็นกัลยาณมิตรแบ่งปันและแชร์ประสบการณ์อันทรงคุณค่า ขอให้ทุกๆ ท่านพบความสุขในทุกขณะ ตลอดไป

.....



โดย ดร.วัชรพงษ์ พนิตอำรง

ขอชื่นชมนักสร้างสุของค์กรทุกท่าน ที่มีความพากเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ ตลอดระยะเวลาการฝึก อบรมตามโครงการพัฒนา “**นักสร้างสุของค์กร**” ด้วย **MapHR**

ผมเชื่อมั่นว่าการสร้างความสุขส่วนบุคคลผ่านการถ่ายทอดโดยอาศัยกระบวนการพัฒนานัก สร้างสุของค์กร จะส่งผลต่อการจุดประกายและแพร่กระจายความสุขไปยังบุคลากรในภาคส่วนต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำโมเดล **MapHR** ภายใต้อำนาจเครื่องมือ **Happy Workplace Index** ไปใช้ขับเคลื่อนความ สุขในองค์กรนับเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่จะดำรงรักษาบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกและมีความ สามารถให้ยึดมั่นผูกพันและทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างมีรอยยิ้ม อันจะส่งผลต่อการเติบโตและการ อยู่รอดขององค์กร

ในที่สุด ความรัก ความผูกพัน และความสุขของบุคลากรจากทุกองค์กรจะนำไปสู่การเพิ่ม พลังเพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยั่งยืน ภายใต้อำนาจพื้นฐานของเศรษฐกิจฐาน องค์กรสุขภาวะ (**Happy Workplace Based Economy**)

คำนิยม

โดย อาจารย์สุรพงษ์ ศุภจรรยา

จากการที่ผมได้รับเกียรติและโอกาสจาก สสส. และ อาจารย์ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ให้เข้าร่วมเป็นทีมวิทยากรในการสร้าง “**นักสร้างสุของค์กร**” (นสอ.) ด้วยกระบวนการ **MapHR** จนกระทั่งนสอ.ทุกท่านได้นำหลักคิดและความรู้ต่างๆไปปฏิบัติจนเกิดเป็นผลสำเร็จ และได้นำมารวบรวมไว้ในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงความพยายามและความอดุสาหะในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

ในระหว่างการฝึกอบรม ผมได้เห็นแววตาที่มุ่งมั่นของ **นสอ.** ได้เห็นความร่วมมือ ได้เห็นความพยายามที่ทุกท่านได้ทุ่มเทเพื่อที่จะนำเสนอแนวคิด กิจกรรมที่สร้างสรรค์ต่างๆ ได้เห็นการนำเสนอที่หลากหลาย สนุกสนาน เฮฮา หลายคนเป็นขวัญใจของเพื่อนๆ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ หลังจากการฝึกอบรม ผมได้เห็นสังคมที่มีความรักความอบอุ่น ผ่านทางกลุ่ม **Line** การเยี่ยมเยียนเพื่อนๆ การเปิดรับให้เข้าไปดูงาน การประกวดและนำเสนอผลงาน การแชร์เรื่องราวและเรื่องเล่าดีๆ แถมยังใจดีมาเป็นพี่เลี้ยงให้รุ่นถัดไปอีกด้วย

นี่แค่เขียนผลลัพธ์ที่ **นสอ.** ได้ร่วมกันทำก็มากมายเกินกว่าจะบรรยาย และหากเรารวบรวมผลงานที่พวกเราช่วยกันทำทั้งหมด ก็น่าจะเป็นผลงาน **Happy Workplace** เล่มใหญ่ เล่มหนึ่งทีเดียว ในฐานะของวิทยากรที่ได้ร่วมงานกันมา ผมรู้สึกภูมิใจที่ได้แชร์ความรู้ ประสพการณ์ และขณะเดียวกัน ผมก็ได้เรียนรู้เรื่องราวดีๆ จาก **นสอ.** ด้วยเช่นเดียวกัน

ความสุขเป็นพื้นฐานที่สำคัญมาก ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทัศนคติเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี การนำความรู้ หลักการ **Happy8, Happy Workplace Index, MapHR** และเครื่องมือต่างๆ มาประยุกต์ใช้ จะสร้างความสุขความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างรอยยิ้ม และ สร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีทั้งในองค์กรและสังคมส่วนรวม

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สังคมของนักสร้างสุของค์กร จะเป็นสังคมที่ยิ่งใหญ่ และเป็นแรงผลักดันให้หน่วยงานของท่าน สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เป็นสังคมไทยที่มีรอยยิ้มและความสุขอย่างแท้จริง ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ทีมงานที่น่ารัก คณะวิทยากรทุกท่าน นักสร้างสุของค์กรทุกท่าน รวมทั้ง ท่านผู้บริหาร และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (**สสส.**) ที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมดีๆ เช่นนี้ได้เกิดขึ้น และขออวยพรให้หน่วยงานของท่านและนักสร้างสุของค์กร ประสบแต่ความสุข ความเจริญ ตลอดไป

คำนิยาม

โดย ดร.ชัชฎา พารุ่ง

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และต้องการอยู่กับมันนานๆ ไม่อยากให้ช่วงเวลาที่มีความสุขจากเราไป แต่เป็นเรื่องปกติที่เมื่อมีความสุข ก็มีความสุขทุกข์สลับกันไป อย่างน้อยก็ขอให้มีความสุขมากกว่าทุกข์ก็น่าจะเพียงพอ ปัจจุบันไม่ว่าภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ต่างเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร **หน่วยงาน สังคม** เพราะการที่คนเรามีความสุข จะต้องมีความสุขกาย สุขภาพจิตดี มองโลกในแง่ดี คิดบวก มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยรอยยิ้ม งานก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จตามมา สร้างคุณค่าให้กับตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน และสังคมทั่วไป

หลายองค์กร หน่วยงานที่มีความพยายามจะสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร แต่ยังไม่ทราบว่าเริ่มต้นอย่างไรดี ขอแนะนำให้อ่าน ศึกษาจากหนังสือรวมผลงานของนักสร้างสุขขององค์กร ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการตัดสินผลงาน ในงาน **“มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1”** ซึ่ง ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง หัวหน้าโครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย **MapHR** เป็นเจ้าภาพจัดขึ้น โดยการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลงานที่ผ่านการคัดเลือกจากนักสร้างสุขขององค์กร ซึ่งมีการอบรมนับจากรุ่นที่ 1 เดือนเมษายน 2555 เป็นต้นมา และปัจจุบันมีนักสร้างสุขขององค์กรแล้วถึง 17 รุ่น รวมจำนวน 941 คน จาก 445 องค์กรทั่วประเทศ ได้แสดงถึงกระบวนการสร้างสุขที่ถูกนำไปใช้จริงจากการทำงานของนักสร้างสุขขององค์กร จนตกผลึกและสกัดเอาองค์ความรู้ในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยโมเดล **MapHR** นำมาจัดพิมพ์เป็นหนังสือเพื่อเผยแพร่ให้กับผู้ที่ทำงานสร้างสุขให้กับบุคลากรในองค์กร นักสร้างสุขขององค์กรมือใหม่ และผู้ที่สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง

หนังสือรวมผลงานของนักสร้างสุขขององค์กร เล่มนี้ จึงนับเป็นการย่นระยะทาง ย่นระยะเวลาในการเรียนรู้และแสวงหาหนทางให้เกิดการสร้างสุขในองค์กรได้เป็นอย่างดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการฯ จะมีการจัดทำหนังสือที่ดีมีคุณค่าเช่นนี้เผยแพร่ให้กับสังคมนักสร้างสุขขององค์กรต่อไป

คำนำ

โครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง สร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้วย MapHR “**หลักสูตรนักสร้างสุของค์กร**” รุ่นที่ 1 นับตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 ปัจจุบันมีนักสร้างสุของค์กรแล้วจำนวน 17 รุ่น รวม 941 คน จาก 400 กว่าองค์กร

นักสร้างสุของค์กรที่ผ่านการอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้านการแสดงความเป็นผู้นำ ด้านความรู้และความเข้าใจในการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะองค์กร (**Happy Workplace Index**) และออกแบบกระบวนการสร้างสุขในองค์กร ตามแนวคิด MapHR รวมทั้งการพัฒนาด้านความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภายหลังจากการอบรมได้มีการเยี่ยมชมและเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรต่างๆ มีการศึกษาและติดตามผลงานของนักสร้างสุของค์กรในสถานที่ทำงานและเวทีแลกเปลี่ยนที่จัดขึ้นพบว่ากระบวนการสร้างสุขที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ มีความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยการประยุกต์ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกระบวนการสร้างสุขตามแนวคิด **MapHR** จึงได้รวบรวมและจัดทำเป็นหนังสือขึ้น เพื่อถ่ายทอดแนวความคิด กระบวนการ และผลงานขององค์กรนักร้องที่โดดเด่นและได้รับรางวัลจากการประกวดผลงานในงานมหกรรมสร้างสุขครั้งที่ 1 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2556 ที่ผ่านมา

คณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนโครงการฯ ขอขอบคุณผู้บริหารองค์กรและทีมงานสร้างสุขจากองค์กรต่างๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเผยแพร่ในครั้งนี้

คณะผู้จัดทำ

กันยายน 2557

สารบัญ

คำนำ	ก
คำนิยมของนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันตธนารัตน์	ข
ความเป็นมาของโครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร	1
วิธีแห่งความสุข: ปัจจัยพัฒนาน้ององค์กรสร้างสุข	5
ผลงานของนักสร้างสุของค์กร	15

(1) บริษัทดาสโก้ จำกัด โครงการ “ความสุขของคน สู้ผลของงาน”	17
(2) บริษัทแอโรคลาส จำกัด โครงการ “Happy Family Junior”	28
(3) บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท คอน-เน็คเตอร์ จำกัด โครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI”	35
(4) บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) โครงการ “SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม เดิมความสุข”	42
(5) โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์ โครงการสมิติเวช “Team Up Power Up โรงพยาบาลนี้มีสุข”	49
(นาร่อง : ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์)	
(6) บริษัท พีทีที แทงค์ เทอร์มินัล จำกัด โครงการ “Happy Seminar”	56

(7) บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (โรงงานอาหารสัตว์ศรีราชา) โครงการ “โรงงานน่าอยู่ น่าทำงาน พนักงานมีความสุข”	63
(8) บริษัทโซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด โครงการ “Happy Family Day สุขทุกวันด้วยแอโรบิก”	70
(9) บริษัท พี.เจ.การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด โครงการ “สุขด้วยการปรับปรุง Pattern”	77
(10) ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมบูรณ์การ์เมนต์ โครงการ “แซร์ แต่เช้า”	83

ภาคผนวก

บทสัมภาษณ์คณาจารย์และผู้ร่วมงานพัฒนานักสร้างสุขของค้กร	90
ภาพกิจกรรมพัฒนานักสร้างสุขของค้กร	93
ภาพผลงานนักสร้างสุขของค้กรในโครงการแลกเปลี่ยน และการทำประโยชน์เพื่อสังคม	95



ความเป็นมาของโครงการ พัฒนานักสร้างสุของค์กร

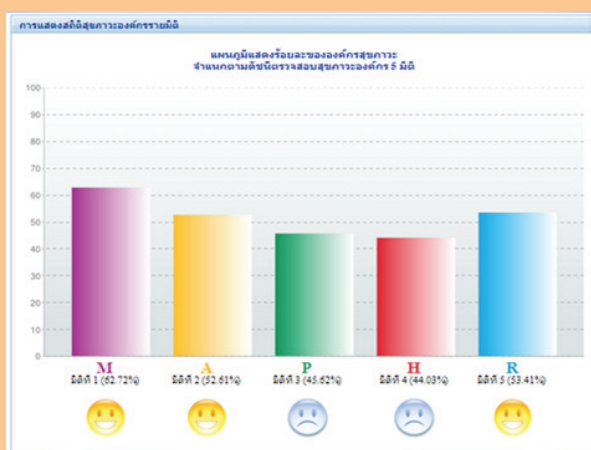
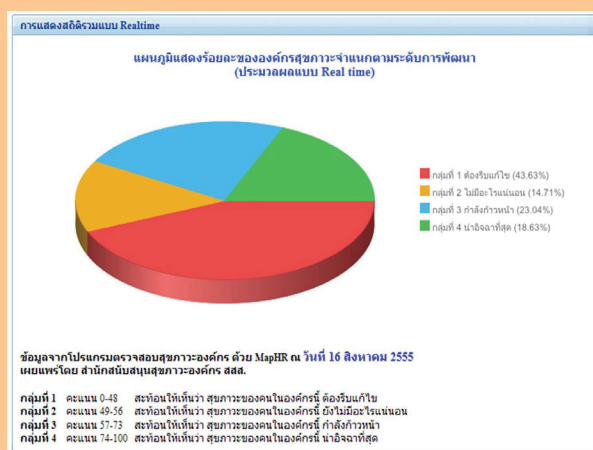
แนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน (**Healthy Workplace Framework**) ขององค์การอนามัยโลกเสนอว่าองค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน คือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมในการทำงาน (3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาวะในที่ทำงาน และ (4) การเชื่อมโยงกับชุมชน และนิยาม“องค์กรแห่งความสุข”ว่าหมายถึง สถานที่ซึ่งคนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหาและส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย รวมทั้งสร้างการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน (Burton, 2010)

องค์กรแห่งความสุข (**Happy Workplace**) เป็นเป้าหมายสำคัญของศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีความปรารถนาให้องค์กรในประเทศไทยมีการส่งเสริมให้ “พนักงานในองค์กร” มีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีมิตรภาพและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัว และสังคม สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้มีการส่งเสริมและพัฒนา “องค์กรแห่งความสุข” ตั้งแต่ปี 2547 โดยใช้แนวคิดการจัดการ “ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8” ในการส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลัก “การสร้างความสุข” ในการทำงานและใช้ชีวิตของพนักงาน บนฐานของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางใจ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สุขภาพดี (**Happy Body**) มีน้ำใจงาม (**Happy Heart**) ศรัทธาต่อศาสนา และศีลธรรม (**Happy Soul**) ครอบครัวดี (**Happy Family**) สังคมดี (**Happy Society**) แสวงหาความรู้ (**Happy Brain**) รู้จักผ่อนคลาย (**Happy Relax**) และจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ (**Happy Money**) ซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลด้วยตนเอง เรียกว่า Hapinometer (www.hapinometer.com)

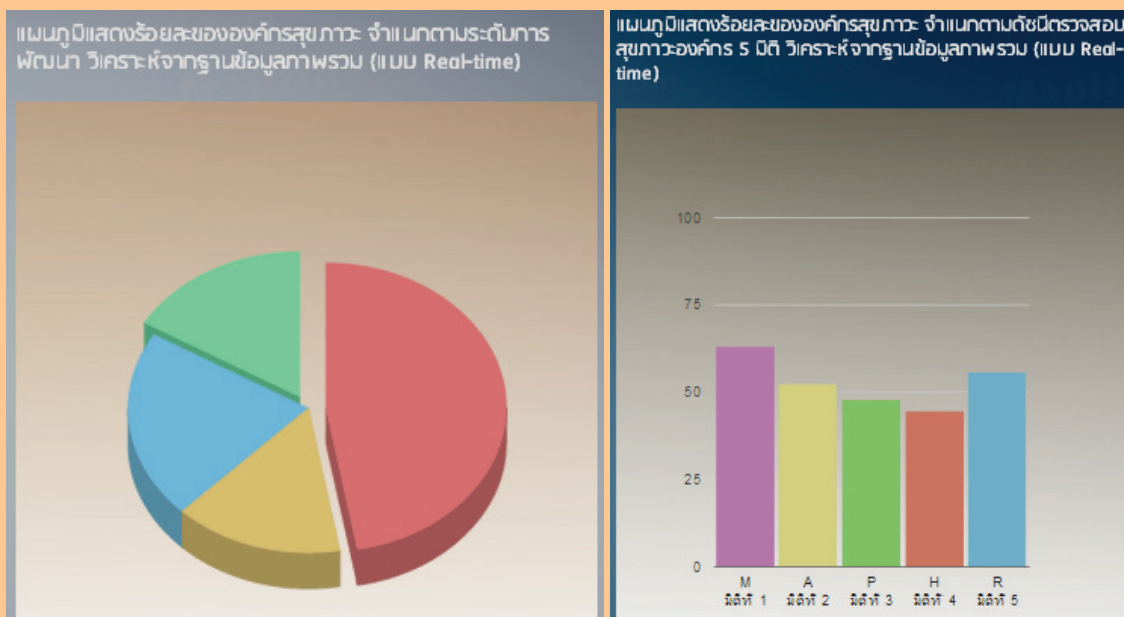
การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการพัฒนาปัจจัยในระดับองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กรด้วย ได้แก่ ระบบการจัดการ (**M: Management**) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (**A: Atmosphere & Environment**) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (**P: Process**)

สุขภาพกายและสุขภาพใจ (H: Health) และ (5) ผลลัพธ์ขององค์กร (R: Result) ดังนั้น “องค์กรแห่งความสุข” จึงหมายถึงองค์กรที่มีคุณลักษณะดังนี้คือ “องค์กรที่มีระบบการจัดการ มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุขที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร” การตรวจสอบสุขภาวะขององค์กรสามารถสำรวจโดยใช้เครื่องมือ **Happy Workplace Index (www.happyworkplaceindex.com)**

การดำเนินงานโครงการฯ ระยะเวลาหนึ่ง ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2554 - มิถุนายน 2555) คณะทำงานโครงการฯ ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาชุด “**ดัชนีสุขภาวะองค์กร**” เพื่อใช้ตรวจสอบสุขภาวะองค์กรขึ้นจากการสังเคราะห์กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในปีพ.ศ. 2553 พบว่า ดัชนีสุขภาวะองค์กร **ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 มิติ คือ (1) ระบบการจัดการ (Management) (2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Atmosphere & Environment) (3) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (HWP Process) (4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ (Physical and Mental Health) และ (5) ผลลัพธ์องค์กร (Organizational Result) รวมจำนวน 37 ข้อ** ค่าดัชนีสุขภาวะองค์กรแสดงถึงระดับการจัดการสภาพปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความสุขบนฐานของสุขภาพที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา



แผนภาพที่ 1 รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ปี พ.ศ. 2555



แผนภาพที่ 2 รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ปี พ.ศ. 2557

รายงานผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร จากระบบฐานข้อมูลพบว่า เมืองค์กรเข้ามาใช้งานระบบฯ มากกว่า 1,312 องค์กร ข้อมูลผลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร จำแนกเป็น 4 กลุ่มตามระดับการจัดปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุข ดังนี้ กลุ่มที่ต้องรีบแก้ไข (คะแนน 0 - 48) มีร้อยละ 47.29 กลุ่มที่ยังไม่มีอะไรแน่นอน (คะแนน 49-56) มีร้อยละ 15.18 กลุ่มที่กำลังก้าวหน้า (คะแนน 57-73) มีร้อยละ 21.31 และกลุ่มที่น่าอิจฉา (คะแนน 74-100) มีร้อยละ 16.27 (www.happiworkplaceindex.com [10/07/2014])

เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนการพัฒนาองค์กร (ก่อนวันที่ 10 กันยายน 2555) และภายหลังการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” (หลัง 10 กันยายน 2557) พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในทุกมิติ คือ ภาพรวมของระดับสุขภาวะองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ จาก 55.05 เป็น 58.30 หรือเพิ่มขึ้น 1.61 หน่วย เมื่อจำแนกรายมิติ พบว่ามิติด้านกระบวนการสร้างสุข (P) มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดจาก 44.80 เพิ่มขึ้นเป็น 48.15 (+3.35) รองลงมาได้แก่ มิติด้านผลลัพธ์องค์กร (R) มีการเปลี่ยนแปลงจาก 52.65 เพิ่มขึ้นเป็น 55.25 (+2.60) และมิติด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (A) มีการเปลี่ยนแปลงจาก 51.18 เพิ่มขึ้นเป็น 52.45 (+1.27) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของระดับสุขภาวะองค์กร ก่อนและหลังดำเนินโครงการฯ

ปี พ.ศ.	มิติ M	มิติ A	มิติ P	มิติ H	มิติ R	HWI Total
2557	63.10	52.45	48.15	44.30	55.25	52.65
2555	63.00	51.18	44.80	43.55	52.65	51.03
+เพิ่มขึ้น	+0.10	+1.27	+3.35	+0.75	+2.60	+1.61

