



สรรสาระองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรผ่อนคลายดี

Happy Relax



สุภัทรา บัวเพิ่ม

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสาระองค์กรสุขภาพ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง :
องค์กรผ่อนคลายดี (Happy Relax)



สุภทรา บัวเพิ่ม

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาพของค์กร



สรรสารองค์การสุขภาพะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์การผ่อนคลายดี
(Happy Relax)

บรรณาธิการ	อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล
ผู้เขียน	สุภัทรา บัวเพิ่ม
รูปเล่ม-ปก	ชมาพร รักจรรยาบรรณ
อาร์ตเวิร์ค	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด
พิมพ์ครั้งแรก	กรกฎาคม 2559
จำนวนพิมพ์	500 เล่ม
พิมพ์ที่	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
จัดพิมพ์	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนสุขภาพะองค์การ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สนับสนุนโดย	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ISBN	978-616-279-875-7



คำนำ

สรรสาระองค์กรสุขภาพ แนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กร
ผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นผลงานส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนา
และส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาพองค์กร ซึ่งได้รับ
การสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์
และการสกัดองค์ความรู้ทั้งจากแนวคิดทฤษฎีและจากกรณีตัวอย่างของ
องค์กรที่ปฏิบัติการอยู่ในสังคมไทย นำมาสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ ซึ่ง
เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหา
องค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างการผ่อนคลายดี
ส่วนที่สอง เป็นการถอดบทเรียนองค์กรกรณีตัวอย่าง และส่วนที่สาม
เป็นบทสรุป บทเรียนและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมผ่อนคลายดี
ให้พนักงานในองค์กร

ทางโครงการคาดว่าเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อ
องค์กร ภาคราชการ ตลอดจนผู้ที่สนใจในการนำไปติดต่อและประยุกต์
ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีการผ่อนคลายดี ซึ่งจะ
ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน องค์กร และสังคมไทย
โดยรวม อันจะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสังคมสุขภาพดีต่อไป

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุน
สุขภาพองค์กร ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล องค์กรกรณีศึกษาทุกแห่ง ที่เป็น



แหล่งข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ที่สำคัญของโครงการ และขอขอบคุณ
นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุน
สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.) ที่ได้ให้การสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
สารบัญรูปภาพ	vii
สารบัญแผนภาพ	x
ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางองค์กรสุขภาวะ: องค์กรผ่อนคลายดี	5
ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่าง: องค์กรผ่อนคลายดี	21
บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด	24
บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	46
บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด	66
บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	87
ส่วนที่ 3 บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ	115
บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง	116
ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้าง Happy Relax	120
ข้อเสนอแนะแนวทางการกิจกรรม Happy Relax	124
บรรณานุกรม	126
ดัชนีคำหลัก	129

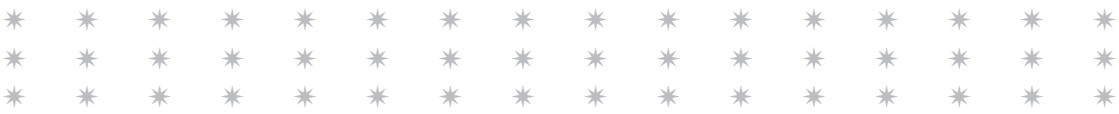


สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 ตึกตาสัญลักษณ์ของบริษัทคิวพี	25
รูปภาพที่ 2 ผลิตภัณฑ์ของบริษัทคิวพี	26
รูปภาพที่ 3 ความสุข 8 ประการของบริษัทคิวพี	34
รูปภาพที่ 4 กิจกรรมวันพนักงานเดย์	35
รูปภาพที่ 5 กิจกรรมรดน้ำวันสงกรานต์	36
รูปภาพที่ 6 กิจกรรมประกวดร้องเพลง	36
รูปภาพที่ 7 กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ	37
รูปภาพที่ 8 กิจกรรมหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่	38
รูปภาพที่ 9 กิจกรรมปลูกต้นไม้	39
รูปภาพที่ 10 บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	47
รูปภาพที่ 11 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	48
รูปภาพที่ 12 กิจกรรม Happy Soul ฟังธรรมะ เจริญสติ เช้าวันจันทร์	59
รูปภาพที่ 13 มอบเงินสนับสนุนให้ทหารผ่านศึก	61

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

	หน้า
รูปภาพที่ 14 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิ๋วเวอร์รี่ จำกัด	68
รูปภาพที่ 15 กิจกรรมเสิร์ฟอาหารเช้า พาเที่ยวทะเล	75
รูปภาพที่ 16 กิจกรรม Happy Birthday	75
รูปภาพที่ 17 กิจกรรมประกวดตำส้มตำ	76
รูปภาพที่ 18 กิจกรรม Happy Valentine's Day	76
รูปภาพที่ 19 กิจกรรมเยี่ยมไข้พนักงาน	77
รูปภาพที่ 20 กิจกรรม Morning Talk	78
รูปภาพที่ 21 กิจกรรมคนดีศรีสลาแมนเดอร์	78
รูปภาพที่ 22 กิจกรรมงานปีใหม่	79
รูปภาพที่ 23 กิจกรรมวันแม่	80
รูปภาพที่ 24 ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด จากเว็บไซต์ของบริษัท	89
รูปภาพที่ 25 การประกวดการเต้นในสายผลิต	97
รูปภาพที่ 26 กิจกรรมหน้ากากยิ้ม	98
รูปภาพที่ 27 กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh	99
รูปภาพที่ 28 กิจกรรมแบ่งฉันทันเธอ	100
รูปภาพที่ 29 กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข	101



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบคิดการสร้างสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	20



สุข...เพราะผ่อนคลาย Happy Relax

เกริ่นนำ

หากให้แต่ละคนนิยาม “ความสุข” ของตัวเอง เชื่อว่าจะได้พบกับนิยาม “ความสุข” ที่หลากหลาย มีผู้ให้คำจำกัดความว่า “ความสุข” คือความสบายกาย สบายใจ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 “ความสุข” คือการที่บุคคลรับรู้ ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง ภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนกระทำ มีความคิดเชิงบวก กระตือรือร้นที่จะดำเนินชีวิตไปสู่การมีสุขภาพที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง และสังคม และสามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและด้วยใจที่สงบจากศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558) “ความสุข” คือประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจ (ที่เป็นอารมณ์บวก) และการมีจุดหมายในชีวิต คำนียามจาก ดร.ทาลเบน ชาร์ฮาร์ผู้เปิดห้องเรียนสอนวิชาความสุข ในมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล้ำยอง, 2555) ซึ่งผู้เขียนเชื่อว่า “ความสุข” ล้วนเป็นอารมณ์หรือความรู้สึกเชิงบวก ที่ทุกคนปรารถนาและต้องการให้เกิดขึ้นกับตนเองและคนรอบข้าง

ความสุขที่เกิดขึ้นในแต่ละคนล้วนมีที่มาที่ไป ดร. มาร์ติน เซลิเกแมน ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเชิงบวก และเป็นผู้จุดประกายงานวิจัยเรื่องความสุขในวงการจิตวิทยาตะวันตก พบว่าปัจจัยที่กำหนดความสุขของแต่ละคนมีอิทธิพลมาจากปัจจัยด้านพันธุกรรมถึงร้อยละ 50 นักวิชาการด้านความสุข เรียกสิ่งนี้ว่า Happiness set point คือระดับความสุขที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละคน ที่ไม่ว่าจะเกิดอะไรในชีวิต คนแต่ละคนก็จะมีระดับความสุขที่ถูกกำหนดไว้ของตัวเอง เมื่อมีเรื่องดี ๆ เข้ามาในชีวิต ระดับความสุขก็จะเพิ่มขึ้น หากมีเรื่องร้าย ๆ ระดับความสุขก็จะลดลง แต่หลังจากนั้นระดับความสุขก็จะกลับมาเท่าเดิมกับที่ตัวเองมี นอกจากนี้ปัจจัยทางพันธุกรรมที่เป็นตัวกำหนดความสุขแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ที่เป็นตัวกำหนดความสุขที่เหลืออีกร้อยละ 50

ปัจจัยภายนอก หรือสถานการณ์ชีวิตที่แต่ละคนประสบ เช่น ความจน ความรวย ความสวย ความหล่อ การแต่งงาน การหย่าร้าง เงินเดือนขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่ง ตกงาน ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้กำหนดความสุขของคนได้ประมาณร้อยละ 10-15 และปัจจัยภายใน หรือวิธีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ เป็นความคิด การกระทำ รูปแบบชีวิตที่เลือก โดยตั้งใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนอยู่ภายใต้การควบคุมของคนแต่ละคน เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การมองโลกในแง่ดี การออกกำลังกาย การเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยความเข้มแข็ง ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้กำหนดความสุขได้ประมาณร้อยละ 35-40 การมองเรื่องความสุขจึงต้องผสมผสานทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทั้งทางกาย ใจ และสังคม (ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554)

แม้ความสุขของคนแต่ละคนจะถูกกำหนดด้วยปัจจัยทางด้านพันธุกรรมครึ่งหนึ่ง แต่ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ที่เป็นส่วนผสม



ในการกำหนดความสุขก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่สร้างหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้และเมื่อมองสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความรีบเร่ง แข่งขันทุกชีวิตดิ้นรนทำงานเพื่อหาเงินเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง คนวัยทำงานต้องแบกรับภาระเพื่อที่จะนำพาชีวิตตัวเองและครอบครัวให้อยู่รอดปลอดภัยในสถานการณ์ดังกล่าว บางครั้งชีวิตก็ไม่ได้ราบรื่นเสมอไป อาจมีช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วิตกกังวล กลัว วุ่นวายใจ ลำบากใจ ฯลฯ อารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้บ้างเกิดในที่ทำงาน บ้างเกิดในครอบครัว บ้างเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ และเมื่อสะสมอารมณ์เหล่านี้มาก ๆ ก็ก่อให้เกิดความเครียด

เมื่อเกิดความเครียดระดับความสุขก็จะลดน้อยลงไปด้วย ผลกระทบจากความเครียดนอกจากก่อให้เกิดปัญหาด้านร่างกายและจิตใจหรืออารมณ์กับคน ๆ นั้นโดยตรงแล้ว ยังส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับองค์กรในเรื่องของผลประกอบการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace) ให้เกิดขึ้นครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต จึงสนับสนุนให้เกิดแนวทางแห่งความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) โดยเชื่อว่าจะเป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนในองค์กร

เอกสารฉบับนี้จึงขอเสนอ “ความสุข” ในมิติของ
ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ที่เน้นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย
กับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต สร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า
หรือความเครียดจากการทำงาน เสริมแรงให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ
ที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสนในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน
เนื้อหาด้านในประกอบไปด้วยแนวคิดทฤษฎีการผ่อนคลาย และมีกรณี
ตัวอย่างของ 4 องค์กร ที่ใช้กิจกรรม Happy Relax เพื่อเพิ่มความสุข
ให้เกิดขึ้นในองค์กรตัวเอง ประกอบด้วย 1.บริษัท คิวพี (ประเทศไทย)
จำกัด 2.บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 3. บริษัท
สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด และ 4. บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด โดย
ในส่วนของกรณีตัวอย่างจะลงลึกถึงรายละเอียดเบื้องต้นของแต่ละ
องค์กรในการดำเนินธุรกิจ แนวทางในการขับเคลื่อนเพื่อให้เป็นองค์กร
แห่งความสุข รูปแบบในการดำเนินกิจกรรม Happy Relax เพื่อ
ผ่อนคลายความเครียดให้พนักงาน ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ
ในการจัดกิจกรรม และข้อเสนอแนะในการทำงานสร้างความสุขในองค์กร
โดยผู้เขียนหวังว่าเนื้อหาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรหรือผู้ที่
สนใจในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานในสถานประกอบการต่อไป

ส่วนที่ 1
แนวคิดและแนวทาง
เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ :
องค์กรผ่อนคลายเป็นดี

ผ่อนคลาย (Happy Relax) ดีต่อใจ

ชีวิตการทำงานที่หลายคนต้องเผชิญไม่ได้ราบรื่นเหมือน
ยามทะเลสงบเสมอไป บางครั้งอาจต้องเผชิญกับคลื่นลมหรือพายุ ทำให้
ร่างกายเหนื่อยล้า จิตใจห่อเหี่ยว เกิดความเครียด ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วน
บั่นทอนพลังในการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพใน
การทำงานอีกด้วย แนวทางแห่งความสุข 8 ประการ จึงเป็นทางเลือกหนึ่ง
ที่จะทำให้องค์กรช่วยจัดการความสุขให้พนักงาน หนึ่งในความสุขนั้น
คือการผ่อนคลาย หรือการพักผ่อน ซึ่งทั้ง 2 คำนี้ ล้วนแล้วแต่มี
ความหมายถึงการหยุดทำงาน การพักชั่วคราว เพื่อให้หายเครียด หรือ
ลดความตึงเครียดที่กำลังเกิดขึ้นให้เบาบางลง

นักวิชาการให้ความหมาย Happy Relax ว่า คือการผ่อนคลาย
กับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ที่เมื่อเกิดความเครียดในการทำงานก็
ต้องหาวิธีที่จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดเหล่านั้น (พสขนัน
นิรมิตรไชยพันธ์, จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรกหมานมานะ, 2556)
โดยการผ่อนคลายดังกล่าว จะต้องผ่อนคลายทั้งทางร่างกาย และจิตใจ
การออกกำลังกายถือเป็นการช่วยลดความเครียดทางกาย และ
การออกกำลังกายทางใจ เช่น การทำสมาธิ ก็ถือเป็นการช่วยลดความเครียด
ทางใจได้ทางหนึ่ง (Jonathan C. Smith, 2007) โดย Happy Relax
จะเน้นให้แต่ละคนรู้เท่าทันและเข้าใจตัวเอง ทั้งในเรื่องการทำงาน และ
ชีวิตส่วนตัว เมื่อเกิดความทุกข์หรือความเครียด ก็ต้องรู้จักวิธีในการบริหาร



ซึ่งวิธีในการผ่อนคลายความตึงเครียดมีอยู่หลากหลายวิธี เช่น หามุมสบายๆ ในการทำงาน รู้จักยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต รู้จักการบริหารจัดการอารมณ์ บริหารเวลา บริหารเรื่องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552)

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมายของ Happy Relax คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการทำงาน เมื่อการทำงานทำให้เกิดความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดนั้น นอกจากการทำงานแล้วชีวิตส่วนตัวก็ต้องผ่อนคลายเช่นกัน เหมือนเป็นการจัดสมดุลให้กับชีวิตตนเอง (แผนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร, 2552) จะเห็นว่าแม้ความเครียด ความเหนื่อยล้า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคล และความเครียดนั้นอาจเกิดขึ้นได้จากเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวของคนแต่ละคน แต่เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นแล้ว จะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนๆ นั้นและอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน หรือความสุขในการดำเนินชีวิต เป้าหมายสำคัญของ Happy Relax จึงเน้นไปที่การผ่อนคลายต่อสภาวะกดดัน ความเครียด และหาวิธีที่จะ **เพิ่มความสุข หรือบรรเทาความเครียดนั้นให้เบาบางลง** โดยองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นตัวกลางในการหาวิธีลดความเครียดและเพิ่มความสุขให้กับพนักงาน เพราะเมื่อความสุขเพิ่มขึ้น ก็เท่ากับช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

แนวทางหรือวิธีการในการผ่อนคลายความเครียดนั้น เชื่อมโยงกับศาสตร์ของการนันทนาการ (Recreation) ที่เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยเป็นการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความสมัครใจหรือความสนใจของแต่ละคน การนันทนาการมีความหมายใน 3 มิติคือ

1. การทำให้สดชื่นหรือสร้างพลังขึ้นมาใหม่
2. กิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลาย ที่บุคคลสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวตามความสนใจของตนเอง
3. กระบวนการพัฒนาประสบการณ์ หรือพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยอาศัยกิจกรรมนั้นแทนการต่างๆ เป็นสื่อ

โดยเป็นการใช้เวลาว่าง หรือเวลาอิสระ ในการทำกิจกรรมนั้นแทนการต่างๆ ซึ่งความหมายในทุกมิติล้วนแล้วแต่ต้องการให้เกิดความสุข ความสนุกสนาน ความสงบสุข ผ่อนคลาย ให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นแทนการทั้งสิ้น

Happy Relax สำคัญและจำเป็น?

ชีวิตคนวัยทำงานจะมีช่วงเวลาที่เผชิญกับสถานการณ์ทางอารมณ์ที่หลากหลาย บางคนอาจรู้สึกถูกกดดันในที่ทำงาน ไม่สบายใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วิตกกังวลกับปัญหาภายในบ้าน กลัวถูกเลิกจ้างงาน วุ่นวายใจกับการทำงานไม่ทัน ฯลฯ อารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในที่ทำงาน ครอบครัว หรือในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเมื่อสะสมอารมณ์เหล่านี้มากๆ จะก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งผลจากความเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย

เมื่อร่างกายตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนภายใน ส่งผลได้ว่าผู้ที่เผชิญกับความเครียดจะมีอาการหลายอย่างที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย และอาจส่งผลทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น ความดันโลหิตสูง



โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร หากเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงมากๆ ก็อาจทำให้คนๆ นั้นเสียชีวิตได้เนื่องจากระบบการทำงานที่ล้มเหลวของร่างกาย เช่น คนที่เป็นโรคเบาหวาน หากเกิดความเครียดอย่างรุนแรง ระบบฮอร์โมนจะไปกระตุ้นระดับน้ำตาลในเลือดให้สูงขึ้นหรือลดต่ำลงอย่างผิดปกติ และทำให้เกิดอาการช็อกได้

2. ด้านจิตใจและอารมณ์

คนที่มีความเครียดจิตใจจะครุ่นคิดแต่เรื่องของตัวเอง ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอย ขาดสมาธิ ขาดความระมัดระวังในการทำงานซึ่งอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงานได้ จิตใจขุ่นมัว โมโหง่าย สูญเสียความเชื่อมั่น ขาดความภูมิใจในตัวเอง เศร้าซึม หดหู่ คับข้องใจ วิตกกังวล และสำหรับบางคนที่อยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนาน ก็อาจทำให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิตประสาทได้ นอกจากนี้ความเครียดยังทำให้ความจำและสติปัญญาลดลงอีกด้วย

3. ด้านพฤติกรรม

ความเครียดทำให้พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไป เช่น เบื่ออาหาร รู้สึกหิวอยู่ตลอดเวลา นอนหลับยาก หรือนอนไม่หลับหลายคืนติดต่อกัน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เริ่มปลีกตัวจากสังคม และเผชิญความเครียดอย่างโดดเดี่ยว บ่อยครั้งบุคคลที่มีความเครียดจะปรับตัวต่อความเครียดในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ใช้จ่ายเสพติด เล่นการพนัน และความเครียดยังทำให้มีพฤติกรรมก้าวร้าวเพิ่มขึ้น ความอดทนต่ำ พร้อมจะเป็นศัตรูกับผู้อื่นได้ง่าย อาละวาด ทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายตัวเอง และในบางรายที่มีอาการเครียดมากอาจเกิดการตัดสินใจแบบชั่ววูบที่นำไปสู่การฆ่าตัวตายได้ (ชยวานุตร์ นิรมร, 2554)

เมื่อความเครียดก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ พฤติกรรมและสิ่งที่เปลี่ยนแปลงส่งผลโดยตรงต่อ การดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ใน ครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงประสิทธิภาพใน การทำงาน ในฐานะที่พนักงานถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรให้เติบโตไปข้างหน้า การทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยนำหลักของการผ่อนคลายความเครียด หรือ Happy Relax มาใช้ ในการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานโดยเน้นการจัดสมดุลชีวิตให้ตัวเอง ให้ พนักงานรู้จักวิธีในการผ่อนคลายความตึงเครียด ทั้งจากเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวจึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นเมื่อความสุขเกิดขึ้นใน ที่ทำงานแล้วเชื่อได้ว่าจะช่วยเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานให้ดีขึ้นรวมถึงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้องซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลดีต่อองค์กร ในอนาคตทั้งสิ้น

วิธีผ่อนคลาย สร้าง Happy Relax ในองค์กร

ความเครียดเป็นตัวการหนึ่งที่ทำให้ความสุขในชีวิตลดน้อยลง และเมื่อสะสมความเครียดเป็นระยะเวลา นาน นอกจากความสุขจะ ลดลงแล้ว ยังอาจก่อให้เกิดความทุกข์ในหลายๆ ด้านอีกด้วย สิ่งที่จะช่วย บำบัดความเครียดได้ดีที่สุดคือ การผ่อนคลายความเครียด ที่ต้อง ผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ คนส่วนใหญ่จะพักผ่อนใน 2 ทางเลือก คือ ออกกำลังกาย และการทำกิจกรรมต่างๆ หลังจากที่ว่างจากการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วการผ่อนคลายสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่เว้น



แม้แต่ในเวลาทำงาน วิธีการผ่อนคลายความเครียดสำหรับพนักงานสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบคือ 1. วิธีผ่อนคลายความเครียดที่พนักงานสามารถทำได้ด้วยตัวเอง 2. วิธีผ่อนคลายความเครียดที่องค์กรเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีผ่อนคลายความเครียดที่พนักงานสามารถทำได้ด้วยตัวเอง

วิธีนี้เป็นวิธีที่พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้ด้วยตัวเอง องค์กรเพียงเผยแพร่ความรู้หรือประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับรู้ถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยผ่อนคลายความเครียดเบื้องต้นให้กับร่างกายและจิตใจ

วิธีผ่อนคลายความเครียดทางร่างกาย

1. ฝึกการหายใจ การเรียนรู้วิธีหายใจที่ถูกต้อง จะช่วยควบคุมความกระวนกระวายใจ ความวิตกกังวล ความเครียด นอกจากนี้การฝึกหายใจยังเป็นการเพิ่มสติ ทำให้มีสมาธิ สามารถควบคุมความเครียดที่เกิดขึ้นได้อีกด้วย

2. เลือกทานอาหารที่มีประโยชน์ จะทำให้ร่างกายมีความสมดุลและมีสุขภาพดี เช่น ทานผักหรือผลไม้สด ทานวิตามิน B หรือ D ที่ช่วยบรรเทาอาการเครียด หลีกเลียงคาเฟอีนที่มากเกินไปในแต่ละวัน ฯลฯ การเลือกทานอาหารบางอย่างในแต่ละช่วงวันก็มีส่วนช่วยผ่อนคลายความเครียดได้และที่สำคัญไม่ควรลืมหานอาหารในแต่ละมื้อ เช่น มื้อเช้า โดยใช้เวลาดังกล่าวด้วยความสุขไม่เร่งรีบกับชีวิต

3. ออกกำลังกายทุกวัน เป็นวิธีที่ดีในการช่วยลดความเครียด เนื่องจากขณะออกกำลังกาย ร่างกายจะหลั่งฮอร์โมนเอ็นโดรฟินที่เป็นฮอร์โมนแห่งความสุข และการออกกำลังกายยังเป็น การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เพียงเลือกกีฬาที่ตนเองสนใจ ซึ่งมีกีฬาหรือวิธีออกกำลังกาย

มากมายที่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง หรือการออกกำลังแบบกลุ่ม ที่นอกจากจะช่วยลดความเครียดลงแล้ว ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นกับกลุ่มคนที่ร่วมเล่นกีฬาอีกด้วยนอกจากนี้ การทำกิจวัตร ประจำวันบางอย่างยังถือเป็นการออกกำลังกายได้เช่นกัน เช่น การเดิน หรือขี่จักรยานมาทำงาน การเดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟท์

4. การนวด ถือเป็นการผ่อนคลายความเครียดทางร่างกาย ที่วิธีหนึ่ง ที่นอกจากทำให้ร่างกายคลายความเหนียวล้าแล้ว ยังช่วย คลายความเหนียวล้าทางใจได้อีกด้วย

5. การนอนหลับ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อสุขภาพ การนอนไม่หลับถือเป็นสัญญาณของความเครียด วิธีเบื้องต้นที่ช่วย จัดการอาการนอนไม่หลับได้คือการบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับ ความเครียดที่ได้รับลงในสมุดบันทึก

วิธีผ่อนคลายความเครียดทางจิตใจ

1. เผชิญหน้ากับความเครียด การผ่อนคลายความเครียด ทางจิตใจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นเข้าใจถึงความเครียดหรือปัญหา ที่ตัวเองมี และพร้อมที่จะเผชิญหน้าหรือจัดการกับความเครียดนั้น การพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาเป็นทางเลือกหนึ่งในการคลี่คลาย ความเครียดดังกล่าวซึ่งบุคคลที่มีความเครียดจำเป็นต้องรับรู้ช่องทาง ในการเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือ ที่อาจเป็นตัวบุคคล เว็บไซต์ หรือเบอร์โทรศัพท์ ฮอตไลน์ ที่เมื่อเกิดปัญหาสามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้ทัน่วงที

2. ฝึกสติในการมอง รับรู้ จัดการกับปัญหา มีวิธีการฝึกอยู่ 2 รูปแบบคือ 1) ฝึกสติตามรูปแบบนิยม เช่น ฝึกสมาธิ เดินจงกรม สวดมนต์ ฝึกโยคะ รำมวยจีน และ 2) ฝึกสติแบบธรรมชาติ ที่ฝึกสติ ตัวเองจากการทำกิจวัตรประจำวัน



