



สรรสารองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : สุขสงบดี

Happy Soul



สิทธิพร กล้าแข็ง

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสาระองค์กรสุขภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : สุขสงบดี
(Happy Soul)



สิทธิพร กล้าแข็ง

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสารองค์กรสุภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : สุขสงบดี
(Happy Soul)

บรรณาธิการ	อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล
ผู้เขียน	สิทธิพร กล้าแข็ง
รูปเล่ม-ปก	สิทธิพร กล้าแข็ง
อาร์ตเวิร์ค	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด
พิมพ์ครั้งแรก	กรกฎาคม 2559
จำนวนพิมพ์	500 เล่ม
พิมพ์ที่	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
จัดพิมพ์	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนสุขภาวะองค์กร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สนับสนุนโดย	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ISBN	978-616-279-877-1



คำนำ

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กรสุขสงบดี (Happy Soul) เป็นผลงานส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์และการสกัดองค์ความรู้ทั้งจากแนวคิดทฤษฎีและจากกรณีตัวอย่างขององค์กรที่ปฏิบัติการอยู่ในสังคมไทย นำมาสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ซึ่งเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาองค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างองค์กรสุขสงบดี ส่วนที่สอง เป็นการถอดบทเรียนองค์กรกรณีตัวอย่าง และส่วนที่สาม เป็นบทสรุป บทเรียนและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรสุขสงบดี

ทางโครงการคาดว่าเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ภาคีเครือข่าย ตลอดจนผู้ที่สนใจ ในการนำไปคิดต่อและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรสุขสงบดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน องค์กร และสังคมไทยโดยรวม อันจะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสังคมสุขภาวะต่อไป

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล องค์กรกรณีศึกษาทุกแห่ง ที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ที่สำคัญของโครงการ และขอขอบคุณ



นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุน
สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.) ที่ได้ให้การสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
สารบัญแผนภาพ	vi
สารบัญรูปภาพ	viii
ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางองค์กรแห่งความสุข: สุขสงบดี	1
ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่าง	29
โรงแรมเอวาซอน หัวหิน	31
บริษัท เอ.พี.เค.เฟอร์นิเจอร์ พาราวัต จำกัด	52
บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด(มหาชน)	64
บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด(มหาชน)	87
ส่วนที่ 3 บทเรียน บทสรุป และข้อเสนอแนะ	109
ดัชนีคำหลัก	124



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1	โรงแรมเอวาซอน หัวหิน 32
รูปภาพที่ 2	กิจกรรม Earth Day & Cleaning Day 34
รูปภาพที่ 3	แผนผังการบริหาร 35
รูปภาพที่ 4	กิจกรรมสร้างสุข 39
รูปภาพที่ 5	คุณสุชกัญญา ศรีสำราญ และคุณสารญา เทพนรินทร์ กำลังสาธิตการใช้โบลล์ 44
รูปภาพที่ 6	ผู้ร่วมกิจกรรมซิงกิ้งโบลล์ 46
รูปภาพที่ 7	บริษัท เอ.พี.เค.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด 53
รูปภาพที่ 8	ปรัชญาการทำงานและวิสัยทัศน์องค์กร 56
รูปภาพที่ 9	การทำกิจกรรม Happy Soul ณ มูลนิธิอันวิเกษณา สวนสายน้ำ จ.สงขลา 60
รูปภาพที่ 10	ผลการปฏิบัติตามแนวทางกฤษฎมูรติ 61
รูปภาพที่ 11	บรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรม Happy Soul ณ มูลนิธิอันวิเกษณา สวนสายน้ำ 62
รูปภาพที่ 12	ผู้บริหารบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ร่วมพิธี ทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง ถวายสังฆทาน เนื่องในวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา 66
รูปภาพที่ 13	ผู้บริหารบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) เปิดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน 74



สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

	หน้า
รูปภาพที่ 14 บรรยากาศผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร	77
รูปภาพที่ 15 บรรยากาศผู้เข้าร่วมโครงการคุณธรรมนำความรู้ “คนพันธุ์ใหม่ หัวใจพุทธะ”	78
รูปภาพที่ 16 บรรยากาศผู้เข้าอบรมธรรมะโครงการ- คนพันธุ์ใหม่หัวใจพุทธะ	83
รูปภาพที่ 17 รางวัลเชิดชูเกียรติบางส่วนที่บริษัทได้รับ	90
รูปภาพที่ 18 บรรยากาศการทำกิจกรรมจิตตปัญญา ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	98



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	15
แผนภาพที่ 2 กระบวนการสร้าง Happy Soul	25
แผนภาพที่ 3 ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ	68
แผนภาพที่ 4 กระบวนการสร้าง และรูปแบบกิจกรรมด้าน Happy Soul	116

ส่วนที่ 1
แนวคิดและแนวทาง
องค์กรสุขภาวะ :
สุขสงบดี

สุขอนามัย Happy Soul

บทนำ

ปัจจุบันมีการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการและสร้างมาตรฐานการทำงานขององค์กร ท่ามกลางการแข่งขันที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ นี้ การมุ่งเน้นในเรื่องผลประกอบการที่ตัดได้กำไรเพื่อการอยู่รอดเป็นเรื่องที่สำคัญจากกระแสการปรับตัวนี้ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความสามารถด้านต่าง ๆ ในการทำงานกลายเป็นสิ่งสำคัญ อันส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการ ถึงแม้ว่าองค์กรที่มีคนเก่งในด้านทักษะการทำงานจะทำให้ผลผลิตมีอัตราสูงและส่งผลต่อรายได้ที่มากขึ้น แต่เมื่อมองลึกลงไปที่คนทำงานซึ่งต้องเผชิญกับภาระงานที่หนักเพื่อหวังทำยอดการผลิตให้เป็นไปตามเป้า โดยไม่คำนึงถึงสิ่งรอบข้างหรือความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยความเคร่งเครียด เหนื่อยล้า รู้สึกกดดัน หรือความรู้สึกเป็นภาระที่ต้องทำ เชื่อว่าสภาพการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่คนทำงานไม่ปรารถนาจะเกิดขึ้น เพราะทำให้คนทำงานเองไม่มีความสุข อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจมองได้ว่าการทำงานที่มุ่งเน้นผลประกอบการก็สามารถทำให้องค์กรอยู่รอดได้ เนื่องจากมีระบบประกันคุณภาพ มีมาตรฐานการทำงานรองรับ สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรในระดับหนึ่ง แต่สิ่งสำคัญนอกจากระบบแล้วต้องอยู่



ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในของคนในองค์กรด้วย ซึ่งกระบวนการนี้จะทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกที่มีความสุขเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความหวงแหนรักองค์กร ความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มจากคนในองค์กรมีความสุขก่อน หรือควรเริ่มจากจิตใจของคนในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก กระบวนการพัฒนาคนยุคใหม่นั้นนอกจากจะพัฒนาทักษะความสามารถที่รอบด้านแล้วยังจะต้องพัฒนาปัญญาควบคู่ไปด้วย แล้วให้ตัวปัญญาเป็นตัวนำพาไปสู่การพัฒนากาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยการส่งเสริมให้มนุษย์รู้จักคุณค่าในตนเอง มีจิตสำนึกที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ผู้คนที่อยู่ในองค์กรหรือในสังคมอยู่ได้อย่างมีความสุข คุณลักษณะเหล่านี้ของคนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือหากคนในองค์กรอยู่ร่วมกันด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน มีความเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรก็จะทำให้คนทำงานเป็นฟันเฟืองที่มีคุณค่าในการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะทำงานอยู่ตำแหน่งใด รายได้เท่าไร ก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร พร้อมมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ยังสามารถแผ่ขยายไปยังผู้อื่นและสังคมต่อไปอีกด้วย

ดังนั้น สำหรับหนังสือเล่มนี้จะขอเสนอความสุขในมิติ Happy Soul (สุขสงบ) เน้นกระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขจากภายใน โดยการเปลี่ยนบทบาทของบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรและสังคม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า การจะสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่คนในองค์กรต้องมีความสุขก่อน และจะส่งผลต่อครอบครัว ชุมชน รวมทั้งองค์กร

ที่ตนเองทำงานในที่สุด สำหรับในที่นี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะในแง่มุมมอง
ศาสนาเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมไปถึงกระบวนการเรียนรู้จากแหล่ง/
หลักสูตรต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในจิตใจ ทั้งนี้
เพื่อช่วยให้คนในองค์กรมีทักษะการทำงานที่ดี เห็นคุณค่าของตนเอง
และสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและต่อยอด
ไปถึงการสร้างสังคมให้มีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

น่านาที่ศนะความสุขสงบ

ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น สิ่งสำคัญ
คือต้องเข้าใจเรื่อง “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องที่ยามให้ชัดเจนค่อนข้างยาก
เพราะมาตรฐานความสุขของแต่ละคนมีความแตกต่างกันหลายระดับ
ซึ่งก็เป็นไปตามความปรารถนาของแต่ละคน มีการให้ความหมายหรือ
คำนิยามในมิติต่างๆ ของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ ด้านชีวิต
ส่วนตัว ด้านการทำงาน ตลอดจนด้านศาสนา เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า
“ความสุข” เป็นการมององค์รวมของชีวิตที่มีความหลากหลายจาก
ระดับความสุขพื้นฐานในทางโลกจนก้าวไปสู่ความสุขระดับสูงในทาง
ธรรมหรือเรียกว่า “สุขสงบ” ที่มีความละเอียดประณีตยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

จากแนวคิดความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล
(Gavin and Mason, 2004: 387-389 อ้างใน ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ,
2557) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทาง
ที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับ
สิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล (Eudaimonia) ความดีงามของมนุษย์เป็น
ความสุขที่ได้บรรลุความเป็นเลิศของคุณลักษณะของจิต (Soul) คือ



ความมีเหตุผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ติงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมายอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายพลังใจสู่การทำงานและองค์กรเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ ความรู้ (Knowledge) ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้และ คุณธรรม (Virtue) การกระทำที่อยู่บนจริยธรรมอันดีจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลนั้นนำมาสู่ความภาคภูมิใจและความเคารพในตนเอง

สำหรับมุมมองของศาสนา ความสุขเป็นหัวข้อที่ผู้ศรัทธาในศาสนาให้ความสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาเพื่อให้ได้พบกับเสรีภาพและการหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง ดังนั้นคำสอนของศาสนาโดยรวมจึงมุ่งไปที่ความสุขสงบทางจิตใจ สำหรับบทความนี้จะขอยกหลักคำสอนสำคัญเกี่ยวกับความสุข ในความหมายทางศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับผู้สนใจต่อไป

เมื่อพูดถึงความสุขตามคำสอนศาสนาคริสต์ คือ ความสุขทางจิตวิญญาณที่มีความเชื่อว่า หากมนุษย์ทำความดีพระเจ้าก็ทรงรักและเมตตาที่แสดงออกถึงความต้องการทางด้านจิตใจ ความจงรักภักดีต่อพระเจ้า และมีความรู้สึกว่าตนมีบาป เอาตัวไม่รอด ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ จำเป็นต้องอาศัยการช่วยเหลือจากพระเจ้า ความทุกข์ทรมานและความเจ็บปวดต่าง ๆ เป็นเครื่องหมายอย่างหนึ่งของการทดสอบศรัทธาที่จะนำทางไปสู่ความรอด เพราะความรอดนั้นจะได้มาด้วยความยาก

ลำปากและการทดสอบ ซึ่งมีใช้มนุษย์ทุกคนจะไปถึงได้ นอกจากนี้ ความทุกข์ทรมานและความเจ็บปวดทั้งหลาย ยังเป็นเครื่องเตือนสติว่า มนุษย์เราอ่อนแอและไม่ได้มีพลังกำลังที่วิเศษแต่ประการใด อาจมีการเจ็บไข้ได้ป่วยและมีความทุกข์เกิดขึ้นได้เสมอ จึงไม่ควรหลงลืมตัว ขาดความเชื่อและไว้วางใจในพระเจ้า การสวดมนต์อ่อนนวยอนเป็นสิ่งที่ บรรดาศาสนิกชนควรมีต่อพระเจ้า พระเจ้าก็จะช่วยเหลือแก่ผู้ที่มา สวดมนต์อ่อนนวยอนต่อพระองค์ด้วยความเคารพและศรัทธา หากผู้ที่ ต้องการความสุขก็จะได้รับความสุข และก็มีเชื่อมั่นว่าตนเองจะ ได้รับการช่วยเหลือ (สุริยัญ ชูช่วย, 2545) จะเห็นได้ว่า ความสุข ในศาสนาคริสต์ล้วนแต่เป็นเรื่องของจิตใจ ที่มีความรักความเมตตาเป็น พื้นฐานที่สำคัญ ทำให้มนุษย์รู้จักการให้อภัย รู้จักเสียสละ แบ่งปัน มีการเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน โลกก็จะมีสันติภาพและชีวิตก็มีความสุข

ในคำสอนของศาสนาอิสลาม ความสุขเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่พระเป็นเจ้า (อัลลอฮ์) ทรงกำหนดให้มี ความสุขเป็นสิ่งที่ มนุษย์แสวงหาโดยการกระทำของมนุษย์ เป็นผลตอบ-แทนการกระทำ ความดีหรืออาจเป็นสิ่งที่พระเป็นเจ้าประทานให้ตามความประสงค์ของ พระองค์ หากมนุษย์กระทำความดี เชื่อมั่นในอัลลอฮ์ พระองค์ก็จะทรง โปรดปรานได้รับผลเป็น ความสุข แต่ถ้ามนุษย์ทำความชั่ว อัลลอฮ์ก็จะ ทรงลงโทษ ผลคือ ความทุกข์นั่นเอง ดังนั้น ความสุขและความทุกข์เป็น สภาวะที่มีอยู่กับมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความสุข มนุษย์ก็ไม่ควรดีใจหรือ หลงระเริง แต่ควรระวังความทุกข์ที่อาจจะเกิดตามมา ดังนั้น ความสุข และความทุกข์เป็นเรื่องของจิตใจภายใน ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม ภายนอก และมนุษย์เป็นสาเหตุสำคัญแห่งความสุขและความทุกข์ของ ตนเอง ศาสนาอิสลามให้ความสำคัญแก่จิตใจเป็นพื้นฐาน โดยมีทัศนะ



และเจตนาเป็นที่ตั้งของการกระทำหรือการแสดงออกพฤติกรรมของมนุษย์ และผลจากการกระทำจะเป็นทุกข์หรือสุขอยู่ที่ตัวมนุษย์เป็นหลัก อันเป็นไปตามธรรมชาติและกฎศีลธรรมที่อัลลอฮ์ทรงวางไว้ (สุรียัญ ชูช่วย, 2545)

สำหรับในทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุมมองของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความสุขไว้ในพุทธธรรมว่า ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนา อาจกล่าวได้ว่า พุทธจริยธรรมไม่แยกต่างหากจากความสุข เริ่มตั้งแต่นั้นขึ้นต้น ในการทำความดีหรือกรรมดีทั่ว ๆ ไปเรียกว่าบุญ มีพุทธพจน์ตรัสว่า “บุญเป็นชื่อของความสุข” ในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิ ดังพุทธพจน์ว่า “ผู้มีสุข จิตย่อมตั้งมั่น” และเมื่อจิตตั้งมั่นเป็นสมาธิก็บรรลุถึงความสุขก็เป็นองค์ประกอบของฌาน จุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนาคือ นิพพาน ก็เป็นความสุข และเป็นบรมสุขคือสุขสูงสุดด้วย นอกจากนั้น จุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนาที่เป็นบรมสุขหรือโพธิ์นั้น ก็พึงบรรลุได้ด้วยความสุข หรือด้วยข้อปฏิบัติที่มีความสุข (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2543)

จะเห็นว่าแม้การให้คำนิยามความสุขในข้างต้นอาจจะมีแนวทางแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาให้ดีก็จะพบว่ามีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกันคือ การที่คนเราสามารถเข้าใจและเห็นคุณค่าของตนเอง มีความคิดและอารมณ์ในทางบวก เกิดจากการพัฒนาชีวิตหรือยกระดับจิตใจของมนุษย์ให้พัฒนาเป็นไปในทางที่ดีมากขึ้น ฉะนั้นเมื่อพูดถึงการพัฒนาคนให้มีความสุขจากภายในเข้าถึงความดี ความงามในชีวิต และความจริงแท้นั้นจะสามารถทำให้คนเข้าใจ เห็นคุณค่าตนเองและ

ผู้อื่น อีกทั้งยังต่อยอดสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร และสังคมได้อย่าง
ผาสุกด้วย สำหรับหนังสือ “องค์กรแห่งความสุข: สุขสงบดี (Happy
Soul)” นี้ ได้ยึดถือตามหลักการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมาย
ไว้ว่า Happy Soul หมายถึง “การเป็นคนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา
มีศีลธรรมมีสติ มีสมาธิในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและความ
เกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี (หิริ โอตฺตปปะ) ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐาน
ในการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์”

อะไร...คือความสุขสงบของคนทำงาน(Happy Soul)

อย่างไรก็ตามเชื่อว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและ
เป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิตในสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะไหน
หรือสาขาอาชีพอะไรก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในวัยทำงาน ที่มีความ
ปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข แต่ในขณะเดียวกัน
ความสุขของคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการ
มากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับ
เกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่
ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการ
ที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้น ความสุขของ
คนทำงาน จึงหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่
ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานใน
ที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่าง
ทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงาน



ที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัย
จากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและ
ต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข (ชื่นฤทัย
กาญจนะจิตตรา และคณะ, 2551 อ้างใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ,
2555)

ขณะที่ความสุขของคนทั่วไปขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลัก แต่ความ
สุขคนทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับคนทำงานเท่านั้น ต้องคำนึงถึง
ผู้ให้ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร และผู้ทำงานเกี่ยวกับฝ่ายบริหาร
ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งเป็นเรื่องของ
การพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกันระหว่างคนทำงาน โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในปัจจุบัน ที่สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงขยายกลายเป็น
สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว คนทำงานอยู่ในองค์กรมีความเครียดและ
ความทุกข์มากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ก็มาจากการทำงาน และมีผลต่อไปยัง
ครอบครัวอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ หลายองค์กรที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้น
กลับมาที่ความสุขหรือสุขภาวะของคนในองค์กร ด้วยเหตุนี้สำนัก
สนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ (สสส.) ได้พยายามศึกษาและนิยามองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็น
ความสุขที่ทำให้คนเราเกิดความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต
ส่วนตัวภายใต้ความเชื่อว่า คนคือหัวใจขององค์กร การจะทำให้องค์กร
มีความเข้มแข็ง ต้องสร้างคนให้มีความสุขก่อน และหากคนเหล่านี้
มาอยู่ร่วมกันจะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
แห่งความสุขว่า ต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้แก่
Happy Body, Happy Heart, Happy Soul, Happy Relax,

Happy Brain, Happy Money, Happy Family และ Happy Society

รากเหง้าแห่งความสุขสงบ

สำหรับบทความนี้ มุ่งเน้นนำเสนอความสุขในมิติของ Happy Soul เพราะถือว่าเป็นมิติความสุขที่สำคัญ สามารถหนุนเสริมให้เกิดความสุขในมิติอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา โดยเป็นการพัฒนาจากภายในคือการศึกษาจากการดูจิตของตนเองแล้วเกิดปัญญา มีเป้าหมายหลักให้ผู้เรียนตื่นรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง (Individual transformation) เปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ เพื่อเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในองค์กร (Organization transformation) ดังนั้น การพัฒนาจิตมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับวิถีชีวิตการทำงานในองค์กร ทำให้คนในองค์กรและชุมชน เคารพ ศักดิ์ศรีและคุณค่าของกันและกันอย่างลึกซึ้ง ช่วยเหลือเผื่อแผ่กัน จนเชื่อมประสานเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานทางสังคม นำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงโลก ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ก็อาจพิจารณาว่าเป็นผลจากบุคคลมีภาวะจิตที่ดี และเป็นผลโดยตรงจากการบูรณาการและการเชื่อมโยงการพัฒนาจิต เข้ากับการทำงาน (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2555)