การวิเคราะห์ระดับสุขภาวะขององค์กรดังกล่าว สะท้อนให้เห็นสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างสุขในด้านการกระบวนการสร้างสุขที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก แต่โดยองค์กรในภาพรวมส่วนใหญ่ยังมีระดับสุขภาวะอยู่ในกลุ่มที่มีสภาพปัจจัยไม่เอื้อต่อการสร้างสุขและจำเป็นต้องแก้ไขอย่างรีบด่วน เกือบครึ่งขององค์กรที่มีความสนใจและเข้ามาใช้เครื่องมือการตรวจสอบฯ นี้ นอกจากนั้นมีมิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ พบว่า มีค่าค่อนข้างต่ำสะท้อนว่ากระบวนการสร้างสุขในองค์กร ยังไม่ได้มุ่งเป้าหมายในเรื่องการดูแลพฤติกรรมเสี่ยงที่นำไปสู่ปัญหากลุ่มโรคเรื้อรังที่บั่นทอนสุขภาพของพนักงานในวัยสูงอายุกักตัว

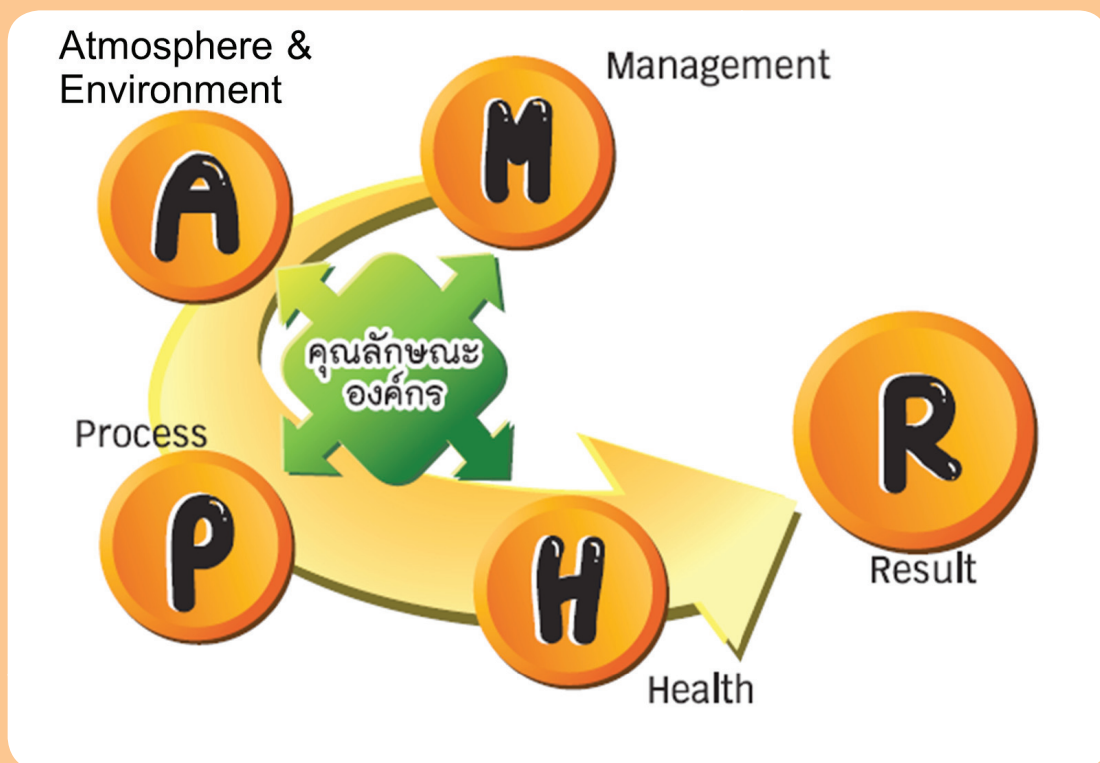
ทั้งนี้ ข้อมูลจากการสำรวจนำร่องของโครงการฯ ยังพบว่าผู้ที่ทำงานสร้างสุขขององค์กรและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง **“การสร้างสุข”** และ **“การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข”** ทั้งในระดับพนักงานและระดับองค์กร โดยเฉพาะยังขาดความรู้และทักษะในการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร และการออกแบบกระบวนการสร้างสุขที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กรโดยความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นบนฐานความสำเร็จของการพัฒนาทั้งในปัจจุบันระดับบุคคล และสภาพปัจจัยในระดับองค์กร องค์กรสร้างสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องสร้างเสริมปัจจัย **M-A-P-H-R** ให้ครบถ้วนและสมดุล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว โครงการฯ จึงได้ริเริ่มพัฒนาหลักสูตร **“นักสร้างสุขขององค์กร”** ขึ้นเพื่อสร้างเสริมศักยภาพด้านการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรและการออกแบบกระบวนการสร้างสุขให้กับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้รับผิดชอบงานสร้างสุขในองค์กร โดยมีการนำร่องพัฒนา **“นักสร้างสุขขององค์กร”** รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 นับตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 เป็นต้นมา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาถึงรุ่นที่ 17 ในเดือนกรกฎาคม 2557

การพัฒนา **“นักสร้างสุขขององค์กร”** ได้ใช้กระบวนการที่เรียกว่า **MapHR Model** ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรด้วยเครื่องมือ **Happy Workplace Index** ร่วมกับข้อมูลอื่นๆ นำเข้าสู่ขั้นตอนการออกแบบ **“กระบวนการสร้างสุข”** ที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ทั้งนี้ **MapHR** ย่อมาจากองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร ประกอบด้วย

M: Management คือ สุขด้วยการจัดการ **A: Atmosphere & Environment** คือสุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน **P: Process** คือสุขด้วยกระบวนการสร้างสุข **H: Health** คือสุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ และ **R: Result** คือสุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

คำว่า **MapHR** มีการใช้ลักษณะของตัวอักษรพิมพ์ใหญ่บ้างเล็กบ้าง เพื่อให้เกิดความหมายต่อการทำงานของนักสร้างสุของค์กร นั่นคือ **Map** มีความหมายที่แสดงถึง “เส้นทางที่มุ่งไป” หรือ “เส้นทางที่ก้าวไป” และ **HR** หมายถึง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาบุคลากรในองค์กร” เมื่อรวมความหมายของคำทั้งสองเข้าด้วยกันแล้ว คำว่า **MapHR** จึงหมายถึง “เส้นทางที่มุ่งไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตผลงานแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจึงให้ความสำคัญต่อสุขภาวะหรือความสุขของคนในองค์กร เพื่อให้มีศักยภาพและความพร้อมสูงสุดสำหรับการผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร



แผนภาพที่ 3 โมเดลการพัฒนาองค์กรสร้างสุข ด้วย MapHR
ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ (2555)



แผนภาพที่ 4 กระบวนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข
วิญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ (2555)

ผลการดำเนินงานในระยะที่สอง โครงการฯ ได้พัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้เป็น (1) ดัชนีตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร มีระบบฐานข้อมูลผู้ใช้งานกว่า 1,000 องค์กร ผ่านเว็บไซต์ www.happyworkplaceindex.com (2) พัฒนาหลักสูตรและจัดอบรม “นักสร้างสุของค์กร” ด้วยการเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรสร้างสุขในด้านการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรและการออกแบบกระบวนการสร้างสุข ด้วย MapHR ซึ่งหลักสูตรนักสร้างสุของค์กร รุ่นที่ 1 เริ่มอบรมตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 ปัจจุบันมีนักสร้างสุของค์กรแล้วจำนวน 17 รุ่น รวมจำนวน 941 คน จาก 400 กว่าองค์กรทั่วประเทศ (3) การผลิตสื่อและเผยแพร่ผลงานของนักสร้างสุของค์กรที่ดำเนินการตามกระบวนการ MapHR ซึ่งมีการขับเคลื่อนงานระดับองค์กรเกิดนโยบายสร้างสุข กระบวนการและกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาด้านทักษะชีวิต (Life skills) และด้านทักษะการทำงาน (Work skills) เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร รู้จักการสร้างสมดุล (Balance) ในการใช้ชีวิต และตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ (Decent Work)

จากการประเมินผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารองค์กรและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และโครงการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรในระดับพื้นที่ทั่วประเทศได้มีการเผยแพร่เครื่องมือ Happy Workplace Index และร่วมจัดกิจกรรมอบรมตามหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” ที่โครงการคิดริเริ่มขึ้น โดยลงทะเบียนสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก กระบวนการทำให้สามารถผลิตนักสร้างสุของค์กรจำนวนมาก ให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีทักษะในด้านการตรวจสอบและการออกแบบกระบวนการสร้างสุขให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดสัมพันธภาพและเครือข่ายระหว่างผู้ทำงานสร้างสุขจากองค์กรต่างๆ วิทยาการและคณะทำงานโครงการ ทำให้เกิดการสื่อสารถึงกันอย่างต่อเนื่องและเกิดโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานสร้างสุขด้านอื่นๆ อีกมากมาย

โครงการฯ ให้ความสำคัญกับการเสริมพลังการทำงานของ “นักสร้างสุของค์กร” ภายหลังจากการอบรม เมื่อกลับเข้าไปขับเคลื่อนงานในองค์กรของตนเอง โดยใช้ยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายโครงการเชิงพื้นที่และภาคีกลุ่มอุตสาหกรรมทั่วประเทศ มีการประสานการทำงานระหว่างโครงการทุกระดับ อาทิ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้จัดการโครงการ ผู้บริหารองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้อง โดยมีการให้คำปรึกษา วางแผนการทำงานร่วมกัน ร่วมกิจกรรมเสริมพลังในพื้นที่องค์กร และการจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ยกย่องผู้ที่มีผลงานให้มีโอกาสรับการชื่นชมและเผยแพร่ผลการพัฒนากระบวนการสร้างสุขที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ เกิดผลลัพธ์อย่างชัดเจนในการผลักดันนโยบายสร้างสุขระดับองค์กร การจัดตั้งคณะทำงานสร้างสุข และสร้างการยอมรับจากผู้บริหารองค์กร โดยโครงการฯ ได้จัดงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1” เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 มีผู้เข้าร่วมงานมากกว่า 250 คนจาก 100 องค์กร นอกจากนี้ โครงการฯ ได้มีการจัดสัมมนาแก่นำนักสร้างสุของค์กร ร่วมกับคณะวิทยาการ และคณะทำงาน เพื่อรับฟังเสียงของผู้บริหารและภาคีเครือข่ายการทำงานเพื่อนำข้อเสนอมาใช้ในการพัฒนาต่อยอดโครงการฯ



รอยยิ้มจริงใจ ของ “นักสร้างสุของค์กร”

ภาพแนวความปรองดองใจงาน

"มหกรรมสร้างสุของค์กร ด้วย MapHR ครั้งที่ 1"

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ สุขุมวิท 11 กรุงเทพมหานคร

จัดโดย โครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร โดยการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



บอร์ดประชาสัมพันธ์



โปสเตอร์บทความสร้างสุข



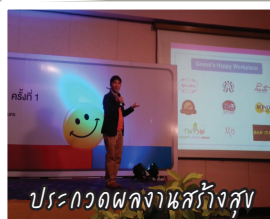
ประกวดผลงานสร้างสุข



พิธีกรสร้างสุข



ชี้แจงโครงการ



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



ประกวดผลงานสร้างสุข



คณะผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินผลงาน



ประกวดผลงานสร้างสุข



รองชนะเลิศสร้างสุข



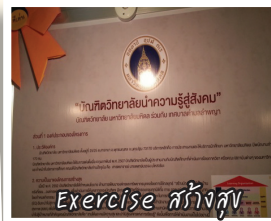
บรรณาธิการรับรางวัล



บรรยาย "The keys to Happy Workplace"
โดย พ.ญ.วิภาส วสันตพรรัตน์

ภาพแนวความประทับใจงาน "มนกรรมสร้างสุของค์กร จ้าว MapHR ครั้งที่ 1"

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ สุขุมวิท 11 กรุงเทพมหานคร
จัดโดย โครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร โดยการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



วิถีแห่งการสร้างสุข : ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข

เขียนโดย ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสุขศึกษา ฉบับที่ 37 ปีที่ 127 พ.ค.-ส.ค. 2557

สังคมการทำงานที่ดีเกิดขึ้นได้เพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการขององค์กร
ส่วนหนึ่งและคุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์กรอีกส่วนหนึ่ง แม้ว่าวิถีการทำงาน
จะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ
ทำงาน มนุษย์ก็ยังคงจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอยู่ดี องค์กรอาจมีความคาดหวังต่อผลงานจาก
บุคลากรและการใช้เวลาในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน เมื่อมีงานและเกิดการ ทำงานในสายการ
ผลิตผลงาน วิถีการทำงานของบุคคลจะหมุนวนไปตามพลังความคิด พลังกายและพลังใจ ระหว่าง

ทางของกระบวนการบางส่วนอาจทำให้เกิดทุกข์ แต่ละบุคคลมีวิถีในการปรับตัวเพื่อสร้างความสมดุลในตนเอง และอาศัยสภาพปัจจัยขององค์กรเหนี่ยวนำมาเติมแต่งความสุขเพื่อให้สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามภาระหน้าที่ที่ถูกรับมอบหมายและความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ

สภาพปัญหาในที่ทำงาน

การใช้ชีวิตการทำงานในอนาคต มีแนวโน้มว่าคนวัยทำงานจะมีรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า มีการทำงานผ่านเครือข่ายเสมือนจริง ที่เชื่อมต่อสถานที่ทำงาน บ้าน พื้นที่ทางสังคมทำให้มีความยืดหยุ่นด้านเวลา รูปแบบ และสถานที่ทำงาน1 ความจำเป็นที่ต้องมีตัวสำนักงานจะลดลงเนื่องจากบุคลากรสามารถเรียกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นจากระบบฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา การใช้ชีวิตในการทำงานจะมีความหลากหลายที่ชัดเจนใน 3 ลักษณะคือ การทำงานอยู่ที่บ้าน การทำงานที่เคลื่อนย้ายไปมา และการทำงานในสำนักงาน

ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) ประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศในปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุในอนาคตอาจส่งผลให้ต้องขยายช่วงเวลาการทำงานออกไป รวมทั้งสัดส่วนคนวัยทำงานต่อคนสูงอายุจะลดลงจาก 6 ต่อ 1 เป็น 3 ต่อ 1 ในปี พ.ศ. 25631 สถานการณ์ของคนวัยทำงานในสถานประกอบการเอกชนในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งมีประมาณ 14.4 ล้าน2 อาจต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั้งภายในครอบครัวและการปรับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงต้องเผชิญกับการแก้ไขปัญหาของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งทั้งจากเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ความสัมพันธ์อย่างฉาบฉวยระหว่างบุคลากรต่างวัยและต่างระดับ การขาดความผูกพันกับองค์กร การลาออกจากงาน เป็นต้น แต่การจัดการนี้มีเงื่อนไขในด้านความแตกต่างหลากหลายขององค์กรทั้งในด้านขนาด ประเภท งบประมาณ ระบบการบริหาร ผู้นำองค์กร ที่ตั้ง และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ

สถานที่ทำงาน (workplace) เป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก เป็นสถานที่ที่มีช่วงเวลาการใช้ชีวิตยาวนานในแต่ละวันและช่วงเวลานี้ที่ระดับความสุขของคนส่วนใหญ่จะอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อคำนวณจากภาพรวมของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน 3 สถานที่ทำงานจึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คนวัยทำงานเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมเต็มที่สำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ

การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้รับการพิสูจน์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าจะมีผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพงานให้กับองค์กร และมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงเสริมอื่นๆให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรทุกระดับในองค์กร

สภาพการทำงานที่มีมาตรฐานคุณภาพและการแข่งขันทำงานให้ไต่ตามเป้าหมายและทันเวลา ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าเอื้อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน ยิ่งทำให้เกิดสภาพปัญหาต่อสุขภาพทางกายเนื่องจากการเคลื่อนไหวออกแรงหรือเดินไปเดินมาน้อยลง มีการทำงานอย่างเร่งรีบและต่อเนื่องไม่ว่าจะทำงานที่ใดก็ตาม เกิดภาวะเสี่ยงต่อสุขภาพ ได้แก่ ปวดคอ หลัง ปวดไหล่ ข้อมืออักเสบ นิ้วล็อค มือชา ตาพร่ามัว กระเพาะปัสสาวะอักเสบ กรดไหลย้อน ท้องผูก นอนไม่หลับ วิดกกังวล เครียด ภาวะอ้วน และเกิดโรคเรื้อรังตามมาได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ไมเกรน เป็นต้น

การจัดการสภาพชีวิตตนเองของพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างไปตามศักยภาพพื้นฐาน ยิ่งสภาพปัญหาทางกลุ่มสังคมในที่ทำงาน และสภาพปัจจัยแวดล้อมเสี่ยงต่อสุขภาพมากเท่าใด พนักงานก็ยิ่งจะต้องมีวิธีปรับความสมดุลให้กับชีวิตมากขึ้นเท่านั้น การไม่รู้เท่าทันทางปัญญาจึงนำมาซึ่งการมีภาระหนี้สิน ความขัดแย้งในครอบครัว ขาดการบำรุงดูแลสภาพร่างกายและความมั่นคงทางจิตใจ รวมทั้งบั่นทอนศักยภาพในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (happiness at work)

เลขาธิการองค์การอนามัยโลก Ban Ki-moon กล่าวในวาระครบรอบวันแห่งความสุขสากล เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2557 ความว่า “ความสุขอาจมิได้หลายความหมายในกลุ่มชนที่แตกต่าง แต่เราต่างก็เห็นพ้องในทำนองเดียวกันก็คือ การยุติความขัดแย้ง ความอึดอัด และการลดเงื่อนไขของความเป็นไปอย่างต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีพของมนุษย์” 4

การให้ความหมายและนิยามของคำว่าความสุข มักจะมาความเชื่อและเหตุผลที่นำมากล่าวอ้างถึง และการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับความหมายดังกล่าว แม้ว่าพจนานุกรมไทยโดยราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 จะให้ความหมายเพียงคำว่า ความสบายกาย สบายใจ5 องค์การอนามัยโลก (2014)6 มีการกล่าวถึงในทำนองเชื่อมโยงกันระหว่าง healthy, well-being, quality of work life โดยอธิบายถึงฐานสำคัญ 4 ประการที่ต้องทำให้เกิดความสมดุล ได้แก่ ฐานสุขภาพกาย (physical health) ฐานสุขภาพใจ (mental health) ฐานสุขภาพสังคม (social health) และฐานสุขภาพทางปัญญา (spiritual health)7

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. (2552) ได้อาศัยหลักการขององค์การอนามัยโลกในการจับประเด็นเรื่อง “สุขภาวะสู่การสร้างสุข” ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้สำหรับส่งเสริมการทำงานร่วมกับสถานประกอบการภาคเอกชน เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ หรือ happy8”⁸ ได้แก่ สุขภาพกายดี (happy body) มีน้ำใจงาม (happy heart) รู้จักผ่อนคลาย (happy relax) มีความรู้ (happy brain) มีศีลธรรม (happy soul) จัดการรายรับรายจ่ายได้ (happy money) มีครอบครัวดี (happy family) และสังคมดี (happy society)

ประสบการณ์การทำงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 กล่าวได้ว่า การนิยามขอบเขตของการสร้างสุข 8 ประการนี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการทำเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้นในการสร้างความเข้าใจและพัฒนากรอบแนวความคิดในการทำงานเรื่องนี้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ปรากฏให้เห็นในเวลาต่อมา ภายหลังจากเผยแพร่แนวคิดออกไปพบว่า สถานประกอบการต่างๆ ได้มีการทบทวนและวิเคราะห์กิจกรรมที่ดำเนินการมาแล้วในแต่ละปีว่าได้สร้างเสริมความสุขให้กับพนักงานในด้านใดแล้วบ้าง มีความครอบคลุมหรือไม่ ด้านใดทำมากไป ด้านใดทำน้อยไปหรือยังไม่ได้ทำเลย ก็เกิดการพัฒนางิจกรรมมากยิ่งขึ้น บางแห่งสามารถคิดสร้างสรรค์กิจกรรมเดียวให้สามารถสนองตอบการสร้างความสุขได้หลายประการ และทำให้เกิดสุขได้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องไปกับปฏิทินการทำงานประจำปี ก็ยิ่งทำให้แนวคิดนี้ถูกนำไปใช้และขยายผลในวงกว้างขึ้น