3. หากิจกรรมสนุก ๆ ทำ จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดทางจิตใจ และลดความกังวลที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน โดยเลือกทำในสิ่งที่สนใจและทำแล้วเกิดความสุขให้กับตัวเอง เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง การทำสวน การถ่ายภาพ ฯลฯ

2. วิธีผ่อนคลายความเครียดที่องค์กรเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ

วิธีการผ่อนคลายความเครียดในที่ทำงาน หรือการทำ Happy Relax โดยองค์กรเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อคลายเครียดให้กับพนักงาน หลายองค์กรนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการนันทนาการมาเป็นตัวช่วย เนื่องจากเป้าหมายหนึ่งของการทำนันทนาการก็เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างอารมณ์ สุข ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยอาศัยช่วงเวลาว่างหรือเวลาอิสระในการทำกิจกรรม นอกจากนี้นันทนาการยังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำกิจกรรมที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับผู้ที่เข้าร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เข้าร่วมกับชุมชน ทำให้บุคคลที่เข้าร่วมรู้จักการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมกล้าแสดงความคิดเห็น รู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง บางกิจกรรมยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอีกด้วย ซึ่งการนันทนาการมาเป็นเครื่องมือในการทำกิจกรรม Happy Relax ยังมีหลักเกณฑ์ที่ผู้จัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงอีกด้วยดังนี้ (สำนักงานพัฒนาการกีฬา และนันทนาการ เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.dpe.go.th/link/forlive/index.htm> เมื่อวันที่ 10 ก.ย. 2558)

1. นันทนาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้กระทำหรือถูกกระทำ

2. นันทนาการมีรูปแบบที่หลากหลาย มีขอบเขตที่ไม่จำกัด

3. นันทนาการจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและมีแรงจูงใจ โดยผู้ที่เข้าร่วมมาร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับให้มา

4. นันทนาการเกิดขึ้นได้ในเวลาที่ไม่จำกัด

5. นันทนาการจะต้องเป็นสิ่งที่ทำอย่างจริงจังและมีจุดมุ่งหมาย และสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ตามสภาพแวดล้อม ความต้องการหรือความสนใจของผู้เข้าร่วม

6. นันทนาการเป็นการบำบัดรักษา กิจกรรมนันทนาการจะช่วยฟื้นฟู รักษา พัฒนาสุขภาพกายและใจ

7. นันทนาการจะต้องเป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม หากจะต้องจัดนันทนาการในพื้นที่ใดควรศึกษาถึงค่านิยม วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี สภาพแวดล้อม ความเชื่อ

นอกจากหลักเกณฑ์ที่ผู้จัดกิจกรรมควรคำนึงถึง หากต้องการใช้หลักการนันทนาการมาสร้าง Happy Relax ให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามคือ การสร้างความผ่อนคลาย ควรทำให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยกิจกรรมนันทนาการในการลดความเครียดมีอยู่หลากหลาย สามารถแบ่งประเภทได้ดังนี้

1. ศิลปหัตถกรรม คือ งานด้านศิลปะต่าง ๆ ที่ทำขึ้นด้วยมือ เช่น งานไม้ เย็บปักถักร้อย การวาดภาพ แกะสลัก งานประดิษฐ์ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ฯลฯ กิจกรรมประเภทนี้จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และไม่มีค่าใช้จ่ายสูง

2. เกมกีฬา คือ กิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะการเคลื่อนไหว สติปัญญา ความทนทาน พละกำลังของร่างกายในการประกอบกิจกรรม



กิจกรรมเกมกีฬาจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การกล้าแสดงออก การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เกิดความสามัคคี ในหมู่คณะ ได้พบเพื่อนใหม่ ฝึกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

3. การเต้นรำ คือ กิจกรรมการแสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว ที่มีรูปแบบหลากหลาย เช่น ลีลาศ นาฏศิลป์สากล ระบำพื้นเมือง หรือการเข้าชมการแสดงประเภทเต้นรำ

4. การท่องเที่ยวทัศนศึกษา เป็นกิจกรรมที่บุคคลให้ความสนใจ และนิยมเลือกทำในช่วงเวลาว่างมากที่สุดประเภทหนึ่ง ถือเป็นกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่ใช้สิ่งดึงดูดความสนใจที่มีรูปแบบหลากหลาย เช่น สิ่งแวดล้อม กิจกรรมทางวัฒนธรรม อนุรักษ์ธรรมชาติ ฯลฯ

5. การพัฒนาจิตใจและความสงบสุข กิจกรรมในหมวดนี้จะไม่เน้นการเคลื่อนไหว หรือกระตุ้นอารมณ์มากนัก แต่จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกสงบ ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ตนเองและผู้อื่น ถือเป็นการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจและสติปัญญา เกิดความสงบในจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ โยคะ การฟังเพลง ฯลฯ

6. การละคร เป็นกิจกรรมการแสดงออกหรือระบายอารมณ์ ช่วยส่งเสริมอารมณ์สุข และความสนุกสนาน และผู้เข้าร่วมยังสามารถแสดงความรู้สึกได้อย่างหลากหลายอีกด้วย

7. งานอดิเรก ผู้เข้าร่วมสามารถเลือกกิจกรรมที่ตนเองสนใจ เช่น การประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ การสะสมสิ่งของที่ตนเองสนใจ การสร้างสรรค์ผลงาน (วาดภาพ, แกะสลัก, พัฒนาเกม) และการศึกษาเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ

8. ดนตรีและร้องเพลง ดนตรีถือเป็นการระบายอารมณ์ เป็นการผ่อนคลายความเครียดขณะทำงาน หรือเวลาว่าง ดนตรีจึงเรียก

* * * * *
* * * * *
* * * * *
ได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนในสังคม กิจกรรมในรูปแบบนี้
ครอบคลุมถึงการร่วมแสดง หรือเล่นดนตรีและร้องเพลงด้วยตัวเอง และ
การเข้าร่วมชมการแสดงในโอกาสต่าง ๆ อีกด้วย

9. กิจกรรมกลางแจ้ง/นอกเมือง เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้
ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสใกล้ชิดกับธรรมชาติ สภาพแวดล้อม ช่วยสร้างเสริม
ประสบการณ์ชีวิต แหล่งนันทนาการประเภทนี้ เช่น สวนสาธารณะ
ฟาร์ม ค่ายพักแรม พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ

10. กิจกรรมทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วม
มีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจ ความสามัคคีต่อกัน รูปแบบกิจกรรมจะ
มีความหลากหลาย โดยเป็นการตั้งกิจกรรมต่าง ๆ ในหมวดหมู่ข้างต้น
มาดำเนินกิจกรรม แต่ในหมวดนี้จะเน้นการทำกิจกรรมดังกล่าวร่วมกับ
ผู้อื่นในสังคม

11. กิจกรรมพิเศษในโอกาสต่าง ๆ เช่น เทศกาลประจำปี
การจัดประกวดทักษะความสามารถ การแสดงบนเวที การจัด
นิทรรศการ

12. กิจกรรมด้านวรรณกรรม (อ่าน พูด เขียน) เป็นกิจกรรม
ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมได้พัฒนาทักษะความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง
วรรณกรรม เช่น การอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาตนเอง การเขียนจดหมาย
เชิงธุรกิจ การเขียนบทหรือการร้อง การพูดโต้ว่าที่ การพูดทางวิทยุ
โทรทัศน์ ฯลฯ

13. การบริการอาสาสมัคร เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมในเรื่อง
คุณธรรม จริยธรรม การให้และการรับ ซึ่งกิจกรรมในหมวดหมู่
นี้ถือเป็นการพัฒนาชุมชนและสังคมวิธีหนึ่งอีกด้วย



การทำกิจกรรมนันทนาการ หรือการทำ Happy Relax ในองค์กรเมื่อดูจากประเภทของกิจกรรมต่าง ๆ จะพบว่าการทำกิจกรรม เพื่อสร้างความผ่อนคลายให้เกิดขึ้นกับพนักงาน สามารถเกิดขึ้นได้จาก หลากหลายกิจกรรม ซึ่งบางกิจกรรมอาจเกี่ยวพันมาจากการทำ Happy ในหมวดอื่น ๆ เช่น Happy Body ที่เน้นการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับ พนักงาน Happy Society ที่เน้นการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ฯลฯ ที่เรียกได้ว่าการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานในแต่ละ Happy เมื่อพนักงานมีความสุขในด้านนั้น ๆ แล้ว จะเกิด ความผ่อนคลายทางร่างกายและจิตใจเป็นผลตามมาด้วยอีกด้วย

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผ่อนคลายให้กับพนักงานใน องค์กรอาจไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว ว่าควรจัดกิจกรรมแบบใดจึงจะ ประสบความสำเร็จ เพราะผู้จัดกิจกรรมจำเป็นต้องดูองค์ประกอบของ องค์กรตัวเองที่ถือเป็นข้อมูลพื้นฐาน เช่น ลักษณะการทำงานของ พนักงาน รูปแบบกิจกรรมที่พนักงานชื่นชอบ ช่วงอายุของพนักงาน สถานที่ที่ใช้ประกอบกิจกรรม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นข้อมูลเบื้องต้น ที่ผู้จัดกิจกรรมต้องประเมินก่อนที่จะเลือกจัดกิจกรรมทุกครั้ง เพราะ องค์ประกอบที่แตกต่างจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของกิจกรรม ที่แตกต่างกันด้วย เช่น

ช่วงอายุของพนักงาน พนักงานที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่จะ ชะมักเขม่นในการทำงาน และจะมีความเครียดมากในช่วงวัยนี้ กิจกรรม ที่ควรทำเพื่อลดความตึงเครียดให้กับทำงาน จึงควรเน้นความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ทำให้อารมณ์เบิกบาน เพื่อช่วยลดหรือลบล้างปัญหา/ ความเครียดที่เกิดขึ้นไปชั่วระยะเวลาหนึ่งแต่หากเป็นพนักงานที่อยู่ใน ช่วงวัยสูงอายุ กิจกรรมของช่วงวัยนี้ควรเป็นกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้

มีการพบปะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในช่วงวัยเดียวกันหรือเพื่อนพนักงาน
ที่ต่างวัย กิจกรรมที่จัดขึ้นไม่ควรเป็นกิจกรรมที่ใช้พลังงานมาก ควรเป็น
กิจกรรมเบา ๆ ที่สร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินไปพร้อม ๆ กัน

ลักษณะการทำงานของพนักงาน หากองค์กรมีลักษณะ
การทำงานที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานส่วนใหญ่ในสายการผลิต
มักจะมีควมคร่ำเคร่ง เพราะต้องการผลิดงานให้เสร็จออกมาทัน
ตามเป้าหมาย ระหว่างการทำงานอาจก่อให้เกิดความเครียด กิจกรรม
ที่จะช่วยผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานอาจจัดให้มีในช่วงเวลาพัก
หรือระหว่างช่วงเวลาทำงาน เช่น การเปิดเพลงให้ฟังควบคู่ไปกับการ
การทำงานที่จะสร้างความเพลิดเพลินและความสุขให้เกิดขึ้นระหว่าง
ทำงาน แต่การเปิดเพลงก็อาจไม่เหมาะกับการปฏิบัติงานที่พนักงาน
ต้องใช้สมาธิ หรือเป็นงานที่ล่อแหลมอาจก่อให้เกิดอันตราย เพราะอาจ
จะเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานได้

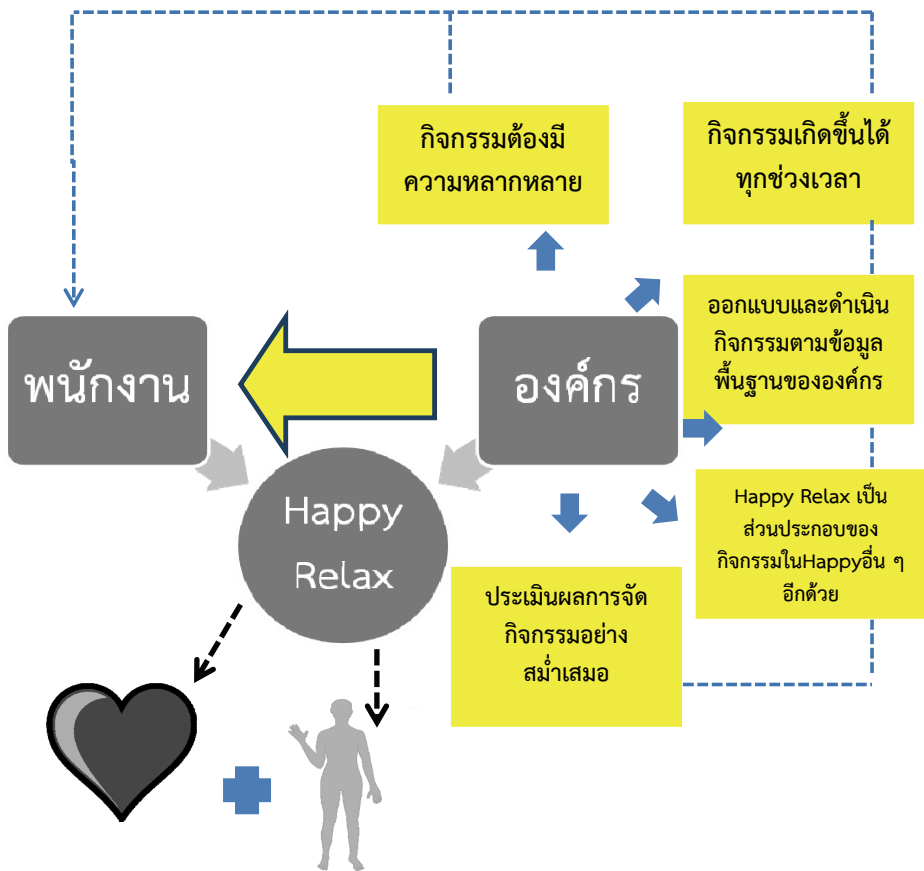
สิ่งเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบเบื้องต้น ที่ผู้จัดกิจกรรม
Happy Relax ในองค์กรจำเป็นต้องค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ
การออกแบบกิจกรรมเพื่อลดความเครียดให้กับพนักงานให้ได้มากที่สุด
เพื่อการออกแบบกิจกรรมที่ตรงใจ หรือตรงกับความต้องการของ
พนักงาน ซึ่งหากผู้จัดกิจกรรมสามารถออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้อง
กับสิ่งที่พนักงานต้องการ ก็ถือเป็นการการันตีเบื้องต้นได้ว่า พนักงาน
จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น

จากการทบทวนองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น สามารถ
นำมาสรุปเป็นกรอบคิดการสร้างสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)
ในองค์กรได้คือ การทำกิจกรรม Happy Relax จะต้องสร้างความ
ผ่อนคลายให้เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยกิจกรรม



สามารถเกิดขึ้นได้จาก 2 ช่องทาง คือ 1. พนักงานทำกิจกรรม Happy Relax ด้วยตนเอง โดยองค์กรอาจเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และแนวทางในการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการผ่อนคลายความเครียด 2. องค์กรจัดกิจกรรม Happy Relax ให้กับพนักงาน ซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงหลัก ๆ อยู่ 5 ประเด็น คือ

1. กิจกรรมในการสร้างความผ่อนคลายต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับพนักงานในองค์กรที่ต่างมีความสนใจที่หลากหลายด้วย
2. กิจกรรม Happy Relax สามารถเกิดขึ้นได้ทุกช่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นในขณะทำงาน ในช่วงเวลาพักเบรกหรือพักกลางวัน ช่วงเวลาหลังเลิกงาน และช่วงเวลาในวันหยุดสุดสัปดาห์
3. การออกแบบและดำเนินกิจกรรม Happy Relax ควรดำเนินการตามข้อมูลเบื้องต้นพื้นฐานขององค์กร เช่น ลักษณะการทำงาน รูปแบบกิจกรรมที่พนักงานต้องการ ช่วงอายุของพนักงาน สถานที่ที่ใช้ประกอบกิจกรรม ฯลฯ องค์กรประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
4. กิจกรรม Happy Relax เป็นส่วนประกอบของกิจกรรมใน Happy หมวดอื่น ๆ ด้วย หากองค์กรมีการจัดกิจกรรมสร้างสุขในหมวดต่าง ๆ นอกจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาก Happy นั้น ๆ แล้ว ยังสามารถเกิดความผ่อนคลายขึ้นในตัวของพนักงานได้อีกด้วย
5. ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการวัดผลในการจัดกิจกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรม Happy Relax ขององค์กรในอนาคต



แผนภาพที่ 1 กรอบคิดการสร้างสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

ส่วนที่ 2
กรณีตัวอย่าง :
องค์กรผ่อนคลายดี

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ Happy Relax เห็นได้ว่าการออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างความผ่อนคลายทั้งทางร่างกายและจิตใจนั้นสามารถใช้กิจกรรมการนันทนาการมาเป็นเครื่องมือ โดยการออกแบบดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญเพื่อผ่อนคลายความเครียด และหาวิธีในการเพิ่มความสุข หรือบรรเทาความเครียดนั้นให้เบาบางลง การสร้าง Happy Relax ในสถานประกอบการนอกจากช่วยลดความเครียดเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานแล้ว ผลพลอยได้สำคัญที่จะเกิดกับองค์กรคือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงผลประกอบการขององค์กรอีกด้วย

ในส่วนที่ 2 นี้เป็นการนำเสนอองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมสร้างสุขโดยนำกิจกรรม Happy Relax มาเป็นตัวขับเคลื่อน บางองค์กรการทำกิจกรรมสร้างสุขอาจไม่ได้อยู่ในหมวดของ Happy Relax โดยตรงแต่ก็พบว่าใน Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) นั้นการทำกิจกรรมในความสุขอีก 7 หมวดที่เหลือ หากองค์กรจัดกิจกรรมสร้างสุขในหมวดหมู่ดังกล่าว สามารถทำให้เกิด Happy Relax ได้อีกด้วย โดย 4 องค์กรที่เป็นกรณีตัวอย่าง ประกอบด้วย 1. บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทร่วมทุนระหว่างไทยและญี่ปุ่น ดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์อาหาร 2. บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด บริษัทคนไทยที่ดำเนินธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 3. บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด บริษัทที่มีเจ้าของกิจการและผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติ ดำเนินธุรกิจผลิตเครื่องประดับ และอุปกรณ์สำหรับการเจาะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และ 4. บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจสิ่งทอ ซึ่งทั้ง 4 องค์กรต่างออกแบบกิจกรรมโดยใช้



หลักการนั้นทานการมาเป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขให้กับ
พนักงานในองค์กรตนเอง โดยแต่ละองค์กรมีรายละเอียดในการจัด
กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้



บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด

สำนักงานใหญ่ : อาคารไอที โปรเฟสชั่นแนล ทาวเวอร์กลาง ชั้น 24,

900/20 ถ.พระราม 3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา

กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0-2294-5114

โรงงาน: 55 หมู่ 6 ต.หลุมดิน อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000

โทรศัพท์ 032-741771-5

เว็บไซต์ www.kpthai.com



รู้จักองค์กร



รูปภาพที่ 1 ตุ๊กตาสัญลักษณ์ของบริษัทคิวิพี
จาก www.google.co.th

หากพูดถึง “มายองเนส” หลายคนอาจนึกถึงมายองเนสที่มีสัญลักษณ์เป็นรูปตุ๊กตาเด็กน้อยหน้าตาน่ารัก “คิวิพี” คือบริษัทเจ้าแรก ๆ ที่ผลิตมายองเนสขึ้นในประเทศไทย โดยมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ที่บริษัทสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด และบริษัทคิวิพี คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น ร่วมทำบันทึกข้อตกลงการผลิตมายองเนสในประเทศไทย จากนั้นในปี พ.ศ. 2530 จึงได้จดทะเบียนบริษัทในนามบริษัท ไทยคิวิพี จำกัด โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทสหกรุ๊ปและบริษัท คิวิพี คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น เพื่อผลิตน้ำส้มสายชูกลั่นและมายองเนส

ยี่ห้อคิวิพี ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้จัดตั้งบริษัทใหม่ในชื่อ บริษัท เอกเสวารส จำกัด โดยเป็นการร่วมทุนของบริษัทเดิม และย้ายโรงงาน มาอยู่ที่ ต.หลุมดำ อ.เมือง จ.ราชบุรี ที่เป็นที่ตั้งของโรงงานในปัจจุบัน โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงเทพฯ จากนั้นในปี พ.ศ. 2546 จึง จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อจาก บริษัทเอกเสวารส จำกัด เป็นบริษัทกิวไป (ประเทศไทย) จำกัด (KEWPIE (THAILAND) CO.,LTD.) และเมื่อบริษัท ดำเนินการในประเทศไทยมาครบ 20 ปี จึงเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท คิวิพี (ประเทศไทย) จำกัด ดังเช่นในปัจจุบัน

สินค้าที่ผลิตภายใต้ยี่ห้อคิวิพี ที่จำหน่ายอยู่ในประเทศไทย แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ๆ คือ 1) กลุ่มน้ำส้มสายชู ได้แก่ น้ำส้มสายชุกลิ่น และน้ำส้มสายชูหมัก 2) กลุ่มมายองเนส ได้แก่ มายองเนสสูตรญี่ปุ่น มายองเนสสูตรหวาน สลัดครีม และแซนวิสสเปรด 3) นอกจากนี้ยังมี ผลิตภัณฑ์ประเภทซूप ซอส และผักตัดแต่ง โดยมีช่องทางในการจัดจำหน่ายที่หลากหลาย เช่น ธุรกิจอาหารฟาสต์ฟู้ด ธุรกิจเบเกอรี่ โรงงานอาหารแปรรูป ภัตตาคาร ค้าปลีก และค้าส่งทั่วประเทศ รวมถึง การส่งออกไปยังต่างประเทศอีกด้วย



รูปภาพที่ 2 ผลิตภัณฑ์ของบริษัทคิวิพี จาก www.kpthai.com



บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด มีปรัชญาในการทำงานที่มุ่งมั่นในการเป็นผู้ผลิตอาหารเพื่อตอบสนองทุกครัวของโลกโดยยึดมั่นในเอกลักษณ์ความอร่อยของสินค้าในทุกผลิตภัณฑ์ ความสะอาด ถูกหลักอนามัย และใส่ใจในคุณภาพชีวิตของลูกค้าทุกคน นอกจากนี้ปรัชญาที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพไปยังผู้บริโภคแล้ว บริษัทคิวพีฯ ยังมีข้อปฏิบัติที่พนักงานทุกคนต่างยึดมั่นและปฏิบัติตาม คือ ยึดมั่นในคุณธรรม คิดทำอย่างสร้างสรรค์ และกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ข้อปฏิบัติดังกล่าวถือเป็นคัมภีร์ศักดิ์สิทธิ์ของพนักงานบริษัทคิวพีฯ ที่ไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในโรงงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคใดของโลกต่างก็ยึดถือปฏิบัติเหมือนกัน โดยมีคำขวัญ (Motto) ประจำบริษัท “มุ่งมั่น ฝ่าฝัน สร้างสรรค์ความสุข สู่จุดหมายเดียวกัน” ที่เชื่อมร้อยทุกคนไว้ด้วยกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัทที่ต้องการเป็นที่สุดของความไว้วางใจและเป็นที่รักของลูกค้าทุกคน

การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้น...การสร้างสุขในองค์กร

การทำองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดของบริษัทคิวพีฯ มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท ดังคำขวัญที่ว่า “มุ่งมั่น ฝ่าฝัน สร้างสรรค์ความสุข สู่จุดหมายเดียวกัน” ที่นอกจากคิวพีจะมอบความสุขในความอร่อยกับสินค้าที่มีคุณภาพให้กับลูกค้าแล้ว “พนักงาน”

* * * * *
* * * * *
* * * * *
ที่ถือเป็นกลไกสำคัญขององค์กรก็ต้องมีความสุขด้วย องค์กรจึงพยายามหาแนวทางที่จะช่วยให้พนักงานไม่เกิดความเครียดระหว่างทำงาน การทำองค์กรแห่งความสุขในช่วงแรก ๆ จึงเน้นการดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อต้องการให้พนักงานมีความปลอดภัยระหว่างทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขให้เกิดขึ้น จากนั้นเมื่อพนักงานแสดงความต้องการให้องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด และองค์กรเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวไม่ได้ส่งผลเสียใด ๆ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การสนับสนุนให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงเกิดขึ้น

การถือกำเนิดขององค์กรแห่งความสุขในบริษัท คิวพีฯ จึงเรียกได้ว่าเป็นการเริ่มต้นจากความตั้งใจขององค์กร ที่พยายามอำนวยความสะดวก ดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อต้องการให้พนักงานเกิดความสุข เป้าหมายจึงเป็นเรื่องคุณภาพ ที่ประกอบไปด้วยคน และผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป้าหมายสองอย่างนี้เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงถึงกัน หากคนที่ทำงานในองค์กรมีความสุข ทั้งกาย และใจ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาก็จะเป็นสิ่งที่ดีมีคุณภาพต่อลูกค้าต่อไป

กระบวนการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในองค์กร

บริษัทคิวพีฯ มีกระบวนการในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในองค์กรอย่างชัดเจน โดยมีแผนการทำงานประจำปีที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะวางแผนการทำงานและนำเสนอไปยังผู้บริหารระดับสูงมีเป้าหมายในการส่งเสริมการสร้างความสุขในองค์กรครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 8 Happy คือ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Money, Happy Society, Happy Soul, Happy Brain และ Happy