ถ้าหากเราสร้างความสุขที่แท้จริงให้เกิดขึ้นภายในใจหรือ Happy Soul ซึ่งเป็นความสุขที่ลึกซึ้ง เห็นคุณค่าภายในตนเอง รู้จักคุณค่าผู้อื่น แล้วเกิดความสุขอย่างแท้จริงภายในใจของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก สามารถอธิบายได้ว่าการที่มนุษย์จะมีความสุขในชีวิตได้



สิ่งสำคัญคือ การเริ่มจากความสุขภายในตนเองก่อน หากคนเรามีความพึงพอใจ ภาควิไมใจและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมไปถึงการมีจิตสำนึกที่ดี มีมโนธรรม เกิดความสงบภายใน ก็สามารถทำให้เรามีคุณลักษณะที่ดีด้วย เช่น มีน้ำใจ นึกถึงและเข้าใจผู้อื่น เมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น นั่นหมายถึงการมีความสุขในมิติ Happy Heart เมื่อเรามีน้ำใจ ก็ย่อมเป็นที่รักของผู้อื่น การคิดในแง่บวก มองโลกในแง่ดี จิตใจสงบ ก็ส่งผลให้เราไม่เกิดความตึงเครียด มีความสุขในมิติ Happy Relax คือ การได้รู้สึกผ่อนคลาย มีอารมณ์แจ่มใส โดยการฝึกสมาธิ ทางจิตวิทยา ถือว่าเป็นการลดความเครียดที่มีประสิทธิภาพ และหากมีสุขภาพจิตดี ก็ย่อมส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่แข็งแรง เชื่อมโยงความสุขในมิติ Happy Body ได้อีกเช่นกัน

นอกจากนี้ปัจจุบันมีการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาจิต การมีความสุขจากภายในที่ฝึกด้วยการทำสมาธิและการเจริญสติ มีผลต่อการพัฒนาปัญญาภายในที่สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับโครงสร้าง และการทำงานของสมอง โดยเฉพาะที่บริเวณสมองส่วนหน้าสุด (Prefrontal cortex) ซึ่งเป็นสมองส่วนควบคุมความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับสังคม ช่วยในการควบคุมอารมณ์ได้ อีกทั้งส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น โดยเชื่อมโยงความสุขในมิติ Happy Brain

จากที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นความสุขในระดับบุคคล ซึ่งเมื่อกายและใจมีสุขภาวะที่ดี ก็จะส่งผลต่อไปในชีวิตระยะยาว หรือเรียกว่าเป็นทุนชีวิต ซึ่งได้แก่ ทุนมนุษย์นั่นเอง คือ Happy Family ครอบครัวถือเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในสังคม แต่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็น

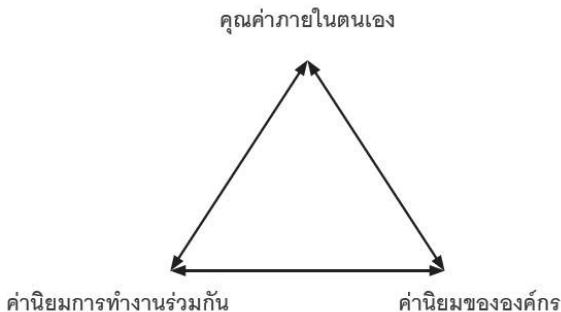
สังคมพื้นฐานที่ให้นุชนุชย์ได้เรียนรู้การใช้ชีวิต หากครอบครัวเข้มแข็งก็
จะทำให้มีประชากรที่มีคุณภาพในสังคม เมื่อสังคมมีแต่คนดี มีความรัก
ความสามัคคีต่อกัน สรรค์สร้างสิ่งดีๆ เพื่อส่วนรวมก็จะทำให้เกิดความ
สุขในสังคมหรือ Happy Society ได้ ส่งผลต่อไปอีกในเรื่องทุนเศรษฐกิจ
ที่เป็นปัจจัยสำคัญในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ไม่ว่าจะเป็นรายได้
สวัสดิการ การลงทุน ทรัพยากรต่างๆ รวมไปถึงความมั่นคงในชีวิต
ก็จะมีแนวโน้มไปในทางที่ดีด้วย นั่นคือ การที่มีความสุขในมิติ Happy
Money นั้นเอง (ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, 2557) ดังนั้น จะเห็นได้
ว่าการสร้างความสุขในมิติ Happy Soul จะสามารถขยายความสุข
ไปสู่มิติความสุขด้านอื่นๆ ได้ครอบคลุมครบทั้ง 8 มิติ รวมทั้งสามารถ
สร้างค่านิยมองค์กรจากความดีหรือประสบการณ์ความภาคภูมิใจ
ในการทำงานของทุกคน จนมาเป็นค่านิยมหลักขององค์กร และเป็น
วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติกันในที่สุด การสร้างความสุข
ในมิติ Happy Soul นั้นในที่นี้ไม่ได้หมายถึงมีความสุขตามหลักธรรม
คำสอนในศาสนาเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการสร้างความสุขจาก
การพัฒนาจิตใจส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งจากภายในให้เห็น
คุณค่าของตนเองและผู้อื่นได้เช่นกัน เพราะกระบวนการเรียนรู้
จากภายในนี้ สามารถนำไปสู่การยกระดับจิตใจของบุคคลให้ดียิ่งขึ้น
รวมถึงการมีสติคิดใคร่ครวญในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถี่ถ้วน ซึ่งเป็น
ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร และสังคม



แนวทางการพัฒนาคนด้วย Happy Soul

ปัจจุบันมีความตื่นตัวขององค์กรในการพัฒนาคนและองค์กร โดยมีเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้าและเป็นไปตามมาตรฐาน เป้าหมายเหล่านี้จะเห็นได้ว่ามักจะไปไกลกว่าสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การอยู่รอดขององค์กรหรือกำไร แต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการหรือสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ท่ามกลางกระแสการปรับตัวขององค์กร ก็ได้มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งเปลี่ยนไปจากเดิมที่เน้นแต่การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ก็หันมาใช้เครื่องมือใหม่ๆ เช่น การประกันคุณภาพ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ เป็นต้น โดยมีกฎเกณฑ์บางอย่างร่วมกันที่คำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคสำคัญ คือ ความรู้สึกเป็นภาระงานเหนื่อยล้า ทำไม่เสร็จตามกรอบเวลา รู้สึกถูกกดดัน เกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นต้น ในที่สุดหลายๆ องค์กรก็พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้น นอกจากระบบแล้วจะต้องอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเองด้วย นอกจากนี้การศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรก็มีข้อค้นพบสำคัญว่า ถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงานและในองค์กร ไม่ว่าจะตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ก็ต้อง

อาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรและสภาวะที่ดีขององค์กร อันส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ **จิตตปัญญาศึกษา** ที่มุ่งเน้นกระบวนการการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ เป็นการศึกษาที่เน้นการพัฒนา ด้านในอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและสามารถเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมบูรณ์ เป็นการศึกษาที่เน้นการพัฒนาร่างกาย ใจ และฐานปัญญา เช่น ฝึกฟังอย่างตั้งใจไม่โต้แย้ง มองอย่างพินิจทุกแง่มุม ทั้งตามหลักศาสนา และบริบทของทางโลก ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวจะทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ในระดับต่างๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง (Self-Transformation) การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Organizational Transformation) และการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม (Social Transformation) นอกจากการส่งเสริมการนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงคนในองค์กรแล้ว ที่สำคัญต้องอาศัยบรรยากาศและสภาวะที่ดีขององค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยเปรียบเหมือนแก้วอู๋ 3 ขา ซึ่งค้ำจุนกันและกัน หากขาดตัวใดตัวหนึ่งก็ย่อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้ยาก การสร้างความสุขในองค์กร จึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2555) ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ที่มา: ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ผู้พัฒนาแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ได้กล่าวถึงหัวใจสำคัญของแนวคิดนี้ว่า คือการพัฒนาจิตอันได้แก่สมาธิ และสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดี ต้องอาศัยการฟังอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative discussion) ร่วมไปกับการคิดทางบวก ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายใน เพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ Happy Soul สำหรับการสร้างสุข

พนักงาน: การเห็นคุณค่าภายในตนเอง

การใช้สมาธิและสติในการพัฒนาจิต ซึ่งสมาธิและสติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปรับตัวทางอารมณ์สังคม เพราะเป็นพื้นฐานของการมองชีวิต บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จิตจะสงบสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสงบให้กับจิตใจนี้เป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงาน เพื่อให้สามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ สมาชิกในองค์กรที่มีความสุขจึงต้องเรียนรู้การจัดการตนเอง หรือการจัดการกับอารมณ์และความเครียด เพื่อสร้างความสงบของจิตใจด้วยการฝึกสมาธิ ซึ่งจะลดอารมณ์และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจ และสร้างพื้นฐานของจิตใจในการทำงานด้วยจิตใจที่สงบต่อไป ตามด้วยการฝึกสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงาน โดยไม่ว้าวุ่นและไม่ถูกแทรกแซงด้วยอารมณ์เนื่องด้วยจิตอยู่กับปัจจุบัน ซึ่งเรื่องของสตินี้จะเป็นเครื่องมือทางจิตใจที่สำคัญในการสร้างค่านิยมในทีมและในองค์กรต่อไป

การฝึกสมาธิกับการทำงาน สมาธิเป็นการทำจิตให้สงบโดยจดจ่ออยู่กับสิ่งๆ เดียว เช่น ลมหายใจ ในช่วงแรกที่ฝึกจะมีอุปสรรคมากมายเพราะจิตจะไม่ยอมอยู่หนึ่งกับลมหายใจ จนกว่าจะมีความชำนาญมากขึ้น การตามรู้ลมหายใจก็จะค่อยๆ นานขึ้น หรือถึงแม้จะวอกแวกบ้างก็รู้ตัวและหวนกลับมารู้ลมหายใจได้เร็ว ภาวะที่ทำให้จิตตามรู้ลมหายใจได้นี้จะทำให้ความคิดหยุด ในทางจิตวิทยาก็คือการหยุด



ความคิดนั่นเองเมื่อความคิดหยุด จิตที่ว่างจากความคิดก็เป็นจิตที่สงบ และเมื่อมีความสงบต่อเนื่องสักระยะหนึ่ง ร่างกายและจิตใจก็จะผ่อนคลาย

ทั่วไปผู้ที่ทำสมาธิมักจะได้รับคำแนะนำให้ฝึกทำทุกวันๆ ละ 10 - 20 นาที โดยเลือกเวลาที่สะดวก ที่ดีที่สุดก็คือช่วงเช้าตรู่หรือก่อนนอน เพราะจะเป็นช่วงที่สงบ จะนั่งบนเก้าอี้ก็ได้ แต่ไม่ควรพิงพนักนั่งให้หลังตรง ศีรษะตรง นิ้วหัวแม่มือจรดกัน ท่านี่จะเป็นท่าที่ทำให้ร่างกายสมดุลและช่วยให้นั่งนานๆ ได้ดี กิจกรรมการทำสมาธิเป็นวิธีสำคัญในการลดความเครียด โดยการจัดบรรยากาศสองครั้งให้มีการทำสมาธิร่วมกันก่อนและหลังทำงาน อาจจะใช้การเปิดดนตรีสมาธิ 3 - 5 นาที เพื่อเป็นเวลาแห่งสมาธิ การทำสมาธิก่อนทำงานทำให้เริ่มต้นง่ายด้วยความสงบ ส่วนการทำสมาธิก่อนกลับบ้านช่วยให้ลดความเครียดและไม่นำความเครียดกลับไปสู่ครอบครัว การฝึกสมาธิยังเป็นส่วนสำคัญในการฝึกสติด้วยการฝึกสติกับการทำงาน การฝึกสมาธิจะช่วยให้จิตสงบลงชั่วคราวก็จริง แต่เมื่อออกจากสมาธิกลับมาอยู่ในชีวิตจริง คนเราก็จะเริ่มสะสมความเครียดใหม่ ดังนั้นการทำงานอย่างสงบโดยไม่สะสมความเครียดจึงต้องอาศัยคุณสมบัติอีกชนิดหนึ่งของจิตใจที่จะต้องพัฒนาขึ้นในระหว่างการทำงานและการ อันที่จริงนอกจากคนเมาและคนเสียสติแล้วแต่ละคนก็มีสติกันทุกคน เราจึงสามารถทำกิจต่างๆ เช่น เดิน ฟัง พูดคุย ขับรถ หรือทำงานได้โดยไม่ผิดพลาด แต่สติที่เรามีอยู่จะมีลักษณะที่สำคัญคือจะเบี่ยงเบนและถูกสอดแทรกได้ง่ายด้วยอารมณ์ เช่น ความอยาก ความโกรธและความวิตกกังวลหรือฟุ้งซ่าน ท่านที่เคยเรียนสมาธิก็จะรู้จักลมหายใจเบาๆ ที่ปลายจมูก ซึ่งรู้ไว้บางส่วนไม่ใช่ทั้งหมดเพราะเรายังต้องให้ความคิดทำงานโดยอยู่กับปัจจุบัน ควบคู่กับการรู้ลมหายใจก็ให้รู้ใน

กิจกรรมต่างๆ ที่ทำอยู่ เช่น ฟัง (เสียงที่ได้ยิน) นั่ง (รู้ส่วนของร่างกายที่สัมผัสพื้น) ยืน (รู้สัมผัสของเท้ากับพื้นและความตึงของต้นขา) เดิน (รู้สัมผัสของเท้าข้างที่รับน้ำหนัก) สำหรับอริยาบถที่ซับซ้อน เช่น ขับรถ จะมีสัมผัสหลายชนิด เช่น เท้าที่เหยียบสัมผัสคันเร่งหรือเบรก ตามองถนน และรถข้างหน้าหรือเหลือบมองกระจก ทั้งนี้สมาชิกในองค์กรจะต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องสมาธิและสติก่อน จึงจะเกิดการเรียนรู้ถึงความสำคัญและวิธีการฝึกสมาธิและสติ ตลอดจนฝึกที่จะเรียนรู้เชื่อมโยงการได้ยินเสียงระฆังกับการกลับมาเตือนตนเองให้รู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ ต่อจากนี้ก็จะเป็นการนำเรื่องสติในองค์กรไปใช้กับการทำงานร่วมกันและการสร้างค่านิยมในองค์กรต่อไป

การทำงาน: การสร้างค่านิยมในการทำงาน

การทำงานในองค์กรต้องประกอบด้วยกลุ่ม ฝ่าย หรือแผนกต่างๆ ที่คนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานทำหน้าที่เชื่อมโยงกัน การทำงานร่วมกันอาจทำร่วมกับฝ่ายงานเดียวกันและฝ่ายงานอื่นๆ ด้วย ดังนั้นเพื่อลดการทำงานแยกส่วนที่มีขั้นตอนมากและขาดการประสานงานกัน และช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันอาจจะมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการอย่างการประชุม และไม่เป็นทางการ เช่น การหารือ พูดคุย ประสานงานติดต่อ เป็นต้น โดยหัวใจสำคัญของการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- การคิดทางบวกต่อกันในองค์กร ความคิดมีผลโดยตรงต่ออารมณ์ และพฤติกรรม เมื่อสมาชิกในองค์กรรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ละบุคคลจะตีความไม่เหมือนกัน คนที่คิดลบจะมองเหตุการณ์เฉพาะด้านที่ไม่ดีและมองข้ามส่วนดีไป เช่น เมื่อหัวหน้าตำหนิเรื่องงาน คนคิดลบ



ก็จะเห็นแต่ด้านลบว่า หัวหน้าเข้มงวด ขี้บ่น ไม่เห็นใจลูกน้อง เมื่อคิดลบ ก็จะเกิดความรู้สึกลบ เช่น โกรธ น้อยใจ เป็นต้น พฤติกรรมที่แสดงออก ทางลบ เช่น หน้าบึ้ง บ่น ทำงานแย่ง เป็นต้น การฝึกคิดบวกจึงเป็น การตีความใหม่โดยปรับความคิดให้มองด้านบวกของเหตุการณ์ เพราะธรรมชาติของเหตุการณ์ย่อมมีทั้งด้านบวกและลบเสมอ ดังตัวอย่างที่ได้หยิบยกมาข้างต้น หากเป็นผู้คิดบวกก็จะเห็นส่วนดี ของหัวหน้างาน เช่น เขาอยากให้งานออกมาดี เขารู้ใส่ใจการทำงาน ของลูกน้อง เมื่อคิดบวกความรู้สึกดีก็จะตามมา เช่น ยอมรับคำแนะนำ ที่ดีของหัวหน้า หลังจากนั้นพฤติกรรมก็จะแสดงออกไปในทางบวก เช่น ยิ้มแย้ม ขอบคุนที่เสนอแนะ การให้ความร่วมมือ เป็นต้น

การฝึกคิดทางบวกสามารถเชื่อมโยงกับเรื่องของสติ เพราะ ความคิดทางบวกจะเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อคนเรามีการฝึกสติ การคิดทาง บวกนั้นถ้ากล่าวในแง่ของการใช้สติก็คือ การมีสติในการคิดใคร่ครวญ (Contemplation) นั่นเอง ดังนั้น การฝึกให้พนักงานในองค์กรได้มี การนั่งสมาธิ ปฏิบัติธรรม จึงมีประโยชน์ที่ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสงบ และแสดงคุณค่าในตนเองออกมาในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความรอบคอบ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน และยังช่วยให้ สมาชิกในองค์กรได้คิดบวกต่อกันมากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อมีสติใน การทำงานก็ย่อมมีสติในการคิดนั่นเอง

- **การสื่อสารที่ดีในองค์กร** การฝึกให้พนักงานในองค์กร ได้สื่อสารทางบวกทั้งโดยคำพูดและการใช้ภาษาท่าทาง โดยเฉพาะ ทำทางการรับฟังและการพูดด้วยอวัจนภาษาทางบวก เป็นส่วนสำคัญ ของการสร้างความสุขในองค์กร การฝึกสติให้แก่พนักงานในองค์กร มีส่วนสำคัญในการช่วยให้เกิดการสื่อสารอย่างมีสติ การสื่อสาร



องค์กร: เกิดค่านิยมองค์กร

องค์กรทั้งหลายต่างมีความคาดหวังว่าทำอะไรที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีค่านิยมที่เกื้อกูลการทำงาน การผลิตและการให้บริการ หลาย ๆ องค์กรได้พยายามคิดคำขวัญขึ้นมาเป็นค่านิยมร่วม บางองค์กรก็ให้สมาชิกร่วมกันคิดหาคำที่จะเป็นค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักและระลึกถึงค่านิยมที่ทางองค์กรต้องการ ให้ทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานในทิศทางเดียวกัน กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงคนให้ตระหนักรู้ค่านิยมและนำมาปฏิบัตินั้นต้องพัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยอาจมีการนำเครื่องมือมาใช้ เช่น เรื่องเล่าเร้าพลัง การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR : Action After Review) เป็นต้น ซึ่งหากใช้ค่านิยมองค์กรเป็นเป้าหมายร่วมด้วย และใช้กิจกรรมเหล่านี้มาเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการสนทนาอย่างมีสติ จะทำให้พนักงานในองค์กรได้ตระหนักถึงค่านิยม และปฏิบัติตามตามแนวคิดแนวทางขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรได้เริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองโดยการฝึกการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงภายใน มีการใช้สมาธิและสติเป็นเครื่องมือช่วยในเรื่องการทำงาน และช่วยให้เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น สุดท้ายคนจะเกิดความตระหนักและซาบซึ้งกับค่านิยมขององค์กรและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ในที่สุด

ปัจจุบันมีองค์กรส่วนใหญ่พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขแก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งผู้ที่ติดต่อเกี่ยวข้องกับองค์กร หรือคู่ค้า โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของประเพณีและวัฒนธรรม

ของคนในองค์กร ผ่านกิจกรรมสร้างสุขในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งหวัง
สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่พนักงาน เป็นการวางรากฐานการพัฒนา
ศักยภาพของพนักงานสู่วิถีแห่งความสุขอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่
การสร้างความเข้มแข็งที่รากฐานขององค์กรอย่างแท้จริง