มิใช่เฉพาะแต่ผู้ทำงานสร้างสุขในสถานประกอบการภาคเอกชนเท่านั้น หลักการนี้มีการนำไปใช้กับบุคลากรในหน่วยงานทั่วไปด้วย การที่บุคคลจะเกิดสุขแต่ละคนก็ต้องเรียนรู้ความต้องการของตนเองและพยายามรักษาสมดุลให้เกิดขึ้นตลอดในแต่ละช่วงวัย ไม่ใช่เฉพาะเวลาอยู่ในที่ทำงานหรือที่บ้านเท่านั้น แต่รวมถึงทุกแห่งที่ชีวิตต้องดำเนินไป “การปรับปัจจัยทั้งแปดให้เกิดความสมดุลจึงเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สภาวะที่เรียกว่า “ความสุข” ก็จะเกิดขึ้นได้บ่อยนั่นเอง”

การมาอยู่รวมกันในสถานที่ทำงาน บุคลากรแต่ละคนจำเป็นจะต้องใช้ความพยายาม มากบ้างน้อยบ้างในการปรับและรักษาสมดุลให้เกิดขึ้นในการอยู่และทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ในที่ทำงาน ดังนั้น บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน (work skills) และทักษะการใช้ชีวิต (life skills) ข้อนี้ทำให้มีความแตกต่างกันได้มาก เพราะแต่ละมีความยากง่ายในการปรับตัวและพัฒนาไม่เหมือนกัน การอยู่รวมกันของบุคคลย่อมต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน อาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่นและที่สำคัญสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและการรักษาความสมดุลดังกล่าวด้วย ดังนั้นความสุขในการทำงาน (happiness at work) จึงกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนฐานความสำเร็จในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรประกอบกัน

องค์กรสร้างสุข หรือองค์กรแห่งความสุข (happy workplace)

ผู้เขียนชอบคำว่า “องค์กรสร้างสุข” มากกว่าคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” ด้วยเหตุผลที่ว่าคำแรกให้ความหมายในทำนองการพัฒนาหรือกำลังทำให้เกิดขึ้น คำที่สองให้ความหมายคล้ายกับว่าเป็นอยู่แล้วในตอนนี้มีสุขแล้ว ใครเข้ามาก็มีความสุข เต็มไปด้วยความสุข ซึ่งมีองค์กรจำนวนน้อยที่เป็นได้อย่างคำที่สอง ผู้เขียนจึงชอบคำว่า “องค์กรสร้างสุข” มากกว่า เพราะใครๆ ก็เป็นได้ ตอนนี้มีสุขแล้วก็ทำต่อได้ ทำให้สุขยิ่งขึ้นไปอีกก็ได้หรือตอนนี้ยังไม่เป็นสุข แต่กำลังพยายามอยู่ เตรียมความพร้อมอยู่ หรือกำลังรักษาให้มิอยู่เรื่อยๆ เพราะวันข้างหน้าอาจไม่สุขก็ได้ หากสภาพปัจจัยเปลี่ยนแปลงไปไม่เหมือนเดิม เช่น มีผู้บริหารคนใหม่ นโยบายเรื่องสวัสดิการเปลี่ยน เงินเดือนลดลง ขยายโรงงาน เป็นต้น

คำว่า **happy workplace** มีการให้ความหมายในมุมมองต่างๆ ดังนี้

- 1) สถานที่ที่คนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหา และส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน⁶
- 2) องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัว และสังคม⁷
- 3) องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁸
- 4) องค์กรที่มีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร⁹

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรสร้างสุข (factors promoting a happy workplace)

องค์การอนามัยโลก (The World Health Organization: WHO) มีเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดที่ทำงานน่าอยู่ (healthy workplace) โดยเสนอให้จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานควบคู่กันกับไป มีแนวทางสำคัญ 4 ประการ⁶ คือ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (physical work environment) (2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (psychosocial work environment) (3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace) และ (4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement).

การทำงานอย่างมีความสุขหรือการสร้างสุขในการทำงานของบุคคล อาศัยองค์ประกอบทั้งจากปัจจัยคุณลักษณะบุคคล (individual characteristic) และปัจจัยสภาวะแวดล้อมในองค์กรและสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานอาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่น ส่วนสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและรักษาความสมดุลในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้ทำงานสร้างสุขจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการพัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการสร้างสุขในองค์กร

การศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ผ่านมา พบว่าปัจจัยคุณลักษณะบุคคลที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสร้างสุข 8,10,11,15,18 ได้แก่ การคิดบวก (being positives) การแสดงออกทางสร้างสรรค์ (positives action) การแสดงอารมณ์ทางบวก (positive emotions) ทศนคติไว้วางใจ (trust attitude) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนหรือพฤติกรรมเชิงสังคม (pro-social behavior) สภาวะสุขภาพ (health status) เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวส่วนหนึ่งมีลักษณะส่งผลซึ่งกันและกัน (a two-way interaction) โดยบางครั้งปัจจัยอันหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลในการสร้างสุขและบางครั้งก็อาจกลับทางกันได้ เช่น การมีร่างกายแข็งแรงส่งผลให้มีความสุข ขณะเดียวกันการมีภาวะสุขก็ส่งผลให้ร่างกายมีกำลังสดชื่นแจ่มใส เป็นต้น

สำหรับปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขในช่วงเวลาการทำงาน21 ซึ่งควบคุมโดยผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กร ได้แก่ ระบบการจัดการ (management systems)11,13,20 บรรยากาศในองค์กร (organizational climate)14,15,16,20 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (organizational environment) 11,16,17,20 กระบวนการและกิจกรรมสร้างสุข11,12,13,16,20 สุขภาพของพนักงานโดยรวม15,17,18,20 และผลลัพธ์ขององค์กร16,19 รายละเอียดดังตารางสรุปปัจจัยพัฒนาขององค์กรสร้างสุขและองค์กรทั่วไป

ตารางสรุปปัจจัยพัฒนาขององค์กรสร้างสุขและองค์กรทั่วไป

ระดับ	ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข	ปัจจัยพัฒนาองค์กรทั่วไป
ปัจจัยระดับบุคคล	การกระทำทางบวก	การกำหนดเป้าหมาย
	มองเห็นคุณค่าของงาน	หน้าที่ ความรับผิดชอบ
	การช่วยเหลือ ความไว้วางใจ	การทำงานเป็นทีม
	การร่วมแรงร่วมใจ	ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม
	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน	การแข่งขัน
	สัมพันธ์ภาพ ความผูกพัน	คนรู้จักกัน
	ความทุ่มเท	ความเป็นเลิศ
ปัจจัยระดับองค์กร	ระบบการจัดการ (นโยบาย ผู้นำ)	ระบบผลตอบแทน มาตรการจูงใจ
	บรรยากาศและสภาพแวดล้อม	ความปลอดภัยในการทำงาน
	กระบวนการสร้างสุขในงาน	กิจกรรมนอกสถานที่
	สุขภาพกายและสุขภาพใจ	การตรวจสุขภาพประจำปี
	ผลลัพธ์และผลผลิตมีคุณภาพ	กำไร ปันผล

แนวทางการพัฒนาองค์กรสร้างสุข

รายงานการจัดระดับความสุขของประชาชนใน 156 ประเทศ ระหว่างปี ค.ศ. 2010-201210 พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 36 ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์ (32) แต่มีลำดับสูงกว่าประเทศเกาหลีใต้ (41) ญี่ปุ่น (43) และเนปาล (135) การจัดลำดับในครั้งนี้ไม่มีการสำรวจในประเทศภูฏาน ดินแดนต้นตำรับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญดัชนีความสุขมวลรวม (Gross National Happiness: GNH) มากกว่าดัชนีเศรษฐกิจมวลรวม (Gross National Product: GNP หรือ GDP) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1972 เป็นต้นมา เกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการจัดลำดับครั้งนี้ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยของประชากร อัตราการมีงานทำ ปัญหาอาชญากรรม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ฯลฯ ดังนั้น ผลในการจัดลำดับจึงอาจมีข้อโต้แย้งได้มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ดัชนีและเกณฑ์การประเมิน ซึ่งอาจสะท้อนความสุขบนฐานความเข้าใจและความเชื่อที่แตกต่างระหว่างด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง นอกจากนี้ หน่วยของการวิเคราะห์ที่มีระดับแตกต่างกัน ได้แก่ ประเทศ จังหวัด องค์กร และบุคคล ก็อาจมีชุดของตัวแปรหรือปัจจัยที่สะท้อนความสุขในลักษณะที่แตกต่างกันได้อีกด้วย

สิ่งที่วัดได้ สามารถจัดการได้ (what gets measured gets managed) คำกล่าวนี้ถูกต้องเสมอสำหรับนักพัฒนาที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงและต้องการทราบว่าความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพิ่มขึ้นหรือลดลงมากน้อยเพียงใด การวัดความสุขจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของความสุขที่มีเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปอย่างรวดเร็วหากเป็นการวัดที่ความรู้สึกของบุคคล การวัดการมีสุขในระดับองค์กรมีการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบเรียกว่า Company Health Check (2007)²⁰ สำหรับแนวทางของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. ได้พัฒนาและส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index^{21,22,23} ซึ่งมีการเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ (www.happyworkplaceindex.com)

การตรวจสอบดังกล่าว นำไปสู่การออกแบบกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทขององค์กร ตามแนวคิด MapHR^{9,23} ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร 5 มิติ คือ M: Management หรือสุขด้วยการจัดการ A: Atmosphere & Environment หรือสุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อม P: Process สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข H: Health สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ และ R: Result สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร การพัฒนาความสุขในองค์กรจะเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลักทั้งห้าเป็นหลักคิดในการพัฒนากระบวนการ

การสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะบุคคล

(individual characteristic) ของพนักงานในองค์กร

ปัจจัยด้านบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มผลิตภาพและผลกำไรให้กับองค์กร ผู้ประกอบการต่างก็พยายามแข่งขันแรงงานคุณภาพ มีความรู้ และทักษะเชี่ยวชาญเข้าสู่ระบบ การจ้างงานจึงเจาะจงแรงงานที่มีสมรรถนะสูง คุณลักษณะบุคคลบางอย่างถูกหล่อหลอมมาแล้วจากครอบครัว สถาบันการศึกษา และสภาพสังคม และเป็นสิ่งที่แผนบุคลากรมักจะใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงาน (recruitment) เข้าสู่องค์กร

environment) ได้แก่ ผู้บริหารเป็นต้นแบบ ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพ สภาพแวดล้อม กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (process) ได้แก่ คณะทำงานสร้างสุข กิจกรรมเน้นสร้างทุนมนุษย์ ช่องทางการสื่อสาร สร้างการเรียนรู้ สุขภาพกายและสุขภาพใจ (health) ได้แก่ ลดพฤติกรรมเสี่ยง ต่อโรค (บุหรี่ยาสูบ) ออกกำลังกาย ลดอุบัติเหตุ และผลลัพธ์ขององค์กร (result) ได้แก่ ความผูกพัน ในองค์กร ลดอัตราการลาออก และผลผลิต

แนวทางการพัฒนาองค์กรสร้างสุขในที่ทำงานแต่ละแห่งจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองทั้งปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของพนักงานและปัจจัยระดับ องค์กร ประเด็นที่มีการกล่าวถึงและถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนามีเพิ่มเติมดังนี้ 11

1) การยอมรับข้อตกลง (acceptance of the rule) บ่อยครั้งที่องค์กรสามารถกำหนดข้อตกลงหรือสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาได้โดยง่าย แต่ยากที่จะสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามอย่างพร้อมเพรียงกันโดยไม่ใช้การบังคับ หรือทำให้เกิดการยอมรับข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ให้เป็นพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์กร

2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (participatory hierarchy) ในที่นี้หมายถึงการทำให้ความรู้สึกที่มีกำแพงขวางกั้นหรืออุปสรรคต่างๆ หายไป เพื่อให้เกิดการเข้าร่วมกิจกรรม การแลกเปลี่ยน และมีความผูกพันเกิดขึ้นในบุคลากรทุกระดับ

3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (positive relations and working climate) การแสดงออกทางบวก (ความคิดเห็น คำพูด ท่าทาง) ล้วนมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศในองค์กรสร้างสุข ทำให้การแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมเกิดผลดี เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจต่องาน โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่เข้ามาสู่องค์กร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจึงเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (appreciation of the values of work) แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (decent work) มาจากการมองเห็นความหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกที่ดี ตั้งใจที่จะทำ ในที่สุดก็จะเกิดความรักและหวงแหนผลงานที่ประดิษฐ์ขึ้นอย่างประณีตบรรจง เต็มใจ และทุ่มเท ผลงานจึง มักมีคุณภาพสูง ความประทับใจในคุณค่าของงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้ แต่มาจากปัจจัยด้านสภาพสังคมกลุ่มเพื่อนและการกระตุ้นทางความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกระบวนการสร้างงานนี้มีความสุขสอดแทรกหรือแบ่งปันอยู่ในระหว่างทาง และปลายทางที่ผลงานปรากฏ

5) ลักษณะของการสื่อสาร (communication characteristic) นับว่าเป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลต่อการสร้างสุขในองค์กร การสื่อสารที่เชื่อมโยงเข้าถึงบุคลากรทุกระดับมักอาศัยการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการหลากหลายรูปแบบทั้งการแสดงท่าทาง การใช้คำพูด การใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ เช่น ภาพกิจกรรมของพนักงานและครอบครัว การประกวดร้องเพลง เรื่องเล่าประสบการณ์ที่ประทับใจ เป็นต้น

บทสรุป

วิถีแห่งการสร้างสุขไม่อาจลอกเลียนกันได้ และสภาพปัจจุบันปัจจัยภายในองค์กรก็ล้วนแต่ชักนำให้สภาวะแห่งความสุขหดหายไปได้อย่างง่ายดาย และแม้ว่าผู้บริหารส่วนหนึ่งมองว่าการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับบุคลากรเป็นเรื่องไม่จำเป็น กระทั่งต่อกระบวนการผลิต และต้องใช้เวลา ยิ่งอบรมก็ยังมีค่าใช้จ่าย เมื่อพัฒนาคุณภาพสูงขึ้นไม่นานก็ลาออก แต่หากพิจารณาถึงรูปแบบการทำงานทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งมีผลชัดเจนต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทำให้องค์กรขาดความรู้จากการเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การถ่ายทอดทักษะงาน การแบ่งปันและแลกเปลี่ยน รวมทั้งการพัฒนาผู้นำต้นแบบในด้านต่างๆ อันจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและคุณภาพงาน สถานที่ทำงานจึงยังเป็นแหล่งสำคัญที่ผู้คนจะได้เรียนรู้ทักษะงานและพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตร่วมกัน รวมทั้งหลอมรวมความรู้และความสามารถในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ดังนั้น ผลที่ได้จากการจัดกระบวนการสร้างสุขให้กับบุคลากรในองค์กรและการพัฒนาสู่องค์กรสร้างสุขจึงมีน้ำหนักมากกว่าสิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุน

เอกสารอ้างอิง

- 1 เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การวิเคราะห์แนวโน้มประเทศไทยในระยะ 20 ปี. สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2557.
- 2 แผนงานสภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2554.
- 3 Harvard Business Review. January-February 2012; 88.
- 4 Ban Ki-moon. Latest Statements: Secretary-General's message for International Day of Happiness. New York, 20 March 2014. <http://www.un.org/sg/statements/index.asp?nid=7532>. [10/06/2014].
- 5 พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.
- 6 Burton J. Healthy Workplace framework and model: background and supporting literature and practices. WHO. Headquarters, Geneva, Switzerland; February, 2010; 2-3.
- 7 ประเวศ วะสี. สุขภาพดี อยู่ที่ใจ (Spiritual Health) บทความพิเศษ การประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ ประจำปี 2550. Thailand Journal of Health Promotion and Environmental Health. October-December 2007.
- 8 สำนักงานสนับสนุนสภาวะองค์กร. หนังสือความสุข 8 ประการ Happy 8. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). 2552.
- 9 ชวัญเมือง แก้วดำเกิง. โครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย MapHR. สำนักงานสนับสนุนสภาวะองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). กรกฎาคม 2555-2557.
- 10 Helliwell, J., Layard, R., and Sachs. J. WORLD HAPPINESS REPORT 2013. New York Earth Institution. 2013.
- 11 Biggio G. and Cortese CG. Well-being in the workplace through intervention between individual characteristics and organizational context. Int J Qualitative Stud Health Well-being 2013; 8: 6-9.

- 12 Montano D, Hoven H, Siegrist J. Effects of organizational-level intervention at work on employees' health: a systematic review. *BMC Public Health* 2014; 14 (135): 4-9.
- 13 Nielson K. How can we make organizational interventions work? Employees and line managers crafting interventions. *Human Relat* 2013; 66: 1029-50.
- 14 Glisson C, Hemmelgarn A. The effects of organizational climate and interorganizational coordination on the quality and outcomes of children's services systems. *Child Abuse Negl* 1998; 22: 401-21.
- 15 Aarons GA, Sawitzky AC. Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Adm Policy Ment Health* 2006; 33 (3): 289-301.
- 16 Aaron GA, Sommerfeld DH, Willging CE. The Soft Underbelly of System Change: The Role of Leadership and Organization Climate in Turnover during Statewide Behavioal Health Reform. *Psychol Serv* 2011; 8 (4): 269-81.
- 17 Bambra C, Gibson M, Sowden AJ, Wright K, Whitehead M, Petticrew M. Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organizational changes to the psychosocial work environment. *J Prev Med* 2009; 48: 454-61.
- 18 Egan M, Bambra C, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M, Thomson H. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. *J Epidemiol Community Health* 2007; 61: 945-54.
- 19 Kaeodumkoeng K, & Thummakul D. Factors Promoting a Happy Workplace in Private Organizations in Thailand. *International Asia Journal of Public Health*. December, 2013.
- 20 Muylaert K, Beeck R, Broek K. Company Health Check: an instrument to promote health at the workplace. Review Paper and Catalogue of Quality Criteria. *ENWHP-Move Europe*; 2007; 41-52.
- 21 Kaeodumkoeng K, Thummakul D, Makmee P, Sinjindawong S, Prasertsin U. The result of happy workplace index development. *The Happy Workplace Index Project Report*. 2010; 5-15.
- 22 Thummakul D, Kaeodumkoeng K, Prasertsin U, Sinjindawong S, Makmee P. The development of happy workplace index. *Int J Bus Manag* 2012; 1: 527-36.
- 23 Kaeodumkoeng K. Effects of a MapHR Training Program on Promoting Happiness in Private Orgaizations. *Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health (SEAMEO)*. 2014.