Family กิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละ Happy จะมีการกระจายเพื่อจัดกิจกรรมในแต่ละเดือน กิจกรรมบางส่วนในแผนอาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากปีก่อน ๆ หรือบางกิจกรรมอาจเป็นกิจกรรมที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ ซึ่งบริษัทคิฟิฯ มีงบประมาณสนับสนุนที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมสร้างความสุขให้กับพนักงานโดยงบประมาณดังกล่าวจะถูกตั้งไว้ในหมวดของการทำ Corporate Social Responsibility (CSR) ของบริษัท ซึ่งการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานถือเป็นส่วนหนึ่งในนั้น

คณะทำงานในการจัดกิจกรรมสร้างสุขของบริษัท คิฟิฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. พนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ 2. พนักงานสวัสดิการของบริษัทที่ถูกเลือกตั้งมาจากเพื่อนพนักงานด้วยกันเอง โดยจะมีวาระในการทำงาน 2 ปี พนักงานสวัสดิการจะมีหน้าที่ช่วยกันวางแผนในการทำกิจกรรม พร้อมกับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ให้กับเพื่อนพนักงาน และดำเนินการจัดกิจกรรมให้เกิดขึ้นในโรงงาน การที่คิฟิฯ สร้างคณะทำงานโดยจัดให้มีพนักงานจากทั้ง 2 ฝ่าย เนื่องจากมีเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งก่อนการจัดกิจกรรมในการสร้างความสุขแต่ละครั้ง คณะทำงานจะมีการพูดคุยถึงวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมดังกล่าว และแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานแต่ละคนที่จะช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้เกิดขึ้น มีการเตรียมทีมดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม ซึ่งบางกิจกรรมอาจคิดตั้งต้นมาจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือบางกิจกรรมเป็นสิ่งที่พนักงานสวัสดิการของบริษัทเป็นคนคิดขึ้นมา จากนั้นจึงนำเสนอต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล หากกิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวก็สามารถ

เกิดขึ้นได้จริง ซึ่งหลังจากดำเนินกิจกรรมไปแล้วคณะทำงานจะกลับมาพูดคุยกันอีกครั้ง เพื่อประเมินผลลัพธ์ในการทำงาน หากพบข้อบกพร่องก็จะหาแนวทางเพื่อพัฒนากิจกรรมต่อไปในอนาคตการประเมินส่วนใหญ่ที่ทางคิวิพิฯ ดำเนินการจะเป็นการสังเกตติดตามจากการทำกิจกรรมของคณะทำงาน และมีการประเมินด้านความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมจากตัวพนักงาน ซึ่งสามารถประเมินได้ทันทีระหว่างการทำกิจกรรม เช่น การแปะสติ๊กเกอร์แสดงความพึงพอใจของพนักงาน

นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพของคณะทำงานสร้างสุขในองค์กรก็มีความสำคัญ ในเบื้องต้นบริษัทจัดส่งคณะทำงานที่เป็นพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้ารับการอบรมเรื่ององค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานภายนอก จากนั้นผู้ที่ผ่านการอบรมจะกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้กับคณะทำงานที่มาจากพนักงานสวัสดิการของบริษัท ซึ่งทางคิวิพิฯ มีแผนในการทำงานปีต่อ ๆ ไปที่จะหมุนเวียนคณะทำงานไปเข้ารับการอบรมจากภายนอก เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานสร้างสุขจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาการทำกิจกรรมในองค์กรต่อไป

ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรแล้วคือ อัตราการลาออกของพนักงานลดลง จากเดิมที่มีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 เหลือเพียงร้อยละ 2 ซึ่งถือเป็นการลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับกระบวนการทำงาน ทั้งการสูญเสียเวลาในการหาพนักงานใหม่ สูญเสียเวลาในการสอนงาน ฯลฯ บริษัทคิวิพิฯ เชื่อว่าการทำให้พนักงาน



มีความสุขระหว่างที่เขาทำงานอยู่ในโรงงาน และการดูแลชุมชนที่พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในนั้น เป็นผลสำเร็จส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

ผลลัพธ์ข้อหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือ การทำกิจกรรมสร้างสุขทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน การทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า ผู้จัดกิจกรรมไม่สามารถจะตอบสนองความต้องการ หรือความสนใจให้กับคนทุกกลุ่มอายุในองค์กร แต่บริษัทวิฑูรย์ฯ พยายามหาจุดเชื่อมที่เป็นความสนใจของคนแต่ละกลุ่ม และดึงการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนมาสู่กิจกรรมเหล่านั้น เช่น กิจกรรมวันลอยกระทง กลุ่มพนักงานที่สนใจในกิจกรรมดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ที่สนใจมาร่วมสนุกในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น แต่บริษัทก็ไม่หลงลืมกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก และอาจไม่สนใจกิจกรรมรื่นเริงดังกล่าว โดยใช้วิธีดึงศักยภาพของพนักงานอายุมากมาช่วยในการสอนวิธีการทำกระทงให้กับพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยังสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานด้วยกันเองอีกด้วย การที่บริษัทฯ มีพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมากยังถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งของคณะทำงาน ในการเลือกกิจกรรมที่จะสร้างความสุข ให้กับคนทุกกลุ่ม หรือสร้างควมมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน

ผลลัพธ์สำคัญที่ส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทคือ หลังการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยดึงการมีส่วนร่วมของพนักงานออกไปสู่ชุมชนภายนอก ทำให้คนในพื้นที่เริ่มรู้จักบริษัทวิฑูรย์ฯ รู้จักผลิตภัณฑ์ของบริษัท อีกทั้งบริษัทยังให้การสนับสนุนแก่ชุมชนที่อยู่รายล้อม ซึ่งการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน ทำให้บริษัทมีความเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกับชุมชน และความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับหน่วยงานภาครัฐ
ที่ดีขึ้นหลังจากที่บริษัทได้ออกไปทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนภายนอก

การดำเนินงานสร้างสุขในมิติของ Happy Relax

จุดเริ่มต้นของ Happy Relax

เนื่องจากบริษัทคิวพีฯ มีฐานคิดสำคัญเกี่ยวกับความสุข โดย
เชื่อว่าหากพนักงานมีความสุข ประสิทธิภาพหรือผลผลิตของงานก็จะ
ออกมาดีมีคุณภาพ บริษัทจึงพยายามหาแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ ที่
ทำแล้วพนักงานจะมีความสุข การจัดสภาพพื้นที่ในการทำงาน หรือ
กิจกรรมต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นไม่ให้พนักงานเกิดความเครียด การดำเนินงาน
แรกที่เป็นรูปธรรม และเป็นต้นกำเนิดกิจกรรมอื่น ๆ ตามมาคือ การจัด
เตรียมพื้นที่ของบริษัทโดยทำเป็น “ห้องรวมใจ” เพื่อเป็นสถานที่ให้
พนักงานมาผ่อนคลาย พบปะ พูดคุย อ่านหนังสือ หรือนอนพักผ่อน
ในช่วงเวลาพัก จากนั้นจึงจัดเตรียมเครื่องมือที่จะช่วยผ่อนคลายให้กับ
พนักงาน เช่น หนังสือ นิตยสาร จนพัฒนาไปสู่การทำกิจกรรมต่าง ๆ
ร่วมกันของพนักงาน ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นล้วนมาจากความต้องการของ
พนักงานทั้งสิ้น

การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในมิติ Happy Relax ของบริษัท
คิวพีฯ บางครั้งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

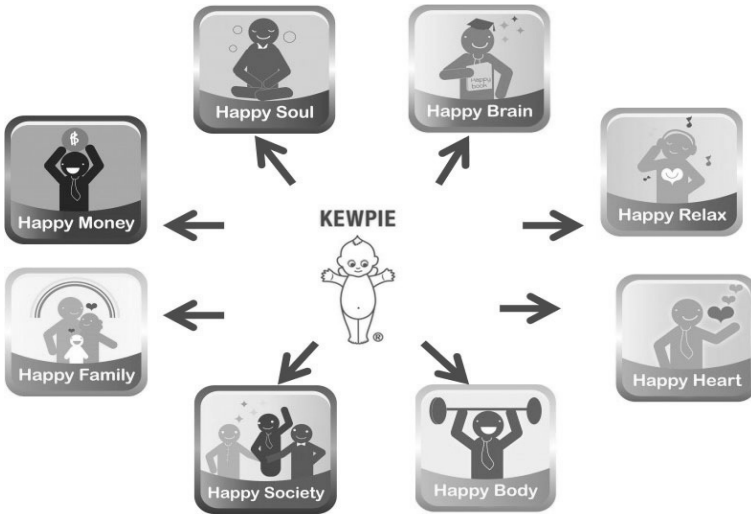


ฝ่ายต่าง ๆ และนำมาวิเคราะห์ถึงความเครียดที่พนักงานเหล่านั้นจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีแก้ไขอาจไม่จำเป็นต้องหากิจกรรมใด ๆ มาทำเพิ่มเติม แต่เป็นเพียงการหาแนวทางที่จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดดังกล่าว ยกตัวอย่างการทำงานของสายการผลิตน้ำส้มสายชู ที่พนักงานจะต้องใช้สายตามองสายการผลิตตลอดเวลา เมื่อมีข้อมูลว่าการกระทบตาบ่อย ๆ จะช่วยลดความเมื่อยล้าในการใช้สายตา และเป็นการผ่อนคลายวิธีหนึ่ง บริษัทคิวพีฯ จึงใช้วิธีในพูดคุยเพื่อสร้างความตระหนักให้แก่พนักงาน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพสายตา สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการสอนงาน (Training) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่จะช่วยลดความตึงเครียดที่จะเกิดกับการทำงานในอนาคตได้อีกด้วย

เห็นได้ว่าแนวคิดหลักในการทำองค์กรแห่งความสุขของบริษัทคิวพีฯ นั้น จะเน้นการผ่อนคลายทั้งทางใจ และทางกาย และวิธีการที่นำมาใช้ก็เป็นการสอดแทรกให้อยู่ระหว่างขั้นตอนของการทำงาน หรือนำไปใช้ควบคู่กับความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ บางกิจกรรมยังเป็นการดึงความสามารถพิเศษต่าง ๆ ของพนักงานออกมา เช่น การถักไหมพรมให้กับผู้สูงอายุหรือผู้ประสพภัยในพื้นที่ในช่วงฤดูหนาว ที่นอกจากจะเป็นการช่วยผ่อนคลายความเครียดแล้ว ยังเป็นการส่งต่อความสุขให้กับผู้อื่น และเกิดเป็นความสุขย้อนกลับให้กับผู้ที่ทำกิจกรรมดังกล่าวอีกด้วย

กิจกรรมสร้างความสุขของคิวกพี

กิจกรรมในการสร้างความสุขของบริษัท คิวกพี มีอยู่หลากหลาย ครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society)



รูปภาพที่ 3 ความสุข 8 ประการของบริษัท คิวกพี จากสไลด์นำเสนอของบริษัท คิวกพี

กิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับพนักงาน ที่อยู่ในหมวด Happy Relax ที่บริษัท คิวกพี จัดให้กับพนักงานนั้นมีอยู่



หลากหลาย บางกิจกรรมเป็นการคลายเครียดให้กับตัวพนักงานโดยตรง บางกิจกรรมเป็นโครงการด้านจิตอาสา ที่นอกจากจะผ่อนคลาย ความเครียดให้ตัวเองแล้ว ยังมีความสุขจากการเป็นผู้ให้อีกด้วย ตัวอย่าง กิจกรรม Happy Relax ของบริษัทคิวพีฯ ประกอบด้วย

กิจกรรมวันพนักงานเดีย

วันพนักงานเดียถือเป็นวันปีใหม่ของพนักงานบริษัท คิวพีฯ ที่ บริษัทจะจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงให้กับพนักงานทั้งบริษัท ซึ่งพนักงาน จะมีความสุขและความสุขจากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ร้องเพลง เต้นรำ การแสดงตลก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นหนึ่งวันที่พนักงานคิวพีฯ จะแสดง ความสามารถพิเศษของตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่



รูปภาพที่ 4 กิจกรรมวันพนักงานเดีย

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและศาสนา

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีและศาสนาต่าง ๆ ของไทย เช่น วันสงกรานต์ ที่ผู้บริหารบริษัททั้งคนไทยและคนญี่ปุ่นให้ความสำคัญ และเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง กิจกรรมถวายเทียนพรรษาเนื่องในวันเข้าพรรษาให้กับวัดที่อยู่บริเวณใกล้เคียงโรงงาน กิจกรรม วันมาฆบูชา ที่พนักงานคิวพีจะรวมตัวกันไปทำความลานวัด และห่อองุ่น



รูปภาพที่ 5 กิจกรรมรดน้ำวันสงกรานต์



รูปภาพที่ 6 กิจกรรมประกวดร้องเพลง

กิจกรรมประกวดร้องเพลง

กิจกรรมนี้ถือเป็นการค้นพบความสามารถพิเศษในตัวของพนักงานแต่ละคนเรียกได้ว่าเป็นกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดที่พนักงานชื่นชอบและมีความสนใจที่จะเข้าร่วมเป็นอย่างมาก

กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ

กิจกรรมที่เสริมสร้างสายใยของครอบครัวด้วยการเขียนข้อความผ่านไปรษณียบัตรส่งให้แม่ นอกจากนี้ภายในบริษัท คิวพีฯ ยังมีคุณแม่ลูกที่ทำงานในบริษัทเหมือนกัน จึงมีการจัดกิจกรรมให้ลูกมาขอบคุณแม่ถึงสถานที่ทำงาน



รูปภาพที่ 7 กิจกรรมวันแม่แห่งชาติ

กิจกรรมหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่

กิจกรรมนี้จะประกอบไปด้วยกิจกรรมทางด้านสุขภาพที่หลากหลาย เช่น การตัดสิริระเพื่อลดความปวดเมื่อยจากการทำงาน การตรวจคัดกรอง มะเร็งปากมดลูก การทำทันตกรรม โดยแรกเริ่มกิจกรรมนี้ทำเพียง ภายในบริษัท จากนั้นได้มีการติดต่อกับเทศบาลหลุมดินเพื่อให้ชาวบ้าน ในพื้นที่ได้มีโอกาสที่จะร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วย



รูปภาพที่ 8 กิจกรรมหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่

โครงการที่เกี่ยวกับการปลูกต้นไม้

โครงการในหมวดหมู่นี้มีอยู่หลายกิจกรรม เช่น โครงการส่งต้นไม้ คืนสู่ป่า ที่บริษัทสนับสนุนให้พนักงานนำต้นไม้ที่บริษัทจัดเตรียมไว้กลับไป ปลูกที่บ้าน โดยมีทั้งไม้ประดับและไม้ผล มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว



ในชุมชน โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ ร่วมกับหน่วยงานทหาร โครงการปลูกป่าเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โครงการปลูกป่าชายเลน โครงการปลูกป่ารักษาดินน้ำเฉลิมพระเกียรติร่วมกับกรมการทหารช่าง โครงการคิฟพีอาสาปลูกป่า 2 หมื่นต้นกล้า ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นที่ชื่นชอบของพนักงานมาก เนื่องจากได้ผ่อนคลาย อีกทั้งยังได้เดินทางไปในพื้นที่ที่แตกต่าง



รูปภาพที่ 9 กิจกรรมปลูกต้นไม้

นอกจากกิจกรรมในหมวดของ Happy Relax แล้ว บริษัท คิฟพีฯ ยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระจายไปตามหมวดหมู่ของ Happy 8 ประกอบด้วย

กิจกรรมทำบุญขึ้นปีใหม่ (Happy Soul) ที่มีการนิมนต์พระ มาให้พนักงานตักบาตร และฟังเทศน์ภายในบริเวณโรงงาน

กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ (Happy Society, Happy Heart)
เป็นการจัดงานร่วมกับกองพลทหารช่าง (ค่ายบุรฉัตร) จ.ราชบุรี ที่บริษัท จัดบูธให้เด็ก ๆ ได้ลองชิมอาหารที่ผลิตจากผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของคิวพี และมีเกมการละเล่นต่าง ๆ ที่เพิ่มความสนุกให้กับเด็ก ๆ ซึ่งถือเป็น ลูกหลานของพนักงานส่วนหนึ่ง โดยจัดในส่วนของโรงงานเอง และไป ร่วมจัดกับเทศบาล ต.หลุมดิน ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลพื้นที่ ที่เป็นที่ตั้งของบริษัทคิวพีฯ อีกด้วย

กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้พิการในเขต ต.หลุมดิน (Happy Society, Happy Heart) บริษัท คิวพีฯ ได้ดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ประกอบด้วย สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เทศบาล ต.หลุมดิน โรงพยาบาลจังหวัด ราชบุรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดราชบุรี โดยบริษัท คิวพีฯ เข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ และ บุคคลทุพพลภาพในเขต ต.หลุมดิน ในการปรับปรุงห้องสุขาและที่อยู่อาศัย เพื่อให้พวกเขามีสุขภาวะในความเป็นอยู่ดีขึ้น

การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ของบริษัท (Happy Society, Happy Heart) โดยการมอบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ผลิตโดยบริษัท เช่น มายองเนส ทูน่าสเปรด น้ำส้มสายชู ฯลฯ ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของ บริษัท และกรมการทหารช่าง โดยบริษัทฯ จะส่งพนักงานไปประกอบ อาหารเป็นตัวอย่างเพื่อสอนวิธีทำอาหารจากผลิตภัณฑ์ให้อีกด้วย

มอบสื่อการเรียนการสอนให้กับโรงเรียน (Happy Society, Happy Heart) เมื่อบริษัทมีการเปลี่ยนรุ่นของเครื่องคอมพิวเตอร์ บริษัทจะนำเครื่องเก่าที่มีสภาพที่ใช้งานได้ นำไปมอบให้กับโรงเรียน ใกล้เคียงเพื่อใช้สำหรับการเรียนการสอนต่อไป



การสนับสนุนเครื่องอุปโภคบริโภคให้กับผู้พิการทางสมอง (Happy Society, Happy Heart) โดยบริษัทจะนำสิ่งของเครื่องใช้ไปบริจาคให้กับผู้พิการทางสมองที่สถานสงเคราะห์เด็กทุกเดือน

โครงการที่แบ่งปันน้อง (Happy Heart, Happy Family, Happy Money) เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากพนักงาน โดยพนักงานต่างพยายามช่วยเหลือลูกหลานของพนักงานด้วยตนเองในด้านเครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การเรียน แต่เมื่อจำนวนลูกหลานพนักงานเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ก็มากเป็นทวีคูณ บริษัทจึงเข้าไปช่วยเหลือในโครงการดังกล่าว และเนื่องจากบริษัทคิวพีฯ เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทสหกรณ์ ซึ่งมีแนวทางในการสร้างความสุขทางการเงินให้แก่พนักงานโดยการมอบทุนการศึกษาให้แก่ลูกหลานพนักงานที่มีผลการเรียนดี ลูกหลานของพนักงานคิวพีฯส่วนหนึ่งก็ได้รับทุนการศึกษาดังกล่าวด้วย

การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่จังหวัดจัดขึ้น (Happy Society) นอกจากกิจกรรมที่ดำเนินการภายในโรงงานแล้ว ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ภายนอกที่บริษัทเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น งานกาชาด ที่บริษัทเข้าไปมีส่วนร่วมโดยที่ไม่ได้คาดหวังยอดขาย แต่ต้องการให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนของบริษัทคิวพีฯ

การณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย (Happy Body, Happy Family, Happy Heart) เพื่อรณรงค์ให้พนักงานที่ขับซีร็ดจักรยานยนต์มาทำงานสวมหมวกนิรภัยทุกครั้ง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น โดยกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นการย้ำเตือนให้พนักงานสวมใส่ทุกครั้งที่ต้องขับขึ้นบนท้องถนน หากพนักงานคนใดไม่ได้สวมหมวกนิรภัยมาทำงาน ก็จะไม่สามารถขับซีร็ดจักรยานยนต์คันดังกล่าวเข้ามาภายในบริษัทได้ แต่จะต้องทำการเข็นรถเข้ามาแทน และผู้ที่ไม่ได้สวมหมวกนิรภัยจะมี

* * * * *
* * * * *
* * * * *
การนำป้ายเตือนไปติดที่รถพร้อมกับการลงบันทึก การเพิ่มขึ้นตอน
ดังกล่าวเพื่อให้พนักงานเห็นว่าหากต้องการขับซื้ออย่างสะดวกสบาย
เวลามาทำงาน ก็ควรสวมหมวกนิรภัยทุกครั้ง นอกจากนี้บริษัทยังได้
มีการประสานงานกับสำนักงานขนส่งจังหวัดในการจัดหาหมวกนิรภัย
ที่ได้มาตรฐานแต่ราคาอย่ามเยา เพื่อที่พนักงานจะสามารถหาซื้อมา
สวมใส่ได้โดยง่าย

ผักสลัดอาหารกลางวันทานฟรี (Happy Money, Happy Heart) เนื่องจากบริษัทมีการผลิตผักสลัดตกแต่งที่ส่งให้ร้านอาหาร
ต่าง ๆ บางครั้งในกระบวนการผลิตอาจมีผักบางชิ้นที่ตกแต่งไม่ได้ขนาด
ตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งผักในส่วนนี้บริษัทก็จะนำมาเป็นอาหารกลางวัน
ให้กับพนักงาน โดยมีผักสดพร้อมกับน้ำสลัดที่ผลิตโดยบริษัทเอง
จัดเตรียมไว้ให้กับพนักงานทุกวันในช่วงพักกลางวัน

กิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างกิจกรรมที่ทาง
บริษัท คิวพีฯ ได้ดำเนินงานกับพนักงานในโรงงาน หรือกิจกรรมที่
ดึงความมีส่วนร่วมของพนักงานไปช่วยเหลือหรือสร้างความสุขให้กับ
ชุมชนภายนอกโรงงาน โดยฐานคิดในการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ของ
บริษัท คิวพีฯ นั้นมองเรื่องชุมชนเป็นหลัก เนื่องจากโรงงานตั้งอยู่โดยมี
ชุมชนรายรอบ จึงต้องการให้ชุมชนพึงพอใจกับบริษัท สนับสนุน
การดำเนินกิจการ อีกทั้งคนในชุมชนยังเป็นกำลังสำคัญของโรงงาน
สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องชุมชนก็คือ
ตัวพนักงานเอง เนื่องจากเขาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน หากพนักงานรู้สึก
ไม่ติดกับบริษัท ความรู้สึกดังกล่าวก็จะส่งต่อไปยังชุมชนได้ การดำเนินการ
ทุกอย่างในบริษัท คิวพีฯ จึงตั้งอยู่บนกรอบที่ว่า “เอาใจเขา มาใส่ใจเรา”
เพื่อเป็นการคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานเป็นที่ตั้ง



ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ ชีวิตความสุขในองค์กร สร้างสุขในองค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จที่เกิดขึ้นของบริษัทคิวพีฯ ในการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากความร่วมมือที่ได้รับจากพนักงานทุกคน ซึ่งเกิดจากการจัดกิจกรรมของคณะกรรมการที่เลือกสรรกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดความสุขในตัวพนักงานอย่างแท้จริง และการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้พนักงานรับรู้ เช่น วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมเป้าหมายที่บริษัทต้องการให้เกิดกับพนักงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นความจริงใจของบริษัทที่มีต่อพนักงานทุกคน นอกจากนั้นนโยบายของบริษัท และความสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารระดับสูงถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร เพราะเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้กับพนักงาน ก็จะมีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น พื้นที่จัดกิจกรรม งบประมาณ เวลาในการทำกิจกรรม ฯลฯ เพื่อเอื้อให้เกิดกิจกรรมที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงานอย่างแท้จริง

สำหรับปัญหาหรืออุปสรรคที่ยังเป็นเรื่องท้าทายที่คณะกรรมการต้องขจัดสิ่งเหล่านี้ให้หมดไปคือ ความเข้าใจในการทำงานสร้างสุขในองค์กร เพราะอาจมีพนักงานที่ยังไม่เข้าใจว่าองค์กรมีเป้าหมาย

ในการทำกิจกรรมดังกล่าวอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณะทำงานต้องหาแนวทางในการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่บริษัทคิวพีฯ ทำนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องผลประโยชน์ของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากพนักงาน เข้าใจการทำงานสร้างสุขในองค์กรแล้ว เชื่อได้ว่าเขาจะตอบรับ เข้าใจ และให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการ

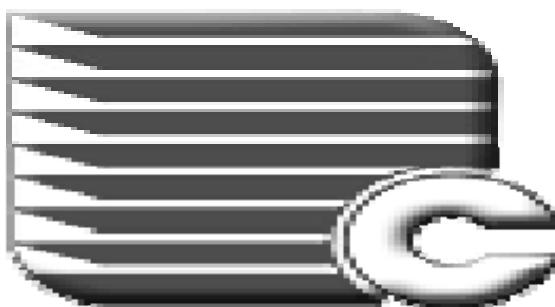
ทัศนคติของการดำเนินงาน สร้างสุขในองค์กร

สิ่งสำคัญของการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร บริษัท คิวพีฯ มองว่าทีมของคุณะทำงานเป็นกลไกสำคัญ ทำอย่างไรที่จะพัฒนาทีมทำงานให้แข็งแกร่ง และมีทักษะในการเรียนรู้ ที่สามารถรับข้อมูลความรู้ต่าง ๆ แล้วนำกลับมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรต่อไป และบริษัท คิวพีฯ ยังมองว่าการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร เหมือนกับการทำแรงงานสัมพันธ์ ที่ครอบคลุมเรื่องการปฏิบัติต่อกันระหว่าง นายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าทำงาน จนถึงวันที่ลาออกจากงาน ซึ่งกิจกรรมสร้างความสุขถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือของงานแรงงานสัมพันธ์ ที่จะนำกิจกรรมหรือกระบวนการไปสอดแทรกอยู่ในขั้นตอนต่าง ๆ ของงานแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งการใช้แรงงานสัมพันธ์มาเป็นตัวหลักในการทำงานสร้างสุขยังช่วยสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานทุกระดับที่อยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ให้เห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในตัวของพนักงานอีกด้วย



ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ : คุณปิ่นสุดา ศรีนพนิคม Senior Department Manager Human Resource and General Affair Division คุณภาคย์สมร เข้มทิศ ผู้จัดการแผนกธุรการทั่วไป และคุณณิชกานต์ พวงทอง เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด สำหรับการแบ่งปันประสบการณ์และบทเรียนในการทำงานสร้างสุขในองค์กร



บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 44 / 2 หมู่ 1 ถ.เทพารักษ์ ต.บางเพรียง

อ.บางบ่อ จ.สมุทรปราการ 10560

โทรศัพท์ : 0-2708-1442-9

เว็บไซต์ : www.pcproductsinter.com

รัฐจก๑๑๘กร



รูปภาพที่ 10 บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จาก สไลด์นำเสนอของบริษัท

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดเป็นบริษัทของ คนไทยที่ก่อตั้งเมื่อ 21 เมษายน 2526 ดำเนินงานมานานกว่า 30 ปี มีพนักงานจำนวน 380 คน เป็นแรงงานข้ามชาติ 80 คน ที่เหลือเป็น คนไทยทั้งหมด โดยดำเนินธุรกิจประเภทการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อุปกรณ์ถ่วงล้อรถยนต์ และสายรัดท่อที่มีคุณภาพ พร้อมก็นำเข้า ผลิตภัณฑ์หล่ออย่าง เครื่องถอดยาง ตั้งศูนย์ คุณภาพดีจากต่างประเทศ เพื่อตอบสนอง ต่อการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมการประกอบรถ จักรยานยนต์ รถยนต์ อุตสาหกรรมการบินท่อต่าง ๆ ทั้งในและ

ต่างประเทศ รวมถึงศูนย์ซ่อมและศูนย์บริการทั่วไปอีกด้วย โดยบริษัท ตั้งอยู่ที่ ต.บางเพรียง อ.บางบ่อ จ.สมุทรปราการ

ลักษณะของการทำงานจะแบ่งออกเป็น 2 กะ คือ กะกลางวัน และกะกลางคืน โดยกะกลางคืนจะมีการทำงานเฉพาะบางแผนก ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิต และจะมี 2 กะเฉพาะในเวลาที่งานเร่งด่วน หากเป็นช่วงเวลาปกติการทำงานจะมีแค่กะเดียว เวลาทำงานปกติของบริษัทคือ 8.00-17.00 น. ตั้งแต่วันจันทร์ – วันเสาร์ (หยุดวันเสาร์ เว้นเสาร์)



รูปภาพที่ 11 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จาก สไลด์นำเสนอของบริษัท

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ไม่มีนโยบายและปรัชญาขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมือนบริษัทอื่น ๆ แต่บริษัทฯ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานแบบเป็นครอบครัว มีระบบการดูแลจัดการจากผู้จัดการหรือจากเจ้าของบริษัทที่เป็นประธานบริษัทโดยตรง ซึ่งหากพนักงานมีปัญหาในการทำงานหรือปัญหาในเรื่องอื่น ๆ ก็สามารถปรึกษาหรือประสานงานได้ทันที เนื่องจากประธานบริษัทเข้ามาที่บริษัทอย่างสม่ำเสมอ และมีความสนิทสนมกับพนักงานในทุกระดับ



การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้น...การสร้างสุขในองค์กร

ตั้งแต่แรกเริ่มบริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ไม่เคยมีการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรมาก่อน กิจกรรมดั้งเดิมที่เคยทำจะเป็นกิจกรรมพื้นฐาน อาทิ งานปีใหม่ งานสงกรานต์ กิจกรรมสร้างสุขได้เริ่มดำเนินการอย่างจริงจังตั้งแต่ต้นปี 2558 หลังจากที่สามารถจัดหาพนักงานมาดูแลรับผิดชอบในเรื่องนี้โดยตรง

ในช่วงแรกแม้บริษัทยังไม่ได้ทำกิจกรรมสร้างสุข แต่บริษัทก็มีเจ้าหน้าที่ในส่วนของสวัสดิการพนักงาน ที่มีหน้าที่ในการดูแลพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อต้องการให้พนักงานทำงานอยู่กับบริษัทฯ ในระยะเวลาที่ยาวโดยไม่ต้องการให้มีการลาออกของพนักงานบ่อยครั้ง เพราะเมื่อพนักงานลาออกบริษัทต้องมีการสอนงานพนักงานใหม่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต หรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมา หรือการส่งงานให้ลูกค้าล่าช้า บริษัทฯ จึงพยายามหาแนวทางที่จะทำให้พนักงานรู้สึกรักองค์กร และอยากที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทฯ ไปนาน ๆ

บริษัทฯ พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจ ไม่รู้สึกอึดอัดใจ โดยใช้การประชุมหน้าแถวในช่วงเช้าวันจันทร์ของทุกสัปดาห์ตั้งแต่ 8.00 – 9.00 น. เป็นเครื่องมือที่ทำให้พนักงานได้พูดคุยกัน ซึ่งก่อนหน้าที่จะมีการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ช่วงเวลาดังกล่าวจะเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีปัญหาสามารถส่งตัวแทนมาร้องเรียน หรือเรียกร้องสิทธิกับฝ่ายบริหาร และ

ฝ่ายผู้จัดการ โดยจะมีการถาม-ตอบเรื่องต่าง ๆ ในเวลาดังกล่าว ผลที่ได้จากการประชุมหน้าแถวอาจมีทั้งแง่บวกและแง่ลบ เพราะในช่วงเวลานั้น อาจเกิดความกดดันในระหว่างบุคคลที่มีปัญหา และอาจทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ ทำให้พนักงานไม่มีความสุขที่จะมาทำกิจกรรมในเช้าวันจันทร์ พนักงานบางคนอาจไม่รู้สึกรอยยิ้มมาทำงานในวันดังกล่าวอีกด้วย

หลังปรับเอาแนวทางการสร้างสุขในองค์กรเข้ามาในบริษัท โดยการส่งพนักงานออกไปเรียนรู้เรื่องดังกล่าวภายนอกบริษัทแล้วนำมาประยุกต์ ปรับใช้ ภายในบริษัท โดยพนักงานเหล่านั้นจะนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน้าแถวในเช้าวันจันทร์ การพูดในช่วงเช้าจึงเริ่มเปลี่ยนลักษณะมาสู่การพูดที่เป็นเชิงบวกมากขึ้น และการแลกเปลี่ยนดังกล่าวยังเกิดแรงบันดาลใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ที่อยากมาเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม ซึ่งถือได้ว่ากิจกรรมสร้างสุขเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในบริษัทอย่างแท้จริง

กระบวนการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในองค์กร

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัดมีนโยบายที่ส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์และการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรอย่างชัดเจน และได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานนักสร้างสุขภาวะองค์กรจำนวน 20 คน ไปเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2558 ซึ่งคณะทำงานมาจากพนักงานหลากหลายฝ่ายในบริษัทก่อนหน้านี้แม้บริษัทฯ จะยังไม่มี การทำกิจกรรมสร้างสุขอย่างชัดเจนในตอนแรก แต่ผู้ที่เข้ามารับผิดชอบงานดังกล่าวได้เริ่มต้นที่ทำการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานใน



บริษัทรู้สึกสนใจ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยรูปแบบของการทำกิจกรรมได้มาจากพนักงานรุ่นเก่าที่ทำงานอยู่ในบริษัท หรือพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการจัดกิจกรรม

หลังจากมีความชัดเจนในส่วนของผู้รับผิดชอบกิจกรรมสร้างสุขที่เรียกได้ว่าเป็นหัวหน้าทีมก็เริ่มมีพนักงานสนใจอยากสมัครเข้ามาเป็นทีมงาน โดยหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ทีมงานจะเป็นคนลงพื้นที่สร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงานแต่ละแผนก หัวหน้าทีมจะเป็นคนวางแผนการทำงาน หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรม และทีมงานที่มีความสนิทสนมกับพนักงานทุกฝ่ายจะเป็นผู้ดำเนินการ เช่น การลงสำรวจเก็บข้อมูลพนักงานฝ่ายต่าง ๆ และเมื่อได้ข้อมูลแล้ว ทีมงานก็จะส่งกลับไปให้หัวหน้าทีมซึ่งก่อนดำเนินการทุกครั้งคณะทำงานจะมีการประเมินสถานการณ์หรือปัญหาที่พนักงานกำลังประสบ ส่วนรูปแบบของการจัดกิจกรรมนั้นบางครั้งคณะทำงานจะได้คำแนะนำจากผู้บริหารระดับสูง หรือจากพนักงานที่มาแจ้งความประสงค์อยากทำกิจกรรมนั้น ๆ เอง จากนั้นคณะทำงานจึงมาออกแบบเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไป

กระบวนการทำกิจกรรมสร้างสุขของบริษัท หลังจากที่ได้ดำเนินการกิจกรรมไปได้สักระยะ คณะทำงานจะใช้เครื่องมือ Happinometer มาเป็นตัวตรวจสอบว่ากิจกรรมที่เข้าไปบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และ Happinometer ยังช่วยทำให้คณะทำงานรู้ว่าควรจะมีปัญหาในเรื่องใดก่อน ซึ่งแนวทางในการทำงานเบื้องต้นของคณะทำงานคือ พยายามส่งเสริมสิ่งที่บริษัทฯ มีความโดดเด่นก่อน หลังจากนั้นถึงจะไปแก้ไขในสิ่งที่บริษัทฯ ขาด โดยแนวทางที่คณะทำงานวางแผนไว้คือ พยายามประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนรับรู้เรื่องการทำกิจกรรมสร้างสุข

ในองค์กร และทำให้เขารู้ว่าการทำกิจกรรมจะมีผลดีต่อตัวเองอย่างไร ซึ่งทางบริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมโครงการกับกลุ่มอุตสาหกรรมแพชชั่น ที่จะทำหน้าที่เหมือนเป็นที่เลี้ยงในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้กับบริษัทฯ ซึ่งคณะทำงานมีแผนการดำเนินกิจกรรมในปีนี้อย่างชัดเจน โดยพยายามคลี่หมวกกิจกรรมของ Happy 8 เพื่อกระจายการจัดกิจกรรมให้อยู่ในแต่ละเดือน

หลังการจัดกิจกรรมทุกครั้ง คณะทำงานจะถ่ายรูปเพื่อส่งไปให้กับกลุ่มอุตสาหกรรมแพชชั่น และติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนรับรู้ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ที่ยังไม่เคยร่วมกิจกรรมเมื่อเห็นรูปที่เพื่อนพนักงานไปเข้าร่วม คณะทำงานคาดหวังว่าจะทำให้เขาอยากมาร่วมกิจกรรมในครั้งต่อไป และบอร์ดประชาสัมพันธ์ดังกล่าวยังใช้เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมสร้างสุขในแต่ละเดือนของบริษัทอีกด้วย นอกจากนี้คณะทำงานจะมีการติดตามผลการจัดกิจกรรมทุกครั้งจากการพูดคุยกับพนักงานโดยตรง ถึงความรู้สึก หรือสิ่งที่ได้จากการจัดกิจกรรม และคณะทำงานจะนำข้อมูลเหล่านั้นกลับไปพัฒนางานสร้างสุขในบริษัทต่อไป

ในส่วนของคณะทำงาน ไม่ได้ต้องการทำงานเพียงแค่ตอบโจทย์เรื่องสร้างความสุขของพนักงานเท่านั้น แต่ยังต้องการความยั่งยืนของการทำงานสร้างสุขในบริษัท ที่จะไม่สูญหายไปตามคณะทำงาน หากมีการแยกย้ายหรือลาออก โดยคณะทำงานได้มีการวางแผนว่า เมื่อทำกิจกรรมสร้างสุขไปสักระยะหนึ่งควรต้องมีการสับเปลี่ยนให้พนักงานคนอื่น ๆ ได้เข้ามาเป็นคณะทำงานด้วย เพื่อสร้างทีมงานใหม่ขึ้นมา โดยคณะทำงานชุดเดิมจะพัฒนาเป็นทีมที่เลี้ยงแทน คณะทำงานเชื่อว่า หากมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น จะเกิดความยั่งยืนในการทำงาน



สร้างสุขภายในองค์กร

วิธีการเสริมสร้างให้คณะทำงานมีความเข้มแข็ง นอกจากบริษัท จะส่งเสริมให้คณะทำงานได้ออกไปร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนกับ องค์กรภายนอก แล้วนำความรู้ข้อมูลที่ได้กลับมาพัฒนางานสร้างสุข ในบริษัท หรือถ่ายทอดเนื้อหาที่มีประโยชน์ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ แล้ว ยังมี การส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของคณะทำงานแต่ละคน โดยการสนับสนุนให้ได้ลงเรียนรู้ในบทบาทการทำงานสร้างสุขใหม่ ๆ อยู่เสมอ อาทิ การให้คณะทำงานสลับสับเปลี่ยนออกมาพูดหน้าแถว เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตนเอง

ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

ผลลัพธ์จากการที่บริษัทนำแนวทางการสร้างสุขเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงานคือ พนักงานมีความสุข มากขึ้น สิ่งที่เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนคือ การมาเข้าแถวในเช้าวันจันทร์ ของทุกสัปดาห์ จากเมื่อก่อนพนักงานไม่ชอบการมาเข้าแถว จนบริษัท ต้องออกกฎระเบียบเพื่อบังคับ โดยพนักงานที่ไม่มาเข้าแถวติดต่อกัน 3 ครั้งจะถูกหักค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ ซึ่งในช่วงเวลานั้นหาก พนักงานมาเข้าแถวก็จะมาด้วยความไม่เต็มใจ แต่ปัจจุบันพนักงาน เต็มใจที่จะมาเข้าแถวในช่วงเวลาดังกล่าว และมีความสนใจในประเด็น ที่จะมีการพูดคุยในช่วงเวลานั้นด้วย

อีกทั้งยังเห็นความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จาก พนักงานที่เป็นคนไทย และคนเมียนมาร์ ที่มาร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทฯ จัดขึ้นในวันหยุด เช่น กิจกรรมถวายเทียนพรรษา โดยกิจกรรมนี้

พนักงานให้ความสนใจอย่างมาก การมาเข้าร่วมกิจกรรมในวันดังกล่าว ถือได้ว่าพนักงานให้ความร่วมมือและใส่ใจกับบริษัทมาก เนื่องจากวันที่จัดกิจกรรมเป็นวันหยุดที่เขาควรจะต้องอยู่กับครอบครัว อีกทั้งการมาร่วมกิจกรรมไม่ได้มีค่าตอบแทนใด ๆ แต่พนักงานกลับมาร่วมกิจกรรมตั้งแต่ช่วงเช้า นอกจากนี้ในกลุ่มของพนักงานที่มาร่วมกิจกรรมยังมีพนักงานระดับผู้บริหารอีกด้วย ทำให้เห็นว่าหลังจากที่บริษัทฯ ได้ทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรทำให้คนหลาย ๆ กลุ่มได้มีการเชื่อมความสัมพันธ์กัน มีการพูดคุยกันโดยไม่แบ่งว่าตัวเองเป็นพนักงานในระดับใด นอกจากนั้นพนักงานยังเกิดความรู้สึกที่ดีและอยากมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมขององค์กรอีกด้วย

ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ทำให้คนรอบข้าง ชุมชน หน่วยงานรัฐ รู้จักบริษัทมากขึ้น และการทำกิจกรรมกับวัดอย่างสม่ำเสมอ ยังทำให้เวลาที่ทางวัดมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปลูกต้นไม้ วัดก็จะแจ้งมายังบริษัท ซึ่งบางครั้งทางวัดต้องการเพียงแรงงาน แต่วัสดุ อุปกรณ์ทุกอย่างในกิจกรรมทางวัดได้จัดเตรียมไว้ให้แล้ว กิจกรรมที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้ใช้งบประมาณใด ๆ ของบริษัท แต่กลับได้เชื่อมสัมพันธ์กับชุมชนรอบข้าง และพนักงานในบริษัทก็ต้องการจะไปทำกิจกรรมดังกล่าวด้วย การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อต้องการให้ชุมชนเห็นว่าบริษัทใส่ใจกับผู้คนรอบข้างที่ไม่ได้เน้นเฉพาะพนักงานของบริษัทเท่านั้น และเพราะการทำโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในชุมชน โรงงานอาจสร้างมลภาวะให้กับชุมชนไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง เช่น เสียง กลิ่น คิววัน ฯลฯ การทำกิจกรรมกับชุมชนเป็นเหมือนการตอบแทนชุมชนที่ยอมรับการตั้งอยู่ของโรงงาน



นอกจากนี้การทำงานสร้างสุขในองค์กรยังสร้างเครือข่ายให้กับพนักงานที่เป็นคณะทำงานอีกด้วย เนื่องจากเวลาที่บริษัทฯ ส่งคณะทำงานไปเพิ่มเติมความรู้จากภายนอก สิ่งที่ได้นอกเหนือจากความรู้ที่จะนำมาพัฒนาการทำงานแล้ว ยังได้เครือข่ายเพื่อนพนักงานจากบริษัทอื่น ๆ ที่ต่างก็ทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรเช่นกัน ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรของตนเอง คณะทำงานก็สามารถที่จะนำกิจกรรมเหล่านั้นหรือวิธีการทำงานมาเป็นตัวอย่างหรือปรับปรุงกลยุทธ์การทำงานในบริษัท อีกทั้งกิจกรรมของบริษัทเองก็สามารถเป็นตัวอย่างให้กับบริษัทอื่น ๆ ได้อีกด้วย

ผลลัพธ์หนึ่งที่สำคัญและถือเป็นเป้าหมายที่คณะทำงานต้องการให้เกิดขึ้นในบริษัทคือ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิถีความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยพนักงานที่ต้องทำงานสัมพันธ์กับฝ่ายต่าง ๆ ได้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และอยู่ร่วมทำงานกับบริษัทไปนาน ๆ การมีกิจกรรมต่าง ๆ เพียงเพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกสนุกและมีกิจกรรมทำอย่างต่อเนื่อง แต่เป้าหมายที่สำคัญคือผลผลิตของบริษัทจะต้องดีขึ้น เพราะเมื่อคนทำงานมีความสุข ประสิทธิภาพของงานก็จะมีมากขึ้น ส่งผลต่อยอดการผลิตที่จะดีขึ้นด้วย เมื่อบริษัทมียอดขายดีก็จะส่งผลสะท้อนกลับมาเป็นกำไร และอาจส่งผลไปถึงการเพิ่มสวัสดิการ หรือมอบผลตอบแทนเป็นโบนัสให้กับพนักงานต่อไป

นอกจากนี้ยังมีผลลัพธ์แบบรูปธรรมที่เห็นได้ชัดเจนจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท เช่น อัตราพนักงานที่เลิกสูบบุหรี่มีจำนวนมากขึ้น ในการทำงานทุกครั้งคณะทำงานจะมีการบันทึกจำนวนของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ในขณะนี้คือโครงการงดเหล้า มีจำนวนคนเข้าร่วมโครงการ 25 คน โครงการออมเงิน

มีจำนวนคนเข้าร่วม 35 คน ตัวเลขดังกล่าวจะเป็นสถิติที่แสดงให้เห็นว่าหากมีการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป ตัวเลขที่แสดงอัตราของผู้เข้าร่วมยอดเงินออม จำนวนคนที่สูบบุหรี่หรือดื่มเหล้า จะมีอัตราเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมสร้างสุขในบริษัทว่ากิจกรรมดังกล่าวประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร

การดำเนินงานสร้างสุขในมิติของ Happy Relax

จุดเริ่มต้นของ Happy Relax

ความเครียดถือเป็นปัญหาอันดับที่ 2 ของพนักงานในบริษัท รองจากเรื่องการเงิน สาเหตุมาจากลักษณะงานของบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่บางชนิดมีขนาดเล็ก พนักงานจึงมีความชำนาญในการทำงานที่แตกต่างกัน การผลิตในบางครั้งชิ้นงานอาจมีความแตกต่างกันตามความต้องการของลูกค้า พนักงานจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามการสั่งผลิตของลูกค้า ที่บางครั้งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดเนื่องจากเป็นงานที่ไม่มีความชำนาญ และต้องผลิตให้ทันตามเป้าในแต่ละวัน ซึ่งการผลิตให้ได้ตามเป้านั้นหากพนักงานสามารถทำได้ ก็จะได้เงินพิเศษที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนปกติ



แต่เมื่อเจองานที่ยากและไม่ชำนาญ การผลิตให้ครบตามเป้า ก็อาจจะเป็นเรื่องยาก และเมื่อทำไม่ได้ตามเป้าก็จะได้เงินที่เพิ่มเติม จากค่าแรง เรื่องดังกล่าวจึงอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นในตัวของ พนักงาน ที่กังวลว่าหากทำไม่เสร็จตามเป้าจะมีผลกระทบต่อสถานภาพ การทำงาน สถานภาพการเงินของเขาหรือไม่ และในกรณีเดียวกัน หากเป็นพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติความเครียดอาจจะสูงมากกว่า พนักงานที่เป็นคนไทย เนื่องจากเขาไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และโอกาสในการหางานก็ยากกว่าคนไทย คณะทำงานจึงพยายามหา วิธีที่จะช่วยผ่อนคลายความเครียดให้แก่พนักงาน โดยกิจกรรมเบื้องต้น ที่ดำเนินการคือการเปิดเพลง และอาจหากิจกรรมที่จะพาพนักงาน ออกไปผ่อนคลายนอกเวลางาน ในขณะเดียวกันคณะทำงานก็พยายาม หากิจกรรมที่จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายระหว่างการทำงานมาจัด ให้กับพนักงานอีกด้วย

กิจกรรมสร้างความสุขของบริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เริ่มดำเนิน กิจกรรมสร้างสุขอย่างจริงจังตั้งแต่ปี 2558 การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในบริษัทจึงเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย ความตึงเครียดให้กับพนักงาน ในหมวด Happy Relax ที่บริษัททำอย่าง สม่าเสมอคือ การมีช่วงเวลาพักผ่อน ๆ ให้กับพนักงาน ระหว่างเวลา 10.00 – 10.10 น. และ 15.00 – 15.10 น. โดยพนักงานสามารถ พักผ่อน ทำธุระส่วนตัว ทานอาหาร หรือพูดคุยกัน ช่วงเวลาดังกล่าว

พนักงานจะได้ผ่อนคลาย ลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเริ่มต้นมาก่อนการทำกิจกรรมสร้างสุขในบริษัท และเมื่อบริษัทเริ่มต้นทำกิจกรรมสร้างสุข คณะทำงานก็หากิจกรรมต่าง ๆ มาช่วยผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานในช่วงเวลานั้น เช่น การเปิดเพลง

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่อยู่ในหมวดของ Happy อื่น ๆ ที่แม้จะไม่ได้เป็นกิจกรรมที่อยู่ในหมวดของ Happy Relax โดยตรง แต่การทำกิจกรรมดังกล่าวก็สามารถช่วยผ่อนคลายความเครียด และสร้างความสุขให้กับพนักงานได้เช่นเดียวกัน เช่น กิจกรรมด้านร่างกาย (Happy Body) แต่ขณะนี้ยังดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการ เนื่องจากเกิดจากความต้องการออกกำลังกายของพนักงานฝ่ายบริหารระดับสูง และประสานงานมายังคณะทำงานเพื่อขอให้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมดังกล่าว คณะทำงานจึงจัดกิจกรรมแบดมินตันขึ้นหลังเลิกงาน โดยเป็นกิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือของผู้เล่นทุกคนในการลงขันเพื่อออกค่าใช้จ่ายในการเช่าสนามแบดมินตัน นอกจากนี้พนักงานในส่วนอื่น ๆ ของโรงงานยังรวมตัวกันไปเล่นเปตอง และตะกร้อหลังเลิกงานอีกด้วย

กิจกรรม Happy Soul ฟังธรรมะ เจริญสติ เข้าวันจันทร์ (Happy Soul) เป็นการนิมนต์พระมาในเช้าวันจันทร์แรกของเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานก่อนการทำงานในแต่ละเดือน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับการนับถือศาสนาของพนักงานในบริษัท ที่แม้จะมีพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์ แต่ส่วนใหญ่ก็นับถือศาสนาพุทธ อีกทั้งประธานบริษัทยังมีความเลื่อมใสในพุทธศาสนา กิจกรรมที่เกี่ยวกับศาสนาจึงได้รับสนับสนุนเป็นอย่างมาก