กระบวนการสร้าง Happy Soul

สำหรับกิจกรรมด้าน Happy Soul ที่จัดขึ้นในองค์กรนั้น
ส่วนใหญ่มักมองว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมคำสอน
ทางศาสนาเพียงอย่างเดียว แต่ในความเป็นจริงแล้วมีกิจกรรมอีกหลายอย่าง
ที่ไม่ได้เกี่ยวกับศาสนา แต่ก็มุ่งถึงการพัฒนาจิตใจเช่นกัน สำหรับ
ในกระบวนการจัดกิจกรรมด้าน Happy Soul นั้น อาจพอสรุปเป็น
แนวทางการดำเนินงานได้ดังนี้

1) การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม หรือค่านิยม
องค์กร เป็นการกำหนดทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร
ให้เกิดความชัดเจน อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการสร้าง
ความเติบโตมั่นคงขององค์กร อย่างเช่น บริษัท เอเชีย ฟริชีซัน จำกัด
ผู้บริหารได้น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
มาสร้างเป็นค่านิยมหลักขององค์กรมี 5 ประการ ประกอบด้วย “วินัย
สามัคคี เสียสละ คุณธรรม และกตัญญู” ซึ่งบริษัทฯ ได้ยึดถือ
เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาคน โดยมีเป้าหมายสำคัญ
คือ “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”

2) ตั้งคณะทำงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีความจำเป็น
เป็นการระดมกำลังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ



ผู้บริหาร หาข้อตกลงร่วมกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน กระบวนการนี้จะส่งผลถึงการใช้งบประมาณ ดำเนินการ ทำให้ทราบว่าต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้างที่จำเป็นในการทำ กิจกรรม ไม่ว่าจะในด้านงบประมาณ ด้านองค์ความรู้ หรืออุปกรณ์ ต่าง ๆ ก่อให้เกิดการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือภาคที่เกี่ยวข้อง

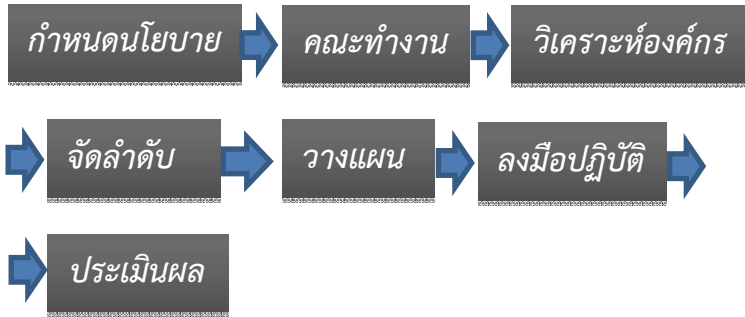
3) การวิเคราะห์ท้องถิ่น ในการทำโครงการแต่ละโครงการหรือ แต่ละกิจกรรมประเด็นจำเป็นที่ไม่อาจละเลยได้คือต้องทำการ วิเคราะห์/ประเมิน ความต้องการหรือความจำเป็นในการทำกิจกรรม ก่อน มีองค์ความรู้อะไรบ้างที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีหน่วยงาน ไหนบ้างที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งหมายรวมทั้งหน่วยงานภายในและ หน่วยงานภายนอกองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ทั้งที่เป็น ประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมายและประโยชน์ที่จะสะท้อนกลับมาสู่องค์กร

4) จัดลำดับความสำคัญ เมื่อมีข้อมูลรอบด้านแล้ว ทีมงาน จะต้องจัดลำดับความสำคัญของประเด็นทั้งหมด ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะ มีปัญหาจำนวนมากที่จะต้องแก้ไข หรือมีกลุ่มเป้าหมายหลายกลุ่ม สำหรับการจัดลำดับความสำคัญนั้น ควรมีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการ ดำเนินการ โดยมีหลักที่ต้องพิจารณาที่สำคัญ ได้แก่ ความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของผู้มีบทบาทในสถานประกอบการ ได้แก่ผู้จัดการ พนักงานระดับหัวหน้างาน และตัวแทนของกลุ่มพนักงาน ความจำเป็น หรือความเดือดร้อนของกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องไปทำกิจกรรม ความร่วมมือของกลุ่มเครือข่ายที่ต้องทำงานด้วยกัน นอกจากนี้ก็ควร คำนึงถึงความยาก-ง่ายในการแก้ปัญหา ความเสี่ยงหรืออันตราย ต่อพนักงาน ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข เป็นต้น

5) การวางแผน จัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ต้องมีการกำหนดกิจกรรมเพื่อจัดการปัญหาตามลำดับความสำคัญ และตามกรอบเวลาในแผนงาน นอกจากนี้ต้องมีหลักการและข้อมูลสนับสนุนโดยอาจลงรายละเอียดถึงวิธีการปฏิบัติ แผนงานทั้งหมดควรมีเป้าหมายและระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ซึ่งต้องมีรายละเอียดของแผนหรือโครงการที่จะนำไปปฏิบัติ รวมทั้งงบประมาณ แหล่งสนับสนุน ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และระบบการประเมินผล

6) การลงมือปฏิบัติ จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบลงในแผนปฏิบัติการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน และภาคีเครือข่ายที่ร่วมสนับสนุนการทำกิจกรรม รวมทั้งข้อตกลงในการสร้างให้เกิดความร่วมมือ

7) ประเมินผล ขั้นตอนนี้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา เป็นวิธีเพิ่มโอกาสให้โครงการประสบความสำเร็จ การประเมินสามารถจัดทำได้ตั้งแต่ ก่อนการดำเนินโครงการ (การประเมินต้นน้ำ) ระหว่างดำเนินโครงการ (การประเมินกลางน้ำ) และเมื่อสิ้นสุดโครงการ (การประเมินปลายน้ำ) ข้อมูลที่เป็นผลจากการประเมินจะมีประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางของการดำเนินงานในช่วงต่อไป



แผนภาพที่ 2 กระบวนการสร้าง Happy Soul

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

ปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนกิจกรรมด้าน Happy Soul ในองค์กรนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้บริหารขององค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์และมีความตั้งใจที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาคน มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความสุข รวมทั้งเป็นคนดีขององค์กรและสังคม เพราะเชื่อว่าถ้าคนไม่มีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานอย่างแน่นอน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจะต้องมีวิสัยทัศน์และให้นโยบายที่ชัดเจนในการสร้างสุข รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีงามขององค์กรด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้การขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กรประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น

2) **คณะทำงานมีความเข้มแข็ง** มีโครงสร้างการทำงานและรับผิดชอบการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน โดยมีการแบ่งหน้าที่กันในแต่ละหมวดกิจกรรม ซึ่งทีมงานเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างดี และในเชิงการปฏิบัติที่ทีมงานก็เป็นผู้ค้นหานวัตกรรมและใช้การจัดการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาจิตใจคนในองค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ช่วยกันคิดขึ้นมา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานที่เหมาะสมกับระบบขององค์กรได้อีกทั้งยังมีการส่งเสริมและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3) **ช่องทางในการสื่อสาร** องค์กรต้องมีช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นทางสื่อสังคมออนไลน์ ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือเสียงตามสาย กระบวนการนี้ก่อให้เกิดการรับรู้ความเป็นไปขององค์กรร่วมกัน

4) **การมีส่วนร่วมของพนักงาน** เป็นปัจจัยของความสำเร็จที่สำคัญอีกประการหนึ่งขาดไม่ได้ การจะทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามหากขาดการมีส่วนร่วมของพนักงาน กิจกรรมนั้นๆ ก็ยากที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในการสร้างการมีส่วนร่วมนั้นก็ยังมีหลายวิธีการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการสร้างแรงบันดาลใจให้คนได้ตระหนักเห็นความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง มีบุคคลต้นแบบในด้านการทำความดี ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นโมเดลให้คนในองค์กรยึดเป็นแบบอย่าง



การขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขด้าน Happy Soul เป็นแนวทางหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดผลความสุขในระยะยาวอย่างยั่งยืน เพราะเชื่อว่าหากบุพณังงานมีจิตใจที่เป็นสุขแล้วจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีงาม โดยออกมาในลักษณะของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ เมื่อบรรยากาศแบบนี้เกิดขึ้นในองค์กร ก็จะส่งผลให้คนในองค์กรมีความสุข มีความรัก มีความห่วงใยคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน รวมไปถึงการดำเนินชีวิตในครอบครัวก็อบอุ่น มีความสุขไปด้วย เมื่อคนเราได้ทำงานด้วยความสุขแล้ว ผลงานก็จะออกมาดี เป็นผลงานที่ดีมีคุณภาพไปด้วย

ส่วนที่ 2

กรณีตัวอย่าง : องค์กรสุขสงบดี

กรณีตัวอย่างองค์กร Happy Soul

หากคนในองค์กรได้รับการส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันด้วยความเห็นอกเห็นใจ มีความเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร ก็จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาไปสู่ความเจริญ ไม่ว่าผู้นั้นจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด รายได้เท่าไร ก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร พร้อมมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามที่คาดหวังไว้ นอกจากนี้ยังสามารถแผ่ขยายไปยังผู้อื่นและสังคมต่อไปอีกด้วย

สำหรับเนื้อหาในบทนี้จะนำเสนอแนวทางการสร้างสุขขององค์กร ที่เน้นการสร้างความสุขจากภายใน เน้นการพัฒนาจิตใจในมิติ Happy Soul (จิตวิญญาณอันดี) ซึ่งเป็นหนึ่งในมิติความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) โดยเลือกองค์กรที่ทำกิจกรรมด้าน Happy Soul ได้โดดเด่นและน่าสนใจ จำนวน 4 องค์กร ประกอบด้วย โรงแรมเอวาซอนหัวหิน บริษัท เอ.พี.เค. เพอร์นิซิ่ง พาราวิวด์ จำกัด บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) องค์กรเหล่านี้ได้เน้นเรื่องกระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุขจากภายใน เปลี่ยนบทบาทของบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับองค์กรและผู้อื่น ภายใต้แนวคิดที่ว่า “เมื่อบุคลากรในองค์กรเป็นคนดี มีความสุขจากภายใน ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจหรือความคิดให้เป็นเชิงบวกมากขึ้น” ซึ่งในทฤษฎีไม่ได้จำกัดเฉพาะในแง่มุมมองของศาสนาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) โดยการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ช่วยให้คนในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งต่อยอดไปถึงการสร้างสังคมให้มีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป



โรงแรมเอวาซอน หัวหิน
“ความสุขที่สามารถสัมผัสได้เองด้วยจิตที่สงบ”



ที่อยู่: 9 Moo 5 Paknampran Beach, Pranburi,
Prachuap Khirikhan 77220
ThailandTel. +66 3263 2111
E-mail: reservations-huahin@evasonresorts.com

โรงแรมเอวาซอน หัวหิน

แนะนำองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace)

เอวาซอนหัวหิน (EVASON HUA-HIN) เป็นโรงแรมระดับห้าดาวประเภทรีสอร์ต ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 9 หมู่ 5 ตำบลปากน้ำปราณ อำเภopakน้ำปราณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเปิดมาตั้งแต่ปี 2001 ในช่วงแรกเปิดแค่ 80 ห้อง หลังจากนั้น ในปี 2002 ได้เปิดเต็มรูปแบบเป็น 185 ห้อง ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 280 คน มีพนักงานชาวต่างชาติเป็นระดับบริหาร ประกอบด้วยชาวอังกฤษ ชาวฟิลิปปินส์ และชาวอินเดียจำนวน 5 คน พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความชำนาญในพื้นที่



รูปภาพที่ 1 โรงแรมเอวาซอน หัวหิน



การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

โรงแรมเอวาซอนได้ดำเนินกิจการภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “To heath people with connect arrow them ช่วยให้ผู้คนได้อยู่กับตัวเอง หรือกับธรรมชาติที่อยู่รอบตัว” โดยมองว่าสังคมปัจจุบันถึงแม้ว่าเราจะเรามีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก แต่คนกลับมีปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง บางครั้งอยู่ในบ้านเดียวกัน แต่ไม่ค่อยได้พูดคุยกันซึ่งหน้า กลับสื่อสารผ่านเครื่องมือสื่อสาร ผู้บริหารของเอวาซอนได้ให้ความสำคัญในส่วนนี้ จึงได้ออกแบบการบริหารและการบริการให้คนใช้ชีวิตแบบเนิบช้าลง (Slow Life) เพื่อให้เขาใช้ชีวิตอยู่กับตัวเองอยู่กับธรรมชาติที่สงบเงียบ ได้ดื่มด่ำกับความสุขที่แท้จริง ดังนั้น โรงแรมเอวาซอนจึงสร้างสรรค์นวัตกรรมและประสบการณ์ที่แตกต่างด้วย SLOW LIFE (การใช้ชีวิตแบบเนิบช้า) ให้เขาได้มีช่วงเวลาที่ได้อยู่กับตนเองอยู่กับธรรมชาติ โดยมองว่าโลกในปัจจุบันนี้มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การใช้ชีวิตของผู้คนมีปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง บางครั้งอยู่ในบ้านเดียวกันแต่กลับไม่ค่อยได้พูดคุยกัน ซึ่งสวนทางกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีความเจริญไปอย่างมาก แต่สัมพันธ์ภาพของคนในสังคมกลับลดน้อยลง

ภายใต้ความหลากหลายของศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี สิ่งหนึ่งที่ชาวเอเชียล้วนถือปฏิบัติ คือ ความเคารพ ความนบถนอม ความเอื้ออาทร ความจริงใจและความอบอุ่น ดำรงไว้ซึ่งความเป็นเอเชียอย่างแท้จริง การให้เกียรติ เคารพและนับถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชาวเอวาซอนได้ปฏิบัติต่อลูกค้าผู้มาเยือน และบุคคลอื่นๆ ด้วย ดังนั้น ชาวเอวาซอนจึงให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะเจ้าบ้าน (Host) และลูกค้าคือแขกผู้มาเยือน (Guest)



รูปภาพที่ 2 กิจกรรม Earth Day & Cleaning Day

เป้าหมายการทำกิจกรรมสร้างสุข (Happy Workplace)

โรงแรมเอวาซอนมุ่งหวังที่จะดูแลลูกค้าให้เกิดความประทับใจ ตลอดจนพนักงาน เพื่อนร่วมงาน และชุมชนในพื้นที่โดยรอบ ต้องได้รับความสุข ความประทับใจด้วยเช่นกัน ความมุ่งหวังนี้ได้แปรงเป็นค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งมีด้วยกัน 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1) Integrity : ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความถูกต้อง กล่าวคือ ยึดหลักศีลธรรม จรรยาบรรณ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความตรงไปตรงมา ไม่โก่งไม่เบียดบังผลประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน ลูกค้าและหุ้นส่วน
- 2) Caring : มุ่งหวังตั้งใจที่จะให้การดูแลลูกค้าอย่างประทับใจ ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และชุมชนในพื้นที่โดยรอบ และดำเนินการ



ต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามสิ่งที่เรามุ่งหวังตั้งใจไว้

3) **Attitude:** ปฏิบัติงานโดยใช้พลังขับเคลื่อนที่มาจากทัศนคติที่ดีและการทำงานเป็นทีม

4) **Nature:** สนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และส่งเสริมค่านิยมการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

5) **Development:** ให้การสนับสนุนการพัฒนาจิตใจของเพื่อนร่วมงาน ร่างกายและจิตวิญญาณเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต

6) **Ownership:** สร้างความรู้สึกรักภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนร่วม



รูปภาพที่ 3 แผนผังการบริหาร

กระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุข

สำหรับการทำกิจกรรม Happy Workplace ของโรงแรม เอวาซอนนั้น ในช่วงแรกได้รับเชิญให้ไปงานเปิดโครงการ Happy Workplace ที่สภาอุตสาหกรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดขึ้น ช่วงปลายปี 2556 หลังจากที่ได้ไปฟังแนวคิด Happy Workplace มาก็นำมาประยุกต์กับกิจกรรมที่เคยทำอยู่แล้ว ซึ่งพบว่ากิจกรรมที่เอวาซอนได้ดำเนินการมาก็คือการทำกิจกรรมสร้างสุข เพียงแต่ไม่ได้เรียกว่า Happy Workplace เท่านั้นเอง

ภายหลังจากได้ความรู้ด้าน Happy Workplace ได้นำองค์ความรู้ส่วนนี้มาต่อยอดกับกิจกรรมที่ทำมา โดยมาจัดให้ลงตามกล่องความสุขทั้ง 8 ประการ มีการประยุกต์ความรู้ของ Happy 8 Menu บ้างเล็กน้อย เพื่อให้ง่ายต่อการจำ โดยแบ่งเป็นสองส่วน คือความสุขที่อยู่ภายในตนเองมี 4 มิติ ประกอบด้วย Happy Body ร่างกายต้องแข็งแรง, Happy Heart มีน้ำใจที่งดงาม, Happy Soul จิตใจดีงาม และ Happy Brain พัฒนาฝึกฝนตนเองตลอดเวลา ทั้ง 4 ประการนี้ทางเอวาซอนจัดเป็นความสุขที่อยู่ภายในตัวเรา หลังจากที่เราทำตัวเองให้ดีขึ้นแล้ว มีความสุขจากภายในแล้ว ก็ออกมาเป็นความสุขสู่ภายนอก โดยเริ่มที่ Happy Money รู้จักบริหารจัดการทางการเงินให้ดี แล้วความสุขในครอบครัวก็จะตามมา เป็น Happy Family ครอบครัวอบอุ่น มีความสุข และนำไปสู่การผ่อนคลาย ไม่เครียด เป็น Happy Relax สุดท้ายเมื่อครอบครัวมีความสุข ก็ส่งผลให้ชุมชนที่อยู่อาศัยมีความสุขไปด้วย เป็น Happy Society อันนี้เป็นผลจากการนำแนวคิด Happy Workplace มาประยุกต์ใช้ในแบบฉบับของเอวาซอน โดยมุ่งหวังให้พนักงานมีความเข้าใจมิติความสุขทั้ง 8 ได้ง่ายและสามารถนำไปต่อยอด



ในการดำเนินชีวิตได้อย่างแท้จริง

ในเรื่องแนวคิดการเรื่องการสร้างความสุขโดยเริ่มจากตัวเองนั้น คุณสุขกัญญา ศรีสำราญผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงแรมเอวาซอน หัวหิน ชี้แจงว่า “ในฐานะที่ตัวเองเป็นผู้ดูแลเรื่องคน และมีหน้าที่ฝึกอบรมพนักงานในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เมื่อได้ฟังแนวคิดเรื่อง Happy Workplace มา ก็ต้องมาคิดหาวิธีทำอย่างไรให้พนักงานสามารถจำหลักสำคัญของแนวคิดนี้ได้ ที่สำคัญพนักงานต้องเข้าใจและเห็นถึงคุณค่าของสิ่งที่เราส่งมอบให้ด้วย หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งคือต้องเป็นความรู้ที่เขาสามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้ด้วย ดังนั้น HR Director ในฐานะที่มีหน้าที่ดูแลพนักงานโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้พนักงานเข้าใจถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการ ต้องมีการสื่อสารไปให้พนักงานทราบโดยตลอดผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ทางโรงแรมเอวาซอนมี

ในการทำกิจกรรมสร้างสุขด้านต่าง ๆ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดยมีการเขียนแผนการดำเนินงานเป็นรายปี และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละฝ่ายดำเนินการ เมื่อมีแผนการดำเนินการแล้ว ก็มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบโดยผ่านช่องทางการสื่อสารทาง Mail บอร์ดประชาสัมพันธ์ และ Facebook เพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายทราบล่วงหน้า แต่มีข้อแม้ว่าให้หัวหน้างานในแต่ละแผนกจัดสรรคนที่จะมาเข้าร่วมกิจกรรม โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนกัน ทุกคนต้องได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 20 – 30 % ของพนักงานทั้งหมดที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง เนื่องจากทางโรงแรมเองก็มีแขกเข้าทุกวัน พนักงานไม่สามารถที่จะแยกไปร่วมกิจกรรมทั้งหมดได้”

ที่นี้อาจดูเหมือนมีกิจกรรมมากมายหลายอย่าง แต่ไม่ได้มีผลกระทบกับการบริการแขก เพราะมีการบริหารจัดการที่ดี ทำให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ในบางกิจกรรมได้เปิดโอกาสให้แขกที่เข้ามาพักมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้วยเช่นกัน จึงดูเหมือนว่าการทำกิจกรรมสร้างสุขให้แก่พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวิถีชีวิตปกติของชาวเอวาซอน ถือเป็น การ Show ที่ช่วยให้ความบันเทิงกับแขกไปด้วยเวลาเดียวกัน