กระบวนการสร้างสุข
ด้วย MapHR
(องค์กรสร้างสุข ฯ)

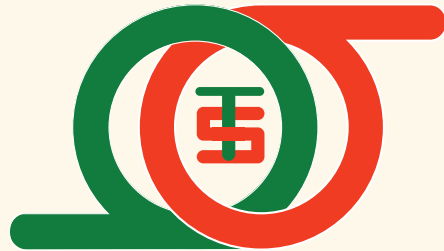
กระบวนการสร้างมูลค่า ด้วย MaphR (วงจรสร้างมูลค่า)

บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด

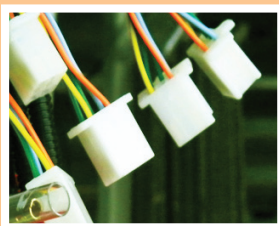
บริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด

ที่ตั้ง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 ตำบลหนองขาม

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ชื่อย่อ TSHG



บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด มีพนักงานรวมกันประมาณ 200 คน (พนักงานรวมทั้งหมดของบริษัทเครือประมาณ 3,000 คน) ทำอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับสายไฟซึ่งเป็นสายไฟแรงดันต่ำที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลิตเทปกาวพันสายไฟชนิดต่างๆ และปั๊มโลหะขึ้นรูป (Terminal) และฉีดยาพลาสติก (Connector) สำหรับประกอบเป็นกลุ่มสายไฟในธุรกิจยานยนต์ทุกชนิด



ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท

“เรามีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ผู้ซัพซี้ทั่วโลกเข้าถึงยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพสูงปลอดภัย มีคุณภาพดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการส่งมอบชิ้นงานที่มีราคาเหมาะสม ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าวเราเชื่อว่าจะสามารถทำให้ลูกค้าของเรา ประสบความสำเร็จ ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและทำให้สังคมดีขึ้น”

นี่คือวิสัยทัศน์ของบริษัท ไทยซัมมิต กรุ๊ป ในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559 ด้วยวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้เองที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้บริษัทฯ ก้าวขึ้นเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศ ด้วยความพร้อมที่จะมอบสิ่งที่ดีให้กับลูกค้า และไม่ลืมที่จะคำนึงถึงคุณค่าของพนักงานที่เป็นเรียวแรงสำคัญ ภายใต้คติพจน์ที่ว่า “Before We Build Parts, We Build People” จึงกลายเป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบริษัทให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานแห่งความสุข หรือ Happy Workplace

กว่าจะมาเป็น Happy Workplace

องค์กรได้มีความพยายามสร้างองค์กรแห่งความสุขตลอดหกปีที่ผ่านมาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นแนวคิดที่องค์กรคิดและดำเนินการกันเอง โดยมีการคำถามดังนี้

“ทำอะไรให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน”

“ทำอะไรให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าเป็นบ้านของเขา คือบ้านของเขาอีกส่วนหนึ่ง

เหมือนกับครอบครัวที่การจะแยกจากกันนั้นย่อมมีความผูกพันและมีความรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ”

เราต้องการเห็นภาพความสุขที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำแนวคิด HAPPY 8 มาเป็นหลักยึดในการดำเนินงานสร้างสุข แต่ก็ยังไม่สามารถทราบได้ว่ากิจกรรมหรือสิ่งที่ทำนั้นทำให้พนักงานมีความสุขจริงหรือไม่ คณะทำงานสร้างสุขก็เป็นอีกปัจจัยหลักอันหนึ่งที่ตัวกำหนดทิศทางการสร้างสุขในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมและเชิญชวนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ

การกำหนดแผนงานปฏิบัติงานในโครงการสร้างสุขที่ผ่านมาคณะทำงานของบริษัทมักจะเป็นผู้กำหนดว่าอยากจะทำอะไร และคิดว่าทำอะไรพนักงานจึงมีความสุขเพิ่มขึ้น โดยไม่ได้มีเกณฑ์การกำหนดสำหรับการวัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน ยังไม่ได้มีการวัดความสุขของพนักงาน และการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร บริษัทมีการใช้เพียงอัตราการลาออกเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นหลักเท่านั้นในตอนแรก

ช่วงเวลานั้น ปี พ.ศ. 2555 ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดโครงการพัฒนานักสร้างสุขขององค์กร ด้วย 8 บริษัท ไทยซัมมิต เทป จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์ จำกัด จึงได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนา “นักสร้างสุขขององค์กร รุ่นที่ 2” ณ คุ่มหม่อมไฉไล จังหวัดนครปฐม เป็นระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ได้ร่วมทำกิจกรรมที่ทางโครงการจัดขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมศักยภาพ “นักสร้างสุขขององค์กร” ทั้งด้านภาวะผู้นำ ด้านแนวคิดการสร้างสุข ด้านการใช้เครื่องมือ และด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพทีมงานบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมหลักสูตร “นักสร้างสุขขององค์กร”

จุดเปลี่ยน ก้าวไปสู่ Happy Workplace

จากการอบรมหลักสูตร “นักสร้างสุของค์กร” ในครั้งนั้น ทีมงานบริษัท ได้นำกระบวนการพัฒนาองค์กรสร้างสุข 5 ขั้นตอน ตามโมเดล MapHR มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร ทีมงานของบริษัทได้เรียนรู้ว่าการจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย จึงจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดหรือแนวทางเพื่อให้สามารถพาองค์กรไปได้อย่างถูกต้องทิศทาง บริษัทได้อาศัยกระบวนการสร้างสุข 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข (2) ศึกษาองค์กร (3) ออกแบบกระบวนการสร้างสุข (4) ดำเนินการสร้างสุขในองค์กร (5) เรียนรู้และแลกเปลี่ยน มีการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข

“การสร้างภาพฝันองค์กรนั้น เป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่เราอยากเห็น อยากจะเป็นในอนาคต ฉะนั้นคณะทำงานจึงได้ทำการสร้างภาพฝันองค์กรร่วมกันดังภาพ”



ภาพฝันองค์กรแห่งความสุขของบริษัทไทยซัมมิท เทป และ ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์

2. ศึกษาบริบทองค์กร

การศึกษบริบทองค์กรนั้นเป็นอีกขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้เราเข้าใจสภาพการณ์ในปัจจุบันขององค์กรอย่างรอบด้าน และจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ปฏิทินการทำงานในองค์กร ความสุขของพนักงาน และปัจจัยในการสร้างสุขระดับองค์กร สรุปได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กร (History & Culture)

“เรา TST & TSC มาร่วมกันสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร” คือข้อความที่ถูกเขียนแสดงไว้บนโปสเตอร์ของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โดยมีคำสำคัญที่จะให้พนักงานนำไปปฏิบัติ ตั้งแต่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility), การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ความคิดริเริ่ม (Initiative) จิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind) ความเป็นผู้นำ (Leadership) พันธะสัญญา (Commitment) ความมีคุณธรรม (Integrity) และความตระหนักเรื่องต้นทุน (Cost Awareness) โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามเป้าหมายจึงได้ใช้ คติพจน์ที่ว่า “Before We Build Parts, We Build People”

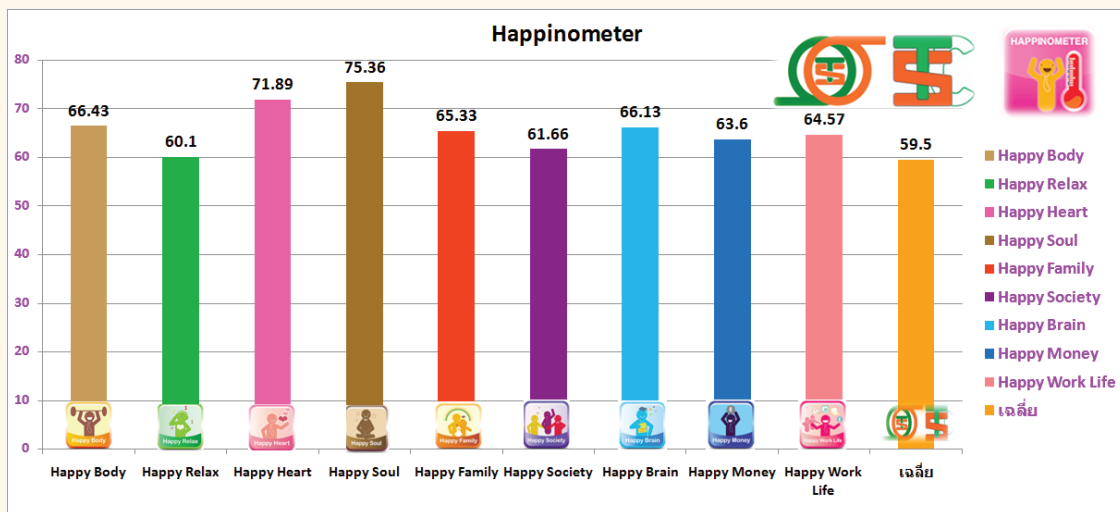
2.2 ปฏิทินสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace Calendar)

ทีมงานได้จัดทำปฏิทินจัดกิจกรรมสร้างสุข ให้สอดคล้องตามช่วงเวลาของการทำงานในบริษัทกำหนดว่ากิจกรรมใด ทำในช่วงเวลาใด มีระยะเวลาเท่าใด รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่ทำกรประชาสัมพันธ์ ช่วงเวลาดำเนินงาน ประเมินผลหลังกิจกรรม และการนำเสนอแผนงานประจำปีในช่วงสิ้นปี ดังภาพ



[illegible]

ปฏิทินสร้างสุขประจำปีของบริษัท



2.3 วัดความสุขของพนักงาน

บริษัท ได้ทำการตรวจสอบสภาวะในระดับบุคคลโดยใช้เครื่องมือ Happinometer ซึ่งมี 9 ด้าน

1) สุขภาพดี (Happy Body) ได้คะแนน 66.43	6) สังคมดี (Happy Society) ได้คะแนน 61.66
2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ได้คะแนน 60.10	7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ได้คะแนน 66.13
3) น้ำใจดี (Happy Heart) ได้คะแนน 71.89	8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ได้คะแนน 63.60
4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ได้คะแนน 75.36	9) การงานดี (Happy Work Life) ได้คะแนน 64.57
5) ครอบครัวดี (Happy Family) ได้คะแนน 65.33	คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 59.5

กราฟแสดงผลการวัดความสุขของพนักงาน โดยใช้ Happinometer

2.4 ตรวจสอบสุขภาวะองค์กร (ระดับองค์กร)

คณะทำงานได้ร่วมกันระดมความคิดเห็น เพื่อตรวจสอบสภาพปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขในองค์กร โดยใช้คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 5 มิติ 37 ตัวชี้วัด และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะองค์กรแบบออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์ www.happy-workplace.com/hwi ในวันที่ 25 มิถุนายน 2555 พบว่า ร้อยละของความสำเร็จจากภาพรวมขององค์กรอยู่ที่ 81.08 โดยที่ระดับคะแนนของมิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ และมิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร อยู่ที่ 100, 80.56, 89.29, 61.36 และ 93.75 ตามลำดับ

ผลจากการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร โดยใช้ Happy Workplace Index

ผลการตรวจสอบองค์กรสุขภาวะของท่าน						
	1	2	3	4	5	ร้อยละความสำเร็จ
มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ	0	0	0	0	6	100
มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน	0	1	2	0	6	80.56
มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข	0	0	1	1	5	89.29
มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ	0	0	7	3	1	61.36
มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร	0	0	0	1	3	93.75
คะแนน (a)	0	1	10	5	21	
ตัวชี้วัด (b)	0	25	50	75	100	
ผลคูณ (a x b)	0	25	500	375	2100	ผลรวม = 3000
						หาร 37
ร้อยละความสำเร็จของภาพรวม =						81.08
ผลสรุป	สุขภาวะขององค์กรนี้ น่าพอใจที่สุด					



2.5 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร

คณะทำงานได้ร่วมกันวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อน (Strengths & Weakness) จาก 37 ตัวชี้วัด เพื่อทราบถึงจุดอ่อนขององค์กรที่ต้องพัฒนาและจุดแข็งที่จะเอื้อให้เกิดกระบวนการสร้างสุขในองค์กร

จุดแข็งขององค์กร มีดังนี้

ข้อ1 ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน

ข้อ2 นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน

ข้อ3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ

ข้อ4 ระบบการจัดสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย

ข้อ5 ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน

ข้อ6 ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้า

ในอาชีพ ตามศักยภาพของพนักงาน

ข้อ35 อัตราการลาออกของพนักงาน

ข้อ36 ผลภาพแรงงานขององค์กร

ข้อ37 ผลภาพรวมขององค์กร

ขององค์กร

การวิเคราะห์จุดแข็ง Strengths ปัจจัยสร้างสุข จากเครื่องมือ Happy Workplace Index				
ข้อ	คะแนน	ข้อดี Strengths	น้ำหนัก	จุดแข็ง (Strengths)
ข้อที่1 M.Management (สุขด้านการจัดการ) MapHR	100	1) ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน	100	มีการดำเนินการตามมาตรการตามนโยบายที่เหมาะสมตามกฎหมาย
		2) นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน	100	มีการดำเนินการคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
		3) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ	100	มีการดำเนินการตามมาตรการตามนโยบายที่เหมาะสมตามกฎหมาย
		4) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน	100	มีการดำเนินการให้รางวัลยกย่องพนักงานตามกฎหมาย
		5) ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ตามศักยภาพของพนักงาน	100	มีการดำเนินการให้รางวัลยกย่องพนักงานตามกฎหมาย
		6) ระบบการให้รางวัลยกย่องพนักงาน	100	มีการดำเนินการให้รางวัลยกย่องพนักงานตามกฎหมาย

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดอ่อนขององค์กร มีดังนี้

ข้อ13 องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี

ข้อ14 การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และ การดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อม

ข้อ15 การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ/พิการให้กลับสู่งาน

ข้อ23 พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ

(การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)

ข้อ24 กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว

ข้อ27 การออกกำลังกาย

ข้อ28 ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) *

ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ

อ่อนขององค์กร

ข้อ31 ระดับความเครียดของพนักงาน

ข้อ32 ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร

การวิเคราะห์จุดอ่อน Weakness ปัจจัยสร้างสุข จากเครื่องมือ Happy Workplace Index				
ข้อ	คะแนน	ข้อด้อย Weakness	น้ำหนัก	จุดอ่อน (Weakness)
ข้อที่4 H.Health สุขภาพ สุขภาพกายใจ (ข้อ 23-33) MapHR	63.36	23.1 พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)	50	มีพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา) ที่ไม่เหมาะสมกับองค์กร
		24.1 การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และ การดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อม	50	การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และ การดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อม ไม่เพียงพอ
		27.1 การออกกำลังกาย	50	การออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ
		28.1 ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) *	50	ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI) * ไม่อยู่ในระดับปกติ
ข้อที่2 A.Atmosphere สุขด้าน บรรยากาศใน ที่ทำงาน (ข้อ7-15)	88.55	13.1 องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี	50	องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวพนักงานเป็นอย่างดี
		14.1 การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และ การดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อม	50	การร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และ การดูแลรักษาสสิ่งแวดล้อม ไม่เพียงพอ
		15.1 การออกกำลังกาย	50	การออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ

ตารางวิเคราะห์จุด

2.6 จัดลำดับความสำคัญของทุกขีในองค์กร

จากนั้นบริษัทได้นำจุดอ่อนมาจัดลำดับความสำคัญหาหัวข้อที่ต้องการพัฒนาดังกล่าว โดยใช้วิธี ให้ความสำคัญมีส่วนร่วมในการจัดทำด้วยการขอความคิดเห็นในที่ประชุมและให้แต่ละท่านให้คะแนนเพื่อ

จัดทำเป็นค่าเฉลี่ย ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ ได้แก่ (1) ความเป็นไปได้ (Feasibility) (2) ข้อตกลงร่วมกัน (Commitment) (3) ความสุข (Happy) (4) งบประมาณ (Cost) (5) ระยะเวลา (Time) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

1) ความเป็นไปได้ (Feasibility) คือ การพัฒนาตามข้อเสนอ จะมีการสนับสนุนมาก - น้อยเพียงใด?

เป็นไปได้น้อย 1 $\longleftrightarrow$ เป็นไปได้มาก 5

2) ข้อตกลงร่วมกัน (Commitment) คือ โอกาสในการทำให้เกิดข้อตกลงร่วมในการพัฒนามีมาก - น้อย เพียงใด?

มีโอกาสน้อย 1 $\longleftrightarrow$ มีโอกาสมาก 5

3) ความสุข (Happy) คือ ตอบโจทย์การเสริมสร้างความสุขของพนักงานในองค์กรมาก-น้อยเพียงใด?

มีโอกาสน้อย 1 $\longleftrightarrow$ มีโอกาสมาก 5

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ข้อเสนอในการพัฒนามีค่าใช้จ่ายสูงมาก - น้อยเพียงใด?

ค่าใช้จ่ายสูง 1 $\longleftrightarrow$ ค่าใช้น้อย 5

5) ระยะเวลา (Time) คือ ข้อเสนอใช้เวลาในการทำงานมาก - น้อยเพียงใด เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ?

ใช้เวลามาก 1 $\longleftrightarrow$ ใช้เวลาน้อย 5

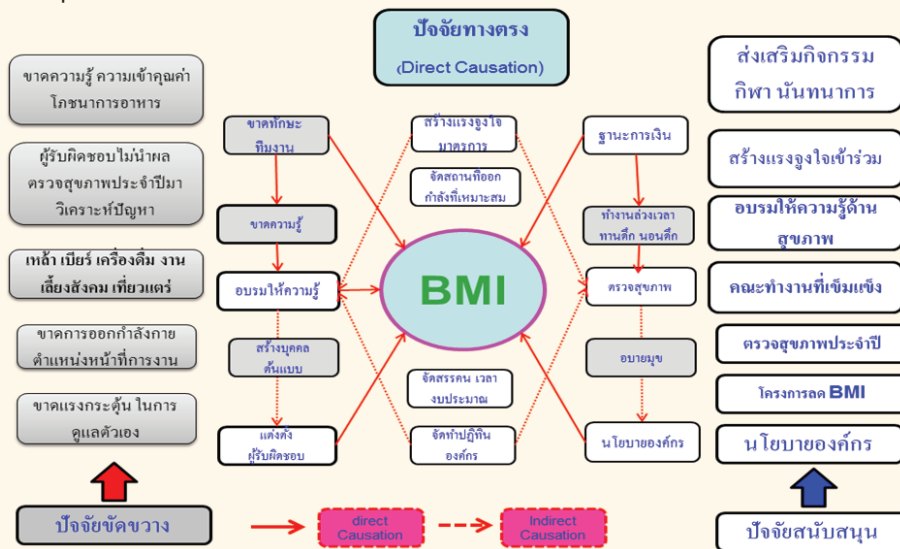
ลำดับความสำคัญ (Priority Setting) กำหนดหัวข้อที่จะพัฒนา							
ข้อเสนอแนะการปรับปรุง/พัฒนา	Feasibility	Commitment	Happy	Cost	Time	คะแนนรวม	ลำดับ
13) องค์กรดูแลความสุขของครอบครัว พนักงานเป็นอย่างดี	4	5	5	2	3	19	5
14) การร่วมพัฒนาชุมชน สังคมและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	4	3	3	3	3	16	8
23) พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา)	5	4	4	3	3	19	5
24) กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว	5	5	4	3	3	20	4
27) ออกกำลังกาย	5	5	5	5	4	24	1
28) ร้อยละของค่าดัชนีมวลกาย (BMI)* ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ	5	5	5	5	4	24	1
31) ระดับความเครียดของพนักงาน	4	5	4	3	2	18	7
32) ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร	5	5	5	4	3	22	3

ตารางการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อที่ต้องการพัฒนา

ผลจากการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อที่ต้องการพัฒนา หัวข้อที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งมี 24 คะแนน ได้แก่ การออกกำลังกายและร้อยละของดัชนีมวลกาย (BMI) ของพนักงานที่อยู่ในระดับปกติ รองลงมา มี 22 คะแนน คือ ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของทุกคนในองค์กร

2.7 วิเคราะห์เหตุโยงใย (Web of Causation)

คณะทำงานได้ทำการเขียนเหตุโยงใย (Web of Causation) ในหัวข้อ BMI เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหา โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยทางตรง ปัจจัยขัดขวาง และปัจจัยสนับสนุน ดังนี้



ภาพแสดงการวิเคราะห์เหตุที่เกี่ยวโยงใยกับทุกข์ หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข

3) ออกแบบกระบวนการสร้างสุขในองค์กร (MapHR Design)

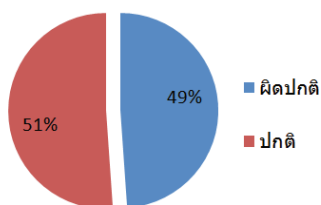
กิจกรรมสร้างภาพฝันองค์กรที่อยากให้ทุกคนมีสุขภาพดี ยิ้มแย้มทักทายกัน และการเป็นบุคคลต้นแบบ จนมาถึงการตรวจสอบสุขภาพองค์กรทั้งในระดับบุคคล และองค์กร นำมาสู่การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง จัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหา เพื่อคัดเลือกหัวข้อที่ต้องการพัฒนา กระทั่งได้หัวข้อ BMI จากนั้นก็นำมาค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา โดยการวิเคราะห์เหตุโยงใย และขั้นตอนไปเป็นการออกแบบกระบวนการสร้างสุข ซึ่งจะเป็นกรอบในการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร โดยอาศัยหลักการทั้ง 5 มิติ มาประยุกต์ในการเขียนโครงการ และใช้ตารางการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตาม MapHR Model จนได้มาซึ่งโครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI”

โครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI” Body Mass Index (BMI)