รูปภาพที่ 12 กิจกรรม Happy Soul ฟังธรรมะ เจริญสติ เข้าวันจันทร์

กิจกรรมสร้างความสุขด้านการเงิน (Happy Money) เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ เนื่องจากส่วนใหญ่พนักงานมักจะมีปัญหาในประเด็นเรื่องเงินทอง ทุกวันของการทำงานฝ่ายบุคคลจะได้รับโทรศัพท์จากสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่โทรมาติดตามหนี้สินของพนักงานที่บริษัท และเมื่อบริษัทได้เก็บข้อมูลของพนักงาน ก็พบว่ารายได้ของพนักงานไม่เพียงพอกับรายจ่าย กิจกรรมที่บริษัททำอยู่ขณะนี้คือการออมเงินจากวันแม่ถึงวันพ่อ ซึ่งหลังจากคณะทำงานประกาศรับสมัครพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ได้มีพนักงานที่แจ้งความประสงค์ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทันที โดยคณะทำงานเตรียมกระปุกที่ผลิตมาจากขวดน้ำสำหรับออมเงิน (เฉพาะเหรียญเท่านั้น) ให้พนักงานนำเงินมาหยอดใส่กระปุกของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ เงินที่เก็บสะสมฝ่ายบุคคลจะเก็บรักษาไว้ และจะคืนเงินทั้งหมดให้กับพนักงานในวันพ่อ ซึ่งกิจกรรมนี้จะมีเงินรางวัลให้กับพนักงานที่สามารถเก็บสะสมเงินได้มากกว่าคนอื่นอีกด้วย

นอกจากบริษัทจะส่งเสริมให้พนักงานออมเงินแล้ว บริษัทยังหาพื้นที่เพื่อให้พนักงานได้ปลูกผักข้างหลังโรงงาน เนื่องจากมีพนักงานแจ้งความสนใจว่าต้องการปลูกผัก คณะทำงานจึงจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่เขาสนใจ การปลูกผักนอกจากจะส่งผลดีต่อร่างกายพนักงานแล้ว เพราะเขาจะได้รับประทานผักที่ปลอดสารพิษ และใช้เวลาพัก 10 นาทีในแต่ละช่วงที่บริษัทมีให้นำไปใช้ดูแลผักของตนเอง อีกทั้งยังประหยัดค่าใช้จ่ายในการซื้อผักจากท้องตลาด หากปลูกจนมีความชำนาญก็สามารถนำผักที่ปลูกได้ไปขายต่อ คณะทำงานเชื่อว่าการปลูกผักจะเป็นหนึ่งกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานไม่ลางาน เพราะพนักงานจะต้องมาดูแลผักของตัวเองในแต่ละวัน นอกจากนี้บริษัทจะเริ่มสร้างภูมิทัศน์ให้กับบริเวณรอบ ๆ โรงงาน โดยการปลูกต้นไม้หรือดอกไม้เพื่อสร้างความร่มรื่นให้เกิดขึ้นในโรงงาน และยังเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานได้อีกด้วย

กิจกรรมด้านการให้ และด้านสังคมบริษัทมีการนำเงินไปบริจาคให้สถานสงเคราะห์เด็กกำพร้าบ้านโสสะ บางปู สนับสนุนโครงการกองทัพบกพื้นฟูศักยภาพทหารกล้าโดยนำเงินที่พนักงานร่วมบริจาค และเงินจากฝ่ายผลิตที่เป็นเงินจากค่าปรับต่าง ๆ ไปทำบุญ นอกจากจะบริจาคกำลังทรัพย์แล้ว ยังมีกิจกรรมที่พนักงานไปช่วยลงแรงให้กับชุมชนรอบข้าง เช่น ปลูกต้นไม้ที่วัด ไปนำดินแอโรบิกที่โรงเรียนหลังเวลางาน กิจกรรมเหล่านี้มีได้มีเพียงพนักงานที่เข้าร่วมเท่านั้น แต่ประธานบริษัทยังเห็นความสำคัญในการให้ และเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ



รูปภาพที่ 13 มอบเงินสนับสนุนให้ทหารผ่านศึก

กิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะทำงานสร้างสุขดำเนินการ จะเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณไม่มาก เช่น กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา คณะทำงานใช้เงินเพียง 3,000 บาท ในการจัดกิจกรรม อีกทั้งยังได้เงินจากพนักงานสำหรับการทำบุญ ในส่วนของบริษัทมีการผลิตเสื้อให้กับพนักงานที่สามารถงดเหล้าจนครบพรรษา โดยมีคนเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 25 คน มาปฏิญาณตนต่อหน้าประธานบริษัท หรือกิจกรรมวันจันทร์สิ้นเดือน ที่เป็นการขอรับบริจาคเงินทำบุญจากพนักงานในทุกแผนก จากนั้นจะนำไปทำบุญที่วัด ซึ่งแต่ละครั้งที่ดำเนินกิจกรรม ยอดเงินบริจาคจากพนักงานจะได้ไม่ต่ำกว่า 3,000 - 4,000 บาท ซึ่งพนักงานมีความสุขและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมดังกล่าว

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ ของบุคลากรในการทำกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญในการทำกิจกรรมสร้างสุขของบริษัท พี.ซี. โพรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด คือ การสนับสนุนจากประธานบริษัทที่ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสุขให้กับพนักงาน อีกทั้งผู้บริหารระดับสูงฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขด้วยตัวเอง ที่ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานทุกคน อาทิ กิจกรรมเล็กบุหรี มีผู้บริหารที่เคยสูบบุหรี่มาเป็นระยะเวลาช้านานเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าวด้วย

การจัดวางคณะทำงานให้กระจายอยู่ในทุกแผนก ถือเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานสร้างสุขในบริษัท เนื่องจากคณะทำงานเหล่านั้นจะเป็นคนที่สร้างความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ชักชวนพนักงานให้เข้าร่วมกิจกรรม โดยคณะทำงานที่เข้ามาทำงานแล้วแต่มีจิตอาสาทั้งสิ้น แต่การคัดเลือกพนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการทำงาน อาทิ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น มีความโดดเด่นในทักษะการนำเสนอ ฯลฯ คุณสมบัติของคณะทำงานทุกคนจะเป็นเหมือนกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนให้กิจกรรมสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญ



ทีมงานต้องเข้มแข็ง เชื่อมร้อยประสานการขับเคลื่อนงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการทำงานสร้างสุขในองค์กรอีกข้อหนึ่งของบริษัท

การจัดกิจกรรมสร้างสุขในบริษัท พี.ซี. โปรดัคส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ยังมีปัญหาและอุปสรรคจากพนักงานบางส่วนที่เห็นว่าบริษัทฯ จัดกิจกรรมมากเกินไป เช่น การเรียไ้เงินบริจาคเพื่อทำบุญ หรือผู้บริหารบางแผนกที่ยังไม่เห็นด้วยกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่คณะทำงานเชื่อว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้น การทำกิจกรรมแต่ละประเภทไม่สามารถทำให้คนทั้ง 100% ชอบในกิจกรรมเดียวกันได้ เมื่อคณะทำงานรับรู้ถึงความรู้สึกเหล่านี้ก็ไม่ได้นิ่งเฉยหรือละเลย แต่นำเรื่องดังกล่าวมาพูดคุยกันในคณะทำงานเพื่อวางแผนการทำงาน หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบ เพื่อพัฒนากิจกรรมต่อไป

ถึงแม้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจะไฟเขียวเห็นชอบกับการทำกิจกรรมสร้างสุข แต่ในการทำงานก็ยังพบว่า ยังมีปัญหาติดขัดกับหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อาทิ ฝ่ายการเงิน ที่ต้องเกี่ยวพันกับเรื่องงบประมาณในการทำกิจกรรม ซึ่งหากพบปัญหาระหว่างทางในการทำงาน คณะทำงานก็พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนทั้งเรื่องรูปแบบกิจกรรม งบประมาณ โดยเป้าหมายที่วางไว้ในแต่ละกิจกรรมอาจลดลงไป แต่คณะทำงานทุกคนไม่มองสิ่งเหล่านี้ว่าเป็นปัญหา แต่เห็นเป็นเรื่องที่ทำทายอีกหนึ่งเรื่องในการทำงาน และมองว่าเป้าหมายของงานเป็นเรื่องที่ทำทายกว่า

ข้อเสนอแนะจากการทำงานสร้างสุขของบริษัท พี.ซี. โปรดักส์ สร้างสุขในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการทำงานสร้างสุขของบริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด ประกอบด้วย 3 ปี คือ

1. เปิดใจ ต้องเปิดใจยอมรับเรื่องราวทุกอย่างที่จะเกิดขึ้น ต้องรู้ว่าภายในองค์กรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

2. ปรับ ปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสิ่งแปลกใหม่ที่จะเกิดขึ้น จากการทำกิจกรรมสร้างสุข เพราะมีเครื่องมือมากมายที่จะนำมาปรับใช้กับองค์กร บางเครื่องมืออาจตอบโจทย์องค์กร บางเครื่องมืออาจจะไม่ตอบโจทย์ดังกล่าว คนทำงานจึงต้องมองหาแนวทางหลาย ๆ อย่างที่จะตอบโจทย์การทำงานสร้างสุขในองค์กรของตัวเอง

3. ปลง หากทำกิจกรรมสร้างสุขแล้วไม่ประสบความสำเร็จ ก็ต้องยอมรับ และหาวิธีการใหม่หรือเครื่องมือใหม่ในการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมสามารถเกิดขึ้นได้จริง



ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ :คุณประวุธ จันท์เจริญ ประธานบริษัทฯ คุณสุมาลี จันท์เจริญ รองประธานบริษัทฯ คุณวันชัย สุวรรณมณี หัวหน้าแผนก แรงงานสัมพันธ์ คุณสุดาพร ประเสริฐภักดิ์ หัวหน้าหน่วยฝ่ายผลิต และ คุณสมคิด หล้าบุญมา หัวหน้าแผนก Heat Treatment บริษัท พี.ซี. โพรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สำหรับการพูดคุยที่เป็นกันเอง และ ได้เห็นพลังจากคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มารวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร



บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด

สำนักงานใหญ่: เลขที่ 128/1 หมู่ 7 ซ.วัดนครขึ้นชุม

ถ.พุทธมณฑลสาย 4

ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220

โทรศัพท์ 0-2814-4455

เว็บไซต์ : www.body-piercing.com

www.wholesale-body-piercing.com www.salamander.co.th



รู้จักจิวเวอร์

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอร์รี่ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตเครื่องประดับ และอุปกรณ์สำหรับการเจาะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย โดยมีเจ้าของกิจการและผู้บริหารเป็นคนต่างชาติ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 โรงงานและสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ อ.สามพราน จ.นครปฐม และมีร้านจำหน่ายสินค้าอยู่ย่าน ถ.ข้าวสาร กรุงเทพฯ สินค้าที่ผลิตภายใต้แบรนด์สลาแมนเดอร์ จะประกอบไปด้วยเครื่องประดับร่างกาย และอุปกรณ์ในการเจาะ ที่ผลิตมาจากเพชรพลอย ไข่มุก ทองคำ ทองคำขาว อัญมณี นาก เงิน และกระดูกสัตว์ โดยกลุ่มผู้ซื้อหลักจะเป็นชาวต่างชาติ สินค้าที่ผลิตส่วนใหญ่จึงเป็นเพื่อการส่งออกไปต่างประเทศเป็นหลักจะมีวางขายในประเทศไทยเพียง 20% เท่านั้น



รูปภาพที่ 14 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด

วิสัยทัศน์ของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด คือ ต้องการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการเจาะร่างกาย และเป็นที่รู้จักในฐานะผู้ผลิตเครื่องประดับตกแต่งร่างกายที่ยอดเยี่ยม โดยสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยดูแลความสุขของพนักงานในบริษัทควบคู่ไปด้วย บริษัทฯ มุ่งหวังให้พนักงานมีความรู้ สามารถรับผิดชอบต่อสุขภาพความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และสังคมที่พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งในนั้น ซึ่งความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น บริษัทฯ มีวิธีการหรือแนวทางที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว อาทิ สร้างผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายที่มีรูปแบบและราคาตามความต้องการของท้องตลาด เครื่องประดับที่ผลิตมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสุขภาพและ



ความปลอดภัย นอกจากนั้นบริษัทฯ ยังมีการตรวจสอบความพึงพอใจของลูกค้า และเช็คระดับความสุขของพนักงานอย่างสม่ำเสมออีกด้วย

พนักงานของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด มีจำนวน 525 คน แบ่งเป็นพนักงานชาวไทย 384 คน พนักงานต่างชาติ (เมียนมาร์ และชาติอื่น ๆ) 141 คน แม้ภายในบริษัทจะมีพนักงานที่มีความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม แต่บริษัทให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมให้พนักงานใหม่ก่อนเริ่มงาน โดยให้พนักงานทุกคนได้เรียนรู้ค่านิยมขององค์กรผ่านสื่อวีดิทัศน์ที่มีทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาเมียนมาร์ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้น...การสร้างสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้นการดำเนินกิจกรรมสร้างความสุขของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 และทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอมาจนถึงปัจจุบัน โดยผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญของพนักงานทุกระดับ จึงต้องการเห็นพนักงานใช้ชีวิตประจำวันและทำงานอย่างมีความสุข ที่สุขทั้งทางกาย และทางใจ อีกทั้งยังตระหนักว่าความสุข ของพนักงานทุกคนจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น สถานะทางครอบครัวที่ดี การมีจิตใจดี ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรมและจริยธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

บริษัทฯ จึงพยายามหาแนวทางในการดำเนินการให้องค์กร พนักงาน และชุมชนรอบข้าง สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน ตลอดไป อีกทั้งผู้บริหารยังเห็นว่าหากทำให้บริษัทเป็นองค์กรแห่งความสุขแล้ว บริษัทจะเป็นหน่วยที่ขับเคลื่อนความสุขไปยังพนักงาน และชุมชนรอบข้างอีกด้วยนอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงยังเล็งเห็น ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน โดยมองว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท จะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่เชื่อมร้อย พนักงานแต่ละแผนกไว้ด้วยกัน

กระบวนการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี จำกัดมีกระบวนการในการจัด กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่ชัดเจน โดยมีแผนการทำงานที่มีลักษณะ เป็นโครงการหรือนโยบายครอบคลุมการทำงานตลอดทั้งปีโดยกิจกรรม ที่ดำเนินการมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงเหมือนโดมิโน ที่สลับสับเปลี่ยน เรียงร้อย ถักถอบสายใยของความสุขไม่ให้ขาดตอน กิจกรรมส่งเสริม ความสุขของบริษัทฯ ครอบคลุมทั้ง 8 Happy ที่ประกอบไปด้วย Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Money, Happy Society, Happy Soul, Happy Brain และ Happy Family โดยแผน กิจกรรมต่าง ๆ จะมีการคลี่ให้เห็นว่ากิจกรรมนั้น ๆ ส่งเสริม Happy ด้านใด และเกี่ยวข้องอย่างไรต่อการทำกิจกรรมสร้างสุข

ทีมคณะกรรมการสร้างสุขในองค์กรของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 11 คน ประกอบไปด้วยทีมงานที่มาจาก หลากหลายแผนก โดยทีมหลักจะเป็นพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล



การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งคณะกรรมการฯ จะประชุมและช่วยกัน ออกแบบกิจกรรมให้กับพนักงานบริษัทที่เป็นเพื่อนร่วมงานของตัวเอง โดยก่อนออกแบบกิจกรรมทุกครั้ง จะมีการเก็บข้อมูลจากพนักงาน เพื่อดูความต้องการว่าพนักงานต้องการอะไรการจะเข้ามาเป็นทีม คณะกรรมการฯ ได้นั้น ล้วนเกิดจากจิตอาสาที่ทุกคนต่างมาด้วยใจ ยอมสละเวลาส่วนตัว เพื่อต้องการสร้างความสุขให้กับเพื่อนพนักงาน จากการทำบริษัทมีกิจกรรมในการสร้างความสุขในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับจำนวนของคณะกรรมการฯ ที่มีแล้ว เรียกได้ว่างานล้นมือ คณะกรรมการฯ จึงต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน ว่าใคร จะดูแลงานในส่วนใด

หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการสร้างสุข ประกอบไปด้วยการประชุมวางแผน ดำเนินโครงการตามแผน และ ติดตามผลหลังจากจัดกิจกรรม โดยปกติบริษัทจะมีการประเมินความสุข ของพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยใช้แบบประเมิน Happinometer มาเป็นเครื่องมือในการวัดความสุข และคณะกรรมการฯ จะคิดกิจกรรม ที่สอดคล้องกับค่าความสุขที่เกิดขึ้น กิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายในบริษัท นอกจากคณะกรรมการฯ จะออกแบบกิจกรรมดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นชาวต่างชาติก็มีส่วนสำคัญในการออกแบบ โดยนำเสนอแนวคิดที่จะทำกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น นำเสนอรูปแบบของกิจกรรม และคอยหนุนเสริมคณะกรรมการฯ ทุกครั้งในการทำกิจกรรม

ก่อนเริ่มทำกิจกรรมทุกครั้ง คณะทำงานจะทำการประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานทุกคนในองค์กรรับรู้โดยผ่านกระบวนการสื่อสารของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัดที่ประกอบไปด้วยช่องทางที่หลากหลาย

อาทิ ประกาศ หนังสือเวียน มอร์นิ่งทอล์คตอนเช้าทุกวันพุธ อีเมล แอปพลิเคชันเฉพาะของบริษัทที่ใช้สำหรับการสื่อสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสารทางป้ายไฟวิ่ง เสียงตามสายในโรงอาหาร ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายมีขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากบริษัทได้ตามช่องทางที่ตัวเองสะดวก ซึ่งช่องทางดังกล่าวบางส่วนนอกจากทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์แล้ว ยังทำหน้าที่รับเสียงสะท้อนกลับจากพนักงานอีกด้วย เช่น พนักงานสามารถส่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ โดยส่งอีเมลถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหารโดยตรง นอกจากนี้ยังมีกล่องรับความคิดเห็นที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วบริษัท ซึ่งล้วนเป็นช่องทางที่ทำให้บริษัทสามารถรับรู้ความต้องการของพนักงาน

ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

1. ผลลัพธ์ที่เกิดกับทีมคณะทำงานสร้างสุขคือ คณะทำงานทุกคนมีความสุขที่ได้เห็นเพื่อนพนักงานคนอื่น ๆ มีความสุขในกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในบริษัทและรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความสุขนั้นให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานและชุมชนข้างเคียง

2. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในตัวพนักงาน นอกจากความสุขที่ได้รับจากการทำกิจกรรมแล้ว พนักงานบางส่วนยังนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้กับครอบครัว ทำให้ครอบครัวก็มีสุขภาพใจที่ดี นอกจากนี้การทำกิจกรรมบางกิจกรรมยังช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น กิจกรรม 6 ส ที่ส่งเสริมด้านความปลอดภัย

3. ผลลัพธ์จากการทำงานกับชุมชน ชุมชนจะรู้สึกผูกพันกับบริษัท และคอยสอดส่องดูแลเป็นหูเป็นตาในเรื่องความปลอดภัยให้กับโรงงาน อีกทั้งบริษัทยังได้รับความน่าเชื่อถือจากชุมชนอีกด้วย

4. ผลลัพธ์ที่เกิดกับบริษัท เมื่อพนักงานมีความสุข ผลประกอบการ
ของบริษัทก็ดีขึ้น อัตราการขาดงานของพนักงานก็ลดน้อยลง

การดำเนินงานสร้างสุขในมิติของ Happy Relax

จุดเริ่มต้นของHappy Relax

จุดเริ่มต้นของการทำ Happy Relax ของบริษัท สลาแมนเดอร์
จิ๋วเวอร์รี่ จำกัดเกิดจากผู้บริหารเห็นความสำคัญว่าถ้าพนักงานมี
ความสุขและมีความสุขเป็นอย่างดี จะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่าง
มีคุณภาพ อีกทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็ดีขึ้น
ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระหยุดงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลประกอบการของ
บริษัท และผลดีต่อครอบครัวของพนักงานต่อไปซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ
ที่จัดขึ้นในบริษัทส่วนใหญ่จะมีฐานมาจาก Happy Relax เป็นตัวตั้งต้น
ในการสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยพยายามสร้างสภาพแวดล้อม
บรรยากาศ ที่จะก่อความสุขให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน

การทำกิจกรรม Happy Relax ในบริษัท ส่วนหนึ่งเกิดจาก
พนักงานมีความเครียดในเรื่องต่าง ๆ เช่น พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่
รู้สึกตัวคนเดียวไม่มีเพื่อน ทำให้รู้สึกเหงา ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน
บริษัทจึงหากิจกรรมที่จะช่วยลดความเครียดในเรื่องดังกล่าวให้กับ
พนักงาน โดยการทำกิจกรรมบัดดี้ ที่จะช่วยหาเพื่อนให้กับพนักงานใหม่

เป้าหมายในการทำกิจกรรม Happy Relax ของบริษัทคือ ต้องการให้ผู้บริหาร พนักงาน และชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสุข พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่หรือการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น ในส่วนของชุมชนบริษัทก็ให้ความสำคัญมาก และพยายามเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่อยู่รอบข้างบริษัท เวลาที่ชุมชนมีกิจกรรมต่าง ๆ บริษัทก็จะเข้าไปมีส่วนร่วมในเกือบทุกกิจกรรม เช่น แข่งกีฬา การร่วมทำบุญ ฯลฯ ซึ่งความสุขเหล่านี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้น และลูกค้าก็พึงพอใจในผลิตภัณฑ์ของบริษัทอีกด้วย

กิจกรรมสร้างสุขของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด

กิจกรรมในการสร้างความสุขของบริษัทสลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด ครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) โดยกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับพนักงาน ที่อยู่ในหมวด Happy Relax ที่บริษัทจัดให้กับพนักงานมีอยู่อย่างหลากหลาย บางกิจกรรมนอกจากจะเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงานโดยตรง ยังสามารถสร้างความสุขให้ผู้อื่นอีกด้วย ตัวอย่างกิจกรรม Happy Relax ของบริษัทสลาแมนเดอร์ฯ ประกอบด้วย

กิจกรรมเสาร์ทรรษา พาเที่ยวทะเล (Happy Relax, Happy Heart) กิจกรรมนี้คณะกรรมการสร้างสุขนำพนักงานที่เป็นทั้งคนไทย และพนักงานชาวเมียนมาร์ มุ่งตรงสู่ชายหาดชะอำ จ.เพชรบุรี โดยมีช่วงเวลาให้พนักงานได้พักผ่อน เล่นน้ำ ได้ผ่อนคลายกับบรรยากาศริมทะเล



รูปภาพที่ 15 กิจกรรมเสาร์ทรรษา พาเที่ยวทะเล

กิจกรรม Happy Birthday (Happy Relax, Happy Heart) กิจกรรมนี้จะจัดเป็นประจำในทุก ๆ เดือน โดยคณะกรรมการสร้างสุข จะนำความสุขด้วยเสียงเพลงและของขวัญ ไปส่งให้กับพนักงานทุก ๆ คน ในทุก ๆ แผนก ที่มีวันคล้ายวันเกิดในแต่ละเดือน



รูปภาพที่ 16 กิจกรรม Happy Birthday

กิจกรรมประกวดทำส้มตำ (Happy Relax, Happy Heart) อีกหนึ่งกิจกรรมที่ดึงความสนุกมาพร้อมกับความอร่อย โดยเป็นการประลองฝีมือในการแข่งขันทำส้มตำของพนักงาน ที่นอกจากจะสร้างความสนุกสนานแล้ว ยังทำให้พนักงานรู้จักวิธีในการทำอาหารอีกด้วย



รูปภาพที่ 17 กิจกรรมประกวดทำส้มตำ

กิจกรรม Happy Valentine's Day (Happy Relax, Happy Heart) กิจกรรมที่มอบความสุขให้เนื่องในวันแห่งความรัก ซึ่งความรักดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมอบให้เพียงคนรักเท่านั้น แต่ความรักยังสามารถมอบให้กับครอบครัว เพื่อน และเพื่อนร่วมงานอีกด้วย



รูปภาพที่ 18 กิจกรรม Happy Valentine's Day



กิจกรรมเยี่ยมใช้พนักงาน (Happy Relax, Happy Heart, Happy Society) กิจกรรมนี้เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ว่าบริษัทมีความรัก และความห่วงใยในตัวของพวกเขาทุกคนที่เจ็บป่วย อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย ซึ่งคณะกรรมการสร้างสุขในบริษัทจะเป็นตัวแทนของพนักงานทุกคนในการไปเยี่ยมใช้ และในบางครั้งหากผู้บริหารบริษัทมีเวลาก็จะไปเยี่ยมใช้พนักงานด้วยตัวเองอีกด้วย



รูปภาพที่ 19 กิจกรรมเยี่ยมใช้พนักงาน

กิจกรรม Morning Talk (Happy Relax, Happy Brain, Happy Heart) กิจกรรมยามเช้าที่เปิดโอกาสให้พนักงานในแผนกต่าง ๆ ได้พูดคุยกัน นอกจากนั้นยังถือเป็นโอกาสในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ หรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากบริษัทให้พนักงานทุกระดับทราบ โดยผ่านการพูดคุยกลุ่มเล็ก ๆ ในแผนกของตนเอง



รูปภาพที่ 20 กิจกรรม Morning Talk

กิจกรรมคนดีศรีสลาแมนเดอร์ (Happy Relax, Happy Heart) กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานที่สร้างแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานประจำแผนก หรือฝ่ายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคน มีความภาคภูมิใจในตัวเอง



รูปภาพที่ 21 กิจกรรมคนดีศรีสลาแมนเดอร์



กิจกรรมงานปีใหม่ (Happy Relax) ที่บริษัทจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้สนุกกันอย่างเต็มที่ และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่ของพนักงาน โดยกิจกรรมในงานจะมีการแข่งขันกีฬาในช่วงเช้า และช่วงเย็นพนักงานจะรับประทานอาหารร่วมกัน พร้อมกับชมการแสดงต่าง ๆ ด้วยกัน