กิจกรรมสร้างสุขในแบบฉบับของเอวาซอน

กิจกรรมสร้างความสุขของเอวาซอนมีหลายรูปแบบ หลากความสุข ซึ่งมีความสุขครบถ้วนทั้ง 8 ประการ ตามหลักการองค์การแห่งความสุข พอจะประมวลกิจกรรมสร้างสุขที่เกิดขึ้นในองค์กรแห่งนี้ได้ดังนี้

Use Bicycle in resort ให้พนักงานใช้จักรยานสำหรับการทำงานภายในรีสอร์ท เพื่อลดมลภาวะ ส่งเสริมสุขภาพ

กิจกรรม Play Tennis เทนนิส สำหรับเจ้าบ้านที่สมัครเป็นสมาชิกของเอวาซอน เป็นการส่งเสริมสุขภาพ และผ่อนคลายด้วยการออกกำลังกาย

Monthly HAD DAY เมนูพิเศษอาหารกลางวัน ประจำแต่ละเดือน เมนูแต่ละเดือนจะไม่ซ้ำกัน ผู้บริหารและหัวหน้าแผนกจะมาบริการปรุงอาหารและเสิร์ฟเจ้าบ้าน อาหารทุกเมนู ทุกมื้อจะไม่ปรุงอาหารด้วยผงชูรส เน้นโภชนาการเพื่อสุขภาพของเจ้าบ้าน(พนักงาน) ตลอดจนมีสไลด์บาร์ทุกวัน



Monthly Sport Day & Activities กีฬาและสันทนาการ ประจำเดือน วอลเลย์บอล ทุกวันอังคาร และวันพฤหัสบดี ของผู้บริหาร 7.30 – 8.30 น. ส่งเสริมให้พนักงานได้กำลั้ร่างกาย และมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของแขกที่สนใจด้วย

กิจกรรมกีฬาประจำแต่ละเดือน (Cand Do Games) โดยแบ่ง พนักงานออกเป็นบ้านสี่หลัง มีการก่อกองทรายประกวดกัน มีการทำ กระทงประกวด ซึ่งเป็นกระทงที่ผลิตจากวัสดุธรรมชาติ ไม่ก่อให้เกิด มลภาวะ หรืออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้แขกเข้ามามีส่วนร่วม และ ให้เป็นผู้ตัดสิน โดยมีการจัดเป็น Dinner หรือ Party ในธิมงาน ลอยกระทง เช่น มีรำไทยให้แขกได้ชม มีการแต่งชุดไทย



รูปภาพที่ 4 กิจกรรมสร้างสุข

แข่งขันกีฬากับชุมชน เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งฟุตบอล ปรานบุรี – สามร้อยยอดร่วมแข่งขันฟุตบอลประเพณี หัวหิน – ชะอำ ทุกปี ร่วมแข่งขันวอลเลย์บอลต่อต้านยาเสพติด องค์กรบริหาร ส่วนตำบล ปากน้ำปราน ร่วมเดิน-วิ่งโอลิมปิก เทิดพระเกียรติ พระเจ้าอยู่หัว

Herb Garden ปลูกผักปลอดสารพิษไว้ทานเองที่ห้องอาหาร
เจ้าบ้าน เพื่อสุขภาพดีของเจ้าบ้าน

โครงการคัดแยกขยะ ส่งเสริมด้านการมีระเบียบวินัย การรู้จัก
คุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ พยายามใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การฝึกอบรม เยาวชนมีห้องฝึกอบรมสำหรับพนักงาน
ซึ่งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น
ด้านภาษา ด้านอาชีพ หรือทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

Annual Medical Check up ตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพื่อ
วัดผลสุขภาพของ (พนักงาน) เจ้าบ้าน

Meditation การทำสมาธิ โดยมีบริการให้ทั้งกลุ่มที่เป็นลูกค้า
และพนักงาน สำหรับลูกค้า ทางโรงแรมมีโปรแกรมให้เลือกจองได้ตาม
ความต้องการ โดยมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาเป็นผู้นำ แนวทางนี้ได้มา
จากสถาบันพลังจิตตานุภาพ ของพระธรรมมงคลญาณ (หลวงพ่อวิริยงค์
สิรินธร)

การทำบุญตักบาตร ทุกวันพระใหญ่ โรงแรมจะส่งเสริมให้
พนักงานได้ทำบุญ ซึ่งก็มีการประชาสัมพันธ์ให้แขกที่มาพักเข้าร่วมด้วย
เช่นกัน นอกจากนี้มีการนำพนักงานทำบุญตามเทศกาล วันมาฆบูชา
วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา การทำบุญประจำปี
ในวันก่อตั้งโรงแรม ทุกกิจกรรมที่เราจัดให้พนักงาน ก็มีการประชาสัมพันธ์
ให้แขกที่สนใจสามารถเข้าร่วมด้วย

มอบทุนการศึกษา ให้กับโรงเรียนในพื้นที่โดยรอบ อุปการณ
การศึกษา และบริจาคถังขยะเนื่องในวันสิ่งแวดล้อมโลกให้กับอุทยาน
แห่งชาติเขาสามร้อยยอด การทำโปงอาหารเสริมให้กับช้างป่าในอุทยาน
แห่งชาติกุยบุรี และกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอื่นอีกหลายโครงการ



นอกจากนี้ ยังมีการจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานประจำแต่ละเดือน และงานเลี้ยงวันสำคัญอื่นๆ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ พนักงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานและการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

ที่นำเสนอไปนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นของกิจกรรมสร้างสุขตามแนวคิด Happy Workplace สำหรับโรงแรมเอวาซอนแล้ว กิจกรรมเด่นของที่นี่ได้แก่กิจกรรม “หิมาลัยัน ซิงกิ้งโบล์ เมดิเตชัน” (Himalayan Singing bowl meditation) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมด้าน Happy Soul ทั้งพนักงานและลูกค้าผู้มาใช้บริการก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้ได้ โดยมีรายละเอียดของกิจกรรมดังต่อไปนี้

กิจกรรมหิมาลัยัน ซิงกิ้งโบล์ เมดิเตชัน (Himalayan Singing bowl meditation)

กิจกรรม “หิมาลัยัน ซิงกิ้งโบล์ เมดิเตชัน” (Himalayan Singing bowl meditation) เป็นศาสตร์แห่งการบำบัดจิตใจด้วยคลื่นเสียง (Sound Therapy) คำว่า “Himalayan” เป็นชื่อของหมู่บ้านที่ผลิต โบล์ (bowl) ซึ่งอยู่ในประเทศเนปาล โบล์เป็นภาชนะที่ผลิตจากโลหะทองเหลืองหรืออัญมณี มีลักษณะคล้ายขัน แต่ละใบจะมีคุณสมบัติในการสร้างคลื่นเสียงสั้นสะเทือนที่แตกต่างกัน คลื่นเสียงแต่ละความถี่จะมีค่าความถี่ที่ตรงกับความถี่ที่สั้นสะเทือนในระบบและอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายของมนุษย์และสัตว์ ซึ่งเชื่อกันว่าควบคุมโดยฐานพลังงานทั้ง 7 ที่เรียกว่า จักระ เป็นศาสตร์การเยียวยาที่สามารถใช้ได้กับทุกเพศทุกวัย โดยคลื่นพลังงานที่เกิดขึ้นนี้จะไปกระตุ้นให้

ลมปราณมีพลัง โน้มนำสภาวะจิตให้จิตสงบนิ่ง ผ่อนคลาย สามารถใช้
เป็นเครื่องมือในการฝึกสมาธิ

ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับแนวทางนี้ทางโรงแรมเอวาซอน
ได้นำมาจากหลักสูตรของสปา โดยส่งพนักงานไปเรียนเมื่อสองปี
ที่ผ่านมา แล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกิจกรรมบำบัดจิต และสามารถ
นำองค์ความรู้นี้มาถ่ายทอดสู่ทีมงานได้ ช่วงแรกทางทีมงานสปาของ
เอวาซอนทดลองทำกับพนักงานด้วยตัวเองก่อน เมื่อได้ผลดีทางทีมสปา
ก็พัฒนาเป็นโปรแกรม “หิมาลายัน ชิงกิงโบลล์ เมดิเตชั่น” ขึ้นอย่างเป็นทางการ
และแนะนำโปรแกรมสปานี้ให้กับแขกที่เข้ามาใช้บริการด้วย
เช่นกัน หลังจากแขกได้สัมผัสโปรแกรมสปา “หิมาลายัน ชิงกิงโบลล์
เมดิเตชั่น” เกิดความประทับใจเป็นอย่างมาก ทำให้กิจกรรมสปา
หิมาลายัน ชิงกิงโบลล์ เมดิเตชั่น เป็นโปรแกรมหลักที่สำคัญอีกโปรแกรม
หนึ่งของโรงแรมเอวาซอน

หลักการของหิมาลายัน ชิงกิงโบลล์ เมดิเตชั่น

หลักการของชิงกิงโบลล์ คือ ใช้คลื่นเสียงที่เกิดจากการเสียดสี
หรือ สัมผัสโบลล์ด้วยการเคาะและวนไปที่บริเวณปากชั้น ซึ่งจะก่อให้เกิด
เกิดแรงสั่นสะเทือนจนเกิดคลื่นเสียงที่มีคุณสมบัติเป็นคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า
ชีวภาพที่มีความบริสุทธิ์ และมีความละเอียดอ่อนสูง คลื่นดังกล่าว
จะถูกส่งผ่านฐานพลังงานที่เรียกว่า จักระทั้ง 7 ฐานโดยคลื่นเสียงจะกระตุ้น
การหมุนเวียนพลังงานในแต่ละจักระ ก่อนที่จะเข้าไปยังเซลล์ทุกเซลล์
ของร่างกาย ซึ่งเซลล์กับคลื่นเสียงจะสื่อสารข้อมูลระหว่างกันทำให้เกิด
การซ่อมแซมเซลล์ที่บกพร่อง หรือเสื่อมสภาพภายในร่างกาย และปรับ

จุนพลังงานคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าชีวภาพในร่างกายให้กลับคืนสู่ความสมดุลให้มากที่สุด ซึ่งการทำงานของคลื่นเสียง โบวล์ จะมีผลในการบำบัดทั้งในระดับร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จนไปถึงระดับพลังงานของผู้ฟัง จากการศึกษาคนที่ฟังคลื่นเสียง โบวล์ พบว่า

ประการที่ 1 จักรหัตถ์ 7 ฐานได้รับการปรับจูนให้พลังงานสามารถหมุนเวียนได้เป็นอย่างดี และรักษาสมดุลให้เกิดขึ้นในแต่ละจักรหัตถ์ก่อให้เกิดความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

ประการที่ 2 เซลล์ในร่างกายได้รับการจัดเรียงระเบียบใหม่ รวมทั้งปรับจูนคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าชีวภาพของผู้ฟังให้สามารถกลับคืนสู่สภาพที่สมดุลมากที่สุด เพื่อเปิดโอกาสให้ร่างกายได้เยียวยาตัวเองจากอาการเจ็บป่วยในระดับต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ประการที่ 3 ฟันฟูพลังออรา และปรับพลังงานในบรรยากาศรอบตัวเองให้เกิดพลังงานเชิงบวก

ประการที่ 4 ผ่อนคลายความเครียด ความว้าวุ่นในจิตใจ ให้คืนสู่ความสงบ และช่วยปรับจูนคลื่นสมองให้เข้าสู่สภาวะของสมาธิได้ดียิ่งขึ้น คลื่นของโบวล์ สามารถปรับจูนคลื่นสมองของผู้ฟังที่มีความถี่สูงให้ลดเหลือความถี่ที่ต่ำลงในระดับ Alpha เข้าสู่ระดับ Theta ไปจนถึงระดับ Delta ตามลำดับ จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกสมาธิและผู้ฟังที่แสวงหาความสงบ สามารถผ่อนคลายจากความตึงเครียดในชีวิตประจำวัน เพราะในระดับคลื่นสมองดังกล่าวตั้งแต่ระดับ Alpha เป็นต้นไป ร่างกายจะสามารถหลั่งสารเคมีหรือฮอร์โมนที่เป็นประโยชน์ต่อการผ่อนคลายร่างกายและจิตใจได้เป็นอย่างดี และทำให้หลับได้ลึกกว่าปกติ ร่างกายจึงพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ จึงสามารถบำบัดและฟื้นฟูตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 สามารถนำพาจิตของผู้ฟังให้เข้าสู่ระดับจิตใต้สำนึก เพื่อสื่อสารภายในกับตนเอง เกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเองได้มากขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือความเครียดต่างๆ ที่สะสมอยู่ในระดับจิตใต้สำนึกและปรับทัศนคติสัมพันธ์ให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีขึ้น



รูปภาพที่ 5 คุณสุขกัญญา ศรีสำราญ และ คุณสารญา เทพนรินทร์ กำลังสาธิตการใช้โบลล์

ขั้นตอนการทำกิจกรรม

ขั้นตอนในการทำกิจกรรม สปาหิมาลายัน ซิงกิ้งโบลล์ เมดิเตชั่น นั้น ทางโรงแรมเอวาซอนได้ออกแบบให้ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมทำได้โดยง่าย ซึ่งสามารถลำดับเป็นขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

1) การเตรียมสถานที่ เนื่องจากโรงแรมเอวาซอน มีสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ เงียบสงบซึ่งเหมาะสมในการทำกิจกรรมที่จำเป็นต้องใช้ความสงบ ดังนั้นการเตรียมสถานที่เป็นเรื่องที่ง่ายสำหรับ



เอวาซอน สถานที่ทำกิจกรรมต้องดูตามความเหมาะสมของจำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่คับแคบเกินไปและไม่กว้างจนเกินไป ที่เอวาซอนใช้ห้องประชุมที่ปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก และมีบรรยากาศที่เย็นสบาย

2) การเตรียมตัว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม ควรเลือกสวมใส่เสื้อผ้าที่สวมใส่สบาย หรือผลิตด้วยเส้นใยธรรมชาติ เช่น ฝ้าย ลินิน หลีกเลี่ยงเส้นใยสังเคราะห์หรือผ้าวิทยาศาสตร์ต่างๆ เพราะเส้นใยผ้าเหล่านี้มีไฟฟ้าสถิตและมีประจุไฟฟ้าบวกสูง ซึ่งผู้ฟังอาจได้รับผลจากคลื่นเสียงของซิงกิ้งโบวล์ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ถ้าหากเลือกสวมเสื้อผ้าใยธรรมชาติที่มีประจุไฟฟ้าลบแล้วจะสามารถรับคลื่นเสียงได้ดีกว่า พลังงานของคลื่นเสียงจะสามารถเข้าไปสู่ร่างกายเพื่อปรับสมดุลได้มากกว่า ที่สำคัญไม่ควรรับประทานอาหารให้อิ่มจนเกินไป หรือ กำลังหิว การฟังซิงกิ้งโบวล์หลังจากรับประทานอาหารแล้ว 1 - 2 ชั่วโมงจะเพิ่มประสิทธิภาพในการบำบัดมากขึ้น และควรดื่มน้ำในปริมาณที่เพียงพอต่อร่างกายก่อนรับฟังซิงกิ้งโบวล์ เพราะน้ำจะเป็นสื่อในการนำคลื่นเสียงได้ดีมาก ไม่ควรดื่มน้ำมากเกินไปเพราะท่านอาจปวดปัสสาวะระหว่างการรับฟังซิงกิ้งโบวล์ ได้ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมต้องปิดเครื่องมือสื่อสารทุกชนิด หรือโทรศัพท์มือถือ เพราะจะไปรบกวนการทำงานของคลื่นเสียงจากซิงกิ้งโบวล์

3) การเตรียมทีม สำหรับทีมงานที่มีหน้าที่ทำกิจกรรมหิมาลักษณ์ซิงกิ้งโบวล์ เมดิเตชั่น นั้น แต่งกายเรียบง่ายเลือกสวมใส่เสื้อผ้าที่สวมใส่สบาย หรือผลิตด้วยเส้นใยธรรมชาติเช่นกัน จำนวนทีมขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เฉลี่ยผู้เข้าร่วมกิจกรรม 5 - 7 คน ต่อผู้เคาะโบวล์หนึ่งคน



รูปภาพที่ 6 ผู้ร่วมกิจกรรมซิงกิ้งโบวล์

ในการเริ่มเข้ากิจกรรม ผู้เข้าร่วมต้องนั่งหรือนอนหงาย (ขึ้นอยู่กับความสะดวกของสถานที่) วางแขนไว้ข้างลำตัว หายใจเข้าลึกขึ้น หากนอนศีรษะไม่หนุนหมอน หรืออาจจะหนุนผ้าบาง ท่านอนจะได้ผลมากกว่าการนั่งเก้าอี้ เนื่องจากร่างกายผ่อนคลายมากที่สุด และเป็นท่าที่กระดูกสันหลังตรง จุดพลังงานต่างๆในร่างกายตามแนวกระดูกสันหลัง หรือ ตามทฤษฎีจักรจะเปิดรับพลังงานคลื่นเสียงได้พร้อมๆ กัน จากนั้นผู้ควบคุมโบวล์จะใช้ไม้วนรอบปากโบวล์จนเกิดเป็นคลื่นเสียง และสลับกับการเคาะเป็นจังหวะ คล้ายเสียงดังของระฆัง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีสติจดจ่ออยู่กับคลื่นเสียงที่เกิดขึ้น

การทำกิจกรรมหิมาลายัน ซิงกิ้งโบวล์ เมติเตชั่น แต่ละครั้งใช้เวลา 5 - 10 นาที ถึงแม้ว่าจะเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ แต่ผลที่ได้รับกลับมีประโยชน์กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างมาก



ผลลัพธ์การทำการกิจกรรมหิมาลายัน ชิงกิงโบวล์ เมดิเตชัน

ผลจากการกิจกรรมหิมาลายัน ชิงกิงโบวล์ เมดิเตชัน พบว่าคนที่ฟังคลื่นเสียงจากโบวล์ มีความรู้สึกสงบ สมองปลอดภัย ร่างกายผ่อนคลาย ซึ่งผลที่ได้ประมวณมานี้เป็นผลจากการได้พูดคุยกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยตรงและผลจากการศึกษาของอาจารย์ สุปรีชา นวพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการทำ คริสตัล ชิงกิง โบวล์ พบว่าเกิดประโยชน์กับผู้ทำกิจกรรมดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 จักระทั้ง 7 ฐานได้รับการปรับปรุงให้พลังงานสามารถหมุนเวียนได้เป็นอย่างดี และรักษาสมดุลให้เกิดขึ้นในแต่ละจักระก่อให้เกิดความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาน

ประการที่ 2 เซลล์ในร่างกายได้รับการจัดเรียงระเบียบใหม่รวมทั้งปรับคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าชีวภาพของผู้ฟังให้สามารถกลับคืนสู่สภาพที่สมดุลมากที่สุด เพื่อเปิดโอกาสให้ร่างกายได้เยียวยาตัวเองจากอาการเจ็บป่วยในระดับต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ประการที่ 3 พื้นฟูพลังออร่า และปรับพลังงานในบรรยากาศรอบตัวเองให้เกิดพลังงานเชิงบวก

ประการที่ 4 ผ่อนคลายความเครียด ความว้าวุ่นในจิตใจ ให้คืนสู่ความสุขสงบ และช่วยปรับจูน คลื่นสมองให้เข้าสู่สถานะของสมาธิได้ดียิ่งขึ้น คลื่นของโบวล์ สามารถปรับจูนคลื่นสมองของผู้ฟังที่มีความถี่สูงให้ลดเหลือความถี่ที่ต่ำลงในระดับ Alpha เข้าสู่ระดับ Theta ไปจนถึงระดับ Delta ตามลำดับ จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกสมาธิและผู้ฟังที่แสวงหาความสงบ สามารถผ่อนคลายจากความตึงเครียดในชีวิตประจำวัน เพราะในระดับคลื่นสมองดังกล่าวตั้งแต่ระดับ Alpha