แนวคิดกระบวนการสร้างสุข

จากการสำรวจความสุขระดับบุคคลผ่านเครื่องมือ HAPINOMETER พบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ข้อที่ 1 มีจำนวนพนักงานที่มีดัชนีมวลกาย อยู่ในเกณฑ์เกินร้อยละ 17.9 ในเกณฑ์อ้วน 1 ร้อยละ 15.7 ในเกณฑ์อ้วน 2 ร้อยละ 4.4 ประกอบกับข้อมูลการตรวจสอบสุขภาพของทางบริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ และไทยซัมมิทเทป จำกัด ที่ได้จัดให้มีเป็นประจำทุกปี และในการ

BMI Thaisummit TST-TSC

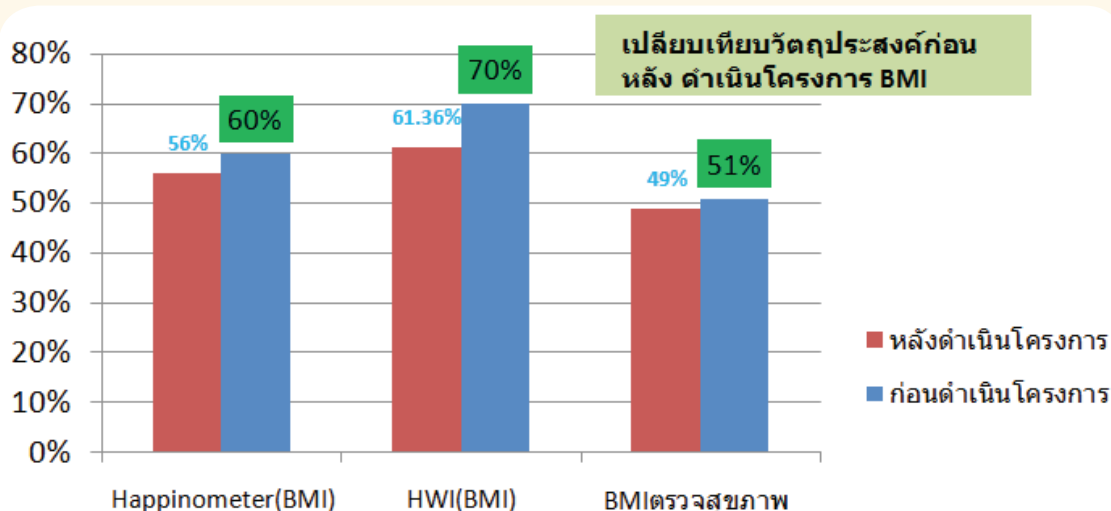


ตรวจสุขภาพเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2555 ที่ผ่านมา พบว่าร้อยละ 49 ของพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการตรวจสุขภาพ มีผลการตรวจดัชนีมวลกาย BMI ผิดปกติ อีกทั้งผลจากการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรแบบออนไลน์ (happy workplace index) ในวันที่ 25 มิถุนายน 2555 บ่งชี้ว่า มิติที่ 4 สุขภาพกายและจิตของพนักงาน มีคะแนนอยู่ที่ 61.36 คะแนน มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่นๆ เป็นข้อมูลที่สะท้อนสถานการณ์ที่สำคัญทางด้านสุขภาพของพนักงานในองค์กรกำลังน่าเป็นห่วง

ทางคณะกรรมการจึงเห็นควรให้จัดโครงการสุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI นี้ขึ้น

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 2) เพื่อเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพและสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงาน และองค์กร
- 3) เพื่อให้พนักงานมีดัชนีมวลกาย (ส่วนที่2 ข้อ1) เครื่องมือHappinometer ที่ดีขึ้นเป็นร้อยละ 60
- 4) เพื่อให้พนักงานมีดัชนีมวลกายที่ดี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70 จากเครื่องมือ Happy Workplace Index
- 5) เพื่อให้พนักงานมีดัชนีมวลกายที่ดี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51 จากการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี 2556



ภาพฝันขององค์กร ได้แก่ **สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI ยิ้มไหว้ทักทายกัน บุคคลต้นแบบ**
 ประเด็นหลักที่ต้องการพัฒนา สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI ประเด็นรองที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ บุคคลต้นแบบ

กิจกรรม	M:Management	A:Atmosphere & Environment	P:Process	H:Health	R:Result
กิจกรรมหลัก ได้แก่ สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI 1) วิเคราะห์ ประเมินผลตรวจสุขภาพประจำปี	1) เสนอผู้บริหารอนุมัติ โครงการ 2) คณะทำงานวิเคราะห์ ปัญหาสุขภาพและ จัดทำรายงานเสนอ	1) ธารงศ์ประชาสัมพันธ์ โครงการ และมาตรการ ที่กำหนด ผ่านช่องทาง ที่เข้าถึงพนักงานทุกช่องทาง	1) ประชุมคณะทำงานระดมแนวคิด ออกแบบกิจกรรม (Project Design) เพื่อเรียนรู้ เอาใจใส่ และพัฒนา โครงการให้ยั่งยืน	1) ประเมินสุขภาพของพนักงาน	1) สถิติการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของพนักงานกลุ่มต่างๆ
2) ผูกอบรม สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI	2) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและสนับสนุน และทรัพยากรที่เหมาะสม	2) จัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามโครงการ	2) นำวัฒนธรรมองค์กร TSCTC ยึดเป็นแนวทาง และบริบท นำไปสู่ วัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อ สุขภาพของบุคลากร ที่ยึดโยงปัญหาต่อคุณภาพของงาน	2.พนักงานตระหนัก ในดูแลสุขภาพตนเอง มีการควบคุมการบริโภคและแบ่งเวลาออกกำลังกาย	2) พนักงานนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ และมีความพึงพอใจต่อการดูแลเอาใจใส่ของบริษัท
3) จัดกิจกรรมเดิน แอโรบิก ออกกำลังกาย ตอนเช้าก่อนเริ่มงาน	3) กำหนดมาตรการ/นโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) และกำหนดเป็นนโยบายเรื่อง “สุขภาพเป็นทุนแบบหนึ่ง”	3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และฝ่ายต่างๆรณรงค์กระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญด้านสุขภาพและตระหนักถึงโรคภัยทั้งในงานและนอกงาน	3) รายงานผู้บริหารเพื่อวางแผนพัฒนาช่วยเหลือลดอุปสรรคที่ขัดขวางกระบวนการสร้างสุข และสื่อสารให้พนักงานทราบเป็นระยะ	3) พนักงานทุกระดับในองค์กร ร่วมกิจกรรมออกกำลังกายแบบแอโรบิก อย่างพร้อมเพียง สดชื่น แจ่มใส กระฉับกระเฉง และร่างกายแข็งแรง	3) มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความพร้อมเพียรกันในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่งเสริมกิจกรรม แข่งกีฬาภายใน และภายนอก	4) ฝ่ายบริหารหรือคณะทำงาน PDCA มาใช้ในการบริหารและประเมินโครงการต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ	4) ต่อยอดกิจกรรมไปยังครอบครัวพนักงาน ชุมชน และสังคมให้มีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงานรัฐและเอกชนภายนอกองค์กร	4) นำโครงการไปขยายผล ธารงศ์ ทำให้เกิดเป็นคุณธรรม จริยธรรม พันธกิจ วิสัยทัศน์ ความผูกพันต่อองค์กร	4) พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง คลายจากความเครียดและความเมื่อยล้าจากการทำงานปกติ จิตใจร่าเริงแจ่มใส	4) พนักงานร่วมงานเป็นทีม เกิดความสามัคคี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสร้างชื่อเสียงให้บริษัท

ประยุกต์ใช้เครื่องมือ ได้แก่ -Happy8 Menu -Happy Work-place -Index & MapHR -Happinometer -Happy Home Model -Happy ROI -Happy HeHa	5) วางหลักเกณฑ์การสรรหา รับสมัคร พนักงานเข้าร่วมโครงการ และกำหนดมาตรการจูงใจ (รางวัล การยกย่อง)	5) รณรงค์ให้ผู้นำต้นแบบผู้บริหารต้นแบบด้านสุขภาพ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านสุขภาพกับพนักงาน	5) จัดกิจกรรมมุ่งสู่ภาพฝันองค์กรแห่งความสุข	5) พนักงานไทย ชัมมิท TST&TSC ได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	5) พนักงานมีความพึงพอใจ และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร
กิจกรรมรอง ได้แก่ เชิดชูเกียรติคุณบุคคลต้นแบบ	6) ผลักดันให้มีนโยบายในการบรรจุโครงการเข้าเป็นแผนงานหลัก (Master Plan) และ แผนการอบรม(Training Plan)	6) ขยายผลโครงการและ รณรงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องตาม วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	6) ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับคุณภาพของกิจกรรม ความคาดหวังและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ	6) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบริการด้านสุขภาพภายใต้คตพจน์ที่ว่า “อโรคยา ปรมา ลาภา” ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ	-ค่า BMI ของพนักงาน อยู่ในเกณฑ์ปกติเพิ่มสูงขึ้น -ระดับความสุขของพนักงานสูงขึ้นในมิติ ด้านสุขภาพ
	1) ประกาศมอบโล่รางวัล และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลต้นแบบ	1) ผู้นำจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และมีส่วนร่วมสนับสนุน	1) สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องหลากหลายช่องทาง	1) พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ	1) สร้างผู้นำ สร้างคนดี เพื่อพัฒนาองค์กรในอนาคต
	2) กำหนดนโยบายและมาตรการเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน	2) สร้างขวัญและกำลังใจการมีส่วนร่วมของคณะทำงานและพนักงาน	2) ปรับปรุงนโยบายและโครงการให้เหมาะสมระหว่างดำเนินกิจกรรม	2) พนักงานมีความสุขกายที่ดีและมีความสุขใจ	2) ทำให้พัฒนาคนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

ระยะเวลาดำเนินงาน

เดือนมีนาคม 2556 ถึง กันยายน 2556

[illegible]

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มพนักงานที่มีดัชนีมวลกายผิดปกติ จำนวน 25 คน
งบประมาณ
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม จำนวน 5,000 บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ
คณะกรรมการ HWP (Happy Workplace)

4) ดำเนินการสร้างสุขในองค์กร

เริ่มจากคณะทำงานนำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร เพื่อขออนุมัติโครงการ และจัดทำแผนงานการจัดกิจกรรม ประกาศรับสมัครพนักงานร่วมกิจกรรมต้นแบบ พร้อมแจกสมุดประจำตัวผู้ร่วมโครงการ และมีการตรวจวัดข้อมูลด้านสุขภาพพร้อมภาพถ่าย ก่อนเข้าร่วมโครงการ



ประชาชนสัมพันธ์

โครงการสุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI ประจำปี 2559

มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีสุขภาพดี ลดความเสี่ยงการเกิดโรคเรื้อรัง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานในองค์กร จำนวน 25 คน

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	15	60%
พนักงานชั่วคราว	10	40%

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีสุขภาพดี
2. เพื่อลดความเสี่ยงการเกิดโรคเรื้อรัง
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กิจกรรม

1. ตรวจวัดดัชนีมวลกาย (BMI)
2. ตรวจวัดความดันโลหิต
3. ตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด
4. ตรวจวัดไขมันในเลือด
5. ตรวจวัดสายตา
6. ตรวจวัดการได้ยิน
7. ตรวจวัดการหายใจ
8. ตรวจวัดการเคลื่อนไหว
9. ตรวจวัดการทรงตัว
10. ตรวจวัดการรับรู้

สถานที่

วันที่

เวลา

ค่าใช้จ่าย

5,000 บาท

ใบสมัครเข้าร่วมโครงการสุขภาพดี เริ่มต้นที่ BMI

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....สาย.....32.....33.....34.....35.....36.....37.....38.....39.....40.....41.....42.....43.....44.....45.....46.....47.....48.....49.....50.....51.....52.....53.....54.....55.....56.....57.....58.....59.....60.....61.....62.....63.....64.....65.....66.....67.....68.....69.....70.....71.....72.....73.....74.....75.....76.....77.....78.....79.....80.....81.....82.....83.....84.....85.....86.....87.....88.....89.....90.....91.....92.....93.....94.....95.....96.....97.....98.....99.....100.....

เลขที่โทรศัพท์มือถือ.....08-6401-5555.....โทรสาร.....08-6401-5555.....

จำนวน.....60.....ปี.....60.....ปี.....61.....ปี.....62.....ปี.....63.....ปี.....64.....ปี.....65.....ปี.....66.....ปี.....67.....ปี.....68.....ปี.....69.....ปี.....70.....ปี.....71.....ปี.....72.....ปี.....73.....ปี.....74.....ปี.....75.....ปี.....76.....ปี.....77.....ปี.....78.....ปี.....79.....ปี.....80.....ปี.....81.....ปี.....82.....ปี.....83.....ปี.....84.....ปี.....85.....ปี.....86.....ปี.....87.....ปี.....88.....ปี.....89.....ปี.....90.....ปี.....91.....ปี.....92.....ปี.....93.....ปี.....94.....ปี.....95.....ปี.....96.....ปี.....97.....ปี.....98.....ปี.....99.....ปี.....100.....

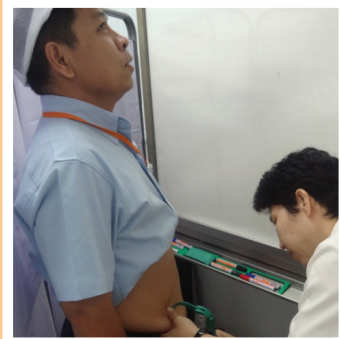
ความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ.....สมัคร.....ไม่สมัคร.....

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....สาย.....32.....33.....34.....35.....36.....37.....38.....39.....40.....41.....42.....43.....44.....45.....46.....47.....48.....49.....50.....51.....52.....53.....54.....55.....56.....57.....58.....59.....60.....61.....62.....63.....64.....65.....66.....67.....68.....69.....70.....71.....72.....73.....74.....75.....76.....77.....78.....79.....80.....81.....82.....83.....84.....85.....86.....87.....88.....89.....90.....91.....92.....93.....94.....95.....96.....97.....98.....99.....100.....

วันที่.....ปี.....

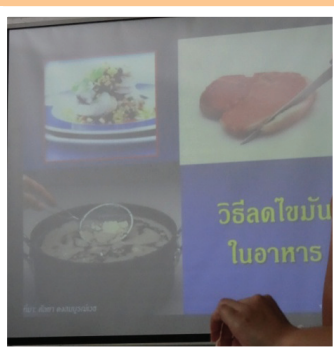
ลายเซ็น.....

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....สาย.....32.....33.....34.....35.....36.....37.....38.....39.....40.....41.....42.....43.....44.....45.....46.....47.....48.....49.....50.....51.....52.....53.....54.....55.....56.....57.....58.....59.....60.....61.....62.....63.....64.....65.....66.....67.....68.....69.....70.....71.....72.....73.....74.....75.....76.....77.....78.....79.....80.....81.....82.....83.....84.....85.....86.....87.....88.....89.....90.....91.....92.....93.....94.....95.....96.....97.....98.....99.....100.....



ตัวอย่างโบสเตอร์ประชาสัมพันธ์
ใบสมัครเข้าร่วมโครงการ

ตรวจวัดและเก็บข้อมูลก่อนเริ่มโครงการ "สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI"



จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการ และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

ติดตามผลการจัดทำโครงการและมอบรางวัล



ผลลัพธ์และความสำเร็จ

การประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ปรากฏผลดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
		ก่อนเริ่ม	หลังทำ	สรุปผล
1. ค่าดัชนีมวลกายจากการสำรวจโดย Happinometer	60.00	56.00	60.40	ผ่านเป้าหมาย
2. ระดับสุขภาวะองค์กร ตรวจสอบด้วย Happy Workplace Index มิติที่ 4 H:Health	70.00	51.36	72.73	ผ่านเป้าหมาย

5. เรียนรู้และแลกเปลี่ยน (Learning & Sharing)

การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งสำคัญและสามารถเกิดได้อยู่ตลอดเวลาการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการสร้างสุข เมื่อแผนงานหรือกิจกรรมโครงการนั้นสิ้นสุดลง จะมีการสรุปผลของกิจกรรมนั้นๆว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เอื้อให้เกิดการสร้างสุขและปัจจัยใดบ้างที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคในการสร้างสุข เพื่อให้การจัดกิจกรรมในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งทางคณะทำงานสรุปประเด็นไว้ดังนี้

5.1 ความคาดหวังของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร มีดังนี้

- 5.1.1 ผู้บริหาร คณะทีมงาน และพนักงานให้ความร่วมมือ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 5.1.2 พัฒนาต่อยอดโครงการให้ครอบคลุมถึงอบายมุขที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยนำผลการตรวจสอบสุขภาพพนักงานมาวิเคราะห์ เช่น การรณรงค์ลด ละ เลิกการดื่มสุรา สูบบุหรี่ เป็นต้น
- 5.1.3 นำเสนอผู้บริหารเพื่อกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเอง
- 5.1.4 จำนวนพนักงานที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐาน สมัครใจเข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้น
- 5.1.5 การประเมินผลโครงการของปีต่อไป ควรใช้รูปแบบประเมินแบบเสริมพลัง (EE) กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
- 5.1.6 พัฒนาศักยภาพของคณะทำงานเพื่อให้เข้าใจแนวคิดเชิงรุกในการออกแบบกิจกรรม เน้นพัฒนาต่อเนื่องและตอบรับวัฒนธรรมองค์กรในโครงการ “สุขภาพดีเริ่มต้นที่ BMI” Body Mass Index (BMI)”

5.2 สิ่งที่สามารถดำเนินการสำเร็จตามที่คาดหวังในการดำเนินโครงการ มีดังนี้

- 5.2.1 ร้อยละของพนักงานที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์มาตรฐาน และจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามที่คาดหวัง
- 5.2.2 การเปรียบเทียบผล ก่อนและหลังการดำเนินงานโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีค่า BMI ในเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น

เสียงสะท้อนจากผู้บริหารองค์กร

คุณสาโรจน์ วสุวานิช ตำแหน่ง รองประธานบริหาร

บริษัทไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) และบริษัทไทยซัมมิต เทป จำกัด
บริษัทไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์ จำกัด ชื่อย่อ TSHG (ไทยซัมมิต ฮาร์เนส กรุ๊ป)



“แนวคิดขององค์กรคือทำอะไรผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึกว่าโรงงานของเค้า ก็คือบ้านของเค้าอีกส่วนหนึ่ง เหมือนกับครอบครัวที่การจะแยกจากกันนั้น มันก็มีความผูกพัน ผมก็มีความคิดว่า Happy Workplace Index เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เติมเต็มปรัชญาอันหนึ่งในความผูกพันองค์กร เพราะเครื่องมือมีการคิดอย่างเป็นระบบ และปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ จึงเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ดีที่จะทำให้ปรัชญาของเราบรรลุเป้าหมาย ผมจึงให้ความสำคัญสนับสนุน Happy Workplace เป็นอย่างมาก”

.....