รูปภาพที่ 22 กิจกรรมงานปีใหม่

กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีไทย ในแต่ละเดือนของปีที่มีวันสำคัญทางศาสนา วัฒนธรรม หรือประเพณีไทย บริษัท สลาแมนเดอร์ฯ จะดึงความมีส่วนร่วมของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ โดยหากเป็นวันที่สำคัญทางศาสนา บริษัทจะมีการพาพนักงานไปร่วมทำบุญที่วัดในจังหวัดต่าง ๆ หากเป็นกิจกรรมวันสำคัญทางวัฒนธรรม เช่น วันแม่ วันพ่อ ก็จะมีการจัดกิจกรรมภายในบริษัทเพื่อระลึกถึงพระคุณของผู้ให้กำเนิด



รูปภาพที่ 23 กิจกรรมวันแม่

จากกิจกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่าบริษัทสลาแมนเดอร์ฯ มีกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้พนักงานที่หลากหลาย นอกจากกิจกรรมในหมวด Happy Relax แล้ว บริษัทยังมีกิจกรรมในหมวด Happy อื่นๆ ที่ช่วยสร้างความสุขให้พนักงานอย่างรอบด้าน อีกด้วย เช่น

กิจกรรมในส่วนของการพัฒนาตนเอง บริษัทจะมีหลักสูตรการอบรมที่หลากหลาย โดยหลักสูตรจะมีการออกแบบให้กับผู้ที่สนใจทั่วไป เช่น โปรแกรมสุขภาพ และหลักสูตรที่พนักงานแผนกต่าง ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้ เช่น การอบรมเรื่องสารเคมี การอบรมเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ หลังจากพนักงานผ่านกิจกรรมอบรมแล้ว จะต้องเข้าไปประเมินการอบรมผ่านแอปฯ ในแท็บเล็ตซึ่งข้อมูลจะถูกส่งกลับมายังเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทันทีกิจกรรมในส่วนของพัฒนาตนเองยังถูกถ่ายทอดออกไปในชุมชนอีกด้วย โดยบริษัทจะมีการสอนงานให้กับชุมชน ที่คนในชุมชนสามารถมาเรียนรู้งานที่บริษัท และรับงานไปทำที่บ้าน



มีกิจกรรมสอนภาษาเมียนมาร์ เรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมไทย เพื่อสร้าง การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างพนักงานชาวไทยและชาวเมียนมาร์

กิจกรรมอื่น ๆ ที่บริษัทดำเนินการกับพนักงาน เช่น การติดบอร์ด ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อนคู่คิดมิตรคู่งาน ที่มี จุดประสงค์ให้พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ไม่รู้สึกลดเดี่ยว หรือรู้สึกว่ามี ไม่มีเพื่อน บริษัทจึงทำกิจกรรมเพื่อที่จะหาเพื่อนให้กับพนักงานใหม่ เหล่านั้น ที่จะถือว่าทั้งคู่จะต้องเป็นเพื่อน (บัดดี้) กันไปตลอดระยะเวลา ที่ทำงานอยู่ในบริษัท โครงการเยี่ยมคนพิการ บางครั้งมีกิจกรรมเสริม โดยการเปิดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้กับพนักงานในราคา ประหยัด และหากพนักงานต้องการนำสินค้ามาวางขายด้วยก็สามารถ มาเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทได้ รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของ บริษัทจะนำไปช่วยเหลือคนพิการต่อไป โครงการที่ทำกับเด็กกำพร้า กิจกรรมในวันเด็ก กิจกรรมลดหุ่น หุ่นดี กิจกรรมอบรมแบ่งปันผู้ป่วย โรคนอกรีต การประกวดร้องเพลงสลาแมนเดอร์ กิจกรรมการดูงาน ภายนอก ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมบางส่วนที่บริษัทอยากให้ชุมชน มีส่วนร่วม จึงเปิดโอกาสให้กับบุคคลภายนอกมาเข้าร่วมกับพนักงาน ในบริษัทด้วย เช่น กิจกรรมซบซบปลอดภัย ธรรมชาติให้ใส่หมวกนิรภัย จัดขึ้นที่เทศบาลกระทู้มล้ม

เห็นได้ว่าบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด มีกิจกรรมสร้างสุข อย่างหลากหลาย ครอบคลุมทั้งพนักงานในบริษัท และชุมชนภายนอก ที่ความสุขดังกล่าวได้กระจายออกไปอย่างทั่วถึง โดยการทำกิจกรรม กับชุมชนนั้น เนื่องด้วยบริษัททำโครงการมาตรฐาน CSR จึงมีกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนพื้นที่ใกล้เคียง อีกทั้งพนักงานของบริษัทยังเป็น ส่วนหนึ่งของชุมชนที่อาศัยและใช้ชีวิตอยู่ในนั้น บริษัทจึงต้องการสร้าง

* * * * *
* * * * *
* * * * *
ความสุขให้กับพนักงานโดยทำกิจกรรมผ่านชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับชุมชน โดยชุมชนสามารถสะท้อนเรื่องการทำงานของโรงงานมายังบริษัทได้ เช่น ปัญหาเรื่องเสียงดัง

ในส่วนของกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เช่น กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน ที่ผู้บริหารจะพบกับพนักงานทุกคนในทุกแผนก โดยคณะทำงานจะเป็นคนวางแผนการเข้าพบของพนักงานฝ่ายต่าง ๆ กับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะเข้าพบเพื่อรับฟังปัญหาความคิดเห็น การต้องการความช่วยเหลือ ที่พนักงานมีต่อบริษัท เห็นได้ว่าผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งนอกเหนือจากกิจกรรมนี้แล้ว ชีวิตโดยปกติของผู้บริหารบริษัทก็จะเดินทักทายพนักงานตามแผนกต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกใกล้ชิดกับผู้บริหาร ความใส่ใจของผู้บริหารยังรวมถึงการจัดให้มีอาหารกลางวันฟรีให้กับพนักงานทุกคนอีกด้วย

นอกจากนี้บริษัทสลาแมนเดอร์ฯ ยังมีการพัฒนาเครื่องมือทางเทคโนโลยีและใช้เครื่องมือดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของการทำกิจกรรมสร้างสุข โดยหนึ่งในนั้นคือการใช้แอปพลิเคชันมาเป็นเครื่องมือในการทำกิจกรรม โดยบริษัทมีแอปพลิเคชันทำความดี ที่มีอยู่ในคอมพิวเตอร์ทุกเครื่อง พนักงานทุกคนสามารถที่จะเข้าไปใช้งานในแอปฯ นี้ โดยพนักงานที่อยู่ในฝ่ายการผลิตสามารถเข้าถึงแอปฯ นี้ได้ผ่านคอมพิวเตอร์ของ admin เพื่อกรอกข้อมูลว่าในแต่ละวันพนักงานได้ทำความดีด้านใดบ้าง เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การไปงานศพ การไปเยี่ยมไข้ ฯลฯ โดยพนักงานจะมีรหัสส่วนตัวในการเข้าถึง และในอนาคตบริษัทจะดำเนินการทำห้องสมุดโดยจัดวางคอมพิวเตอร์ให้พนักงานสามารถเข้าไปใช้แอปฯ นี้ได้ และสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารในเรื่องอื่น ๆ ได้อีกด้วย



ข้อมูลจากการที่พนักงานเข้าไปใช้งานในแอปฯ ทำให้เราสามารถประมวลผลออกมาให้ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ วิเคราะห์ได้ว่าพนักงานในฝ่ายของตัวเองได้กระทำความดีในด้านใดบ้าง ซึ่งผลลัพธ์จากกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้มีผลใด ๆ ต่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน แต่มีผลต่อการให้รางวัลกับพนักงานที่กระทำความดี แอปฯ ขึ้นนี้เพิ่งเริ่มดำเนินการในปี 2558 โดยบริษัทพยายามรณรงค์ให้พนักงานกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งจุดประสงค์ที่ผู้บริหารออกแบบแอปฯ ขึ้นนี้เพราะต้องการให้พนักงานแสดงออกถึงการทำความดีของตนเอง และเพื่อให้ตัวพนักงานสามารถที่จะดูข้อมูลการทำความดีของตนเองที่จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองอีกด้วย

**ปัจจัยเรื่องไขความสำเร็จ / ปัญหา
ของบรรดาในการทำกิจกรรม
สร้างสุขในองค์กร**

ปัจจัยเรื่องไขความสำเร็จที่เห็นได้ชัดจากการทำกิจกรรมสร้างสุขของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด คือผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานอย่างมาก ที่แม้ผู้บริหารจะเป็นชาวต่างชาติ แต่พยายามเรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรม สภาพความเป็นอยู่ การใช้ชีวิตของพนักงาน ทำให้เห็นแง่มุมต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนหนึ่งขาด จึงพยายามที่จะเติมความสุขในด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น

ในตัวของพนักงาน อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความใกล้ชิดกับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า และมีความสำคัญกับองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังสนับสนุนทั้งเรื่องงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ที่จะช่วยส่งเสริมในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

การทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือ ต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน ซึ่งรวมถึง คณะทำงานทุกคนด้วย ที่ต้องร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผนงาน บริหาร การใช้งบประมาณ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งการทำกิจกรรม สร้างความสุขไม่อาจมองเฉพาะที่ตัวพนักงานเท่านั้น แต่จะต้องมองไปที่สภาพแวดล้อมที่พนักงานใช้ชีวิตอยู่ เช่น ครอบครัว ชุมชน เพราะ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในตัว ของพนักงานอีกด้วย

ปัญหาเบื้องต้นที่พบในการทำกิจกรรมสร้างสุขในช่วงแรก ๆ ของบริษัท คือ ปัญหาเรื่องการสื่อสารและการที่พนักงานไม่อยากเข้าร่วม ซึ่งถึงแม้จะดำเนินการมาหลายปี แต่การเข้าร่วมของพนักงานก็ยังไม่ 100% เพราะพนักงานมีความหลากหลาย บางส่วนต้องการเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ แต่บางส่วนก็ต้องการมีชีวิตส่วนตัวในช่วงพักกลางวัน หรือในเวลาทำงาน และบางครั้งการทำกิจกรรมก็อาจมีปัญหาในเรื่อง งบประมาณ นอกจากนั้นเวลาที่สูญเสียไประหว่างการทำกิจกรรมก็อาจ เป็นผลกระทบอย่างหนึ่งต่อองค์กร เพราะกิจกรรมบางประเภทดำเนิน กิจกรรมในระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และบางกิจกรรมอาจมีพนักงาน จำนวนมากไปร่วมในกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการผลิต ของบริษัท



ประเด็นที่ยังเป็นเรื่องท้าทายต่อการทำงานสร้างสุขของบริษัท คือ การสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เพราะข้อมูลของบริษัท มีอยู่อาจยังไม่ใช่ความต้องการทั้งหมดของพนักงาน เพราะเรื่องบางเรื่อง พนักงานก็ไม่ต้องการที่จะบอกข้อมูลดังกล่าวให้กับบริษัท เช่น ความไม่พอใจ ในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งบริษัทก็ต้องการที่จะได้ยินความเห็น เหล่านี้ด้วย บางครั้งพนักงานอาจไม่เข้าใจความตั้งใจของบริษัทที่ทำ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงาน อีกทั้ง บางกิจกรรมก็อาจไม่ดึงดูดใจให้พนักงานเกิดความสนใจ ทำให้การเข้าร่วม ของพนักงานมีน้อย การทำกิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างยั่งยืน จึงเป็น อีกหนึ่งเรื่องที่ทำหายไม่น้อย เพราะกิจกรรมส่วนใหญ่ทำแล้วจบเป็น ครั้งคราว ไม่ได้จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ถือเป็นเรื่องท้าทาย ที่บริษัทจะต้องหาแนวทางในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะองค์กรจำเนียรานสร้างสุข ในองค์กร

จากประสบการณ์ในการทำงานสร้างสุขเกือบ 4 ปีของบริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการสำรวจ ความต้องการของพนักงาน และสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือการสำรวจ ความคิดเห็นพนักงานหลังจากจัดกิจกรรมดังกล่าวไปแล้ว สิ่งเหล่านี้ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะหากบริษัทได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงถึงความต้องการของพนักงาน ก็จะสามารถจัดกิจกรรม

* * * * *
* * * * *
* * * * *

ได้สอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจ และการสำรวจความคิดเห็น
ต่อกิจกรรม จะทำให้บริษัทได้รับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในตัวพนักงาน
อีกด้วย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์ต่อคณะทำงานที่จะวางแผน
การทำงานสร้างสุขในองค์กรต่อไป

ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ: คุณประภัสสร จอกสูงเนิน HR MANAGER
คุณวิจิตรา พสุนนท์ HRD และคณะกรรมการ Happy Workplace
บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัดสำหรับการพูดคุยและการพาเยี่ยมชม
กิจกรรมในบริษัท ที่ทำให้เห็นว่าความสุขกำลังแผ่กระจายอยู่รายรอบ
องค์กรอย่างแท้จริง



บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด

สถานที่ตั้ง : 155/30 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี

ต.เจ็ดเสมียน อ.โพธาราม จ.ราชบุรี

โทรศัพท์ 032-375825

เว็บไซต์ www.riki-garments.co.th

รู้จักองค์กร

บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ก่อนที่จะมาเป็นบริษัทริกิ การ์เมนท์ ดังเช่นในปัจจุบัน บริษัท RIKI CORPORATION (JAPAN) ได้ร่วมทุนกับบริษัท PARFUN (JAPAN) ดำเนินธุรกิจสิ่งทอในประเทศไทย ภายใต้ชื่อบริษัท T.U.W. Textiles จำกัด ที่อำเภอนครชัยศรี และอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยดำเนินกิจการในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 บริษัท RIKI CORPORATION (JAPAN) จึงได้ขยายกิจการเพื่อดำเนินธุรกิจด้านการ์เมนท์ และก่อตั้ง บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด ขึ้นที่นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี โดยทำการผลิตชุดชั้นในชาย/หญิง ชุดออกกำลังกาย เสื้อยืด (T-shirt) ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก



รูปภาพที่ 24 ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยบริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด จากเว็บไซต์ของบริษัท

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ มีวัฒนธรรมในการบริหารองค์กร ด้วยความสุข มุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยทางกาย มุ่งหวังให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง ส่วนทางใจ มุ่งหวังให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความซื่อสัตย์ อ่อนโยน โอบอ้อมอารี เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้พนักงาน เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมดังกล่าว

เหมือนเป็นอุดมการณ์เดียวกันของทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำขวัญประจำองค์กรว่า **“ริกิครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน”**

พนักงานของบริษัทริกิ การ์เม้นส์ มีจำนวนทั้งสิ้น 592 คน พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และมีแรงงานจากประเทศเมียนมาร์

* * * * *
* * * * *
* * * * *
ประมาณ 200 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานในสายการผลิต และพนักงาน
ในส่วนของสำนักงาน วันเวลาในการทำงานคือ วันจันทร์-เสาร์ และหยุด
ในเสาร์ที่ 3 ของทุก ๆ เดือน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ 8.00 – 17.00 น.
หากมีโอที 2 ชั่วโมงจะเลิกเวลา 19.00 น. หากมีโอที 3 ชั่วโมง
จะพักเบรกให้พนักงาน 20 นาที การที่บริษัทมีพนักงานที่เป็น
ชาวเมียนมาร์ทำให้บริษัทจำเป็นต้องมีล่ามแปลภาษาประจำที่อยู่ทั้ง
ในส่วนของสำนักงาน และในส่วนของการผลิต

การดำเนินงานสร้างสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้น...การสร้างสุขในองค์กร

จุดเริ่มต้นในการจัดกิจกรรมสร้างสุขของบริษัทเกิดจากบริษัทที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง อีกทั้งเป็นบริษัท
ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้าจึงทำให้มีแรงงานผู้หญิงเป็น
จำนวนมาก ซึ่งบางครั้งอาจเกิดการกระทบกระทั่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
และอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ จนนำไปสู่การทะเลาะ
ไม่คุยกัน ซึ่งส่งผลเสียเกี่ยวพันไปถึงผลผลิตที่เกิดขึ้น อีกทั้งบางครั้ง
ความขัดแย้งยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานลาออก เนื่องจากไม่มี
ความสุขในการทำงาน คณะทำงานจึงพยายามหาหนทางที่จะแก้ไข
ปัญหาดังกล่าว และนำเอากระบวนการสร้างสุขในองค์กรมาเป็นเครื่องมือ
ที่จะช่วยสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในตัวของพนักงาน โดยเริ่มดำเนิน



กิจกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ซึ่งยังคงทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน แต่รูปแบบของกิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความท้าทายให้มากขึ้น นอกจากนั้นการทำกิจกรรมยังขึ้นอยู่กับปริมาณงานในขณะนั้นขององค์กร หากช่วงเวลาใดที่บริษัทมีงานที่รับผลิตมาก การทำกิจกรรมสร้างสุขอาจจะลดน้อยถอยลงบ้าง

กระบวนการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

กระบวนการในการทำงานสร้างสุขในบริษัทริค การ์เม้นส์ ประกอบไปด้วยคณะทำงานที่เรียกว่า “คณะกรรมการสร้างสุข” หรือ “ทีมบี” (ที่เป็นคำย่อของ Happy Team) จำนวน 25 คน มาจาก 2 คณะ คือ คณะบริหาร ที่มาจากตำแหน่งผู้จัดการ (Manager) เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และคณะปฏิบัติการ ที่มาจากหัวหน้างาน หัวหน้าไลน์การผลิต ชูปเปอร์ไวเซอร์ โดยคณะบริหารจะเป็นเสมือนผู้บริหารโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในบริษัท มีหน้าที่ประเมินผลการจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้น ดูแลภาพรวมทั้งหมดของกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งทั้ง 2 คณะจะมีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในบริษัท โดยพนักงานที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการสร้างสุขสามารถสมัครเข้ามาเป็นทีมงานด้วยตนเอง เนื่องจากการทำงานด้วยจิตอาสา

โดยคณะทำงานจะมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งกระบวนการทำงานเมื่อคณะบริหารเห็นข้อบกพร่องในกิจกรรม ก็จะรีบสื่อสารไปยังคณะปฏิบัติการ เพื่อหาแนวทางการทำงานที่จะช่วยกันปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น โดยกระบวนการดังกล่าวถือเป็นการประเมินระหว่างการทำกิจกรรม ที่คณะทำงานดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ แม้จะ

* * * * *
* * * * *
* * * * *
มีการประชุมกันเพียงเดือนละ 1 ครั้ง ระหว่างคณะบริหาร และ คณะปฏิบัติการ แต่ริกี การ์เม้นส์มีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ อยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่พนักงานนั่งอยู่ ใกล้ชิด เวลามีความคิดเห็นใหม่ ๆ ก็สามารถสื่อสารกันได้ตลอดเวลา

ริกี การ์เม้นส์ มีนโยบายที่ชัดเจนในการทำงานสร้างสุขในองค์กร โดยประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดแผนงานในแต่ละปี ว่าปีดังกล่าวคณะทำงานจะดำเนินกิจกรรมใดบ้าง ซึ่งแผนงานดังกล่าว จะมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ที่ ควบคุมดูแลงบประมาณที่ใช้ในกิจกรรมดังกล่าว

บทบาทหน้าที่ของคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร ประกอบด้วย

1. รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพ และความสุขในองค์กร
2. จัดสำรวจความสุขของพนักงานโดยใช้เครื่องมือ Happinometer และเก็บข้อมูลด้านการเพิ่มผลผลิต
3. วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่องค์กรทำอยู่ในปัจจุบัน และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
4. นำเสนอทางเลือกในการสร้างความสุข
5. ศึกษาความเป็นไปได้จริงของทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้น
6. จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติของทางเลือกที่ได้รับการคัดเลือก
7. ติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมาย
8. รายงานความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ต่อผู้บริหารบริษัท

ในช่วงแรกบริษัทจะใช้เครื่องมือ Happinometer และ map HR มาสำรวจหรือประเมินความสุขของพนักงานก่อนการดำเนินกิจกรรม โดยคณะทำงานจะนำคะแนนดังกล่าวมาเป็นตัวตั้งต้นในการเตรียม



กิจกรรมสร้างความสุข แต่ในปัจจุบันมีการใช้กิจกรรมมาเป็นเครื่องมือในการประเมินความสุขในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งแทน คือกิจกรรม RG News ที่ถือเป็นนักข่าวสายความสุขของริกิ การ์เม้นส์ โดยทีมสัมภาษณ์จะเป็นพนักงานของบริษัทและออกไปสัมภาษณ์เพื่อนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทในเรื่องความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ และนำมาถ่ายทอดในโรงอาหารในช่วงเวลาพัก ซึ่งกิจกรรมนี้เมื่อพนักงานได้เห็นตัวเองในโทรทัศน์ก็จะรู้สึกดี มีความสุข และอยากให้ความร่วมมือ วิธีการนี้จึงเหมือนเป็นการประเมินกิจกรรมวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการสังเกต หรือทำแบบสอบถาม ซึ่งคณะทำงานมองว่าการประเมินกิจกรรมทุกครั้งจะทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นเกิดความยั่งยืน เพราะจะทำให้ทราบถึงความรู้สึก หรือความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหลังจากที่ได้จัดกิจกรรมไปแล้ว

การทำกิจกรรมสร้างสุขในแต่ละเดือน แม้คณะทำงานจะมีการวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน แต่กิจกรรมจะเกิดขึ้นได้หรือไม่บางครั้งต้องขึ้นอยู่กับสายการผลิตของโรงงานในแต่ละเดือนอีกด้วย หากเดือนดังกล่าวโรงงานมีการผลิตสินค้ามาก เป็นงานที่เร่งรีบ และหากกิจกรรมที่ตรงกับช่วงสถานการณ์นั้นเป็นกิจกรรมที่มีรายละเอียด ต้องใช้เวลาในการประสานงานหรือดำเนินการ กิจกรรมก็อาจถูกยกเลิกและปรับเปลี่ยนไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวแทน โดยแต่ละกิจกรรมจะมีคณะทำงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบจะแบ่งไปตามหมวดหมู่ของแต่ละ Happy ซึ่งกิจกรรมบางประเภทก่อให้เกิด Happy ในหลาย ๆ ด้าน ผู้ที่ดูแล Happy นั้น ๆ ก็จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้เกิดขึ้น โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น บริษัทจะมีงบประมาณสนับสนุนให้

คุณะทำงานสามารถนำไปจัดกิจกรรมได้อีกด้วย

บริษัทยังมีช่องทางการสนับสนุนให้คุณะทำงานเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น Facebook ของคุณะทำงาน ที่หากมีกิจกรรมดี ๆ ข้อมูลที่น่าสนใจ หรือคุณะทำงานบางคนได้ออกไปศึกษาดูงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ก็จะมีการแบ่งปันข้อมูลเหล่านั้นให้คุณะทำงานคนอื่น ๆ ได้รับรู้ ซึ่งนอกจากคุณะทำงานแล้ว ข้อมูลดังกล่าวพนักงานทั่วไปที่มีเครือข่ายกันใน Facebook ก็สามารรถที่จะเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ เหล่านี้ได้อีกด้วย

ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

สิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดหลังจากนำกิจกรรมสร้างสุขมาใช้ในองค์กรคือ พนักงานในบริษัทคุยกันมากขึ้น จากเมื่อก่อนเวลามีปัญหาเรื่องงานทั้งพนักงานหรือหัวหน้าก็จะไม่พูดคุยกัน และพยายามหาผู้ที่ทำผิด แต่ปัจจุบันถึงจะมีปัญหาแต่ทั้งสองฝ่ายก็พร้อมที่จะหาแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยกันมีการยิ้มให้กันมากขึ้น รู้จักการให้อภัยกันและกัน การทะเลาะเบาะแว้งลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น เมื่อพนักงานมีความสุข ประสิทธิภาพในการทำงานก็ดีขึ้น การเคลมสินค้าคืนของลูกค้าก็น้อยลงนอกจากนั้นการทำกิจกรรมยังทำให้พนักงานหลายคนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำมากขึ้น ทั้งยังได้ค้นพบประสิทธิภาพในตัวเองที่นอกเหนือจากการทำงาน

นอกจากนี้การทำกิจกรรมร่วมกันยังเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้น พนักงานบางแผนกก่อนเริ่มทำกิจกรรมสร้างสุขอาจไม่เคยรู้จักกัน แต่เมื่อได้ทำกิจกรรมร่วมกันแล้ว ก็มีการคุยกันมากขึ้น ซึ่ง

ความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานด้วย เพราะเมื่อพนักงานได้รู้จักกันแล้ว การสื่อสารระหว่างกันก็จะเปลี่ยนไป จะเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น กิจกรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้คนรู้จักกันมากขึ้น และสิ่งหนึ่งที่สำคัญหลังจากทำกิจกรรม สร้างสุขคือ บริษัทมีผลประกอบการที่ดีขึ้น แม้ในช่วงที่สภาพเศรษฐกิจ ในสังคมไม่ดี แต่บริษัทก็สามารถทำอะไรในปีดังกล่าวได้ ซึ่งล้วนเกิดจากความร่วมมือของพนักงานทุกคน ที่ทำงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่น ทำงานให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงเรียกได้ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ คณะทำงานได้วางไว้ เนื่องจากบริษัทต้องการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น ในองค์กรก่อน กิจกรรมทุกประเภทที่บริษัทจัดขึ้นจึงเน้นทำโดยหวังผล ให้เกิดในตัวของพนักงานบริษัทเป็นหลัก และเมื่อได้ผลตามที่คาดหวัง แล้ว สิ่งทำหยาต่อไปของบริษัทคือการนำความสุขกระจายไปยังชุมชน ที่แวดล้อมพนักงาน หรือแวดล้อมบริษัทต่อไป