เป็นต้นไป ร่างกายจะสามารถหลั่งสารเคมีหรือฮอร์โมนที่เป็นประโยชน์ต่อการผ่อนคลายร่างกายและจิตใจได้เป็นอย่างดี และทำให้หลับได้ดีกว่าปกติ ร่างกายจึงพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ จึงสามารถบำบัดและฟื้นฟูตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 สามารถนำพาจิตของผู้ฟังให้เข้าสู่ระดับจิตใต้สำนึก เพื่อสื่อสารภายในกับตนเอง เกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเองได้มากขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือความเครียดต่างๆ ที่สะสมอยู่ในระดับจิตใต้สำนึกและปรับตัวสานสัมพันธ์ให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีขึ้น

ผลลัพธ์การขับเคลื่อน Happy Workplace ในองค์กร

ในการทำกิจกรรม Happy Workplace ทางโรงแรมเอวาซอนเองไม่ได้ใช้เครื่องมือวัดความสุขของ สสส. แต่ใช้เครื่องมือวัดที่เป็นแบบเฉพาะของโรงแรมเอวาซอนเอง โดยสอดคล้องกับเป้าหมายทั้ง 5 ด้าน คือ Happy Guest, Happy Host, Happy Owner, Maintain and Improve Standard, Happy Community/ Supplier ซึ่งมีการสำรวจทุกปี ในแต่ละปีต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 80% และผลประกอบการในแต่ละปี ต้องมีกำไรเกินที่ตั้งไว้อย่างน้อยต้อง 20 ล้านบาท เป็น Happy Owner นอกจากนี้แล้ว เอวาซอนจะมีองค์กรกลางระหว่างประเทศ (Maintain and Improve Standard) มาสุ่มสำรวจคุณภาพของการบริการ โดยที่ไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ที่ผ่านมาเขาจะแฝงตัวมาเป็นแขกปะปนอยู่กับแขกที่มาพัก ทางโรงแรมไม่มีทางรู้เลยว่าใครเป็นผู้ตรวจ ดังนั้น ทางเอวาซอนต้องมีการรักษามาตรฐานด้านการบริการให้คงที่ตลอดเวลา สำหรับ Community/Supplier ทางเอวาซอนเอง



มีการประเมินเป็นประจำทุกเดือน คือต้องรู้ว่าเขาจะมีความสุขตรงไหน อะไรที่ทำให้เขามีความสุข เช่น การออกเช็คให้ตรงเวลา การยึดมั่นในพันธสัญญากับลูกค้า เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนกลับมาสู่เอวาซอน

ผลลัพธ์ที่น่าภาคภูมิใจอีกประการหนึ่งคือ การ turnover ของพนักงานประจำ อยู่ในปริมาณที่ต่ำ ทำให้โรงแรมประหยัดงบประมาณในการจัดหาคนใหม่มาทำงาน เพราะการรับคนใหม่เข้ามาทำงานในแต่ละคน ทางโรงแรมต้องมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ มากมาย พนักงานสามารถซึมซับความรู้ถึงความ เป็นเจ้าของได้ โดยทางโรงแรมมีการแจ้งยอดถึงต้นทุนและกำไรสุทธิของผลประกอบการในแต่ละเดือน ได้ขึ้นบอร์ดไว้ให้ทุกคนได้ดู พนักงานเองทำให้รู้สึกถึงความ เป็นเจ้าของบ้านอย่างแท้จริง ในส่วนนี้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเอาใจใส่ทั้งพนักงานและแขกผู้มาเยือนอย่างเท่าเทียมกัน

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

- ความสามารถในการบริหารจัดการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน
- การมีส่วนร่วมของแขก
- การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ทั้งงบประมาณ เวลา รวมทั้งบุคลากรในทุกกิจกรรม
- มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารให้ผู้บริหารเข้าใจได้ ซึ่งมีเป้าหมายหลัก 5 ประการในการทำงานของชาว

EVASON HUA HIN

- 1) ลูกค้ามีความสุข Happy Guest
- 2) เจ้าบ้าน (พนักงาน) มีความสุข Happy Host
- 3) เจ้าของมีความสุข Happy Owner
- 4) คงไว้รักษาไว้ซึ่งมาตรฐานและปรับปรุงให้ดีขึ้น Maintain and Improve Standard
- 5) ชุมชนและผู้จัดจำหน่ายมีความสุข Happy Community/ Supplier

o การมีผู้นำและทีมงานที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการสื่อสาร และออกแบบกิจกรรมที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายหลักทั้ง 5 ประการ

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านบริการ ดังนั้นในการออกแบบกิจกรรมต้องคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับภาระงานประจำ รูปแบบกิจกรรมและช่วงเวลาดำเนินการจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งที่จะทำให้ทราบได้ว่ามีผู้สนใจเข้าร่วมมากน้อยเพียงไร

ในการดำเนินกิจกรรมนั้น องค์ความรู้แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงเครื่องมือสนับสนุน เช่น เครื่องมือสำหรับวิเคราะห์ความสุข อาจจะต้องควรนำมาใช้วัดผลการดำเนินการ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมของแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมกับพนักงานทุกกลุ่ม



ขอขอบคุณ

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสุขกัญญา ศรีสำราญ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และคุณสารญา เทพนรินทร์ ผู้จัดการแผนกสปา โรงแรมเอวาซอน หัวหิน สำหรับการให้เกียรติบอกเล่าเรื่องราวการสร้างสุขในแบบฉบับของชาวเอวาซอน

บริษัท เอ.พี.เค.เฟอร์นิเจอร์ พาราวู้ด จำกัด
“ครอบครัวสุขใจ”

APK
GROUP

เอพีเคเฟอร์นิเจอร์ พาราวู้ด จำกัด
A.P.K. FURNISHING PARAWOOD CO.,LTD.



ที่อยู่ : 508 หมู่ 4 ตำบลควนรัง อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110
โทรศัพท์: 074-502289

บริษัท เอ.พี.เค.เฟอร์นิเจอร์พาราวูด จำกัด

แนะนำองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace)

บริษัท เอ.พี.เค. เฟอร์นิเจอร์ พาราวูด จำกัด ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 508 หมู่ 4 ตำบลควนรัง อำเภอนาทม จังหวัดสงขลา ได้ดำเนินธุรกิจผลิตไม้ยางพาราแปรรูปอบแห้ง มากกว่า 29 ปี โดยส่งสินค้าออกไปยังประเทศจีนเป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 433 คน มีทั้งพนักงานรายเดือน รายวันและรายเหมา ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็น 3 กะ ได้แก่ กะเช้า กะบ่าย และกะกลางคืน ตามภาระงานของแต่ละแผนก



รูปภาพที่ 7 บริษัท เอ.พี.เค.เฟอร์นิเจอร์พาราวูด จำกัด

บริษัทฯ มีเป้าหมายหลักในการดำเนินธุรกิจ ว่า “คุณค่าไม่เพียงพาราไทย สู่อสังคโลก” เป็นความตั้งใจที่จะยกระดับคุณค่าของไม่เพียงพารา ให้เป็นไม้เศรษฐกิจที่สำคัญในระดับสากล นอกจากนี้ก็มีปรัชญาในการดำเนินธุรกิจว่า “คุณภาพของงาน คุณภาพชีวิต” เนื่องจากบริษัทฯ เชื่อว่าหากส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะสามารถส่งผลให้ผลิตภัณ์ของบริษัทฯมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงได้เน้นเรื่องการดูแลพนักงาน ประกอบกับบริษัทฯ มีการบริหารงานโดยเครือญาติ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัวเป็นอย่างมาก คือพยายามดูแลพนักงานเหมือนคนในครอบครัว สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านครอบครัว โดยมีเป้าหมายคือต้องการให้พนักงานอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ทำงานด้วยกันแบบคนในครอบครัวเดียวกัน ส่งผลให้มโนบายซึ่งเน้นไปที่เรื่องการพัฒนาคุณภาพคนอย่างชัดเจน คือ “พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิต”

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสุขในช่วงแรกมีการดำเนินการครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ต่อมาเมื่อสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลาประสานงานและเชิญเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เบื้องต้น บริษัทฯเข้าใจว่า Happy Workplace คือ “การสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ให้ทำงานมีความสุข” จึงเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ และส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อาทิ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ



หลักสูตร MapHR เป็นต้น พร้อมทั้งนำแนวคิดและองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ออกแบบขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขสไตล์ของ เอ.พี.เค. เพอร์ซิซิ่ง พาราวิวด์ ที่มีมุมมองกว้างมากขึ้น และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากขึ้น

ด้วยเป้าหมายงานองค์กรแห่งความสุขของเอพีเคฯ คือ “ต้องการให้พนักงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ และอยู่อย่างมีความสุข” และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายพัฒนาพนักงานเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินงานโดยผนวกเข้าเป็นภารกิจหนึ่งในงานประจำ ก้าวแรกของบริษัทฯ เริ่มด้วยการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องจากภาคีเครือข่ายต่างๆ พร้อมทั้งเผยแพร่แนวคิด Happy Workplace ให้พนักงานได้รับทราบผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์

เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ กับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลามาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว จึงได้นำความรู้และเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยนำเครื่องมือ Happinometer ฉบับย่อเพื่อใช้สำรวจระดับความสุขของพนักงาน รวมทั้งวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีข้อจำกัดที่สำคัญคือ ขาดความสามัคคี ขาดการสื่อสารระหว่างกัน ในขณะที่จุดแข็งคือได้รับการสนับสนุนกิจกรรมจากผู้บริหาร จากข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าว คณะทำงานจึงนำมาออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เช่น จัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมกีฬา สีส การเข้าค่ายปฏิบัติธรรม เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งจะเชิญชวนให้ตัวแทนของพนักงานฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นคณะทำงานรายกิจกรรม โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ที่ตามความสมัครใจและความถนัด

ของแต่ละบุคคล ที่คณะทำงานหลักๆ ประกอบด้วยทีมประเมิน
ทีมสื่อสารประชาสัมพันธ์ ทีมจัดการกิจกรรม เป็นต้น



รูปภาพที่ 8 ปรัชญาการทำงานและวิสัยทัศน์องค์กร

กิจกรรมสร้างสุขในแบบฉบับของ เอ.พี.เค.

ปัจจุบัน เอพีเคฯ มีความพยายามจัดกิจกรรมให้ครอบคลุม
ความสุขทั้ง 8 ด้าน โดยบางด้านอยู่ในช่วงระหว่างการออกแบบกิจกรรม
ให้เป็นระบบ เช่น Happy Money หรือบางด้านมีการทำกิจกรรม
เสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่ดำเนินการได้เพียงครั้งเดียวด้วยข้อจำกัดด้านเวลา
เช่น การแข่งกีฬา (Happy Body) ขณะที่บางด้านได้รับความสนใจ
จัดกิจกรรมขึ้นบ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมด้าน Happy Soul
เนื่องจากเป็นนโยบายของผู้บริหาร ที่ต้องการพัฒนาคนให้เป็นคนดี โดย
มองว่า ความเก่งอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องเป็นคนดีด้วย ดังจะเห็นได้จาก



บริเวณบ้านพักของพนักงานที่ติดป้ายหน้าหมู่บ้านว่า “บ้านคนดี” เพื่อเตือนสติพนักงานให้เป็นคนดี นอกจากการติดป้ายเชิงสัญลักษณ์นี้แล้ว ยังมีกิจกรรมปฏิบัติธรรมนอกสถานที่ร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารเป็นประจำ เช่น การไปปฏิบัติธรรมที่วัดปากน้ำ กรุงเทพมหานคร หรือการปฏิบัติธรรมตามแนวคิด กฤษณะ มูรติ ณ จังหวัดสงขลา เป็นต้น

กิจกรรมในวันตรุษจีน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่บริษัทฯ ต้องจัดทุกปี ถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่สำคัญของ เอ.พี.เค. ฯ กิจกรรมวันตรุษจีนถือว่าเป็นการสืบทอดเจตนารมณ์ของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการอนุรักษ์วัฒนธรรมนี้ไว้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมเป็นครอบครัวเดียวกันของทุกคนในเอ.พี.เค. ฯ วันตรุษจีนถือเป็นวันหยุดของพนักงาน กิจกรรมหลักในวันนั้นคือเลี้ยงอาหารพนักงาน พร้อมกันนี้ผู้บริหารจะมอบ “แต๊ะเอีย” ให้กับพนักงานทุกคนด้วยตนเองในวันนั้นด้วย

ในขั้นตอนการทำกิจกรรมนั้น ทีมงานจะสำรวจจำนวนพนักงานในแผนกต่างๆ ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมก่อน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับทุกคน มีการตระเตรียมวัสดุอุปกรณ์ อาหาร สถานที่ ฯลฯ โดยทีมงานฝ่ายพัฒนาพนักงานเป็นผู้ประสานงานหลัก นอกจากนี้ก็มีพนักงานที่อาสาเข้ามาช่วยงานตามความถนัด มีการจัดแบ่งเป็นทีมงานย่อยตามลักษณะงานเพื่อดำเนินการในด้านต่างๆ เช่น ทีมเตรียมอุปกรณ์ ทีมเตรียมสถานที่ ทีมอาหาร เป็นต้น

ถึงแม้ว่าบริษัท เอ.พี.เค.ฯ จะจัดกิจกรรมหลายอย่างเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่ในบรรดากิจกรรมสร้างสุขทั้งหมด กิจกรรมด้าน Happy Soul ถือว่าโดดเด่น และมีรูปแบบที่น่าสนใจมากที่สุด ดังนั้น ในส่วนนี้จะได้เจาะลึกในส่วนของกิจกรรมด้าน Happy Soul ในแบบฉบับของ เอ.พี.เค.ฯ

สุขสงบด้วย Happy Soul

นอกจากเรื่องการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวแล้ว บริษัท เอ.พี.เค.ฯ ยังเน้นเรื่องการพัฒนาจิตใจโดยใช้หลักธรรมทางศาสนาควบคู่ไปด้วย เพราะมองว่าการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในชีวิต เป็นการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจ ให้มีสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม ที่เหมาะสม ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความอดทน ความเพียร การมีสติปัญญาและมีความรอบคอบ เพื่อให้เกิดสมดุลและพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล มีความสุขในการทำงาน ผลงานต่าง ๆ ก็มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จ เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในการทำงาน และส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคง รวมทั้งสร้างจิตสำนึกเรื่องจริยธรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

บริษัท เอ.พี.เค.ฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตใจพนักงาน จึงได้น้อมนำหลักการปฏิบัติในการฝึกจิต พัฒนาจิตใจเพื่อก่อให้เกิดความสงบร่มเย็นขึ้นในจิตใจของพนักงานและให้พนักงานนำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือในการดำเนินชีวิตของพนักงานได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างเสริมจิตสำนึกที่ดีให้เกิดขึ้นในจิตใจ ทางบริษัท จึงได้จัดทำ “โครงการเรียนรู้เรื่องสมาธิ” สืบค้นพุทธภาวะและอิสรภาพขึ้น โดยทางบริษัทได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการไว้ ดังนี้

- เพื่อให้พนักงานผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสปฏิบัติธรรม ฝึกจิตภาวนา เจริญกรรมฐานตามหลักพระพุทธศาสนา และ ได้ทำกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนาด้วยกัน

- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานที่เข้ารับการอบรม นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
- เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม

กระบวนการจัดกิจกรรม Happy Soul

สำหรับกระบวนการจัดกิจกรรมนั้น คณะทำงานที่เป็นแกนหลักในการประสานคือฝ่ายบุคคล และมีตัวแทนจากส่วนงานต่าง ๆ เข้ามา ร่วมเป็นคณะทำงานด้วย ในเบื้องต้นมีการประชุมทีมงานซึ่งเป็นตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งพิจารณาวางแผนงานรายละเอียดและแนวทางการจัดกิจกรรมร่วมกัน เมื่อสามารถกำหนดแผนงานได้เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายประสานงานก็ดำเนินการประสานเรื่องสถานที่ และวิทยากรที่เป็นผู้อบรม จากนั้นทำประชาสัมพันธ์โครงการให้พนักงานทราบ พร้อมทั้งรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งแจ้งรายละเอียดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมโครงการทราบ รวมทั้งการเตรียมตัว เตรียมอุปกรณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม

สถานที่ที่ไปทำกิจกรรมนั้น ทางทีมงานเลือก มูลนิธิอันวิภักษา (ประเทศไทย) อยู่ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ไกลจากบริษัทมากนัก หลักสูตรการฝึกสมาธิเพื่อความสงบของจิตใจนี้ ใช้ระยะเวลาในการอบรม 2 วัน 1 คืน โดยมีวิทยากรจาก มูลนิธิอันวิภักษา เป็นผู้ดูแลการฝึกอบรม สำหรับมูลนิธิอันวิภักษาเป็นศูนย์เพื่อการศึกษา

และปลีกวิเวก ก่อตั้งขึ้นโดยไม่ได้หวังผลประโยชน์ใดๆ ไม่สังกัดนิกายทางศาสนา และไม่ใช้ความเชื่อทางศาสนา แต่มุ่งให้บุคคลหันมาสนใจสำรวจปัญหาที่อยู่ลึกกลงไปในจิตใจ มีการจัดกิจกรรมหรือกำหนดตารางเวลาบ้าง แต่ไม่มีบทเรียน มีเพียงความสนใจและความจริงจังของแต่ละบุคคลเท่านั้นที่จะเป็นแนวทางให้แก่ตัวเอง

มูลนิธิอินวิชันเกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจจากคำสอนของ กฤษณมูรติ (พ.ศ. 2438 - พ.ศ. 2529) ท่านเป็นครูทางจิตวิญญาณ ผู้ได้รับการยกย่องว่าสำคัญที่สุดคนหนึ่งในยุคสมัยนี้ โดยมีความเชื่อว่า “ภาวะสร้างสรรค์ เป็นอะไรบางอย่างที่ศักดิ์สิทธิ์ ถ้าหากคุณสามารถทำให้ชีวิตของคุณยุ่งเหยิง เปลี่ยนแปลงมันเสียตั้งแต่วันนี้ ไม่ใช่พรุ่งนี้ หากคุณรู้สึกไม่แน่นอนใจ จงค้นหาว่าทำไม แล้วก็ให้มันใจเสีย หากการคิดของคุณไม่ตรงไปตรงมา ก็คิดให้ตรง ให้สมเหตุสมผล นอกเสียจากว่าสิ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นคุณทำได้สมบูรณ์แล้ว เข้าที่เข้าทางแล้ว คุณจึงจะเข้าสู่โลกแห่งความสร้างสรรค์”



รูปภาพที่ 9 การทำกิจกรรม Happy Soul ณ มูลนิธิอินวิชัน สวนสายน้ำ จ.สงขลา



รูปภาพที่ 10 ผลการปฏิบัติตามแนวทางการสุขณมูรติ

ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ผลลัพธ์จากการทำกิจกรรม Happy Soul นั้น พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ มีระเบียบวินัยในการทำงานมากขึ้น ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของบริษัทมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีสุขภาพที่ดีทำให้สถิติการลาออก ลาป่วยลดลง มีความรักในองค์กรของตนเอง มองว่าบริษัทเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างสุขให้แก่องค์กรได้ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า พนักงานมีความสุขมากขึ้น เกิดความตระหนักถึงคุณธรรมความดีงามในชีวิต สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดมีชีวิตที่สงบร่มเย็น เกื้อกูลตนเองและสังคม

สำหรับผลที่ได้เกิดขึ้นกับทีมงานสร้างสุขขององค์กรนั้นพบว่า เกิดกระบวนการทำงานที่มีความเป็นระบบและให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานมากขึ้น ดังตัวอย่าง

การวางระบบการทำงาน เริ่มมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ จัดตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนงานโครงการ ออกแบบกระบวนการทำงาน ของโครงการ/กิจกรรม ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผล การดำเนินงาน



รูปภาพที่ 11 บรรยากาศการเข้าร่วมกิจกรรม Happy Soul ณ มูลนิธิ อ้นวิเศษณา สวนสายน้ำ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

สำหรับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งความสุขได้นั้น ประการแรกเป็นการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งด้านงบประมาณ การให้นโยบายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ประการที่สอง คือการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะคณะทำงานมีกระบวนการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องตรงกับความ ต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ และประการที่สาม การมีภาคีเครือข่าย การทำงานที่ดี มีน้ำใจ มีการแบ่งปัน ทั้งองค์กรภาคีสร้างสุข และภาคี สนับสนุนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้เกิดมุมมองที่กว้างขวาง มากขึ้น ได้รับประสบการณ์ที่ดีจากภาคีเครือข่ายในการทำกิจกรรม