คุณพีระพงษ์ สุนทรวิภาต

ผู้จัดการทั่วไปสำนักพัฒนาองค์กร

เราจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทุกวันนี้การแข่งขันในระดับองค์กรเราถือว่าสูงอยู่แล้ว ถ้าองค์กรเรามีความพร้อมในการสร้างสุขให้กับพนักงาน ผมมีความมั่นใจว่าเราจะไม่มีปัญหาในเรื่องขาดแคลนแรงงาน และเราจะเป็นองค์กรที่ถูกเลือกจากตลาดแรงงาน นั้นจะหมายความว่าเราจะมีความได้เปรียบในเรื่องการแข่งขัน”

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัท ไทยซัมมิต เทป และ ไทยซัมมิต คอนเน็คเตอร์ จำกัด

คุณพยัพ (อัน) แจ็งสวัสดิ์ อีเมลล์ payap_j@thaisummit-harness.co.th

คุณวิมล ศิริวัฒน์ อีเมลล์ wimon_s@tstsc.com โทรศัพท์ 038 347062

กระบวนการสร้างสุข
ด้วย MapHR
(องค์กรสร้างสุข ฯ)

กระบวนการสร้างห่วงโซ่คุณค่า MaphR (วงจรสร้างห่วงโซ่ 4)

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารทะเลแปรรูปส่งออก
ที่ตั้งเลขที่ 333 หมู่ 2 ถนนกาญจนวนิช
ตำบลพะวง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90100



บทนำ

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ตั้งบนพื้นที่ขนาด 78 ไร่ มีพนักงาน 4,500 คน ผลิตอาหารทะเลแปรรูปส่งออก บริษัทฯ ได้ตั้งวิสัยทัศน์ “จะเป็นผู้ผลิตและส่งออกอาหารแปรรูปชั้นนำของประเทศที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีระบบการบริหารจัดการภายใต้หลักบรรษัทภิบาล”

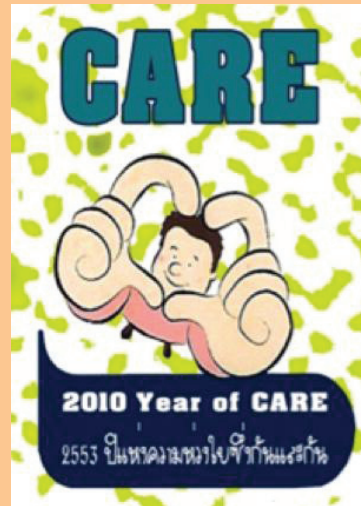


อาคารด้านหน้าบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด



ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

**“Take CARE of your PEOPLE, Then
They will take CARE of everything”**



ประโยคที่กล่าวข้างต้น สื่อความหมายถึงสัจจะธรรมที่ว่า “หากองค์กรใส่ใจดูแลพนักงาน พวกเขาจะตอบแทนด้วยการดูแลและใส่ใจองค์กรเช่นกัน”

คำว่า “C A R E” สะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ได้รับการปลูกฝังไปยังพนักงานทุกคนในองค์กร ตัวอักษรแต่ละตัวที่ประกอบกันขึ้น มีความหมายว่า “ดูแลใส่ใจ” ซึ่งให้ความหมายในตัวเอง แต่ละตัวอักษรมีความหมายดังนี้

- C- COMMITMENT TO QUALITY หมายถึง สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐาน
- A- ACCOUNTABILITY หมายถึง การพสานความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน
- R- RELATIONSHIP BUILDING หมายถึง การมอบสัมพันธ์ด้วยหัวใจ
- E- EFFICIEANCY หมายถึง การก้าวไกลด้วยประสิทธิภาพ

นี่คือจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทีมงานนักสร้างสุขของบริษัทสงขลาแคนนิ่ง ใช้เป็นแนวทางในการสร้างสรรค์กิจกรรมสร้างสุขที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีการทำงานผลิตสินค้าอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการพสานความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างแผนกและหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการสร้างสุข ดูแลความสุขได้อย่างทั่วถึง มีการมอบความรักและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอย่างจริงใจ สุดท้ายก็ส่งผลมาที่องค์กร สามารถผลักดันให้ก้าวไกลไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการทำงานร่วมกัน

แนวคิดสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข

ทีมงานได้นำกระบวนการทำงานของคณะทำงาน ได้ใช้ “กระบวนการสร้างสุขในองค์กร 5 ขั้นตอน” มาใช้ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Vision) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์กร (Workplace Diagnosis) ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบกระบวนการสร้างสุข (MapHR Design) ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร (HWP Implementation) และขั้นตอนที่ 5 เรียนรู้และแลกเปลี่ยน (Learning & Sharing)

ขั้นตอนที่หนึ่ง สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข

ภายหลังจากที่บริษัทสงขลาแคนนิ่ง ได้มอบหมายบุคลากรให้เข้าร่วมการอบรมในโครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย MapHR และกลับมาทำงานที่บริษัทแล้ว “นักสร้างสุของค์กร” ของบริษัทได้กลับมาแสดงความสามารถและใช้ศักยภาพที่ได้รับการฝึกฝนมาจากการอบรม ทั้งในส่วนของความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ทักษะการใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร การออกแบบตามกระบวนการ MapHR เพื่อสร้างสุขให้กับพนักงานอย่างถูกวิธี ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน จากนั้นมีการเรียนรู้วิธีคิดและนำมาแลกเปลี่ยนกัน

บริษัทเริ่มต้นด้วยการจัดตั้ง “คณะทำงานสร้างสุข” มีการประชุมปรึกษาหารือกัน และจัดกิจกรรม “สร้างภาพฝันองค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นการรวมความฝันของทุกคน รวมถึงสิ่งที่ทุกคนอยากเห็น ร่วมกันวาดออกมา จนได้ออกมาเป็นภาพที่สวยงาม ทำให้มีสิ่งที่จะใช้สื่อสารกับทุกคนในองค์กรแล้ว ดังภาพ



ภาพฝันของพนักงานในบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)
 เมื่อทุกคนมี **“ภาพฝัน”** ร่วมกันแล้ว เรื่องต่อไปก็คือ การมองหาช่องว่างระหว่างภาพฝันขององค์กรที่ร่วมกันจัดทำขึ้น กับความเป็นจริงหรือสถานการณ์ปัจจุบัน ว่าช่องว่างตรงกลางมีอะไรบ้าง คืออะไร ซึ่งจะต้องดำเนินการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ภาพฝันนั้น คือ **“องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรสร้างสุข”** นั่นเอง

ขั้นตอนที่สอง ศึกษาบริบทองค์กร

ประวัติความเป็นมาขององค์กร โครงสร้างการทำงาน และปฏิทินการทำงานในแต่ละช่วงเวลาของพนักงานในบริษัทเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาเล่าสู่กันฟัง และพิจารณาเพื่อใช้ในการวางแผนงานและกิจกรรมที่จะกำหนดขึ้นตามมา

“เราทำการศึกษาบริบทองค์กรจากทั้งประวัติความเป็นมา ปฏิทินการทำงานขององค์กรว่าแต่ละเดือนในรอบปี เราทำงานอะไรกันบ้าง งานหนักงานเร่งช่วงไหน และเราจะสามารถจัดกิจกรรมสร้างสุขสอดแทรกไปโดยไม่กระทบต่อการทำงานได้อย่างไร”

บริษัทฯ ได้ศึกษาวิธีการใช้และมีการนำ **“เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลหรือ Happinometer”** มาทำการสำรวจความสุขของพนักงานในบริษัท ผลคะแนนความสุขแต่ละด้าน แยกเป็น 9 ด้าน มีดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) ได้คะแนน 49.09	6) สังคมดี (Happy Society) ได้คะแนน 50.90
2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ได้คะแนน 49.83	7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ได้คะแนน 53.50
3) น้ำใจดี (Happy Heart) ได้คะแนน 58.30	8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ได้คะแนน 50.38
4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ได้คะแนน 57.71	9) การงานดี (Happy Work Life) ได้คะแนน 57.16
5) ครอบครัวดี (Happy Family) ได้คะแนน 52.19	



เมื่อพิจารณาระดับคะแนนแต่ละด้าน จากผลการวัดความสุขของพนักงาน จะเห็นได้ว่าด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านสุขภาพดี (**Happy Body**) ได้คะแนน 49.09 ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำเป็นอันดับที่ 2 และ 3 คือ ด้านผ่อนคลายดี (**Happy Relax**) และด้านสุขภาพเงินดี (**Happy Money**) ซึ่งได้คะแนนอยู่ที่ 49.83 และ 50.38 ตามลำดับ เป็นข้อมูลที่คณะทำงานจะต้องนำมาพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

คณะทำงานได้ร่วมกัน “วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร” ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อคือ จุดอ่อนและจุดแข็ง ตามปัจจัย 5 ด้านของ **MapHR** คือ (1) ปัจจัยการจัดการภายในองค์กร (2) ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (3) ปัจจัยด้านกระบวนการการสร้างสุขในองค์กร (4) ปัจจัยด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน (5) ปัจจัยด้านผลลัพธ์องค์กร ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยสร้างสุขในองค์กร			
M	ฝ่ายบริหาร ยังคงเน้นการบริหารงานเพื่อผลกำไร มากกว่าคำนึงถึงการสร้างสุขควบคู่ไปด้วย	M	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง ถือว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ
A	พื้นที่การทำงานของบริษัทฯ มีน้อยเกินไป	M	ระบบบริหารค่าตอบแทนเหมาะสมตามกฎหมาย
P	ช่องทางการสื่อสารเรื่องการบริหารการเงินส่วนบุคคลไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ	M	ผู้บริหารสูงสุด (GM) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรเชิงบวก
		A	ผู้บริหารสูงสุด(GM)เป็นต้นแบบในการสร้างสุขขององค์กร
P	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขด้านการเงินน้อย	A	คณะทำงาน Happy Workplace มีการทำงานอย่างเข้มแข็ง และมีคุณภาพ
H	พนักงานมีพฤติกรรมเสี่ยงด้านการเงิน (มีการหนี้สิน จ่ายภาษีสังคมมาก ฯลฯ)	P	มีการตรวจสอบและประเมินเรื่องการใช้ทรัพยากรเป็นระยะ
H	กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวมีน้อย	P	มีการประเมินปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการทำงาน และการสร้างสุขในองค์กร
R	พนักงานขาดความผูกพันกับองค์กร	H	อัตราการเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยลดลง และไม่มีการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน
R	อัตราการลาออกของพนักงานสูง	H	องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพพนักงาน
		R	ผลผลิตขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น

หากพิจารณาโดยภาพรวม การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของบริษัท พบว่าบริษัทมีจุดแข็งมาก และถือเป็นข้อเด่นที่สำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรสร้างสุขได้โดยง่าย โดยเฉพาะจุดแข็งในเรื่องผู้บริหารสูงสุดมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรเชิงบวก ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภายในองค์กร จะเห็นว่าคณะทำงานได้เสนอโครงการจัดกิจกรรมสร้างสุขให้กับพนักงาน เพื่อผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน มักจะได้รับการอนุมัติและการสนับสนุนด้วยดีเสมอมา ปัจจัยเรื่องผู้นำองค์กรนี้ จึงถือเป็นข้อได้เปรียบของบริษัททำให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและเกิดความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ มากมาย

คณะทำงานได้พิจารณาข้อมูลสภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานจากการวัดด้วย Happinometer ซึ่งบ่งชี้ว่า **สุขภาพกาย มีคะแนนต่ำที่สุด รองลงมาคือ การรู้จักผ่อนคลาย และการเงิน** และข้อมูลจากการตรวจสอบสภาวะระดับองค์กรที่สะท้อนมาจากการจัดการสภาพปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร พบว่าจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยต่างๆ ให้เอื้อต่อการสร้างสุขมากขึ้นในทุกด้าน

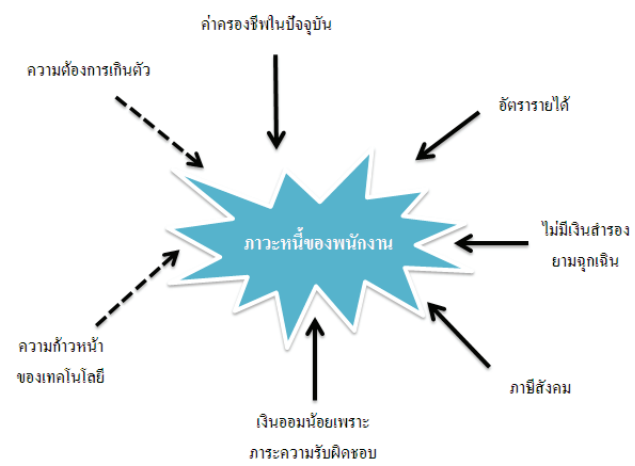
คณะทำงานจึงตัดสินใจร่วมกันว่า จะทำการสร้างสุข ด้วยการแก้ไขทุกข้อคือ **“ปัญหาระหนีสินของพนักงาน”** ก่อนเรื่องอื่น ส่วนเรื่องสุขภาพกาย บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกายแบบแอโรบิคเป็นประจำอยู่แล้ว แต่จะต้องเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้อง คือเรื่องการเลือกรับประทานอาหาร เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้ออาหารที่มีคุณภาพด้วย รวมทั้งการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องหรือเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่ ดื่มสุรา ฯลฯ ก็มีผลให้ก่อหนี้สินด้วย นอกจากนี้ การแก้ปัญหานี้สินด้วยการลดรายจ่ายจะช่วยในเรื่องการรู้จักผ่อนคลายบ้าง ไม่ทำงานล่วงเวลาอย่างหักโหมเพราะต้องการเงินเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ อันส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย ดังนั้น คณะทำงานจึงกำหนดว่าจะมุ่งแก้ไขที่ต้นตอของปัญหาที่ **“สุขภาพการเงิน”** เป็นสำคัญ

ขั้นตอนต่อมา คณะทำงานฯ ได้ทำการ **“วิเคราะห์สาเหตุโยงของปัญหาระหนีสินของพนักงาน”** เพื่อช่วยให้มองเห็นสาเหตุของปัญหา และจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และพบว่า สาเหตุที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ **ค่าครองชีพสูงขึ้น** ทั้งสินค้าอุปโภค-บริโภคมีการขึ้นราคา รายได้ไม่พอ เงินเดือนที่เคยได้ก็ไม่พอกับรายจ่าย **ไม่มีเงินเก็บสำรองยามฉุกเฉิน** เช่นกรณีประสบภัยหรืออุบัติเหตุก็ต้องเดือดร้อน **การเสียภาษีสังคม** เช่น ช่างงานแต่งงาน งานบวช งานเลี้ยงสังสรรค์ ฯลฯ

ส่วนสาเหตุโดยอ้อม ได้แก่ **ความต้องการเกินตัว** และ **ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการใช้ตามแฟชั่น** เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ก่อให้เกิดค่านิยมที่ผิด เพราะพนักงานบางคนมีอัตรากำลังไม่พอต้องไปขอกู้ยืมมาทำให้เกิดการก่อภาระหนี้สินจนใช้ไม่หมด

เครือข่าย (Web of Causation)

➤ Happy Money



ขั้นตอนที่สาม การออกแบบกระบวนการสร้างสุข

คณะทำงานได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาหนี้ของพนักงาน ตั้งชื่อว่า “โครงการ SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม เติมความสุข” มีสาระสำคัญที่กำหนดไว้ดังนี้

โครงการ SCC ออมดี มีเงินเพิ่ม เติมความสุข

ของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

แนวคิดของโครงการ

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) ได้ทำการวัดความสุขของพนักงานโดยรวม พบว่าคะแนนในส่วนของคุณภาพการเงินอยู่ในระดับต่ำ ข้อมูลการตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร พบว่าสภาพปัจจัยภายในองค์กรยังต้องปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการสร้างสุขมากขึ้นในทุกด้าน บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการออมเงินต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา และจะดำเนินการขับเคลื่อนเรื่องการออมให้มีการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเป็นวาระสำคัญเชิงนโยบาย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต มีความพอประมาณ มีเหตุผล และใช้ความรู้ ความรอบคอบ สติปัญญาในการตัดสินใจการดำเนินชีวิต ดังนั้น แผนกแรงงานสัมพันธ์ฯ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการออมเพื่อปลดภาระหนี้สินและยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของเพื่อนพนักงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการออมเงินให้กับพนักงาน
- 2) เพื่อสร้างความตระหนักของการออมเงิน
- 3) เพื่อฝึกให้พนักงานรู้จักออมเงิน รู้จักใช้ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้
- 4) เพื่อลดภาระหนี้สินให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ
- 5) เพื่อสร้างความสามัคคีให้กับพนักงานด้วยกัน

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานของบริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระหว่างวันที่ 8 สิงหาคม 2556 ถึงวันที่ 5 ธันวาคม 2556 รวมเวลา 3 เดือน

กระบวนการสร้างสุข

คณะทำงานฯ ได้ทำการออกแบบกระบวนการสร้างสุข โดยคิดกิจกรรมหลักขึ้น 2 กิจกรรม และวางแผนการพัฒนาทั้งเรื่องการจัดการ (M) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (A) กระบวนการสร้างสุข (P) โดยใช้ตาราง MapHR เป็นตารางช่วยในการออกแบบกิจกรรมทั้งหมด เพื่อเชื่อมโยงไปสู่เรื่องสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H) ของพนักงาน และผลลัพธ์ขององค์กร (R) ดังตารางแผนภาพ

ตารางออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามโมเดล MapHR เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

กิจกรรมหลัก	M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Result
1. กิจกรรมหลัก ได้แก่ ร่วมฝากเงินกับธนาคารออมสิน	-บริษัทประกาศโครงการและนโยบายการออม -คณะทำงานนำเสนอโครงการและกำหนดเงื่อนไข -ผู้บริหารอนุมัติโครงการ -ทำข้อตกลงกับธนาคาร	-รณรงค์ประชาสัมพันธ์ ทุกรูปแบบทั้งเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ และช่องทางอื่นๆ ได้แก่ e-mail, Line, facebook -พนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้รับ	-ประสานงานและจัดกิจกรรมลงนาม MOU กับธนาคารออมสิน -เชิญชวนพนักงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการตามกำหนดและแผนการออม -เสริมความรู้เรื่องการออมและการใช้จ่ายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน -พนักงานมีความสุขจากการมีเงินออม -พนักงานไม่เสี่ยงภัยในการเดินทางไปฝากเงินที่ธนาคาร	-พนักงานที่มีการฝากเงินต่อเนื่องและไม่มีการถอนเงิน มีจำนวนเพิ่มขึ้น -พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัท

กิจกรรมหลัก	M: Management	A: Atmosphere & Environment	P: Process	H: Health	R: Result
2. กิจกรรม รอง ได้แก่ ออมเงินวันแม่ ถึงวันพ่อ	-บริษัทประกาศ โครงการและ นโยบายการออม -คณะทำงานนำ เสนอโครงการ และกำหนด เงื่อนไข -ผู้บริหารอนุมัติ โครงการ	-รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ทุกรูปแบบ ทั้งเสียงตาม สาย บอร์ด ประชาสัมพันธ์ และช่องทาง อื่นๆ ได้แก่ e-mail, Line, facebook -จัดอุปกรณ์ การออมเงิน และกำหนด จุดวางกระปุก ออมเงิน	-รณรงค์สร้าง จิตสำนึกในการ ออมเงินเนื่องจากมี การกำหนดจุดวาง กระปุกออมสินใน พื้นที่สำนักงานให้ เป็นที่เปิดเผย	-พนักงานมี รอยยิ้มทุกครั้ง จากการออมเงิน -พนักงานมี ความสุข ในการออม เงินลงกระปุก ออมสิน -พนักงานมี ความซื่อสัตย์ และปฏิบัติ ตามเงื่อนไข	-ยอดเงินออม เพิ่มขึ้นจากปีที่ ผ่านมา

งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม 6,000 บาท (หกพันบาทถ้วน)

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาววิไลวรรณ ตรงจิต

ขั้นตอนที่สี่ การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

คณะทำงานนำเสนอโครงการต่อผู้บริหารและขออนุมัติโครงการ มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ออกแบบไว้ในตาราง **MapHR** โดยมีกิจกรรมสำคัญ 2 กิจกรรมคือ

กิจกรรมหลัก ได้แก่ ร่วมฝากเงินกับธนาคารออมสิน มีการติดต่อประสานงานธนาคารคู่ฝาก ถึงวันเวลาของการมารับฝากเงินของพนักงาน และมีการให้ความรู้ด้านการเงินกับพนักงาน เช่น เรื่องการออมและการใช้จ่ายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

กิจกรรมรอง ได้แก่ ออมเงินวันแม่ถึงวันพ่อ มีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการออมเงิน และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศในการออมเงิน มีการกำหนดจุดวางกระปุกออมสินในพื้นที่สำนักงานอย่างเปิดเผยและทั่วถึง ผลปรากฏว่ามีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 45 คน มียอดเงินออมทั้งสิ้น 54,234 บาท ออมเงินได้คนละประมาณ 1,205 บาท สังเกตพบว่าพนักงานมีความสุขในระหว่างการออมเงินลงกระปุกออมสิน และยอดเงินออมก็เพิ่มจำนวนมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา



ภาพบอร์ดประชาสัมพันธ์/จุดรับสมุดบัญชี



ภาพบอร์ดแจ้งกำหนดการ และพนักงานออมเงินกับธนาคารออมสิน



สุขใจเพราะการออม



สุดยอดนักออมแห่ง SCC

ขั้นตอนที่ห้า การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน

ระหว่างการเดินทางโครงการทีมงานได้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างแผนกต่างๆ นำมาแลกเปลี่ยนกัน และได้รับโอกาสดีในการเข้าร่วมงาน **“มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1”** ซึ่งจัดโดยโครงการพัฒนานักร้างสุของค์กร ด้วย **MapHR** เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร ได้นำผลการดำเนินงานบางส่วนของบริษัทมาแลกเปลี่ยนและเรียนรู้วิธีคิด วิธีการทำงานขององค์กรต่างๆ ที่มาเข้าร่วมงานจำนวนมาก ทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ในการทำงานระยะต่อไป