การดำเนินงานสร้างสุขในบริษัท Happy Relax

จุดเริ่มต้นของ Happy Relax

คณะทำงานเชื่อว่าหากพนักงานสามารถผ่อนคลาย สบายใจ พวกเขาจะหลังสารบางอย่างที่เป็นพลังงานที่ดีออกมา และหาก

พนักงานทุกคนมาช่วยกันปล่อยสารดังกล่าว บริษัทก็จะอบอวลไปด้วยพลังงานแห่งความสุข ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดีขึ้น ซึ่งเป็นได้ทั้งรอยยิ้ม การแบ่งปัน ร่วมมือกันทำงาน แต่ในการทำงานบางครั้งก็ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกก็มีความเครียดที่แตกต่างกัน เช่น ฝ่ายการผลิตจะมีเป้าหมายการทำงานในแต่ละวันว่าจะต้องผลิตสินค้าออกมาได้วันละเท่าไร พนักงานทุกคนจึงต้องมุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าออกมาตามเป้า ซึ่งถือเป็นความเครียดอย่างหนึ่ง แต่การทำงานให้เป็นไปตามเป้า ขณะทำงานก็เชื่อว่าสามารถสร้างความสุข หรือสร้างการเรียนรู้ในการทำงานให้เกิดควบคู่กันได้ บริษัทสามารถผลิตสินค้าออกมาเพื่อให้ได้เงิน และพนักงานก็ควรมีความสุขไปพร้อมกับการทำงานด้วย

เป้าหมายของการทำ Happy Relax จึงประกอบไปด้วย การลดความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานให้แก่พนักงาน และอยากให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมทุกคน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานาน ส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่พนักงานที่เข้ามาใหม่ อาจจะรู้สึกเกือเขินกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ การทำกิจกรรม Happy Relax จึงถือเป็นการลดกำแพงด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันอีกด้วย

กิจกรรมสร้างสุขของบริษัท ธิกร์เม้นส์ จำกัด

บริษัท ธิกร์เม้นส์ มีกิจกรรมในการสร้างความสุขอย่างหลากหลาย โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้กระจายอยู่ในหมวดของ Happy ทั้ง 8 หมวด ซึ่งกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดของบริษัทที่อยู่ในหมวด Happy Relax ประกอบด้วย



กิจกรรม 10 นาทีก็มีสุข (Happy Relax, Happy Body) เป็นการพักเบรกให้กับพนักงานในช่วงเวลา 15.00 น. ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวแรกเริ่มได้แบ่งการพักออกเป็นช่วง ครั้งละ 5 นาทีในช่วงเช้า และอีก 5 นาทีในช่วงบ่าย หลังจากจัดกิจกรรมไปได้สักระยะ พนักงานต้องการเวลาพักที่ยาวขึ้น จึงเกิดการรวมเวลาพักเบรก 5 นาทีในช่วงเช้าและบ่าย มาเป็น 10 นาทีเฉพาะช่วงบ่ายในช่วงเวลาดังกล่าว พนักงานสามารถผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานโดยอาจเลือกทำกิจกรรมที่แต่ละคนสนใจตามความสมัครใจของตัวเองและในช่วงเวลานั้นคณะทำงานจะมีการจัดกิจกรรมเล็ก ๆ ให้กับพนักงานด้วย เช่น การประกวดการเต้นในสายการผลิตการแข่งขันหัวเราะ ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมจะมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อสร้างความสนุกสนานให้กับพนักงาน



รูปภาพที่ 25 การประกวดการเต้นในสายผลิต

กิจกรรมหน้ากากยิ้ม (Happy Relax, Happy Heart, Happy Society) โดยปกติพนักงานฝ่ายผลิตทุกคนจะสวมใส่หน้ากากเพื่อป้องกันฝุ่นละอองเวลาทำงาน ซึ่งขณะที่ไม่ได้ใส่หน้ากากทุกคนก็จะมีท่าทีที่ปกป้องตัวเองหรือไม่ยิ้มแย้มให้แก่กัน หากช่วงไหนมีงานที่ต้องเร่งผลิต พนักงานทุกคนก็จะมีสีหน้าที่เคร่งเครียด และเมื่อต้องใส่หน้ากากหน้าตาหรือท่าทีเหล่านั้นก็อาจจะเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมนี้เกิดขึ้นเพื่อลดกำแพงที่เกิดขึ้นจากหน้ากาก โดยวาดหรือเขียนรอยยิ้มลงบนหน้ากาก เวลาทำงานหากรู้สึกเครียด ถ้าหันไปมองหน้าเพื่อนและเห็นรอยยิ้มบนหน้ากากก็สามารถทำให้อารมณ์ดีขึ้นได้ หน้ากากยิ้มจึงเป็นเหมือนสัญญาณที่พนักงานทุกคนต่างรับรู้กันว่า หากรู้สึกเกิดความเครียดขณะทำงานให้หยิบหน้ากากดังกล่าวขึ้นมาใส่เพื่อสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นในกันและกัน



รูปภาพที่ 26 กิจกรรมหน้ากากยิ้ม



กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh (Happy Relax, Happy Body, Happy Brain, Happy Society) กิจกรรมออกกำลังกายยามเช้าด้วยการเต้น ทุกเช้าจะมีการนำเต้นโดยการเปิดเพลง โดยใช้เวลาในการเต้น 1 เพลงจบ เพลงที่ใช้จะมีการปรับเปลี่ยนทุก ๆ 3 เดือน ซึ่งการเต้นดังกล่าวจะเป็นการกระตุ้นกล้ามเนื้อทำให้พนักงานรู้สึกกระปรี้กระเปร่าก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานในแต่ละวัน



รูปภาพที่ 27 กิจกรรมเปิดฟลอร์ Morning Fresh

กิจกรรมแบ่งฉันทันเธอ (Happy Relax, Happy Heart, Happy Money, Happy Society) เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนสิ่งของที่เหลือกินเหลือใช้ เช่น หนังสือ เสื้อผ้า ของเล่นเด็ก เครื่องใช้ไฟฟ้า จำหน่ายของกินของใช้ราคาถูก โดยบริษัทจะเปิดเป็นตลาดนัด 2 เดือนครั้ง ให้พนักงานได้จำหน่ายซื้อของสินค้าที่ราคาไม่แพง



รูปภาพที่ 28 กิจกรรมแบ่งปันปันเธอ

เห็นได้ว่าบริษัทริกิ การ์เม้นส์ มีกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้พนักงานที่หลากหลาย นอกจากกิจกรรมในหมวด Happy Relax แล้ว บริษัทยังมีกิจกรรมในหมวด Happy อื่น ๆ ที่ช่วยสร้างความสุขให้พนักงานอีกด้วย เช่น

กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข (Happy body, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family, Happy Society) เป็นการรณรงค์ให้ลดเหล้า บุหรี่ โดยพนักงานที่สามารถทำได้จะมีของรางวัลที่จะเป็นแรงจูงใจในการเลิกพฤติกรรมดังกล่าว



รูปภาพที่ 29 กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข

กิจกรรม 3 พ เพื่อความสุข (Happy Brain, Happy Money, Happy Family) เป็นกิจกรรมที่ช่วยพนักงานในเรื่องการลดภาระหนี้สิน โดยมีวิธีดำเนินกิจกรรมเป็น 3 ระยะคือ

1. พันทุข์ โดยการพักดอกเบี้ยราคาแพง ซึ่งบริษัทจะติดต่อธนาคารออมสินในการปล่อยสินเชื่อให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานปลดหนี้ระบบ
2. พอเพียง ฝึกให้พนักงานมีวินัย รู้จักการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย เพื่อให้พนักงานมีการประเมินและวางแผนการใช้เงิน เพื่อไม่ให้กลับไปเป็นหนี้ระบบอีก
3. เพิ่มสุข พัฒนารายได้ โดยการสอนให้พนักงานทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่ม และมีเงินออม

นอกจากกิจกรรมที่ทางบริษัทได้จัดเตรียมให้กับพนักงานแล้ว ยังมีกิจกรรมที่พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยตัวเอง เช่น

การเรียนรู้ภาษาเมียนมาร์ โดยหัวหน้างานในส่วนฝ่ายผลิตที่มีลูกน้อง เป็นชาวเมียนมาร์ จะมีการสอนศัพท์ง่าย ๆ ให้กันและกัน ซึ่งการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาษายังทำให้เกิดการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดด้านภาษาระหว่างการทำงาน เพราะพนักงาน สามารถที่จะสื่อสารให้อีกฝ่ายเข้าใจได้

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตในการทำกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการทำงานสร้างสุขในบริษัทคือ ความมีส่วนร่วม การที่จะทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมต้องเกิดจาก ใจของพนักงานที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและรักในองค์กรของตัวเอง บริษัทริทีก การ์เมนต์ส์ จึงพยายามให้เกียรติและให้คุณค่ากับทุกคน ไม่ว่าจะ เป็นลูกน้อง หรือหัวหน้าต่างก็ให้เกียรติกันและกัน อีกทั้งยังพยายาม ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการให้กับพนักงานทุกระดับ การที่คณะทำงาน พยายามสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงถือเป็น เคล็ดลับหนึ่งในการทำงาน

นอกจากนั้นการทำกิจกรรมทุกประเภทที่ริทีก การ์เมนต์ส์ จัดให้ พนักงาน พนักงานทุกคนต่างรู้ถึงกระบวนการว่ากิจกรรมที่ทำนี้ตัวเอง จะได้ประโยชน์อะไร หรือกิจกรรมที่ทำส่งผลหรือสร้างความสุขให้



เกิดขึ้นในตัวของเขาอย่างไร เพื่อให้เขาได้เห็นว่ามวลความสุขที่พวกเขาได้ปลดปล่อยออกมามีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอีกด้วย การสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอในที่มคณะทำงาน และสื่อสารในหลากหลายช่องทางก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และคณะทำงานยังเชื่อว่าหากทำให้คนมีจิตสาธารณะได้มากเท่าไร การทำงาน สร้างสุขในองค์กรก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น

ในเรื่องปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานสร้างสุข พบว่าหากมีการประเมินระหว่างทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้คณะทำงานเห็นว่าการทำงานยังมีอะไรที่ต้องแก้ไขหรือพัฒนา และสิ่งหนึ่งที่ต้องคอยเสริมแรงให้กับคณะทำงาน คือขวัญและกำลังใจ หากตัวของคณะทำงานไม่มีความสุขก็อาจไม่สามารถที่จะจัดกิจกรรมให้คนอื่นมีความสุขได้ การคอยเติมใจให้คณะทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงถือเป็นเรื่องท้าทายอย่างหนึ่งนอกจากนั้นคนที่เป็นคณะทำงาน มาทำงานด้วยจิตอาสา ตั้งใจอยากจะทำอะไรดี ๆ ให้กับเพื่อนพนักงานด้วยกัน เขาจึงมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำงานปกติ ซึ่งบางครั้งการทำงานปกติก็ก่อให้เกิดความเครียด ความสุขของคณะทำงานเองก็อาจจะลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งถือเป็นเรื่องท้าทายว่าในช่วงที่การผลิตรีบเร่งจะทำได้ยังไงให้คณะทำงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ 2 อย่าง สามารถจัดการตัวเอง และจัดสมดุลให้ชีวิตตัวเองได้

ข้อเสนอแนะของการดำเนินงาน สร้างสุขในองค์กร

การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขได้ดีที่มทำงานจะต้องมีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาทีมงานสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาดูงาน การจัดอบรม ฯลฯ นอกจากนั้นก่อนที่จะสร้างทีมงานสร้างสุข บริษัทควรมีนโยบายที่มีความชัดเจนจากฝ่ายบริหารและการสร้างทีมคณะทำงานก็ต้องทำให้เขาอยากสมัครมาด้วยความเต็มใจอาสา ที่เกิดจากการปลูกฝังความคิดเชิงบวก ซึ่งอาจเกิดจากตัวเองส่วนหนึ่ง และการปลูกฝังจากองค์กร ที่ให้เกียรติเขา เห็นคุณค่าของเขา สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดจิตอาสาขึ้นได้ นอกจากนี้การได้ออกไปศึกษาเรียนรู้ถึงประสบการณ์การทำงานจากองค์กรอื่น ๆ ก็สามารถทำให้ทีมคณะทำงานเกิดความเข้มแข็ง สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้กับองค์กรของตนได้อีกด้วย

ก้าวต่อไปในการสร้างสุขขององค์กร

จากการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรมาได้ระยะหนึ่ง บริษัทฯพบว่าหากต้องการให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืนจะต้องสร้างวัฒนธรรมของคนในองค์กรให้เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” จึงได้เกิด



แนวคิดในการประเมินความดีของคนในองค์กรและจัดกิจกรรมส่งเสริม
การทำดีให้กับพนักงาน เพื่อให้การทำดีในมิติต่าง ๆ เกิดความสนุกกับ
พนักงานทุกคนที่ลงมือทำ อาทิ

1. ทำดีกับตนเอง
2. ทำดีต่อสมาชิกในครอบครัว
3. ทำดีต่อเพื่อนบ้านหรือชุมชน
4. ทำดีต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ทำดีต่อผู้บังคับบัญชา
6. ทำดีต่อองค์กร
7. ทำดีต่อสังคม
8. ทำดีต่อศาสนา
9. ทำดีต่อประเทศชาติ

โดยมุ่งเน้นเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ซึ่งบริษัทฯ เชื่อว่า หากทุกคน
ในองค์กร เป็นทั้งคนเก่งและคนดี พนักงานทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุข และองค์กรก็จะเป็นองค์กรแห่งคุณธรรมที่จะสามารถ
สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าสู่สังคมต่อไป

ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ : คุณจรูญ ศิริสรณ์ กรรมการและผู้จัดการ
ฝ่ายบุคคล และคุณสุภาพร แดงสา เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ระดับ
วิชาชีพบริษัท ริทีการ์เม้นส์ จำกัด สำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
การสร้างความสุขในองค์กร ที่จะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรอื่น ๆ
ที่สนใจต่อไป

วิเคราะห์ภาพรวมงานขับเคลื่อน การสร้างสุขในองค์กร

การขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กรทั้ง 4 องค์กรที่ยกมาเป็นกรณีตัวอย่าง แม้ว่าวิธีการทำงานหรือกระบวนการอาจมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่าง แต่เป้าหมายเดียวที่ทุกองค์กรต่างมีเหมือนกันคือต้องการให้สถานที่ทำงานอบอวลไปด้วยความสุข ซึ่งจะส่งผลถึงความสุขในตัวของพนักงาน และผลประกอบการขององค์กร เนื้อหาในส่วนนี้จึงเป็นการนำเสนอวิเคราะห์ในภาพรวมขององค์กรทั้ง 4 องค์กร ประกอบด้วย สภาพบริบทขององค์กร กระบวนการทำงานขับเคลื่อนงานสร้างสุขในองค์กร กระบวนการจัดกิจกรรม Happy Relax ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดในการทำงาน และข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจได้นำไปปรับใช้เพื่อพัฒนางานสร้างสุขในองค์กรต่อไป

1. สภาพบริบทขององค์กร

จากการศึกษาทั้ง 4 องค์กร พบว่า องค์กรทั้ง 4 แห่งต่างดำเนินธุรกิจในตลาดอุตสาหกรรมเหมือนกัน แต่มีความแตกต่างในเรื่องประเภทของธุรกิจคือ

- บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตอาหาร



- บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ ของรถยนต์
- บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด ผลิตเครื่องประดับและอุปกรณ์สำหรับการเจาะร่างกาย
- บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด ผลิตเครื่องนุ่งห่ม

โดยสภาพแวดล้อมภายในของแต่ละองค์กรล้วนมีความแตกต่างกันนอกจากนี้องค์กรแต่ละแห่งต่างมีลักษณะเฉพาะของธุรกิจที่มีความเชื่อมโยงกับการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร เช่นอุตสาหกรรมการผลิตอาหารที่ต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษในเรื่องของความสะอาด การเข้างานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ สัดส่วนเรื่องเพศของพนักงาน ฯลฯ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขทั้งสิ้น

2. กระบวนการทำงานขับเคลื่อนงานสร้างสุขในองค์กร

กระบวนการทำงานขับเคลื่อนงานสร้างสุขในองค์กร พบว่าทุกองค์กรต่างมีกระบวนการขับเคลื่อนที่มีความคล้ายคลึงกัน แม้ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขจะแตกต่างกัน ประเด็นแรก คือทุกองค์กรต่างมีเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขที่เหมือนกันคือต้องการให้พนักงานในองค์กรมีความสุข ผู้บริหารในทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างสุขให้กับพนักงาน และทุกองค์กรต่างมีนโยบายในการทำงานสร้างสุขบรรจุอยู่ในแผนการดำเนินงานขององค์กร ประเด็นที่สอง คือ ทุกองค์กรต่างมีคนทำงานที่เรียกว่าเป็นคณะทำงานสร้างสุขในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งคณะทำงานดังกล่าวถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะจะ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการจัดการให้กิจกรรมสร้างสุขเกิดขึ้น ได้จริงตามแผนที่ได้วางไว้ ประเด็นสุดท้ายคือ ทุกองค์กรมีแผนงาน วิธีการทำงานที่ชัดเจน โดยแผนดังกล่าวในทุกบริษัทจะมีการวางแผน เป็นรายปี ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในแต่ละเดือน และงบประมาณที่ได้รับ ส่วนวิธีการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปตามองค์กร แต่ละแห่ง

3. กระบวนการจัดกิจกรรม Happy Relax

สำหรับกระบวนการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ทั้ง 4 องค์กร มีหลักในการคิดคล้ายกันที่ต้องการผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับ พนักงานจากการทำงาน แต่กระบวนการจัดกิจกรรมสร้างสุขอาจมีความแตกต่าง เช่น บางองค์กรดำเนินกิจกรรม Happy Relax โดยจัด เป็นกิจกรรมที่ทำเพิ่มนอกเหนือไปจากการทำงาน แต่บางองค์กรใช้วิธี สังเกตกระบวนการทำงาน สังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และวิเคราะห์ว่าขณะทำงานนั้น ๆ มีช่วงเวลาใดในกระบวนการทำงาน ที่อาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ตึงเครียดได้บ้าง และหาแนวทางที่จะ ช่วยลดความตึงเครียดเหล่านั้น นอกจากนี้รูปแบบในการทำกิจกรรม ของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่าง เช่น องค์กรบางแห่งมีกระบวนการ จัดกิจกรรม Happy Relax ที่เน้น ผ่อนคลายให้ตัวพนักงานโดยตรง เช่น ออกกำลังกายระหว่างพักเบรก 10 นาที ประกวดร้องเพลง เป็นต้น แต่บางองค์กรการผ่อนคลายความเครียดไม่ได้เน้นผ่อนคลายให้ตัว พนักงานโดยตรง แต่มีกระบวนการอื่นมาเสริมที่จะทำให้ตัวพนักงาน รู้สึกมีความสุข เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ เพราะนอกจากพนักงาน จะได้ผ่อนคลายแล้ว ยังรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าที่สามารถทำให้ผู้อื่น



มีความสุขได้อีกด้วย นอกจากนั้นบางองค์กรอาจดำเนินกิจกรรมในหมวด Happy อันเป็นหลัก แต่แท้จริงแล้ว Happy Relax ที่เป็นเรื่องการผ่อนคลาย ล้วนแทรกซึมอยู่ในผลลัพธ์ของ Happy นั้น ๆ เพราะไม่ว่าจะทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามเมื่อทำแล้วมีความสุข สิ่งที่จะเกิดตามมาคือความผ่อนคลายสบายใจ ไม่เครียด

4. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ผลความสำเร็จที่เห็นได้ชัดของทั้ง 4 องค์กรที่ดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรคือ พนักงานมีความสุขมากขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องกับหัวหน้า ผู้บริหารกับพนักงาน ทั้งองค์กร เกิดการพูดคุยกันมากขึ้น และการพูดคุยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ลดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้ง ส่วนความสำเร็จที่เกิดกับตัวองค์กรเองคือ อัตราในการลาออกของพนักงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด องค์กรไม่ต้องสูญเสียเวลาในการหาคนงานใหม่ หรือสอนงานคนใหม่ ประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ตกลง ส่งผลต่อผลประกอบการที่ดีขึ้น นอกจากนั้นหากองค์กรได้มีการดำเนินงานสร้างสุขกับชุมชนภายนอกด้วย เช่น ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในส่วน of ชุมชนคือ ชุมชนเกิดความรู้สึกดีกับบริษัท บางองค์กรชุมชนคอยดูแลเป็นหูเป็นตาให้กับทางบริษัทอีกแรงหนึ่งในเรื่องความปลอดภัย ซึ่งชุมชนจะรู้สึกว่าการเป็น ส่วนหนึ่งของชุมชน และในกรณีที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ การประสานงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่จะต้องเกี่ยวข้องกับรัฐ ก็จะดำเนินไปได้อย่างสะดวก และท้ายสุดคณะทำงานดำเนินกิจกรรมก็ได้รับผลสำเร็จจากการทำงานสร้างสุขด้วย เนื่องจากพวกเขาจะมีโอกาสในการเรียนรู้

พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ คณะทำงานหลายคนมีความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าทำมากขึ้น นอกจากนั้นยังได้เห็นประสิทธิภาพของตัวเองในสิ่ง ที่นอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าอีกด้วย

5. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นตัวการสำคัญที่จะนำความสำเร็จ มาสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนความสุข พบว่า ทั้ง 4 องค์กรต่างมีจุดร่วมของ ปัจจัยเหล่านั้นที่มีความคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย

- การสนับสนุนของผู้บริหารองค์กร ที่เห็นความสำคัญของการสร้างความสุข และมีแนวทางการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรม เช่น ออกนโยบายในการสร้างสุขที่ชัดเจน สนับสนุนด้านเวลาที่สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ระหว่างการทำงาน สนับสนุนงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกับพนักงาน ฯลฯ การสนับสนุนของผู้บริหารถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งความสุขสามารถเกิดขึ้นได้จริง

- ทีมงานหรือคณะทำงานต้องมีความเข้มแข็ง มีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดขึ้นได้จริง นอกจากนั้นทีมงานหรือ คณะทำงานต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร อาทิ ปัญหาที่พนักงานประสบ นโยบายขององค์กร เพื่อที่จะสามารถ ออกแบบกิจกรรมให้รองรับ และตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

- การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ หากกิจกรรมสร้างสุข ที่ทำในองค์กรสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในทุกระดับ และเกิดความสุขในตัวของพนักงานอย่างแท้จริง โดยการเปิดเผยข้อมูล



ของกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานสามารถรับรู้ ว่าหากพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ แล้วจะเกิดประโยชน์อย่างไรต่อตัวเขา

6. ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดในการทำงาน

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการทำงานสร้างสุขในองค์กร ถือเป็นเรื่องที่ทำหายที่คณะทำงานสร้างสุขจะต้องหาทางคลี่คลาย เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคนั้นให้หมดไป ซึ่งทั้ง 4 องค์กรที่ทำกิจกรรมสร้างสุขต่างก็พบปัญหาอุปสรรคที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ

- แม้พนักงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญ และเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมในองค์กร แต่ก็ยังมีพนักงานส่วนหนึ่งที่ยังไม่เข้าใจเหตุผลที่องค์กรต้องจัดกิจกรรมสร้างสุข และอาจทำให้ไม่ยอมเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งสิ่งที่จะต้องเร่งทำอย่างแข็งขันคือ การสร้างความเข้าใจในการทำงานสร้างสุขในองค์กร ที่อาจมีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย ตามการเข้าถึงของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงมีการประเมินกิจกรรมทุกครั้ง ที่จะช่วยทำให้คณะทำงานสามารถวางแผนเพื่อรองรับกับการทำงานในอนาคตอีกด้วย

- การทำงานสร้างสุขให้กับผู้อื่น ผู้ดำเนินกิจกรรมมักจะมีความสุข ความพึงพอใจ ที่เห็นผู้อื่นมีความสุข แต่บางครั้งผู้ที่ดำเนินกิจกรรมก็อาจพบกับความเครียด หรือความยากลำบากในการทำงานที่ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานทั่วไป เพราะต้องทำทั้งงานที่ตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กร และทำงานในหน้าที่ที่ตัวเองเป็นผู้จัดกิจกรรมสร้างสุข การจัดสมดุลให้ชีวิตตัวเองของผู้ดำเนินกิจกรรมสร้างสุข จึงถือเป็นเรื่องที่ต้องทำหายตัวเองเป็นอย่างมาก แต่สิ่งหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานไม่ให้ลดน้อยถอยลงคือ

* * * * *
* * * * *
* * * * *

คณะทำงานในทีมสร้างสุข ที่ต้องคอยเติมแรงใจ ให้กำลังใจ ช่วยเหลือกัน
ในการทำงานและเสริมแรงใจ สิ่งเหล่านี้เชื่อได้ว่าจะเป็นพลังอย่างหนึ่ง
ที่จะทำให้พนักงานสร้างสุขสามารถมีความสุขกับงานที่ตัวเองทำ และกิจกรรม
สร้างสุขที่ตัวเองเป็นคนรับผิดชอบอีกด้วย