ที่หลากหลาย เช่น เครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กร ทำให้ออกแบบกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำงาน

สิ่งสำคัญคือเรื่องการออกแบบกิจกรรมที่ต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กร เนื่องจากคนในองค์กรมีพื้นฐานทางความเชื่อ ความคิด และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลาย กิจกรรมที่จัดควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสิ่งเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ข้อจำกัดของช่วงเวลาทำกิจกรรม มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานอย่างมาก เนื่องจากกิจกรรมบางประเภทสามารถจัดได้เพียงครั้งเดียว ทำให้พนักงานสามารถมาร่วมกิจกรรมได้เพียงบางส่วน เพราะส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานสลับหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง อีกเรื่องที่ต้องคำนึงถึงความ คือแตกต่างทางภาษา ด้วยเหตุที่พนักงานส่วนหนึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ การสื่อสารส่วนใหญ่จึงใช้ภาษาประจำชาติของตนเอง มีความเข้าใจในภาษาไทยค่อนข้างน้อย ทำให้บางครั้งมีความเข้าใจในการทำกิจกรรมไม่ชัดเจนและไม่ตรงกัน

ขอขอบคุณ

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณสุธิดา แก้วบุญแก้ว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และคุณจิราภรณ์ หนูอุไร เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลบริษัท เอพีเค เฟอร์นิเจอร์ พาราวิวด์ จำกัด สำหรับการให้เกียรติบอกเล่าเรื่องราวการสร้างสุขในองค์กรตามวิถีครอบครัว เอ.พี.เค

องค์กรเปี่ยมสุขสไตล์ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
“สุขได้ สไตล์ IRPC”



ที่อยู่: 301/74 หมู่ 5 ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง
จังหวัดระยอง โทรศัพท์: 0-3866- 4240

<http://www.irpc.co.th/>

บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

แนะนำองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace)

บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) เดิมชื่อ บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) หรือ "ทีพีไอ" จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเมื่อปี พ.ศ. 2521 จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทฯ มหาชน เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2537 และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2538 บริษัทฯ เริ่มผลิตเม็ดพลาสติกเพื่อจำหน่ายในปี 2525 และได้ขยายสายการผลิตผลิตภัณฑ์เม็ดพลาสติกชนิดต่างๆ เพิ่มขึ้นรวมทั้งขยายโรงงาน และสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอย่างครบวงจร ต่อมาบริษัทฯ ประสบภาวะวิกฤตทางการเงิน หลังจากการลอยตัวค่าเงินบาท เมื่อปี 2540 บริษัทฯ จำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการเมื่อปี 2543 และประสบความสำเร็จในการฟื้นฟูกิจการเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2549 ส่งผลให้ปัจจุบันบริษัท ไออาร์พีซี และบริษัทในเครือเป็นผู้ประกอบการปิโตรเคมีอย่างครบวงจรเป็นแห่งแรกของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพนักงานที่อยู่ในความดูแลเฉพาะในส่วนของบริษัทฯ 4,705 คน มีโรงงานอยู่ที่จังหวัดระยองซึ่งเป็นเขตประกอบการอุตสาหกรรมภายใต้การบริหารจัดการของบริษัทฯ พร้อมสาธารณูปโภคที่สนับสนุนการดำเนินอุตสาหกรรมปิโตรเคมีครบวงจร เช่น มีท่าเรือน้ำลึก คลังน้ำมัน และโรงไฟฟ้า เป็นต้น



รูปภาพที่ 12 ผู้บริหารบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ร่วมพิธีทำบุญ ตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง ถวายสังฆทาน เนื่องในวัน อาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา

สำหรับการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายด้าน คุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และการจัดการพลังงาน หรือ QSSHE Policy (Quality Security Safety Occupational Health Environment and Energy Management Policy) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่ทุกหน่วยธุรกิจและบริษัทในกลุ่มปตท. ต้องนำไปเป็นกรอบในการ บริหารจัดการ โดยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและความเสี่ยง ของธุรกิจนั้น ๆ เป็นการเชื่อมโยงนโยบายฯ ของกลุ่ม เข้ากับนโยบาย มาตรฐานการจัดการ และระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนดำเนินงาน ของแต่ละ ธุรกิจ กรอบของมาตรฐานการจัดการฯ ถูกพัฒนาขึ้นตามหลักการ Plan-Do-Check-Act เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีพื้นฐาน มาจากมาตรฐานการจัดการสากล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ซึ่งเนื้อหาสาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบสรุปได้ดังนี้



1. นโยบายและความเป็นผู้นำ (Policy & Leadership) การกำหนด การสื่อสาร และการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารอย่างชัดเจนในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในการบริหารงานด้าน QSSHE ตลอดจนกล่าวถึงการทบทวนประสิทธิภาพการดำเนินงานด้าน QSSHE

2. การวางแผน (Planning) การประเมินความเสี่ยง การเข้าถึงกฎหมาย รวมถึงการตรวจประเมินด้าน QSSHE สำหรับการควบคุมและเข้าถือครองสินทรัพย์และโครงการใหม่ ตลอดจนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์

3. วิศวกรรม การดำเนินงาน และการบำรุงรักษา (Engineering, Operations and Maintenance) การบริหารความเสี่ยงด้าน QSSHE ในช่วงการออกแบบ การก่อสร้าง การทดสอบ การปฏิบัติงานทั้งที่ดำเนินงานโดยหน่วยงาน หรือ ผู้รับเหมาและผู้รับจ้าง การบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการเตรียมความพร้อมและตอบสนองในกรณีฉุกเฉิน เพื่อลดและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงด้านการระบายมลภาวะออกจากพื้นที่ การระบายน้ำเสีย และการจัดการของเสีย เป็นต้น

4. การติดตามและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Monitoring and Improvement) การตรวจสอบและตรวจประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการแก้ไขและป้องกันเพื่อจัดการสภาพที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ตลอดจนการนำการเรียนรู้ที่ผ่านมาและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปขยายผลต่อไป รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและแผนงานการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. ทรัพยากรและโครงสร้างการบริหาร (Resources and Organization) การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. วัฒนธรรม การสื่อสาร และข้อมูล (Culture, Communications and Information) การสร้างการมีส่วนร่วม พฤติกรรม และวัฒนธรรม ด้าน SSHE อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกให้ กับผู้มีส่วนได้เสียที่สนใจ ตลอดจนการจัดการและควบคุมเอกสาร



แผนภาพที่ 3 ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ

ที่มา: บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) [Online] Available at:http://www.irpc.co.th/about_philo.php



ซึ่งข้อกำหนดทั้งหมดเหล่านี้ได้รับการพัฒนาโดยยึดหลักการของมาตรฐานสากลที่กล่าวไว้ข้างต้น ระบบการจัดการที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ใช้ในบริษัทข้ามชาติด้านอุตสาหกรรมพลังงาน และ Thailand Quality Award (TQA) ซึ่งได้ปรับให้เข้ากับการดำเนินงานของกลุ่ม ปตท. อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้มีการลงนามทำข้อตกลง โดยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และได้ประกาศให้พนักงานของบริษัทฯ และ บริษัทในเครือไออาร์พีซี ทุกระดับทราบและปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กรและให้ความสำคัญต่อการจัดการระบบคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และการจัดการพลังงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างศักยภาพองค์กรและตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) มีคติในการทำงานว่า “ทำงานให้สนุก สนุกเมื่อทำงาน” ซึ่งได้ดำเนินธุรกิจโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวคิด “ห่วงใย ใส่ใจ และแบ่งปัน” เพื่อมุ่งหวังให้ภาคอุตสาหกรรมอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นสุข ในขณะเดียวกันก็ได้ได้ละเลยที่จะดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะเชื่อว่า พนักงานที่มีความสุข จะศรัทธาและทุ่มเทให้กับองค์กร ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้มีแนวคิดเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และ

ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่ พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา โดยมีกระบวนการในการระดมสมองของพนักงานร่วมกัน เพื่อสร้างภาพอนาคตของการเป็นองค์กรแห่งความสุข รวมถึงการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ความสุข (Happinometer และ Happy Workplace Index) ในการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการสร้างสุขขององค์กร

ผลจากการระดมสมองสร้างภาพฝันในอนาคตของพนักงาน พอสรุปได้ว่า บริษัท ไออาร์พีซี ต้องส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งหมายรวมถึงความเข้าใจที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับ พนักงานใช้ช่องทางนี้เชื่อมโยงผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานทุกระดับให้ได้มาพบกัน มีการพูดคุยกันมากขึ้น หรือแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความใกล้ชิดเป็นกันเองมากขึ้น เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมจากการระดมสมองร่วมกัน ก็นำเสนอผลดังกล่าวแก่ผู้บริหารเพื่อขออนุมัติหลักการดำเนินงานโครงการองค์กรแห่งความสุข ทั้งนี้ในการสร้างสุขขององค์กร บริษัทฯ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานดังนี้

- 1) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาของพนักงานครอบครัว และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร
- 2) สร้างขวัญและกำลังใจ ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี มีสีสัน ไม่เครียด สนุกสนาน และทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ
- 3) มีกระบวนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีระบบสนับสนุนการทำงาน มีการประสานงานที่ดี มีระบบการสื่อสารที่ดี
- 4) ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ และยกระดับมาตรฐานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



5) มีกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงามขององค์กร เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีทางศาสนา กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ครอบครัว องค์กรและชุมชน

6) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน ในด้านความปลอดภัย การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในการทำงาน

7) ส่งเสริมความรัก ความอบอุ่น และความเข้มแข็ง ในครอบครัวและชุมชน ภายใต้แนวคิด “ห่วงใย ใส่ใจ และแบ่งปัน”

8) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมสร้างสุขในแบบฉบับของ ไอ.อาร์.พี.ซี

บริษัทฯ ได้ขับเคลื่อนองค์กรผ่านกิจกรรมตามกระบวนการ Happy 8 Menu พร้อมกับสื่อสารการทำงานผ่าน HE News เป็นช่องทางประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในองค์กรได้รับทราบและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยมี การออกแบบกิจกรรมสร้างสุขครอบคลุมความสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งพอจะประมวลกิจกรรมด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

Happy Body

กิจกรรม IRPC Sport Clup การแข่งขันกีฬาร่วมกับชุมชนและสังคม การจัดชมรมกีฬาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง ผ่อนคลาย มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพื่อส่งเสริม

การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพที่ีระหว่าง
พนักงาน องค์กร และชุมชน

Happy Relax

กิจกรรมสร้างสรรค์ประจำปี กิจกรรมกีฬา กิจกรรม IRPC
Contest โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความตึงเครียด
จากการทำงาน และเป็นการส่งเสริมความรัก ความสามัคคี เปิดโอกาส
ให้พนักงานในทุกระดับได้สร้างสรรค์ มีความสุขร่วมกัน

Happy Heart

กิจกรรมเยี่ยมไข้พนักงาน กิจกรรมบริจาคโลหิต/คลังโลหิต
IRPC แหวนที่ระลึกทำงานครบ 10 ปี 20 ปี และ 30 ปี ชมรมเพื่อน
1, 2, 3 เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมการให้ สร้างความรู้สึก
ภาคภูมิใจในฐานะที่ได้เป็นผู้ให้ และเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานและ
ครอบครัว

Happy Brain

กิจกรรมการอบรมเพิ่มผลผลิต การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับ
พนักงาน การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ กิจกรรม IRPC Innovation
Award หรือการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย สำหรับกิจกรรมกลุ่มนี้
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และศึกษาด้วยตนเอง
ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะด้านอื่น ๆ ในการใช้ชีวิตนอกเหนือจาก
รับจ้างอย่างเดียว



Happy Soul

มีกิจกรรมทำวันในวันสำคัญทางศาสนา การจัดทอดกฐินทอดผ้าป่าให้วัดในพื้นที่และวัดที่ขาดแคลนในพื้นที่ต่าง ๆ การเข้าค่ายธรรมะ ส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรม ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขัดเกลาจิตใจพนักงานให้มีจิตสำนึกที่ดีและให้ความสำคัญกับการทำความดี รวมทั้งเพื่อสร้างคุณค่าด้านจิตใจและเชิดชูคุณค่าด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของสังคม

Happy Money

จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานไออาร์พีซี จำกัด สินค้าสินค้าราคาประหยัด จัดตั้งคลินิกสวัสดิการพนักงานไออาร์พีซี จำกัด ให้เงินกู้แก่พนักงานในอัตราดอกเบี้ยต่ำ จัดโครงการ ESOP ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้จักเก็บ รู้จักใช้เงิน รู้จักบริหารจัดการทางการเงินของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน

Happy Family

การจัดกิจกรรมวันแม่ การจัดกิจกรรม Family Day การให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน สวัสดิการรักษายาบาลครอบครัวพนักงาน บริษัทจัดของขวัญในพิธีมงคลสมรสของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท พนักงาน และครอบครัว ให้ความเข้าใจ เกิดความรู้สึที่ดีต่อบริษัท

Happy Society

กิจกรรมจิตอาสาปลูกป่าชายเลน โครงการพัฒนาจริยธรรม ให้กับเด็กและเยาวชนในชุมชน เปิดศูนย์การเรียนรู้เพื่อชุมชน จัดตั้ง เครือข่ายความรู้ด้านโรคเอดส์และวัณโรคเพื่อชุมชน ทั้งนี้เพื่อเป็น ช่องทางให้พนักงานได้ช่วยเหลืออื่นที่ยากไร้ รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส และ เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและชุมชน



รูปภาพที่ 13 ผู้บริหารบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) เปิดศูนย์ การเรียนรู้ในชุมชน

สุขสงบด้วย Happy Soul

ในการขับเคลื่อนกิจกรรม Happy Workplace ภายในองค์กร บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ได้ทำกิจกรรมมากมายหลายอย่าง โดยครอบคลุมมิติความสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วยด้านการมี สุขภาพดี (Happy Body), การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว มีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul), มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy



Family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) ทั้งนี้บริษัทฯ ได้เน้นกิจกรรมด้าน Happy Soul เป็นพิเศษ จะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตใจมากมายหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมทำวันในวันสำคัญทางศาสนา การจัดทอดกฐิน ทอดผ้าป่าให้วัดในพื้นที่รอบบริษัทฯ ภายใน 5 ตารางกิโลเมตรและวัดที่ขาดแคลนที่อยู่นอกพื้นที่ โดยจัดแบ่งพนักงานออกเป็นสาย และให้มีหน้าที่รับผิดชอบไปดำเนินการในแต่ละวัด มีการเข้าค่ายธรรมะ โดยจัดให้ทั้งพนักงาน นักเรียนนักศึกษาที่สนใจ ใช้ชื่อโครงการว่า โครงการคุณธรรมนำความรู้ “คนพันธุ์ใหม่ หัวใจพุทธะ” นอกจากนี้ได้ส่งพนักงานและครอบครัวพนักงานที่สนใจไปปฏิบัติธรรมด้วยกัน ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี มีการจัดโครงการ “ธรรมสวัสดิ์” ซึ่งพระอาจารย์ที่มีชื่อเสียงจะมาเป็นผู้สอนธรรม ในการจัดกิจกรรม Happy Soul ทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขัดเกลาจิตใจพนักงานให้มีจิตสำนึกที่ดีและให้ความสำคัญกับการทำความดี รวมทั้งเพื่อสร้างคุณค่าด้านจิตใจและเชิดชูคุณค่าด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของสังคม

หลักการกิจกรรม Happy Soul: ธรรมสวัสดิ์

ชาวไออาร์พีซี เชื่อว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจึงควรเน้นที่การพัฒนาจิตใจตนเองเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถจัดการชีวิตได้ดี เนื่องจากจิตใจที่ขาดความเข้มแข็ง ขาดพลังแห่งความมุ่งมั่น ขาดกำลังใจ จะไม่สามารถนำพาชีวิตไปให้ก้าวไกลได้ การพัฒนาจิตโดยใช้หลักธรรมะ ใช้หลักการปฏิบัติสมาธิ จะช่วยให้จิตใจมีสติ มีความสงบมั่นคง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตน พัฒนางานเป็น

อย่างมาก เพราะถ้าหากต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกดดัน เช่น ถูกตีเตียน ถูกดูถูก นินทา สบประมาท ฯลฯ และเราอาจแก้ปัญหาด้วยการแสดงความน้อยใจ ผิดหวัง โกรธ เกลียดหรือตอบโต้ด้วยการประชดชีวิตตนเอง ประชดผู้อื่น จะทำให้เราดำเนินชีวิตผิดพลาดจนได้รับผลกระทบด้านต่าง ๆ ได้

ด้วยเหตุนี้เอง จิตจึงเป็นตัวดำเนินงานและเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของคน ถ้าจิตได้รับการอบรม การพัฒนาให้มีความฉลาดมีเหตุมีผล มีความรอบคอบ รู้จักแยกแยะสิ่งดีและชั่วทั้งหลาย รู้จักการควบคุม ย่อมจะดำเนินกิจการต่างๆ ไปด้วยความราบรื่น ดึงงามไม่ค่อยผิดพลาด ผิดกับจิตที่ไม่ได้รับการอบรมการพัฒนาอย่างชัดเจน การพัฒนาจิตก็เท่ากับการส่งเสริมความฉลาด รอบคอบในกิจการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาจิตเพื่อความรอบคอบในตน และกิจการทั้งหลาย จึงควรให้ความสำคัญ อย่างน้อยให้พอๆ กับการพัฒนาทางด้านวัตถุ เพราะพัฒนาการด้านวัตถุอย่างเดียวก่อให้เกิดปัญหามากมายด้วยความเครียดและความเห็นแก่ตัวของบุคคลในสังคม เพื่อป้องกันและขจัดปัญหาดังกล่าว จึงควรส่งเสริมให้ทุกคนพัฒนาจิตด้วยหลักธรรมด้วยการเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานเป็นการพัฒนาจิตให้รู้เท่าทันโลก รู้จักชีวิตตามความเป็นจริง รู้จักการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางไม่ตี ทั้งนี้เพื่อลดละความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน ความเห็นแต่ตัวต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ในสังคม



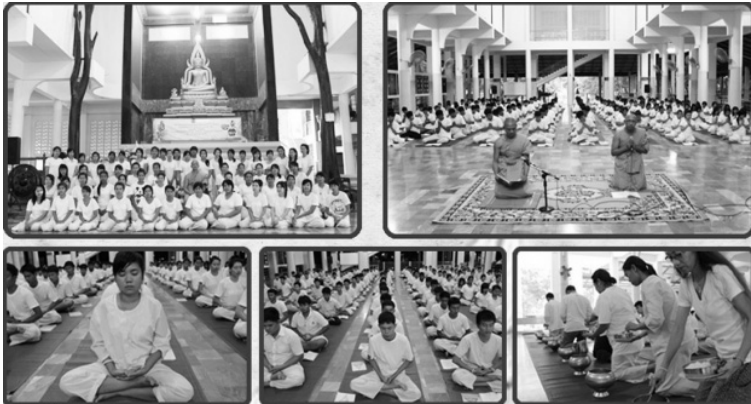
รูปภาพที่ 14 บรรยากาศผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

กระบวนการจัดกิจกรรม Happy Soul

ในขั้นตอนการดำเนินโครงการนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ประสานงานหลัก แต่ในขั้นตอนปฏิบัติจะมีชมรมพระพุทธศาสนาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดกิจกรรม สำหรับสมาชิกของชมรมพระพุทธศาสนานั้น ก็เป็นพนักงานจากส่วนงานต่าง ๆ ในบริษัทฯ เข้ามาเป็นคนทำงาน โดยมีการออกแบบกิจกรรมร่วมกัน เริ่มตั้งแต่การกำหนดวัน เวลา สถานที่ รวมทั้งพระที่เป็นวิทยากรหลักในการอบรมให้ความรู้ส่วนใหญ่จะนิมนต์พระภิกษุที่มีชื่อเสียง มาเป็นผู้นำกิจกรรม เช่น พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต จากวัดสร้อยทอง หรือ พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) วัดเบญจมบพิตร กรุงเทพมหานคร ซึ่งกิจกรรม