นำเสนอผลงาน “กระบวนการสร้างสุขในองค์กร”
งานมหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร

ผลสำเร็จของโครงการ

การสร้างความสุขด้าน **Happy Money** หรือความสุขทางด้านการเงินให้กับพนักงานกลุ่มหนึ่ง เพื่อส่งต่อไปให้พนักงานอีกกลุ่มหนึ่งในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องนั้น บริษัทได้จัดให้พนักงานมีความรู้โดยการแนะนำจากผู้รู้ที่มีประสบการณ์ การสอน และการปฏิบัติจริง มีการบันทึกรายรับ-รายจ่าย รวมทั้ง การจัดปัจจัยสิ่งแวดล้อมให้พนักงานเกิดความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการออมเงิน สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น

ผลความสำเร็จจากแก้ไขทุกข์ของพนักงาน เรื่องปัญหาหนี้สิน โดยการส่งเสริมความสุขด้านการเงินของพนักงาน พบว่าพนักงานหลายคนได้ปฏิบัติตามคำแนะนำจนประสบความสำเร็จแบบ 100 % นี่คือการสำเร็จที่องค์กรภาคภูมิใจและเชื่อมั่นว่าการส่งเสริมความสุขภาวะองค์กรด้านการเงินจะต้องได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปในทุกปี จนส่งผลให้พนักงานทุกคนหลุดพ้นจากภาวะหนี้

“ความสำเร็จในการเข้าร่วมโครงการฯ ตลอดระยะเวลา 1 ปี (ม.ค.-ธ.ค.2556) บริษัทสงขลา แคนนิ่ง จำกัด(มหาชน) ถือว่าสำเร็จมากๆ เกินความคาดหวังที่ตั้งไว้ พิสูจน์จากรางวัลและกิจกรรมที่เรามีโอกาสเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ เวที”



รางวัลผลงานสร้างสุขในองค์กร ของบริษัทสงครามเบญจรงค์ จำกัด

ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

ปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมของงานสร้างสุของค์กร ของบริษัทสงครามเบญจรงค์ จำกัด (มหาชน) ในส่วนของการแก้ไขปัญหาหนี้สิน เพื่อการสร้างสุขทางด้านการเงิน มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุของค์กร โดยให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนารูปแบบการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ทีมงานสร้างสุของค์กร เป็นทีมงานที่มีศักยภาพ มีความสามารถหลากหลาย มีความคิดเชิงบวก มีจิตใจมุ่งมั่นในการสร้างความสุขให้กับบุคคลอื่นและที่สำคัญคือมีความเสียสละสูง
3. การนำเอาวิธีการหรือเครื่องมือสนับสนุนการสร้างสุขมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับองค์กรได้แก่ **Happinometer, Happy Workplace Index, MapHR Model ฯลฯ**
4. สร้างพันธมิตรร่วมดำเนินการ ในที่นี้หมายถึง ธนาคารออมสิน องค์กรภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาวะทางด้านการเงินให้กับกลุ่มพนักงานโดยการลงนาม **MOU** อย่างเป็นทางการ

รู้จักผู้บริหารของวิสาหกิจสังคมคนนี้

คุณประวิณ ศรีสุวิภา ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป

บริษัทสงขลาแคนนิ่ง



“เดิมเราไม่ได้คิดว่ามันคือ **Happy Workplace** หรือที่เขาเรียกว่า การสร้างสุขภาวะองค์กร แต่เรารู้แล้วว่า มันเป็นเรื่องที่เราจะต้องทำเพื่อเป็นการเติมเต็มและสร้างความรักความผูกพัน ตลอดจนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเรา เพื่อจะทำให้คนของเราทำงานอยู่ในองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพวกเขา เพราะหากทุกคนคิดเช่นนี้ก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในระหว่างที่ทำงานอยู่ในบ้านหลังนี้”

ทีมงานสร้างสุขของบริษัทสงขลาแคนนิ่ง



คุณชาร์ฟ ปากบารา
หัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์

คุณวันชัย สุวรรณมณี
เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์

คุณวิไลวรรณ ตรงจิต
เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์

คุณณัฐรดี ดินแดง
เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์

แม้ว่าทีมงานนักสร้างสุขขององค์กรจะมีจำนวนน้อย และต้องดูแลสร้างความสุขให้กับสมาชิกกว่า 4,500 คน ทีมงานมีโอกาสดีที่ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานสร้างสุขให้กับองค์กรต่างๆ ในหลายครั้ง ทำให้เป็นโอกาสที่ดีเยี่ยมในการเพิ่มเติมพัฒนาศักยภาพในการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อยๆ

“ทุกครั้งที่ทีมงานได้มีโอกาสสร้างความสุขให้กับคนอื่น นั้นหมายถึงความสุขของพวกเราด้วย พวกเราขอสัญญาว่า เราจะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการสร้างสุขภาวะองค์กรต่อไปและอย่างต่อเนื่อง ทั้งในบ้านของเราเองและเพื่อนบ้านที่ต้องการให้เราแบ่งปันความสุขไปให้”

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัทสงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)

คุณชาร์ฟ (ชาร์ฟ) ปากบารา อีเมลล์ charif276@gmail.com

คุณวันชัย (วรรณ) สุวรรณมณี อีเมลล์ wan_thong@live.com

กระบวนการสร้างสุข ด้วย MapHR (องค์กรสร้างสุข ๓)



บริษัท ดาสโก้ จำกัด

ดำเนินธุรกิจการผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับเด็ก
ที่ตั้งเลขที่ 352 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
(zone 3) ซอย E/34 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์ 0-23260633 โทรสาร 0-27394245

บทนำ

บริษัท ดาสโก้ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี 1989 (พ.ศ. 2532) ปัจจุบันเติบโตอย่างมั่นคงมีอายุกว่า 25 ปี ผู้บริหารชาวไทยของบริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านทักษะการทำงานและทักษะการใช้ชีวิต ได้ส่งคณะทำงานเข้าร่วมอบรมในโครงการพัฒนานักสร้างสุของค์กร ด้วย **MapHR** ในปี 2556 จำนวน 2 ท่านคือ คุณอาจารย์ (อ้อ) ศรีวรรณานันท์ และคุณบึงอร (อร) ภูษาวิไลต์ ภายหลังการอบรมได้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างสุขในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมีการใช้เครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร (**Happy Workplace Index**) เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล (**Happinometer**) และ โมเดลสร้างสุข (**Happy Home**) ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย หรือ **SHARE**

ผลขั้นต้นที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาด้วยความร่วมมือและความตั้งใจจริงของทีมงานสร้างสุขร่วมกับผู้บริหารบริษัท เพียงระยะเวลาไม่นาน สามารถทำให้กระบวนการทำงานเกิดความราบรื่นขึ้น ปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างแผนกในสายงานการผลิตลดลง ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น และได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าของบริษัทอย่างต่อเนื่อง พนักงาน ทีมงาน และผู้บริหารรับรู้ได้ถึงมิตรภาพในการทำงานร่วมกันด้วยดีของทุกฝ่าย

D A S K O องค์กรสร้างสุข

การจัดตั้งทีมงานสร้างสุของค์กรของบริษัทดาสโก้

1. ผู้ก่อการสุขในบริษัท มีดังนี้

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| (1) คุณอมร พงษ์เกตุรัตน์ | กรรมการผู้จัดการ บริษัทดาสโก้ จำกัด |
| (2) คุณสมชาย รอบคอบ | Production Zone Manager |
| (3) คุณฤทัยรัตน์ สีสุทธา | Production Zone Manager |



ผู้บริหารและทีมงานสร้างสุขของบริษัทดาสโก้ ผู้ริเริ่มโครงการสร้างสุขในองค์กร
ถ่ายภาพร่วมกับทีมสนับสนุนจาก SHARE

2. ทีมงานของผู้ก่อการสุข มีดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| (1) คุณจิราภรณ์ ศุภเกียรติ์ | หน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูล |
| (2) คุณวิไลโฉม คำผิง | เจ้าหน้าที่ DCC |
| (3) คุณอนุธิดา กระจ่างยศ | เจ้าหน้าที่ Pay Roll |
| (4) คุณศิริพร โพธิ์ดี | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนา |
| (5) คุณกัญญาณธรณ์ ปุระณะ | เจ้าหน้าที่ Pay Roll |
| (6) คุณบงกช ภูษาวิไล | หัวหน้าหน่วยงาน HRD |
| (7) คุณน้ำฝน จันทวงศ์ | เจ้าหน้าที่สรรหา |
| (8) คุณน้ำทิพย์ พันทา | เจ้าหน้าที่สรรหา |
| (9) คุณอาจารย์ ศรีวรณานันท์ | วิทยากรอบรม |



ผู้บริหารและทีมงานสร้างสุขของบริษัทดาสโก้ ผู้ริเริ่มโครงการสร้างสุขในองค์กร
ถ่ายภาพร่วมกับทีมสนับสนุนจาก SHARE

วิธีการทำงานของนักสร้างสุของค์กรในการพัฒนากระบวนการสร้างสุขในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

สร้างภาพฝันขององค์กร

ทีมงานสร้างสุข พนักงาน และผู้บริหารร่วมกันคิดและวาดภาพฝันออกมาภายใต้สโลแกน
“พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นคนเก่ง ดี มีคุณธรรม นำด้วยความสุข”



ภาพฝันของบริษัท ดาสโก้ จำกัด ก่อนเริ่มโครงการสร้างสุขในองค์กร



ภาพเบื้องหลังการลงมือวาดความฝันของพนักงานในบริษัท ดาสโก้ จำกัด

ศึกษาบริบทองค์กร

บริษัทมีระบบดูแลพนักงานโดยการจัดสวัสดิการไว้แล้ว ดังนี้ (1) บริการห้องพยาบาล (2) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี (3) ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม (4) ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ (5) ของขวัญสำหรับคุณแม่มือใหม่ (6) การเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย (7) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (8) เงินช่วยฌาปนกิจศพทั้งครอบครัว (9) โบนัสประจำปี (10) ชุติสนิฟอร์ม (11) บริการรถรับ-ส่งพนักงาน (12) เลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (13) ท่องเที่ยวประจำปี

“บริษัทมุ่งเน้นผลงานมาก จึงอาจไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องของชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารมองว่าผลลัพธ์ขององค์กรยังมีค่อนข้างต่ำ พนักงานส่วนใหญ่มีพื้นเพมาจากต่างจังหวัด มักเกิดความเครียดจากการทำงาน เพราะรายได้ไม่พอใช้ มีภาระหนี้สินทั้งนอกระบบและบัตรเครดิต ซึ่งผลการสำรวจวัดความสุขระดับบุคคลให้ผลสอดคล้องกัน”

การวัดความสุขระดับบุคคล ด้วยเครื่องมือ Happinometer

การสำรวจระดับความสุขของพนักงานในบริษัท โดยใช้เครื่องมือ **Happinometer** ซึ่งมีการบันทึกข้อมูลพนักงานเป็นรายบุคคลตามแบบสอบถามฉบับเต็ม (56 ข้อ) จะสามารถคำนวณและแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน 9 ด้าน เพื่อให้รู้ว่าด้านใดที่พนักงานมีความสุขสูง และด้านใดต่ำ เป็นสาเหตุทำให้พนักงานไม่มีความสุข ผลการสำรวจข้อมูลจากพนักงานในบริษัท พบว่ามี 3 ด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ได้แก่

- 1) ด้าน **Happy Money** ผลการสำรวจมีค่าค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 65
- 2) ด้าน **Happy Body** ผลการสำรวจมีค่าค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 65
- 3) ด้าน **Happy Relax** ผลการสำรวจมีค่าค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 64

การตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วยเครื่องมือ Happy Workplace Index

ภายหลังจากการฝึกอบรมกระบวนการ MapHR มาแล้ว นักสร้างสุของค์กรที่บริษัทส่งเข้าอบรมเสริมศักยภาพได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ โดยเริ่มทำการตรวจสอบสุขภาวะในองค์กร ด้วยเครื่องมือ **Happy Workplace Index** ทั้งการบันทึกลงในคู่มือเล่มสีฟ้า และการบันทึกผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้มีการประมวลผลและจัดทำรายการสำหรับการจัดพิมพ์ออกมานำเสนอให้ผู้บริหารรับทราบข้อมูลด้วย

ภาพรวมระดับการจัดปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสุขในองค์กร เผลี่ยแล้วอยู่ที่ร้อยละ 55 เท่านั้น และการวิเคราะห์รายมิติ 5 มิติ ปรากฏว่ามีมิติที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ได้แก่

- 1) มิติ **M : Management** (ระบบการจัดการ) มีค่าร้อยละ 46 อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องรีบแก้ไข
- 2) มิติ **A : Atmosphere & Environment** (บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน) มีค่าร้อยละ 55 อยู่ในเกณฑ์ที่สะท้อนว่าปัจจัยสร้างสุขด้านนี้ยังไม่มีอะไรแน่นอน
- 3) มิติ **R : Result** (ผลลัพธ์องค์กร) มีค่าร้อยละ 52 อยู่ในเกณฑ์ที่สะท้อนว่าปัจจัยสร้างสุขด้านนี้ ยังไม่มีอะไรแน่นอน

รายละเอียดตามแผนภาพที่แสดงต่อไปนี้



ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากเครื่องมือ Hapinometer และ Happy Workplace Index

บริษัทให้ความสำคัญกับมิติที่เป็นผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งผลสำรวจที่ได้มีค่าต่ำ คือ มิติด้านผลลัพธ์องค์กร (**R : Result**) เมื่อดูดัชนีย่อยในด้านนี้ พบว่า การที่มีค่าต่ำมาจากอัตราการลาออกของพนักงานในระหว่างงานมีอัตราค่อนข้างสูง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการผลิตของบริษัทมาก ภาพรวมอัตราการลาออก (**turnover rate**) เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 7 ต่อปี ซึ่งบริษัทคำนวณจากจำนวนพนักงานรายเดือนทั้งหมดจำนวน 125 คน (ที่ไม่ใช่พนักงานประจำ) ค่าที่ได้จึงค่อนข้างสูง

“สภาพปัญหาการลาออกของพนักงาน เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลเชิงลึกพบว่า สาเหตุการลาออกส่วนใหญ่เน้นมาจากการต้องการเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้สูงกว่า กลุ่มคนที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นแรงงานคนไทย กลุ่มพนักงานต่างด้าวชาวพม่า ซึ่งมีจำนวนประมาณ 1 ใน 3 ของพนักงานคนไทยนั้น มีอัตราการลาออกค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากบริษัททำธุรกิจเย็บผ้าแบบเหมา จ่ายค่าตอบแทนทุก 2 สัปดาห์ พนักงานกลุ่มนี้มีสัญญาผูกพันที่กำหนดเงื่อนไขบางประการไว้ทำให้การลาออกก่อนครบสัญญากะทำได้ยาก หากครบกำหนดสัญญามักจะลาเพื่อกลับบ้านไปเลย”

อัตราการลาออกในกลุ่มพนักงานคนไทย อยู่ที่ร้อยละ 12 ข้อมูลการศึกษาติดตามในรอบ 4 เดือนพบว่า ส่วนใหญ่ระบุเหตุผลในเอกสารใบลาออกว่าต้องการกลับบ้าน แต่เมื่อสอบถามเชิงลึกแล้วพบว่า ลาออกเพราะได้งานใหม่ที่มีรายได้สูงและสวัสดิการดีกว่า รวมทั้งสาเหตุที่รับทราบเพิ่มเติมคือ เครียดจากการทำงานเพราะมีการตั้งเป้าสูงอยู่ตลอดเวลา ไม่คุ้นเคยกับงานแบบนี้มาก่อน ขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนงานของพนักงานเข้าใหม่ กระบวนการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน งานหนักเกินไป ไม่มีความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร

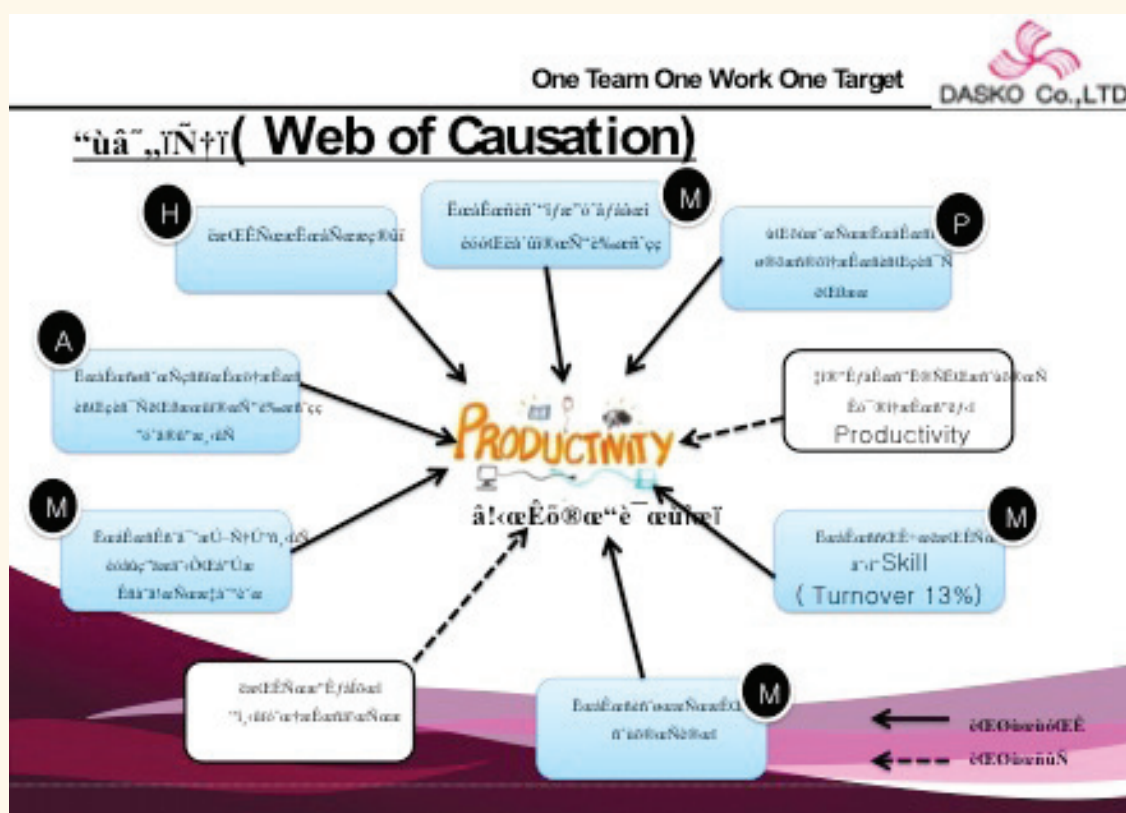
ข้อมูลจากการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร ทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขสามารถจำแนกเป็นจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาดังนี้

มิติ	จุดอ่อน (Weakness)	มิติ	จุดแข็ง (Strengths)
M	- ระบบการประเมินผลยังไม่เป็นที่ยอมรับ - ขาดระบบการสร้าง Career path - มีการให้รางวัลพนักงาน แต่ระยะเวลาในการให้รางวัลนานเกินไป - ระบบการประเมินผลลัพธ์ (kpi) - ขาดการติดตามต่อเนื่อง	M	- สวัสดิการบริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด - ไม่มีปัญหาเรื่องกฎหมายแรงงาน
A	ขาดการสร้างกิจกรรมในการสร้างสุขในงาน (เดิมนั้นสุนอกงาน)	M	- ผู้นำสูงสุดสนับสนุนการสร้างสุขในองค์กร (ทรัพยากรและงบประมาณ) - ผู้นำสูงสุดเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสุข

P	• คณะทำงานเป็นทีม HR ดำเนินการ ทำให้การขับเคลื่อนล่าช้า ขาดการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานและพนักงาน	• หัวหน้างาน,พนักงานขาดมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการสร้างสุขในองค์กร • องค์กรสนับสนุนการใช้ทรัพยากร
H	• พนักงานมีความเสี่ยงด้านสุขภาพ	
R	• ผลผลิตภาพองค์กรลดลง ต่ำกว่าเป้าหมาย	