7. ข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรม

จากการศึกษาขององค์กรทั้ง 4 องค์กรที่ดำเนินการจัดกิจกรรม
สร้างสุขในองค์กร พบว่า แม้ทั้ง 4 องค์กรจะมีความแตกต่างในการ
ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข แต่การศึกษาก็ทำให้ค้นพบว่า
การจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นประกอบไปด้วย
องค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ผู้บริหารต้องสนับสนุนและเห็นความสำคัญ
ของการสร้างความสุขในองค์กร โดยมีแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจน
ที่สนับสนุนทั้งเรื่องกำลังคนที่จะมาเป็นคนที่ดำเนินกิจกรรม เวลาในการ
จัดกิจกรรมดังกล่าวให้เกิดขึ้น งบประมาณที่จะเป็นตัวขับเคลื่อน
ให้กิจกรรมดำเนินไปได้

นอกจากนั้นทีมงานหรือคณะทำงานที่จะมาขับเคลื่อน
กระบวนการแห่งความสุขให้เกิดขึ้น ก็ต้องมีการมอบหมายหน้าที่
ที่ชัดเจน และคณะทำงานควรเป็นตัวแทนของพนักงานแต่ละแผนก
เพื่อเป้าหมายในการสื่อสารที่ชัดเจน ในกรณีที่คณะทำงานต้องการรับฟัง
ความคิดเห็นจากพนักงาน หรือการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ จากฝ่ายของ
คณะทำงานหรือจากองค์กร การที่มีคณะทำงานที่มาจากหลากหลาย
ส่วนยังถือเป็นการดึงความร่วมมือของคนทั้งองค์กร โดยยึดหลัก
ในการส่งตัวแทน ที่สามารถเป็นปากเสียงให้กับพนักงานในแผนกหรือ
ฝ่ายนั้น ๆ ได้อีกด้วย



การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขให้ประสบความสำเร็จนั้น คณะทำงานควรออกแบบกิจกรรมโดยการสำรวจต้นทุนขององค์กรตัวเอง ว่าความสุขของพนักงานที่ลดน้อยลงสาเหตุเกิดมาจากอะไร ซึ่งวิธีในการสำรวจก็มีอยู่หลายช่องทาง องค์กรอาจจะนำเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว เช่น Happinometer มาเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขของพนักงาน หรือองค์กรอาจมีแนวทางในการสำรวจช่องทางอื่น เช่น ใช้แอปพลิเคชัน มาเป็นเครื่องมือในการสำรวจเหมือนบริษัท สลาแมนเดอร์ฯ แต่จะเลือกช่องทางไหนนั้นคณะทำงานต้องมีการประเมินลักษณะการเข้าถึง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นั้น ๆ ของกลุ่มเป้าหมายและเมื่อคณะทำงาน ได้รับรู้ในข้อมูลดังกล่าว การออกแบบกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ก็เป็นการการันตีได้ถึงความสนใจที่จะเกิดขึ้นเมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมจริง และที่สำคัญคณะทำงานควรมีการประเมินกิจกรรมทุกครั้ง เพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนา และจัดกิจกรรมในอนาคตต่อไป



ส่วนที่ 3

บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ

บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ

บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง องค์กรที่มุ่งมั่นสร้างความสุขให้พนักงาน Happy Relax

กรณีตัวอย่างขององค์กรที่มุ่งมั่นสร้างความสุขให้กับพนักงาน Happy Relax ในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยองค์กรธุรกิจจำนวน 4 องค์กร ที่มีองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน เช่น ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน ขนาดขององค์กร เจ้าของกิจการที่เป็นชาวต่างชาติ และองค์ประกอบที่แตกต่างกันคือ ทั้ง 4 องค์กรต่างดำเนินธุรกิจในสายการผลิตที่แตกต่างกันคือ องค์กรดังกล่าว ประกอบด้วย

1. บริษัทคิวพี (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์อาหาร มากกว่า 30 ปี หากนับตั้งแต่จุดเริ่มต้นการทำบันทึกข้อตกลงการผลิตมายองเนสในประเทศไทย โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทในประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น มีบุคลากรประมาณ 1,100 คน ดำเนินกิจกรรมสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กรโดยมีความเชื่อว่า หากพนักงานมีความสุข ประสิทธิภาพหรือผลผลิตของงานก็จะออกมาดี มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดในตัวของพนักงาน และกิจกรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมดล้วนมาจากความต้องการของพนักงานทั้งสิ้นโดยมี “ห้องรวมใจ” ที่ถือเป็นศูนย์รวมของพนักงานคิวพีที่จะเข้ามาผ่อนคลาย พบปะ พูดคุย อ่านหนังสือ นอนพักผ่อน ใน



ช่วงเวลาพัก อีกทั้งยังพยายามหาแนวทางที่จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ

2. บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัดบริษัทของคนไทยที่ดำเนินธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มากกว่า 30 ปี มีบุคลากรเกือบ 400 คนที่แม้จะเป็นน้องใหม่ในการดำเนินกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข แต่บริษัทมีนโยบายที่ส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์และการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรอย่างชัดเจนกิจกรรมคลายความเครียดที่ทำอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ วันคือการทำกิจกรรมในช่วงเวลาพักสั้น ๆ ระหว่างการทำงาน ระหว่างเวลา 10.00 – 10.10 น. และ 15.00 – 15.10 น.กิจกรรมดังกล่าวเช่น การเปิดเพลงให้พนักงานฟังเพื่อคลายเครียด

3. บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด บริษัทที่มีเจ้าของกิจการและผู้บริหารเป็นชาวต่างชาติ ดำเนินธุรกิจผลิตเครื่องประดับและอุปกรณ์สำหรับการเจาะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายมาเกือบ 20 ปี มีบุคลากรกว่า 500 คน กิจกรรมสร้างความสุขของบริษัท เกิดจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานทุกระดับ จึงต้องการเห็นพนักงานใช้ชีวิตประจำวันและชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขทั้งกายและใจ กิจกรรมผ่อนคลายความเครียดของบริษัทมีอยู่หลากหลาย เช่น อยวยพรวันเกิดเพื่อนพนักงาน กิจกรรมคุยกันยามเช้า กิจกรรมเพื่อนคู่คิดมิตรคู่งาน เป็นต้น

4. บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัดดำเนินธุรกิจสิ่งทอมาเกือบ 30 ปี หากนับตั้งแต่บริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นมาร่วมทุนดำเนินธุรกิจสิ่งทอในประเทศไทย มีบุคลากรประมาณ 600 คน มีวัฒนธรรมในการบริหารองค์กรด้วยความสุข โดยมุ่งหวังให้พนักงานมีความสุขทั้งกายและใจ

การดูแลพนักงานจะเน้นความเป็นครอบครัว ดังคำขวัญประจำองค์กร
ที่ว่า “ริกครอบครัวใหญ่ หัวใจเดียวกัน” บริษัทฯ มีกิจกรรมเด่นคือ
กิจกรรมหน้ากากยิ้ม ที่เป็นเหมือนสัญญาณให้ทุกคนรับรู้ที่กำลังเกิด
ความเครียดในระหว่างทำงาน การหยิบหน้ากากยิ้มมาใส่ถือเป็น
เครื่องมือที่ช่วยสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นบนใบหน้าของพนักงานทุกคน

โดยทั้ง 4 องค์กรต่างมีแนวทางการทำงานขับเคลื่อนองค์กร
แห่งความสุขที่น่าสนใจ และแนวทางการขับเคลื่อนกิจกรรม Happy
Relax ที่ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจ อีกทั้งบางกิจกรรม
ยังสามารถเป็นตัวอย่งให้กับองค์กรอื่นที่สนใจในการทำกิจกรรม
เพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานอีกด้วย จากการเรียนรู้
การขับเคลื่อนการทำกิจกรรม Happy Relax ของทั้ง 4 กรณีตัวอย่าง
ข้างต้น พบบทเรียนที่น่าสนใจดังนี้

บทเรียนที่ 1 การผ่อนคลายความเครียด สามารถเกิดขึ้นได้ ในทุก Happy ไม่ได้เกิดเฉพาะใน Happy Relax เท่านั้น

การทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขในด้านต่าง ๆ ให้กับ
พนักงาน ไม่ว่าจะองค์กรจะทำกิจกรรมในหมวดหมู่ของ Happy ไหนจาก
ความสุข 8 ประการ ที่ประกอบไปด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจดี
(Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ผ่อนคลายดี (Happy
Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี
(Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
นอกเหนือจากเป้าหมายหลักที่แต่ละความสุขคาดหวังแล้ว การทำ
กิจกรรมแต่ละประเภทสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาหลังจากทำกิจกรรมแล้วคือ



พนักงานจะมีความสุข และรู้สึกผ่อนคลายความเครียด ซึ่งหมายความว่า หากองค์กรดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมออกกำลังกาย การนั่งสมาธิ การออกไป เป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้อื่น ฯลฯ กิจกรรมเหล่านี้ล้วนช่วยลด ความเครียด และสร้างความสุขให้กับพนักงานอีกด้วย

บทเรียนที่ 2 การทำงานเพื่อสร้างความสุข ลดความเครียด ให้กับพนักงานให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการทำงาน ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

การทำงานเพื่อสร้างความสุข ลดความเครียดให้กับ พนักงานในองค์กร ปัจจัยที่เรียกได้ว่าสำคัญที่สุดคือ มุมมองของ ผู้บริหาร หรือนโยบายของบริษัท ว่าให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างไร หากผู้บริหารหรือองค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานที่ถือเป็นกลไก สำคัญขององค์กร โดยเข้าใจถึงกระบวนการทำงานในแต่ละแผนก สังเกตเห็นแง่มุมความกดดัน ความเครียด ระหว่างทำงาน และออกแบบ กระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อที่จะลดความเครียดเหล่านั้นให้เบาบางลง พร้อมกับมีคณะทำงานที่รับผิดชอบเรื่องการจัดกิจกรรมสร้างความสุข ในองค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงมีแผนการทำงานหรือกระบวนการดำเนิน กิจกรรมที่เป็นระบบ เช่น เบื้องต้นมีการประเมินสถานการณ์หรือ ความต้องการของพนักงานในองค์กรก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการนำไปออกแบบกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นจาก ความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน จะเป็นตัวดึงความสนใจและ ความมีส่วนร่วมของพนักงานให้เกิดขึ้น นอกจากนั้นการนำกระบวนการ

ประเมินผลมาใช้ทุกครั้ง ไม่ว่าจะป็นรูปแบบใด เช่น การพูดคุยกับ
พนักงานโดยตรง การทำแบบสอบถาม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนารูปแบบของการจัดกิจกรรมต่อไป

บทเรียนที่ 3 ลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เป็นตัวกำหนด ขอบเขต/รูปแบบการจัดกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ

ลักษณะเฉพาะในการทำงานของแต่ละองค์กร จะเป็น
ตัวกำหนดขอบเขตหรือรูปแบบในการทำกิจกรรมสร้างความสุข
ขององค์กรนั้น ๆ เช่น การทำงานที่เป็นกะ การจัดกิจกรรมสร้างความสุข
ก็ต้องเลือกช่วงเวลาที่พนักงานแต่ละกะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ หรือ
องค์กรที่ดำเนินธุรกิจประเภทอาหาร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ก็อาจมี
ข้อจำกัดมากกว่าธุรกิจประเภทอื่น ๆ เนื่องจากต้องระมัดระวังในเรื่อง
ความสะอาด เพื่อป้องกันการปนเปื้อน หรือองค์กรที่มีพนักงานเป็น
แรงงานข้ามชาติ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ก็ต้องคำนึงถึงประเพณี
วัฒนธรรม ของประเทศเหล่านั้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นลักษณะ
เฉพาะของแต่ละองค์กรที่ผู้ดำเนินกิจกรรมต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ๆ
เพราะกิจกรรมเดียวกัน หากนำไปจัดในองค์กรที่แตกต่างกัน ก็อาจต้อง
ปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรนั้น ๆ

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้าง Happy Relax

Happy Relax ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งขององค์กรที่ช่วยคลี่คลาย
ความอึดอัดคับข้องใจ หรือความเครียดที่สะสมของพนักงาน อีกทั้งยัง



ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้คนที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน อีกด้วย แต่การจะทำกิจกรรม Happy Relax ให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรนั้น ล้วนมีปัจจัยหรือเงื่อนไขที่เป็นตัวขับเคลื่อนหรือสนับสนุน ให้เกิดความสุขนี้ จากการศึกษายทเรียนของกรณีตัวอย่าง 4 องค์กร และการได้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมสร้างสุขขององค์กร (Happy Workplaces) กับพนักงานจากหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ได้นำกิจกรรม Happy Relax ไปใช้ในองค์กรของตนเอง ได้ข้อค้นพบว่า การจะจัดกิจกรรม Happy Relax ให้ประสบความสำเร็จและจะเกิดประโยชน์กับตัวพนักงานมากที่สุด องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องมี ปัจจัยหรือเงื่อนไขของความสำเร็จดังนี้

1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญ

ปฏิเสธไม่ได้ว่าพนักงานเพียงหลักและสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดกิจกรรม Happy Relax ในองค์กรได้นั้นคือ ผู้บริหาร ที่ต้องเห็นความสำคัญของพนักงานได้รับรู้ถึงสถานการณ์ความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยล้าต่างๆ ที่พนักงานได้รับ และมองว่าสิ่งเหล่านี้คือปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน ผลผลิตขององค์กร คุณภาพชีวิตของพนักงาน และเห็นว่ากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานเป็นเครื่องมือที่จะช่วยเพิ่มความสุขให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม Happy Relax สิ่งที่จะตามมาหลังจากนั้นอาจเป็นนโยบายในการส่งเสริมการจัดกิจกรรม และงบประมาณสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กรต่อไป

2. กลุ่มเป้าหมายต้องมีส่วนร่วม

การจัดกิจกรรม Happy Relax ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานในองค์กรอยากเข้าร่วมกิจกรรม ดังกล่าว แขนงนำหรือทีมจัดกิจกรรมจำเป็นต้องรับรู้ถึงสถานการณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้น ว่าพนักงานเกิดความเครียดจากสาเหตุใด เช่น ด้านการเงิน ครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า จากการทำงาน ฯลฯ โดยอาจทำแบบสำรวจความเครียดของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสำรวจว่าตัวเองมีความเครียดหรือไม่ เช่น มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย (ปวดหัว ปวดคอ ปวดหลัง) พฤติกรรมการรับประทานอาหาร (มากกว่าปกติ หรือน้อยลงกว่าปกติ) การนอนหลับ ฯลฯ (wikihow to do anything, 2558) จากนั้นจึงนำมาออกแบบและวางแผนในการทำกิจกรรมต่อไป ซึ่งกิจกรรมที่ได้จะตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด และจะเป็นกิจกรรมที่เขาสนใจอีกด้วย

3. แขนงนำหรือทีมจัดกิจกรรมต้องมีใจและความรู้

การเริ่มต้นจัดกิจกรรม Happy Relax ในองค์กร แขนงนำหรือทีมจัดกิจกรรมถือเป็นผู้เล่นหลักที่มีความสำคัญ เพราะจะเป็นกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งยังถือเป็นผู้เล่นที่อยู่ตรงกลางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานในองค์กร คุณสมบัติที่สำคัญของแกนนำคือ ต้องมีใจที่อยากจะทำเนิกรกิจกรรม Happy Relax ในองค์กรตัวเอง ต้องการช่วยคลี่คลายความเหน็ดเหนื่อย ความเครียดที่เกิดขึ้นกับเพื่อนพนักงาน และต้องการเพิ่มความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานนอกจากนี้แกนนำจะต้องมี



ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ หรือทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวพนักงานทั้งหมด และกับองค์กรอีกด้วย

4. การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรม Happy Relax ที่ดำเนินการในองค์กร จะช่วยแกนนำหรือทีมจัดกิจกรรมทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้นหลังจากจัดกิจกรรมไปแล้ว ว่ากลุ่มเป้าหมายคิดเห็นอย่างไรต่อกิจกรรมที่ดำเนินการ อยู่ในขณะนั้น การประเมินเป็นระยะ ๆ จะทำให้แกนนำสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีหากมีข้อจำกัดใด ๆ เกิดขึ้น วิธีในการประเมินกิจกรรม เช่น ประเมินด้วยตัวของทีมแกนนำเอง โดยการพูดคุย ทบทวน วิเคราะห์กิจกรรมที่ได้ทำไปแล้ว และหาแนวทางในการดำเนินการต่อ หรือประเมินจากพนักงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ถึงกระบวนการ ขั้นตอน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ฯลฯ

ปัจจัยเงื่อนไขทั้งหมดที่กล่าวมา ถือเป็นแนวทางสำคัญเบื้องต้น ที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรม Happy Relax ที่จัดขึ้นในองค์กรสามารถ ประสบความสำเร็จ ซึ่งทุกปัจจัยล้วนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไป การดำเนินกิจกรรม Happy Relax ในองค์กรก็อาจเกิดปัญหา ผู้ที่ต้องการนำกิจกรรมไปดำเนินการในหน่วยงาน หรือองค์กรจึงควรต้องค้นหาหรือสร้างปัจจัยเงื่อนไขดังกล่าวให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นต้นทุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. การทำกิจกรรม Happy Relax ให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรนั้นคณะทำงานผู้จัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงเป้าหมายหลักของการผ่อนคลาย ที่ต้องผ่อนคลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับพนักงานจึงต้องคำนึงถึงเป้าหมายหลักควบคู่ไปเสมอ ไม่นับผ่อนคลายเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

2. การทำกิจกรรมสร้างสุขในสถานประกอบการ (Happy Workplace) ไม่ว่าจะจัดกิจกรรมในหมวดหมู่ใด ๆ Happy Relax มักจะเป็นผลลัพธ์หนึ่งที่ซ่อนอยู่เสมอ เพียงองค์กรจัดกิจกรรมสร้างสุขให้กับพนักงานตนเอง เชื่อได้ว่าพนักงานนอกจากจะได้ความสุขที่เป็นเป้าหมายหลักของ Happy นั้น ๆ แล้วจะรู้สึกผ่อนคลายอีกด้วยตัวอย่าง เช่น การจัดกิจกรรมสร้างสุขในหมวดของ Happy Money ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อลดภาระหนี้สินให้กับพนักงาน หากทำสำเร็จพนักงานมีหนี้สินลดลง ตัวพนักงานเองก็จะมีความสุข ไม่รู้สึกเครียดกับปัญหาหนี้สิน สิ่งนี้ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของ Happy Relax ด้วยเช่นกันที่ต้องการลดความเครียด เพิ่มความผ่อนคลายให้กับพนักงานซึ่งเห็นได้ว่าแม้องค์กรจะมีเป้าหมายเพื่อลดภาระหนี้สินให้กับพนักงาน แต่สิ่งที่ได้ตามมาคือการผ่อนคลายอีกด้วย

บทส่งท้าย

สถานที่ทำงานที่ปราศจากความสุข นอกจากพนักงานในองค์กรจะไม่มีความสุขในการทำงานแล้ว ยังส่งผลต่อเรื่องอื่น ๆ เช่น ความเครียดที่ก่อตัวขึ้นในตัวของพนักงาน อัตรการมาสาย ขาดงาน



ลาออกประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลประกอบการขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นต้นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรไม่ได้เป็นเรื่องยากจนเกินไป เพียงลงมือเริ่มต้นจริงใจที่จะมอบความสุขให้กับพนักงานทุกคน และมุ่งมั่นทำอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีฐานคิดสำคัญว่า เสียงที่สะท้อนจากพนักงานเป็นการประเมินกิจกรรมหรือประเมินความสุขที่ดีที่สุด Happy Relax ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือหรือกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสุขให้เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้คนในองค์กรไว้ด้วยกัน ซึ่งผู้คนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

คณิต เขียววิชัย. (ม.ป.ป.). หลักนันทนาการ PRINCIPLES OF RECREATION. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด.นนทบุรี:แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต.

แผนงานสร้างเสริมสุขภาพองค์กร.(2552).คู่มือมาสร้างองค์กรสุขภาวะกันเถอะ.กรุงเทพมหานคร:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

พสขันนนิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรกหามาณะ. (2556).เรื่องสร้างสรรค์सानฝันสู่องค์กรแห่งความสุข เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไหล่ลำยอง. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดตา บุญยติธณะและวรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส.

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness).เอกสารความรู้ สตร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยลำดับที่ 9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ.



ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. (2552). องค์กรแห่งความสุข.ข่าวประกันคุณภาพ
การศึกษา พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, (ฉบับที่ 198), 1-2.

ภาษาอังกฤษ

Jonathan C. Smith. (2007). The New Psychology of Relaxation
and Renewal. Biofeedback, Volume 35(3), 85-89.

เว็บไซต์

ชญาตุตม์ นิรมร. (2554). ความเครียด และวิธีแก้ความเครียด.
[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก: [http://www.pharmacy.mahidol.
ac.th/th/knowledge/article/47](http://www.pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/47)[19 กุมภาพันธ์ 2558].

ศูนย์สุขภาพทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2558).
ความสุขคืออะไร. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก: [http://www.
chulawellness.com/index.php?lay=show&ac=article&id
=539568775&Ntype=11](http://www.chulawellness.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539568775&Ntype=11)[25 มกราคม 2558].

สำนักงานพัฒนาการกีฬา และนันทนาการ. (2558). ลักษณะของ
กิจกรรมนันทนาการ. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก:[http://www.dpe.
go.th/link/forlive/index.htm](http://www.dpe.go.th/link/forlive/index.htm)[10กันยายน 2558].

WIKIHOW to do anything.(2015). How to Relax.[online].
Available:<http://www.wikihow.com/Relax>[2015, February
16].

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จรรยา ศิริสรณ์. กรรมการและผู้จัดการฝ่ายบุคคล. บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด. 10 มิถุนายน 2558.สัมภาษณ์.

ณิชากานต์ พวงทอง. เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์. บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด. 2 กรกฎาคม 2558.สัมภาษณ์.

ประภัสสร จอกสูงเนิน. HR MANAGER. บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี จำกัด. 28 มิถุนายน 2558.สัมภาษณ์.

ประวุธ จันทร์เจริญ. ประธานบริษัทฯ. บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. 6 สิงหาคม 2558.สัมภาษณ์.

ปิ่นสุตา ศรีนพนิคม. Senior Department Manager Human Resource and General Affair Division. บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด. 2 กรกฎาคม 2558.สัมภาษณ์.

ภาคย์สมร เข้มทิส. ผู้จัดการแผนกธุรการทั่วไป. บริษัท คิวพี (ประเทศไทย) จำกัด. 2 กรกฎาคม 2558.สัมภาษณ์.

วันชัย สุวรรณมณี. หัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์. บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. 6 สิงหาคม 2558.สัมภาษณ์.

วิจิตรา พสุนนท์. HRD. บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี จำกัด. 28 มิถุนายน 2558.สัมภาษณ์.

สมคิด หล้าบุญมา. หัวหน้าแผนก Heat Treatment. บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. 6 สิงหาคม 2558.สัมภาษณ์.

สุดาพร ประเสริฐภักดิ์. หัวหน้าหน่วยฝ่ายผลิต. บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. 6 สิงหาคม 2558.สัมภาษณ์.

สุภาพร แดงสา. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ระดับวิชาชีพ. บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด. 10 มิถุนายน 2558.สัมภาษณ์.



ดัชนีคำหลัก

ก

การมีส่วนร่วม 13, 29, 31
กิจกรรมสร้างสุข 31-32, 44,
49-58, 62-63

ค

คณะกรรมการสร้างสุข 30, 61, 72,
75, 92, 107, 111
ความสุข 8 ประการ 3, 6, 22,
34, 118

จ

จิตอาสา 35, 62, 71, 91, 103,
104

น

นันทนาการ 7-8, 13-14, 16, 22

ผ

ผ่อนคลาย 3-4, 6-7, 8, 10-15,
17-20, 22, 28, 32-35, 37,
39, 57-58, 74-75, 80

ร

แรงงานสัมพันธ์ 44-45, 50,
65, 117

อ

องค์กรแห่งความสุข 4, 27-28,
33, 52, 106, 109-110, 112,
117-118

C

Corporate Social Responsibility
29

H

Happinometer 51, 71, 92,
113, 126
Happy 1, 3-4, 6-8, 10, 13,
14, 17-20, 22, 28, 29, 32,
34-35, 39-42, 52, 56-59,
70, 73-80, 86, 91, 93, 95-
101, 106, 108-109, 116,
118, 120-125



Happy Body 3, 17, 28, 34,
41, 58, 70, 74, 97, 99, 118

Happy Brain 3, 28, 34, 70,
74, 77, 99, 100-101, 118

Happy Family 3, 28, 34, 41,
70, 74, 100-101, 118

Happy Heart 3, 28, 34, 40-
42, 70, 74-78, 98-99, 118

Happy Money 3, 28, 34,
41-42, 59, 70, 74, 99-101,
118, 124

Happy Relax 1, 3-4, 6-8, 10,
13-14, 17-20, 22, 28, 32,
34-35, 39, 56-58, 70, 73-
80, 95-100, 106, 108-109,
116, 118, 120-125

Happy Society 3, 17, 28,
34, 40-41, 70, 74, 77, 98-
100, 118

Happy Soul 3, 28, 34, 39,
58, 59, 70, 74, 100, 118



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

www.happy-workplace.com