การลำดับความสำคัญประเด็นการสร้างสุขในองค์กร

ประเด็นสำคัญที่ทีมงานสร้างสุขเห็นถึงความเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุงมากที่สุดก็คือ **“ผลผลิตหรือผลิภาพรวมขององค์กร (Productivity)”** เพื่อให้มีความสอดคล้องต่อทักษะการทำงาน (work skill) และทักษะชีวิต (life skill) โดยมีการทบทวนปัจจัยที่เป็นสาเหตุและเหตุโยงใย (Web of Causation) ที่เกี่ยวข้องดังนี้



จากการวิเคราะห์สาเหตุต่างๆ พบว่าสิ่งที่ทำให้ผลลัพธ์ตกต่ำ เป็นผลพวงจากปัจจัยเรื่องอัตราการลาออกของพนักงาน สาเหตุหลักที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1) หัวหน้างานขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ทั้งนี้เพราะการขับเคลื่อนกิจกรรมส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลาง ทำให้ในส่วนของหัวหน้างานนั้นกลับไม่มีส่วนร่วมต่อกระบวนการครั้งนี้ทำให้เกิดภาวะทั้งไม่มีส่วนร่วมและไม่รู้เรื่องอะไรเลยเกี่ยวกับการทำกิจกรรมดังกล่าว

- 2) ขาดการประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง
- 3) ขาดการสร้างบรรยากาศในพื้นที่การทำงานจนเกิดภาวะความเครียด
- 4) ขาดการกระตุ้น หรือขาดแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน

โดยมีปัญหาคือต้องการพัฒนา คือ **“Productivity ที่ต่ำกว่าเป้าหมายขององค์กร”** ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ปรากฏออกมาได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อปัญหา หรือ ปัญหาหลัก ประกอบด้วย

- 1) ขาดการประสานงานกันระหว่างฝ่ายภายในองค์กร มิติ **M**
- 2) ขาดแรงจูงใจในเรื่องผลตอบแทนที่ชัดเจนกรณีที่ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มิติ **M**
- 3) ขาดการรักษาพนักงานที่มี **Skill** ให้คงอยู่กับองค์กร (**Turnover rate 13 %**) มิติ **M**
- 4) ขาดการประเมินและติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ มิติ **M**
- 5) ขาดการสร้างบรรยากาศในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มิติ **A**
- 6) หัวหน้างานขาดการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน มิติ **P**
- 7) พนักงานขาดงานบ่อย มิติ **H**

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยอ้อมต่อปัญหา หรือ ปัญหารอง ประกอบด้วย

- 1) ขาดการกระตุ้นการทำงานระหว่างกลุ่มภายในองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิต (**Productivity**)
- 2) พนักงานเกิดความเมื่อยล้าในการทำงาน

การออกแบบกระบวนการสร้างสุขของบริษัทดาสโก้ จำกัด

จัดทำโครงการ **“ความสุขของคน สู่ผลของงาน”**



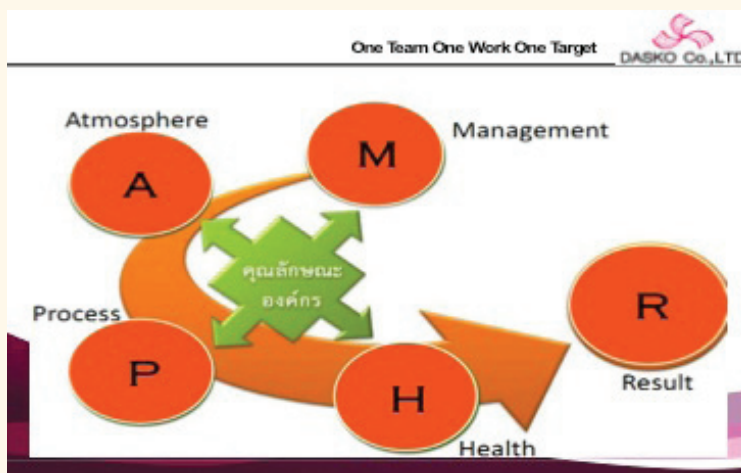
วัตถุประสงค์ของโครงการ มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขทั้งด้านทักษะการทำงาน (**Work Skill**) และทักษะการใช้ชีวิต (**Life Skill**)
2. เพื่อออกแบบกิจกรรมสร้างสุขที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต (**Life Skill**) ที่เหมาะสมกับการทำงานในองค์กร
4. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานระหว่างองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรม
5. เพื่อพัฒนากิจกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและความยั่งยืนขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินงานกิจกรรมสร้างสุข

ระยะเวลาดำเนินงาน 1 ปี ตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 - ธันวาคม พ.ศ. 2556

กลวิธีและกิจกรรมสร้างสุขตาม **MapHR** มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้



การพัฒนาองค์กรสร้างสุข ด้วยมิติทั้ง 5 ตามหลักการ MapHR

ด้านการจัดการ (Management)

- มีนโยบายและกระบวนการสร้างสุขในสู่พื้นที่งานอย่างเป็นระบบภายใต้ **Concept :**

Working Fun

- มีระบบการให้รางวัล และการยกย่องพนักงานที่มีส่วนร่วมโดย เน้นการทำงานเป็นทีม
- ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Atmosphere & Environment)
- ใช้ Concept : Working Fun เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้

เกิดบรรยากาศที่ดี

- ผู้บริหารเป็นต้นแบบและสนับสนุนการสร้างสุขในองค์กรด้านกระบวนการสร้างสุข (**HWP Process**)
- เน้นการพัฒนา **Work Skill & Life Skill** โดยใช้กระบวนการตาม **M-A-P-H-R** โดยทำ

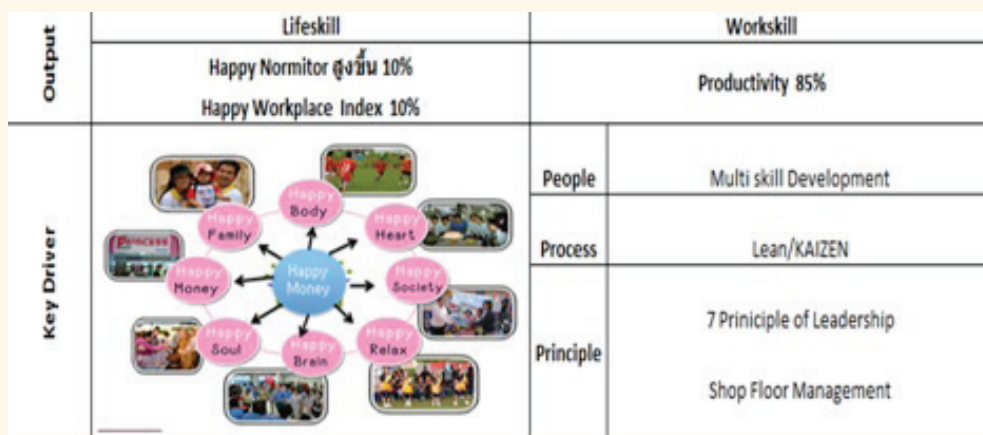
- ควบคู่กันทั้งสองด้าน
- เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงพัฒนาทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน

- และพนักงานด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ (**Health**)
- ดูแลพฤติกรรมสุขภาพทั้งกายและใจในการทำงาน (สุขในพื้นที่ทำงาน)
- พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต เช่น สุขใจเพราะ

- ทำงานได้ตามเป้าหมายด้านผลลัพธ์องค์กร (**Result**)
- ใช้การตรวจวัดและประเมินผลลัพธ์ **KPI / PI** อย่างต่อเนื่อง

ออกแบบกระบวนการสร้างสุข ตามแนวคิด **MapHR** ทีมงานสร้างสุขได้ร่วมกับผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายว่าผลงาน (**Productivity**) ของบริษัทจะต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 โดยจะมีการพัฒนา ปัจจัยภายในองค์กรให้เอื้อต่อการมีความสุขของพนักงานตามดัชนีของ **Happy Workplace Index** ต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ภายใน 1 ปีของแผนการดำเนินงานประจำปี

ดังนั้น ทีมผู้ก่อการสุขของบริษัทได้จัดทำแผนงานและขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุข มุ่งเน้น การแก้ไขปัญหาเรื่องการเพิ่มผลงาน มีการออกแบบกิจกรรมตามกรอบแนวคิดดังนี้



กิจกรรม	Management	Atmosphere	Process	Health	Result
กิจกรรมหลัก : ออม / ปรับ โครงสร้างหนี้	1) คณะกรรมการ เสนอโครงการ 2) ชี้แจงโครงการ กับหัวหน้างาน 3) กำหนดข้อตกลง กับบัญชีออม 4) กำหนดรางวัล	1) ธารรงค์ ประชาสัมพันธ์ 2) สร้างกิจกรรม การแข่งขันระหว่าง Zone ในการฝากออม	1) ออกแบบ กิจกรรมการฝาก ออม 2) อบรมให้ความรู้ 3) รับฝากเงิน 4) ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการปรับ โครงสร้างหนี้	- พนักงานมีความ สุขในการเก็บออม เงิน	- อัตราการลาออก กลุ่มออมเงินและ ปรับโครงสร้างหนี้ ลดลง
กิจกรรมรอง : กิจกรรมยังให้ ยิ่งได้	1) จัดตั้งคณะ ทำงาน 2) จัดระบบการรับ บริจาค 3) จัดหาสถานที่ จัดเก็บ 4) จัดทำเอกสาร การลงทะเบียนและ งบประมาณสำหรับ การทำกิจกรรม	1) ธารรงค์ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม 2) สร้างบรรยากาศ ในการยกย่องและ ขอบคุณ “ผู้ให้”	1) คณะทำงาน ธารรงค์สื่อสาร กิจกรรม 2) รับบริจาค 3) ลงทะเบียนการ รับของ 4) นำสอนค้าออก ขาย 5) นำเงินเป็นทุน สำหรับโครงการ ออม	1) พนักงานมีความ สุขจากการให้ 2) พนักงานมีรอย ยิ้มในฐานะผู้ให้	- พนักงานรู้จัก เสียสละเพื่อผู้อื่น มากขึ้น

การดำเนินงานสร้างสุขตามโครงการ “ความสุขของคน สู้ผลของงาน”





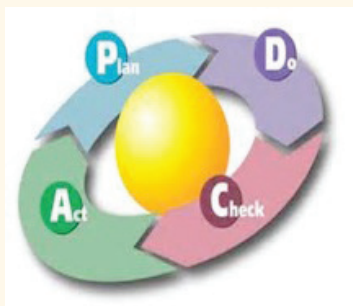
ภาพกิจกรรมพัฒนาทีมงานสร้างสุขจากรุ่นสู่รุ่น ส่งต่อให้ทายาทรุ่นต่อไป หมุนเวียนมารับไม้ต่อ



ทีมงานสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์แบบพี่แบบน้อง



ผู้บริหารองค์กรร่วมรับฟัง รับข้อเสนอ และรักษาระบบภาคแบบกันเองกับพนักงาน



ถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามเป้าหมาย
ใช้กระบวนการ PDCA ทบทวนการทำงาน



ถ้าผลลัพธ์ทำได้ตามเป้าหมาย
“จัดทำเป็นระบบมาตรฐาน และบอกต่อ”

ประเมินผล (เรียนรู้และแลกเปลี่ยน)

ทีมงานสร้างสุขหรือผู้ก่อการดีของบริษัทตาสโก้ มักจะมีการพบปะพูดคุยกันอยู่เสมอ มีโอกาสทักทายกับเพื่อนร่วมรุ่น **MapHR4** ซึ่งสร้างเป็นกลุ่ม **LINE** หรือเรียกว่า **community** ตามแนวทางของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ในกลุ่มมีการส่งข้อความทั้งคำปลอบขวัญ กระตุ้น ให้กำลังใจ และชี้แนะแนวทางให้เก้กันเป็นระยะรวมทั้ง ได้มีโอกาสไปนำเสนอผลการดำเนินงานแบบไม่ทันได้ตั้งตัวในงาน **“มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1”** ซึ่งจัดเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 หากนับระยะเวลาเริ่มต้นจากการอบรมหลักสูตร **“นักสร้างสุของค์กร”** รุ่นที่ 4 มาถึงช่วงเวลาในการสรุปและนำผลงานของกระบวนการสร้างสุขที่ออกแบบอย่างเป็นระบบสำหรับในช่วงแรกนี้กินเวลาราว 8 เดือน

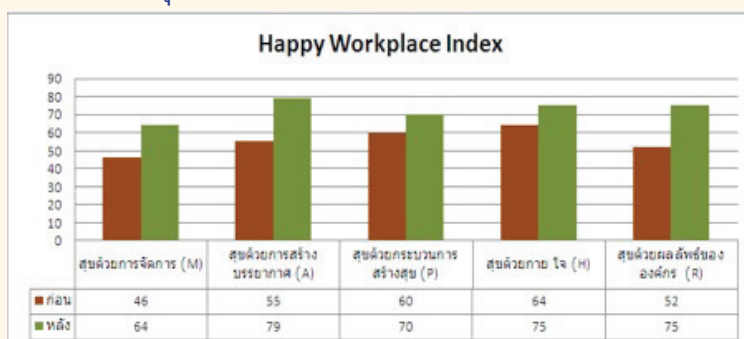


การนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงาน “มหกรรมสร้างสุข ครั้งที่ 1”
เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร

ผลจากการดำเนินในครั้งนี ถือเป็นที่ภาคภูมิใจของทีมงานสร้างสุขทุกคน และผู้บริหารสูงสุดขององค์กรก็ประทับใจกับการประสานพลังความร่วมมือระหว่างกันด้วยการสื่อสารกันมากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นการทำงานมีปัญหาน้อยลงจนน่าแปลกใจ

ผลลัพธ์ของกระบวนการสร้างสุข

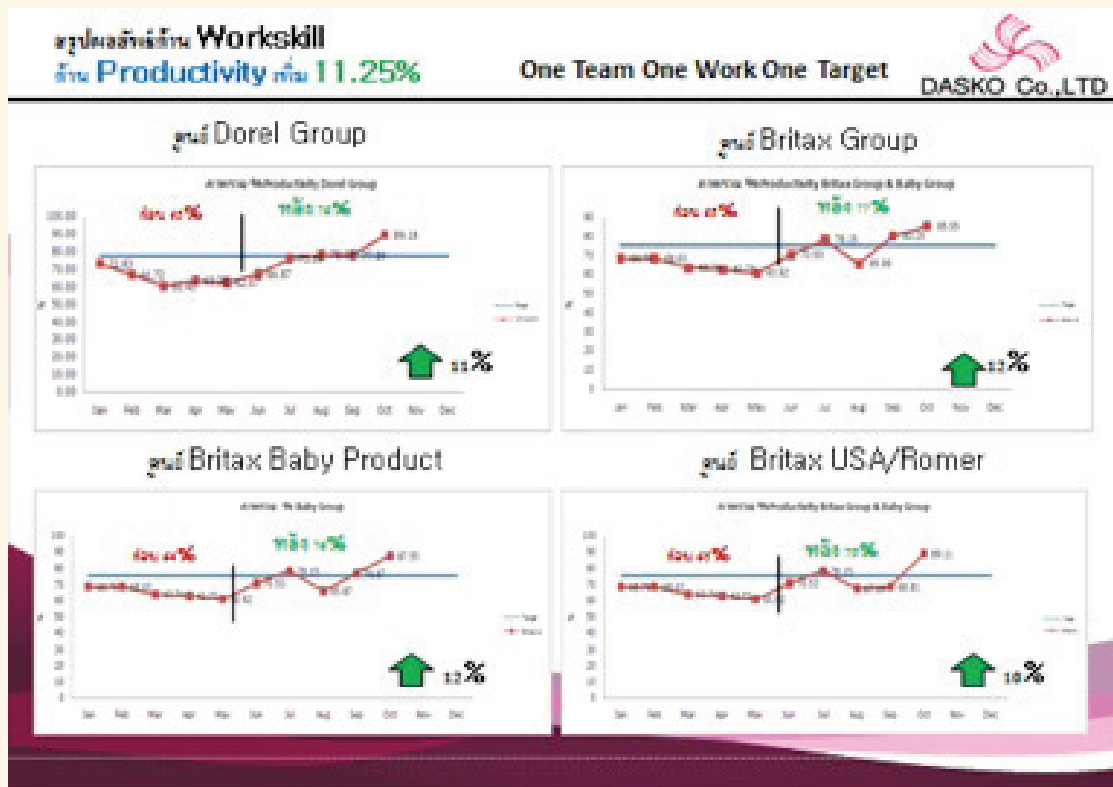
1) สภาพปัจจัยสร้างสุขในองค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 17.2



2) ผลลัพธ์องค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 11.25



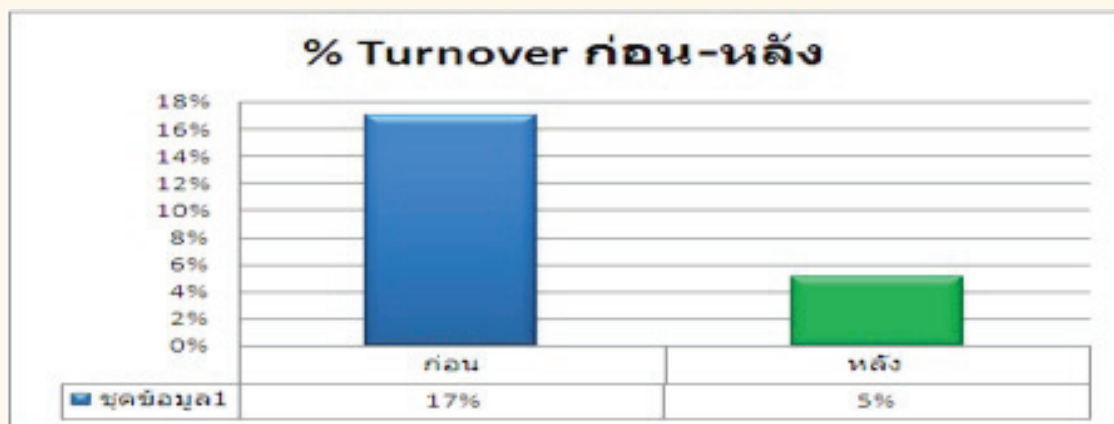
Productivity ของบริษัท เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.25



3) พนักงานมีความสุขในการทำงาน



4) อัตราการลาออกของพนักงานลดลง



กระบวนการสร้างสุขในองค์กรของทีมงานในช่วงเวลาเปิดเรื่องนี้ ได้ทำให้เกิดการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานหลายประการคือ การมีแนวร่วมระดับพนักงานในแต่ละแผนกที่กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำมากขึ้น ทำให้การประชุมเรื่องงานมีการสื่อสารที่ชัดเจนตรงประเด็น ลดความไม่เข้าใจกันลง การทำงานจึงคล่องตัวขึ้น ที่สำคัญผู้บริหารมีความเข้าใจการทำกิจกรรม และตระหนักดีว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญมาก และกิจกรรมสร้างสุขควรออกแบบให้อยู่ในกระบวนการทำงานหรือในพื้นที่ทำงาน มากกว่าจะเป็นกิจกรรมนอกรางวัลหรือออกไปนอกสถานที่ เพราะนอกจากจะต้องมีค่าใช้จ่ายสูงแล้ว ยังต้องเสียเวลาทำงานมากด้วยซึ่งผู้บริหารมักจะรับไม่ได้

“ผลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงเฉพาะในช่วงเวลาพัฒนากระบวนการสร้างสุขระยะแรกนี้ เกิดผลดีหลายประการ คือ พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นหนึ่งเท่า ความเครียดลดลง การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม ผลิดงานได้ตามเป้าหมายโดยใช้เวลาน้อยลง”

ทีมงานสร้างสุขยังคงมุ่งมั่นคิดงานที่จะขับเคลื่อนผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมระดับรองลงไปให้เป็นบุคคลต้นแบบรุ่นต่อไปในการสร้างเสริมกิจกรรมและปันความสุข โดยส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้ได้ดูแลพนักงานในกลุ่มของตนเองทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เพื่อสร้างสุขในที่ทำงานและการใช้ชีวิต

ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือขอคำแนะนำ ติดต่อได้ที่..

นักสร้างสุของค์กร บริษัทดาสโก้ จำกัด

คุณอาจารย์ (อ้อ) ศรีวรรณานันท์ อีเมลล์ ajaree__sri@hotmail.com

คุณบังอร (อร) ภูษาวิไลด์ อีเมลล์ orn1252@yahoo.com



"นักสร้างสุขจรรยาดิเรก คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่ขาดสิ่งจรรยาค้นสร้างสุขในจรรยาดิเรก"