ธรรมสวัสตินี้จะจัดเป็นประจำทุกปี ๆ ละ 3 ครั้ง ๆ ละ 3 วัน

เมื่อได้กำหนดการที่ชัดเจนแล้ว บริษัทฯ จะสื่อสารให้พนักงานทราบ โดยผ่านช่องทาง e-learning ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยเปิดกว้างให้กับพนักงานทุกคนที่สนใจได้เข้าไปดูรายละเอียดและสามารถสมัครเข้าร่วมกิจกรรมได้ ซึ่งสามารถเลือกระยะเวลาตามโปรแกรมที่ต้องการได้ นอกจากการเปิดกว้างสำหรับพนักงานทั่วไปแล้ว ยังมีการเจาะจงไปที่กลุ่มผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้วยเช่นกัน



รูปภาพที่ 15 บรรยายภาพผู้เข้าร่วมโครงการคุณธรรมนำความรู้ “คนพันธุ์ใหม่ หัวใจพุทธะ”

สาระสำคัญของหลักสูตร

สำหรับเนื้อหาในการอบรมของหลักสูตร ธรรมสวัสตินั้น พระภิกษุผู้เป็นวิทยากร ท่านเน้นเรื่องการสร้างความสุข คลายทุกข์



ลดความเครียด ให้สนุกกับชีวิตและการทำงาน โดยมองว่าความสุขของแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความต้องการ ส่วนความสุขของคนวัยทำงาน นั้น ได้แก่

- ได้ทำงานที่ชอบ ได้ทำงานที่รัก
- มีเจ้านายที่ดี มีเหตุผล เข้าใจลูกน้อง
- มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีจิตปรารถนาดีต่อกัน
- มีลูกน้องที่ดี

ส่วนความสุขในการทำงานสามารถสร้างด้วยหลัก “ครองตน ครองคน ครองงาน”

การครองตน หรือการบริหารตนเอง จะต้องปฏิบัติตนเองเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าต่อสังคม และเป็น แบบอย่างที่ดี สามารถนำหมู่มชน และสังคมไปสู่ความสันติสุข ต้องครองตนไว้ในที่สูง น่าเคารพนับถือ โดยอาศัย หลักสัปปริสาธรรม 7 ได้แก่

1. การรู้จัก และรู้จักเหตุผลคือ การรู้หลักการและกฎเกณฑ์ทั้งหลาย ที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนิน ชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่คนจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ และภาระงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร จึงจะบรรลุผลสำเร็จ ที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

2. รู้ความมุ่งหมาย และรู้จักผลคือ การรู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจ วัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับผลถึงผลอะไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือรู้ความหมาย

ของคติธรรม และจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชีวิต

3. รู้จักตน คือ การรู้ถึงความสามารถ ความถนัด กำลังความรู้ ตลอดจนนิสัยใจคอของตนเอง เป็นต้น บัดนี้เป็นอย่างไร เท่าไร แล้วประพฤติตนให้เหมาะสม เพื่อผลดีที่พึงต้องการ

4. รู้จักประมาณ คือ การรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์สิน รู้จักความ เหมาะสมพอดี ในการพูด การปฏิบัติกิจ และทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อน นอนหลับ และการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย กระทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจ วัตถุประสงค์ มิใช่เพียงเพื่อความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจตนเอง แต่ทำตามความพอดีของปัจจัยทั้งหลายที่ลงตัว

5. รู้กาลคือ การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมที่ใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน เช่น รู้ว่าเวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้ถูกเวลา และเหมาะเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6. รู้ชุมชน คือ การรู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน ตลอดจนรู้จักวางตัวต่อชุมชน ว่าประพฤติปฏิบัติตัวอย่างไร จึง จะเหมาะสมกับสังคมนั้น

7. รู้บุคคลคือ การรู้จัก และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักคนที่พบปะสนทนา หรือทำงานด้วย ว่าเป็นคนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติตัวต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม เช่น คบหาสมาคม ยกย่อง ตำหนิ หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะเกิดผลดี

หลักการครองคน หมายถึง หลักธรรมประจำใจที่จะผูกใจผู้อื่นให้สมัครรักใคร่ นับถือกัน สนับสนุน กลมเกลียวกัน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตามฐานะ พุทธศาสนสุภาษิต ททปิโย โหติ ภขนติ นั พหู “ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบเขา” หลักธรรมที่เมื่อนำมา



ปฏิบัติ จะสามารถครองใจคนได้ ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 (หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน) และพรหมวิหาร 4 (เป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้เรา ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐ)

การครองงาน คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่กิจการงาน หรือในอาชีพโดยชอบธรรม ในที่นี้ก็คือ ความเป็นผู้มีอิทธิบาทธรรม 4 ประการ ได้แก่

1. ฉันทะ ความรักงาน
2. วิริยะ ความเพียร
3. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับกิจการงาน
4. วิมังสา ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสังเกตผล

ผลลัพธ์การดำเนินงาน happy workplace

ผลจากการขับเคลื่อนกิจกรรม Happy Soulภายในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สะท้อนกลับมาสู่องค์กรหลายด้านด้วยกัน ประการแรก เรื่องความรักและความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือร่วมใจ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมีมากขึ้น ประการที่สอง พนักงานมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกันมากขึ้น ประการที่สามพนักงานมีจิตอาสามากขึ้น มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเวลาเพื่อนได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสิ่งนี้ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในองค์กร นอกจากนี้ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขที่เป็นส่วนบุคคล คือ การมีจิตสำนึกดี มีมโนธรรม คุณธรรมและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นความสุขจากภายในตัวบุคคล ยังสามารถเชื่อมโยงไปยังความสุขในมิติอื่น ๆ ได้อีก

ไม่ว่าจะเป็นความสุขในมิติ Happy Heart คือ ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งทำให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างพนักงาน มีการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง และจากการช่วยเหลือกันภายในองค์กรแล้วยังแผ่ไปถึงสังคม ด้วยการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลืองานชุมชนรอบข้าง รู้จักแบ่งปันมีจิตสาธารณะ ก็ส่งผลให้เกิดความสุขในมิติ Happy Society เป็นต้น นอกเหนือจากผลลัพธ์ด้านคุณภาพแล้ว ในส่วนด้านปริมาณก็มีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการ Turn over ของพนักงานที่มีในอัตราต่ำ ซึ่งมีผลดีต่อองค์กรในการรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เริ่มจากการมีคุณธรรมความดีประจำใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรให้สุขจากภายในจากคนหนึ่งคน สามารถต่อยอดไปสู่คนหมู่มาก จนกลายเป็นสังคมที่น่าอยู่ได้

ผลลัพธ์การดำเนินงาน happy workplace โดยภาพรวมแล้ว ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สะท้อนกลับมาสู่องค์กรหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือร่วมใจ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีจิตอาสาร่วมกันมากขึ้น นอกจากนี้พบว่าปัญหาการ Turn over ของพนักงานก็มีในอัตราต่ำ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องการรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เริ่มจากการมีคุณธรรมความดีประจำใจ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรให้สุขจะส่งผลให้องค์กรเข้มแข็ง มีความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป



รูปภาพที่ 16 บรรยายภาพผู้เข้าอบรมธรรมะโครงการคนพันธุ์ใหม่หัวใจพุทธะ

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน

กุญแจสำคัญที่ทำให้การสร้างสุขในองค์กรของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ประสบความสำเร็จนั้นอาจจะแยกเป็นประเด็นหลักได้ดังนี้

การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ที่ให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตพนักงาน จนสามารถผลักดันให้เกิดเป็นนโยบายสร้างสุข และประกาศเป็นพันธกิจที่สำคัญขององค์กร ที่จะมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

การสนับสนุนของหน่วยงานภาคีเครือข่าย สสส. โดยเฉพาะทีมงานจากเครื่องมือสนับสนุนการสร้างสุข เช่น Happinometer, Happy

Workplace Index, Happy Workplace ROI, Happy 8 Menu เป็นต้น

ความตั้งใจของคณะทำงานที่มีความมุ่งมั่น หวังขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างที่ทราบกันอยู่ว่าการทำงานกับคนไม่ใช่เรื่องง่าย ในระหว่างการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายคนทำงานสร้างสุขเองต้องเจอปัญหาอุปสรรคมากมายหลายด้าน หากไม่มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่เพียงพอ ก็อาจจะทำงานไม่สำเร็จก็ได้

การมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทีมงานมีกระบวนการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบความสุขได้เอง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นส่วนที่ตัวเองจะได้ประโยชน์ และบางอย่างก็ตนเองมีส่วนความเป็นเจ้าของกิจกรรม

การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารผ่านเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารพบพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน และเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ที่เป็นกันเองและลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ข้อเสนอแนะการดำเนินงาน happy workplace

ในการทำกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนงาน Happy Workplace แต่ละครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมด้าน Happy Soul ควรต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการและกลุ่มคนที่จะร่วมกิจกรรม แล้วกำหนด



วัตถุประสงค์ให้ชัดเจนมีความเป็นไปได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง โดยผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความหมายได้ตรงกัน และปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมถึงควรพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการวัดผลไว้ด้วย เพราะการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่า ได้ดำเนินการถึงขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่ เมื่อมองดูกิจกรรมสร้างสุขด้าน Happy Soul อาจจะไม่ใช่เป็นกิจกรรมที่จะเพิ่มทักษะในการทำงานของพนักงาน แต่ก็เป็น การช่วยเพิ่มความเข้มแข็งภายในจิตใจ เพิ่มความมุ่งมั่น เพิ่มความตั้งใจ มีสติและสมาธิในการทำงาน ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว พบว่า ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น การมีสติ การมีสมาธิไม่เพียงแต่จะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแล้ว ยังช่วยให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตทางอ้อม ดังนั้น ควรอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุข ไม่ควรมองข้ามมิติความสุขด้าน Happy Soul ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการนำไปสู่การสร้างความสุขของมิติอื่น ๆ ต่อไป

อีกประการที่สำคัญคือ เมื่อมีการทำกิจกรรมหรือขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมความสุขจากภายในแล้วควรมีการอย่างต่อเนื่อง เพราะกระบวนการทำกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ต้องให้มีความต่อเนื่องสอดคล้องกัน เนื่องจากระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาไม่สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ด้วยการร่วมกระบวนการเพียงครั้งเดียว

นอกจากนี้องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการสร้างแรงบันดาลใจ
ให้คนได้ตระหนักเห็นความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง มีบุคคล
ต้นแบบในด้านการทำความดี ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรมีส่วน
สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นโมเดลให้คนในองค์กรยึดเป็นแบบอย่าง

ขอขอบคุณ

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณไพรัช จันทสุวรรณโณ. เจ้าหน้าที่อาวุโส.
บริษัทไอ อาร์ พี ซี จำกัด (มหาชน) สำหรับการต้อนรับและให้เกียรติ
บอกเล่าเรื่องราวการสร้างสุขในองค์กร

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
“ไทยซัมมิท เราคือครอบครัวเดียวกัน”



ที่อยู่: 202 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230
โทรศัพท์ 0-3849-0762-7, 0-3840-1913-7
www.thaisummit-harness.co.th , www.tshpcl.com

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

แนะนำองค์กรสร้างสุข(Happy Workplace)

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2536 เปลี่ยนชื่อ เป็น บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2548 ตั้งอยู่ที่ 202 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พื้นที่ 24,368 ตารางเมตร เป็นบริษัทฯ ผลิตภัณฑ์ ชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งเทอร์มินอลสำหรับรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ด้วยปรัชญาการดำเนินธุรกิจที่ว่า “Before We Build Parts, We Build People” หมายถึง “ก่อนที่จะเราจะสร้างผลิตภัณฑ์ เราต้องสร้างคนก่อน” สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นการขับเคลื่อนองค์กร ที่ได้ให้ความสำคัญกับกำลังคนมาเป็นอันดับแรก พร้อมด้วยนโยบายคุณภาพที่บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารการผลิตสินค้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งคุณภาพต้นทุนและการส่งมอบสินค้า ตามความต้องการของลูกค้า ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า

“We are members of Thai Summit's family. We design and produce quality products at cost-effectiveness using full range of innovative technologies. (2012 – 2016)... เราคือครอบครัวไทยซัมมิท เราคือผู้ออกแบบและผลิตชุดสายไฟ ที่มีมาตรฐาน ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม ภายใต้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย”



ในการขับเคลื่อนองค์กร บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างชัดเจน จะเห็นได้จากค่านิยมขององค์กรว่า TSCIC ซึ่งมีความหมายว่า

T การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

S ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
จิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind)

C การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

I ความคิดริเริ่ม (Initiative) และความเป็นผู้นำ (Leadership)
ความมีคุณธรรม (Integrity)

C พันธสัญญา (Commitment) ความตระหนักเรื่องต้นทุน (Cost Awareness)

การดำเนินงาน Happy Workplace

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะเชื่อว่าพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ดังนั้นก่อนที่จะสร้างชิ้นงานออกมาให้มีคุณภาพเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้าจึงต้องเริ่มจากการสร้างคนในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน ฉะนั้นองค์กรจะต้องสร้างความรักและความสุขให้บุคลากรได้รู้สึกถึงความไว้วางใจ และให้ความเชื่อมั่นว่า องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความรักและความสุขอย่างแท้จริง ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยบริษัทให้การสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุขตาม แนวคิดและหลักการ Happy

Workplace รวมทั้งแนวคิดอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับค่านิยม TSCIC ขององค์กร

จากการบูรณาการค่านิยมองค์กรและแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ตามแนว Happy 8 ประการ โดยองค์กรได้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ เช่น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลา การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ ในการจัดสมดุลชีวิตของพนักงานและถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กร ต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ ทั้งการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุด คือ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่พนักงานในองค์กร



รูปภาพที่ 17 รางวัลเชิดชูเกียรติบางส่วนที่บริษัทได้รับ



กระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุข

สำหรับกระบวนการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขนั้น บริษัทฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะ กรรมการตามความสุขแต่ละมิติครบทั้ง 8 มิติ โดยจะมีการสร้างทีมขึ้นมาจากพนักงานใน องค์กรที่มีความถนัดหรือสนใจ ในกิจกรรมของแต่ละ Happy เพื่อขับเคลื่อนในเรื่องการทำกิจกรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังให้ ทีมงาน หรือคณะทำงาน Happy Workplace ไปอบรมเรียนรู้แนวคิด เกี่ยวกับการสร้างองค์กร แห่งความสุข เช่น หลักสูตรผู้จัดการงานสร้างสุข หลักสูตรนักสร้างสุของค์กรสุขภาวะ หรือ MapHR เป็นต้น ทั้งนี้ การเตรียมการจัดกิจกรรมต่างๆ นั้น ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้มีการสำรวจความสุขของคนในองค์กร โดยใช้เครื่องมือ Happinometer มาช่วยวิเคราะห์ สถานการณ์ความสุขว่าความสุขในแต่ละมิติ โดยสำรวจดูว่ามิติด้านใดมีคะแนนต่ำบ้าง และจัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มความสุขในมิตินั้นๆ

ที่มาของการสร้างสรรค์กิจกรรมความสุข บริษัทฯ จะให้อิสระ ในการคิดนำเสนอกิจกรรมของทีมงานในแต่ละ Happy จากนั้น นำข้อมูลที่ได้คิดกันมาประชุมร่วมกันว่าแต่ละ Happy ได้คิดกิจกรรม อะไรมาบ้าง โดยให้นำเสนอในรูปแบบโครงการ ฝ่ายบริหารจะเป็น ผู้พิจารณาและช่วยสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรม ที่เห็นสมควรและเหมาะสมต่อไป

ในส่วนของการเสนอกิจกรรมสร้างสุขด้านต่างๆ นั้น ข้อมูลส่วนหนึ่ง มาจากพนักงานที่เสนอผ่านคณะทำงาน อีกส่วนเป็นข้อมูลจาก การสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงภายในองค์กร ซึ่งข้อมูลทั้งหมด

จะนำมาพิจารณาร่วมกับผลการประเมินด้วย Happinometer ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การทำโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่เด่นๆ และจัดอย่างต่อเนื่องของบริษัทส่วนใหญ่ ครอบคลุมการสร้างความสุขทั้ง 8 มิติ โดยขอยกตัวอย่างกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ จัดอย่างต่อเนื่องและมีการต่อยอดหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบันตามบริบทองค์กรดังนี้

Happy Body ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นในเรื่องสุขภาพร่างกายของพนักงานในองค์กร นอกเหนือจากการออกกำลังกายอย่างกิจกรรมการเต้นแอโรบิค การแข่งขัน กีฬาประจำปีแล้ว ทางบริษัทยังได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริโภคอาหารของพนักงานด้วย โดยการให้ความรู้เรื่องการบริโภคที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ การอ่านฉลากก่อนจะบริโภคอะไรก็ตาม การให้ความรู้เรื่องพลังงานที่ร่างกายคนเราต้องการใช้ ในแต่ละวัน บริษัทฯ เชิญนักโภชนาการจาก โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มาสอนเรื่องโภชนาการการบริโภคอาหาร มีการตรวจค่า BMI และตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล หากพบผู้ที่เสี่ยงต่อโรคก็จะให้เข้าคอร์สการดูแลสุขภาพ โดยให้ทางโรงพยาบาลเข้ามาให้ความรู้ ซึ่งไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น นับว่าเป็นการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน

Happy Money ได้แก่ โครงการลดภาระหนี้แก่พนักงาน โดยปัญหาการเป็น หนี้สินของพนักงานมาจากการใช้จ่ายเกินความพอดี หรือใช้จ่ายเกินรายได้ที่ได้รับ จนเกิดการกู้หนี้ยืมสินกันเองระหว่างพนักงาน รวมถึงการไปกู้เงินทั้งในระบบและนอกระบบ ทำให้เกิดปัญหา



การดำรงชีวิตของพนักงานในองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทางบริษัทจึงได้หาแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานกลุ่มนี้ โดยการประกาศรับสมัครพนักงานที่เป็นหนี้และอยากปลดหนี้ และต้องการออมเงิน ให้มาสมัครเข้าโครงการ “ลดภาระหนี้ มีเงินออม” ซึ่งมีสถาบันการเงินเข้ามาบริหารจัดการหนี้ให้พร้อมให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินที่ถูกต้อง ซึ่งวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการให้พนักงานไม่มีการก่อหนี้เพิ่ม รู้จักออมเงินและมีแนวทางในการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานได้ทำบัญชีครัวเรือน โดยต้องส่งทุกวันที่ 1 และ วันที่ 16 ของทุกเดือน เพื่อฝึกการใช้จ่ายอย่างมีวินัยแก่พนักงาน

Happy Relax เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กรมากที่สุด เนื่องจากผลการสำรวจ Happinometer นั้น พบว่า Happy Relax อยู่ในเกณฑ์น้อย ดังนั้น บริษัทจึงเน้นการสร้างความสุขในมิตินี้ ซึ่งกิจกรรมค่อนข้างเยอะและมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซาก เช่น กิจกรรมประกวดนางนพมาศ ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนธีมงานไปในแต่ละปี เช่น การประกวดนางนพมาศแบบคู้คู่อั้ว ประกวดนายนพมาศ เพื่อสร้างสีสันให้พนักงานรู้สึกสนุกสนานกับรูปแบบที่แปลกใหม่ กิจกรรมสาดสุขสนุกวันสงกรานต์ แข่งขายหัวเราะ เดอะสตาร์ฮาร์เนส ซึ่งเป็นกิจกรรมประกวดการเต้นแบบเป็นทีม การจัดคอนเสิร์ต เป็นต้น ซึ่งบางกิจกรรมเชื่อมโยงกับ Happy Body ได้ด้วยเช่นกัน

Happy Soul กิจกรรมการสร้าง ความสุขในมิตินี้ ในหลายปีที่ผ่านมาทางบริษัทได้เน้นการทำบุญ การทำดีในแง่มุมของศาสนา เช่น การตักบาตรพระสงฆ์ การนั่งสมาธิสวดมนต์ เป็นต้น ซึ่งขณะนี้ได้มีการ

ปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมในมิตินี้ โดยเน้นกระบวนการพัฒนาจิตปัญญามากยิ่งขึ้น คือการฝึกให้พนักงานมีสติอยู่เสมอ มีการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งจากภายใน เพื่อให้รู้จักคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างคนดีจากภายใน เป็นการปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการดำเนินชีวิต เข้ามาเสริม นอกเหนือจากกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนาด้วย

Happy Heart เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจแห่งการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน และการมีจิตอาสา เช่น กิจกรรมการบริจาคโลหิต โดยให้พนักงานเข้าร่วมบริจาคโลหิตได้ตามความสมัครใจ ซึ่งมีการจัดขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี กิจกรรมส่งเพื่อนกลับบ้าน กิจกรรมสุขสันต์วันเกิด กิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน ในกรณีที่มีเพื่อนพนักงานเกิดเจ็บไข้ได้ป่วยก็มีการจัดให้เพื่อนไปเยี่ยมเพื่อนพนักงาน อันแสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน เป็นต้น

Happy Society เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะ เช่น การเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น การบำรุงซ่อมแซมสาธารณูปโภคในชุมชนรอบข้าง เป็นต้น ซึ่งเป็นการฝึกให้พนักงานมี จิตสาธารณะ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กิจกรรมนี้ยังส่งเสริมให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อชุมชนและสังคม อันเป็นผลให้ชุมชนให้ความร่วมมือกับองค์กรและอยู่คู่ชุมชนสังคมได้อย่างยั่งยืน

Happy Family กิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันในครอบครัวของพนักงาน เช่น กิจกรรมอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เราจัดให้มีห้องนมแม่สำหรับพนักงานหญิงที่มีลูกอ่อน เพื่อจะได้ใช้ห้องนี้ในการเก็บน้ำนมไว้ให้ลูกน้อยดื่ม บริษัทฯ ได้รับรางวัลห้องนมแม่



ต้นแบบของประเทศไทยอีกด้วย มีกิจกรรมการประกวดภาพวาดแม่ลูก
ผูกพัน เป็นต้น โดยทางบริษัทเน้นเรื่องพื้นฐานการมีครอบครัวที่เข้มแข็ง
เป็นอย่างมาก

จะเห็นได้ว่าการทำโครงการหรือกิจกรรมสร้างสุขในมิติต่างๆ
ของบริษัท ไทยซัม มิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้ออกแบบโดยมี
ค่านิยมขององค์กรเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ออกแบบกิจกรรมให้
สอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยนำแนวคิดHappy 8 Menu มาเป็น
แนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแบบฉบับของบริษัทฯ ซึ่งจะ
มีการพัฒนาและต่อยอดกิจกรรมในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้
เหมาะกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันมากที่สุด

สุขสงบด้วย Happy Soul

อย่างที่กล่าวแล้วว่า บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
ให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะเชื่อว่า
พนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร หากพนักงานมีความสุข
องค์กรก็จะประสบความสำเร็จด้วย ดังนั้น ความสำเร็จและความสุข
เป็นสิ่งที่ไปด้วยกัน ยิ่งกว่านั้นเหนือความสำเร็จขึ้นไปก็จะเป็นความสุข
ที่ยั่งยืน ซึ่งจะมีความสุขที่สูงขึ้นไปอีกระดับ หรือเรียกว่าเป็น
ความสุขสงบ (Happy Soul) เป็นระดับความสุขที่ต้องผ่านกระบวนการ
พัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยเน้นไปที่ส่วนลึกของจิตใจ จนทำให้จิต
ส่วนที่ดีงามเช่น ความรัก ความเสียสละ ความอดทน ให้อภัย ฯลฯ
สามารถแสดงออกได้เต็มที่

บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตใจพนักงาน และได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรไว้ทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสุขของพนักงานในทุกๆ ระดับ แนวคิดนี้เป็นผลจากการที่ บริษัทฯ สนับสนุนการสร้างสุขภาวะในองค์กร ภายใต้การดำเนินงานโครงการเรื่ององค์กรสร้างสุขหรือ ที่รู้จักกันในชื่อ Happy Workplace ซึ่งนอกจากจะครอบคลุมสุขภาวะทางกาย ใจและสังคมแล้ว บริษัทฯ พยายามก้าวไปให้ถึงสุขภาวะทางจิตวิญญาณด้วย โดยเน้นเรื่องความเมตตา ความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ หรือที่เรียกว่าคุณค่าความดี เป็นการให้อภัย หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือ ฝึกให้จิตเป็นสมาธิในทุกอิริยาบถ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาจิตให้เห็นคุณค่าภายในตนเอง อันจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างใส่ใจ และกัลยาณมิตรในการสนทนา ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติ เป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและ ร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

หลักการกิจกรรม Happy Soul: Mindfulness In Organization

สำหรับหลักการทำกิจกรรมด้าน Happy Soul ตามแนวทาง Mindfulness In Organization ของ นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นั้น ถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กรแนวใหม่ ใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมุ่งไปที่การพัฒนาจิตและวิธีการพัฒนาจิต ซึ่งเน้นที่ระดับองค์กร



ไม่ใช่ระดับปัจเจกบุคคล และเน้นให้เข้าไปอยู่ในวิธีการทำงานและระบบขององค์กรโดยไม่ต้องอิงกับศาสนาใดเป็นการเฉพาะ เพราะเชื่อว่า “สติ” เป็นเครื่องมือพัฒนาจิตที่สร้างความสุขและความสำเร็จอย่างยั่งยืน ส่วนสมาธิเป็นสภาวะที่จิตพักด้วยการทำให้จิตว่างจากความคิดทั้งปวง หากฝึกอย่างเป็นขั้นตอนจะทำให้ผู้ฝึกมีความสามารถในการพัฒนาความสงบของจิตใจได้โดยไมยาก สมาธิจึงช่วยลดความเครียด ความว้าวุ่นใจที่สะสมไว้ในจิตใจได้สำนึก ช่วยเพิ่มคุณภาพงาน เมื่อเริ่มต้นจากความสงบก็ช่วยให้ฝึกสติได้ง่ายขึ้น ทำให้สามารถทำงานด้วยใจจดจ่อและไม่ถูกอารมณ์และความเครียดครอบงำ รวมทั้งสามารถพัฒนาไปสู่ปัญญาภายในหรือความสามารถในการปล่อยวางได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสติเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาคนให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนทั้งระดับบุคคลทีมและองค์กร

สำหรับบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส ได้นำแนวทาง Mindfulness In Organization มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายว่า พนักงานจะเกิดตระหนักถึงคุณค่าภายในตัวเอง มีสมาธิและสติในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และในการดำเนินชีวิต เพื่อเชื่อว่าการพัฒนาจิตจะเชื่อมโยงโดยตรงกับวิถีชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็อาจพิจารณาว่าบุคคลมีภาวะจิตที่ดี และเป็นผลโดยตรงจากการบูรณาการและเชื่อมโยงการพัฒนาจิตเข้ากับการทำงาน



รูปภาพที่ 18 บรรยากาศการทำกิจกรรมจิตตปัญญา ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

กระบวนการจัดกิจกรรม Happy Soul

กระบวนการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรนั้น ขั้นตอนแรก ได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย 3 ทีม ได้แก่ ทีมวิชาการ ทีมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ และทีมประเมินผล คณะทำงานดังกล่าว ได้ขับเคลื่อนกิจกรรมตามแนว Happy Workplace โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้าน Happy Soul ได้นำแนวความคิดพัฒนาองค์กรแนวใหม่ ตามหลักสูตร Mindfulness In Organization (MIO) ของ นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ จากกรมสุขภาพจิตมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในองค์กร ในเบื้องต้น ได้ส่งคณะทำงานไปอบรมหลักสูตร Mindfulness In Organization จำนวน 10 คน เพื่อพัฒนาทีมงาน ให้เป็นวิทยากรอบรมหลักสูตร Mindfulness In Organization

เมื่อสามารถพัฒนาทีมวิทยากรได้แล้ว คณะทำงานก็จัดให้มีการอบรมหลักสูตร Mindfulness In Organization แก่พนักงานทั้งหมดครบ 100 % มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ลมหายใจไว้ เพราะการกำหนดรู้จักลมหายใจเป็นพื้นฐานของสติ หรือเรียกว่าการผูกสติ



ไว้กับลมหายใจที่เป็นปัจจุบัน เป็นการกำหนดรู้ในกิจที่ทำ คำที่พูด ไม่ว่าจะอยู่ในอิริยาบถไหนก็ตาม นอกจากนี้ คณะทำงานได้จัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้สอดคล้องกับการทำกิจกรรมแนว Happy Soul รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำสมาธิ ซึ่งพอประมวลมาเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

- กำหนดให้มีการทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน โดยใช้เสียงระฆังสติเป็นเครื่องมือนำจิตไปสู่สมาธิ โดยใช้เวลาในการทำกิจกรรม 3-5 นาที เท่านั้น จึงหวนเวลาให้พร้อมเพรียงกัน

- ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้โปรแกรมระฆังสติเปิดในระบบเสียงตามสายทุก 5 นาที เพื่อเตือนให้สมาชิกกลับมาดูลมหายใจของตนเอง มีการกำหนดกติกาการประชุมใหม่ คือให้มีการทำสมาธิก่อนการประชุมทุกครั้ง โดยให้ทุกคนนั่งให้หลังตรง ศีรษะตรง ปล่อยกายให้สบาย หลับตาเบาๆ จากนั้นเริ่มต้นด้วยการหายใจเข้าออก ยาวสัก 5 ลมหายใจ สังเกตสัมผัสของลมหายใจที่ปลายจมูก ข้างที่รู้สึกชัดกว่า และดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ ระหว่างนี้ จะมีความคิดเกิดขึ้นบ้างเป็นครั้งคราว ทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้นก็ขอให้รู้ตัว ไม่คิดตาม เตือนตนเองให้กลับมารู้ลมหายใจใหม่ ด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 1-2 ครั้ง แล้วดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ ทำอย่างนี้ทุกครั้งที่มีความคิดที่เกิดขึ้น ในช่วงนี้ อาจใช้เวลา 3 นาที หลังจากนั้น ค่อย ๆ ลืมตาขึ้น พยายามให้จิตอยู่กับลมหายใจต่อไปอีกครู่หนึ่ง เพื่อให้จิตคุ้นกับการรู้ลมหายใจโดยไม่ต้องหลับตา

นอกจากการกำหนดลมหายใจแล้ว คณะทำงานยังใช้กระบวนการของ Dialogue ซึ่งก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจนำมาใช้สร้างความสุข เพราะกระบวนการดังกล่าวเน้นการฟังอย่างละเอียดลุ่มลึก กำหนดสติ

ไว้ที่การฟังทั้งหมด พร้อมทั้งพิจารณาลมหายใจเข้าออก ไม่ด่วนสรุปหรือวิพากษ์วิจารณ์คำพูดของผู้พูด นั่นคือฟังโดยไม่ต้องไปให้คุณค่าว่า “ดี” หรือ “ไม่ดี” น่าเชื่อหรือไม่น่าเชื่อ ฟังเพื่อให้ได้ยินทั้งความหมายที่แท้จริงที่แต่ละคนสื่อและความหมายที่คล้อยออกมาจากการสนทนาของกลุ่ม

การไตร่ตรองความคิด บางครั้งการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน อาจได้รับคำตอบเกิดขึ้นภายหลังจากเสร็จสิ้น Dialogue ไปแล้ว ก็เป็นไปได้ หรือการรับข้อมูลที่ดีอย่างไม่ตีความหรือตัดสิน จะทำให้กระบวนการนี้เกิดขึ้นได้เร็วขึ้น

การนำเสนอความคิดในเชิงบวก เป็นการพูดจากระดับของจิตใจที่มีความลุ่มลึกลงไปจากความคิด โดยมีการทบทวนไตร่ตรองความคิด พูดโดยรู้ลมหายใจก่อน ระหว่างพูดต้องวางความรู้สึกไว้ที่ใจ และกำกับเจตนาเบื้องหลังคำพูดให้เป็นเจตนาที่ดีและเป็นบวก

อีกขั้นตอนหนึ่งซึ่งถือว่าสำคัญมากสำหรับงานสร้างสรรค์ นั่นคือเรื่องการประเมินผล สำหรับคณะทำงานของทีม ไทยซัมมิท ฮาร์เนส นั้นได้ทำการประเมินผลโครงการ โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ การประเมินก่อนการอบรม การประเมินหลังอบรม การประเมินสำหรับการติดตามหลังจาก 1-3 เดือน และการประเมินสำหรับการติดตามหลัง 6-12 เดือน เพื่อผลดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนาการทำกิจกรรมให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผลลัพธ์การดำเนินงาน happy workplace

ผลการดำเนินโครงการการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข ของบริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) นั้น



พบว่าได้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยังพอใจของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยผลลัพธ์ที่เกิดกับพนักงาน เช่น พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีดัชนีมวลกายสูงและได้เข้าร่วมกิจกรรมต้นแอโรบิคสามารถลดดัชนีมวลกายได้ ร้อยละ 5 บรรยายากภายในองค์กรดี ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานหัวหน้างาน และลูกน้อง ผู้บริหารและพนักงานดีขึ้น ซึ่งสามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ และส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น และพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอีกด้วย

พนักงานมีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ มากยิ่งขึ้น เช่น การดูแลสุขภาพร่างกาย การเห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมถึงเห็นประโยชน์ของการออมเงิน มีการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นหลังจากได้ทำบัญชีครัวเรือน การนำความรู้ในเรื่องการฝึกอาชีพเสริม ไปใช้ในชีวิตประจำวันจนมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น อีกทั้งกิจกรรมห้องนมแม่ช่วยให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการประหยัดค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 4,500 บาท ต่อเดือนและพนักงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น การคัดแยกขยะและการประหยัดพลังงานมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการได้

ในส่วนขององค์กรก็ได้รับผลดีจากการดำเนินโครงการเช่นกัน ทั้งในเรื่องการมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีผลลัพธ์ที่สามารถชี้ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมได้ เช่น อัตราการลาภกิจ ลาป่วยของพนักงานลดลง รวมไปถึงอัตราการลาออกน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด จาก 2.59 เหลือ 0.93 นอกจากนี้ Defect ของเสียจากกระบวนการผลิตลดลง จากที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่น้อยกว่า 80 ppm. สามารถทำได้น้อย กว่า 68.81 ppm. นอกจากนี้ยังได้รับรางวัลการันตี

ความสำเร็จจากองค์กรต่าง ๆ มากมาย เช่น รางวัล Golden Award จากการประกวด Thailand 5S Award ของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ใน พ.ศ. 2551 การได้รับคัดเลือก “มุนนมแม่” ต้นแบบ ในสถานประกอบการปี 2555 ของมูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงาน 6 ปีต่อเนื่อง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และได้รับ รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 10 ปีต่อเนื่อง ของกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นต้น รางวัลแห่งความสำเร็จ เหล่านี้เป็นสิ่งช่วยเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สำหรับผลการทำกิจกรรม Happy Soul นั้น พบว่าในเรื่องของ การแบ่งปัน การมีจิตอาสา การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ดีขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลไปถึงความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นของคนในองค์กร ทั้งนี้ยังส่งผลถึงการ ใช้ชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้นด้วย (Happy Family) และสามารถเผื่อแผ่ ความสุขนี้ไปสู่สังคมภายนอกด้วยเช่นกัน (Happy Society) นอกจากนี้ พบว่าผลผลิต (Productivity) และนวัตกรรมขององค์กรก็ดีขึ้น ทำให้ ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงขึ้น

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้การขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทาง และนโยบาย



การสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น โดยผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจต่อแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขรวมถึงการเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีคุณภาพการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี อันเกี่ยวพันไปถึงเรื่องการสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ บุคลากร เพื่อผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขจนสำเร็จ การมีนโยบายที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการประกาศ นโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นทางการและสื่อสารตาม ช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและตระหนักรู้ถึง นโยบายดังกล่าวอย่างทั่วถึง ซึ่งสิ่งนี้เอื้อให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ เป็นไปได้ง่ายและพนักงานให้ความร่วมมือ

การมีคณะทำงานที่เข้มแข็งในการดำเนินโครงการและกิจกรรม ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน โดยคณะทำงานชุดนี้ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรภาคีเครือข่ายในการเข้ารับการอบรมแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหลักสูตรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมงานของหลักสูตร Mindfulness In Organization อีกทั้งคณะทำงานมีจิตอาสาในการร่วมมือกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายของบริษัท และที่สำคัญคือ มีการทำงานและสร้างสรรค์กิจกรรมแบบไม่ปิดกั้นความคิดเห็น ซึ่งสิ่งนี้ทำให้คณะทำงานสามารถออกแบบกิจกรรมต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดเชิงสร้างสรรค์และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินโครงการและกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การเห็นความสำคัญในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและยั่งยืนนั้น ทำให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาเป็นเวลาหลายปี นอกจากความต่อเนื่องในการดำเนินงานแล้ว ยังมี การต่อยอดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางองค์กร ได้จัดขึ้น ถึงแม้ว่าระดับความสุขรายบุคคลของบริษัทจะอยู่ในระดับ ที่ดีอยู่แล้วก็ตาม แต่ผู้บริหารและทีมงานก็ไม่ได้หยุดการเคลื่อนไหวงาน ตรงส่วนนี้ จึงทำให้ Happy Workplace กลายเป็นส่วนหนึ่งในการ ดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ดังนั้นจึงไม่แปลกใจว่า พื้นที่ในทุกตารางนิ้ว ของไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จึงมีแต่ความสุขความอบอุ่น เพราะทุกคนในองค์กรร่วมกันสร้างความสุขนี้ขึ้นมาั่นเอง

ข้อเสนอแนะการดำเนินงาน happy workplace

ถึงแม้ว่าบริษัทซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข แต่ก็มี ข้อควรระวังในการดำเนินงานพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องข้อจำกัด ของช่วงเวลาทำกิจกรรม ซึ่งมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน เนื่องจากกิจกรรมบางประเภทสามารถจัดได้เพียงครั้งเดียว ทำให้ พนักงานสามารถร่วมกิจกรรมได้เพียงบางส่วน เพราะพนักงาน ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด และหากช่วงไหนเป็นช่วงที่ บริษัทต้องเร่งผลิตเพื่อให้ทันต่อการสั่งซื้อของลูกค้า การจัดกิจกรรม ช่วงนั้นก็ย่อมเกิดปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องผู้ที่จะเข้าร่วมอาจจะ น้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้เรื่องความแตกต่างทางภาษา ด้วยเหตุที่พนักงาน ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติ การสื่อสารส่วนใหญ่จึงใช้ภาษาประจำชาติ



ของตนเอง มีความเข้าใจในภาษาไทยค่อนข้างน้อยทำให้บางครั้งมีความเข้าใจในการทำกิจกรรมไม่ชัดเจนและไม่ตรงกับข้อมูลที่ทางคณะทำงานต้องการสื่อสารไป ดังนั้น ทีมงานต้องคำนึงถึงปัญหาเหล่านี้ และหาช่องทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การขับเคลื่อนงาน Happy Workplace ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมา

ขอขอบคุณ

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณเกษดา ศิริจันทร์ หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล คุณเยาวมาลย์ พันธุ์เพ็ง หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล คุณภัคศิณีพิชัย พวงไท บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) สำหรับการให้เกียรติบอกเล่าเรื่องราวการสร้างสุขในองค์กร

วิเคราะห์ภาพรวมการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ของกรณีตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลการดำเนินกิจกรรม Happy workplace ของทั้ง 4 องค์กร พบว่า มีความหลากหลายทางด้านกายภาพและประเภทการดำเนินธุรกิจขององค์กร กล่าวคือ มีทั้งองค์กรขนาดเล็ก องค์กรขนาดกลาง และองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งพิจารณาจากจำนวนพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นอกจากขนาดขององค์กรแล้ว การดำเนินธุรกิจก็ค่อนข้างจะแตกต่างกัน คือมีทั้งภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรมไม้ อุตสาหกรรมน้ำมัน และอุตสาหกรรมยานยนต์ ความแตกต่างเหล่านี้มีผลต่อแนวคิดและกระบวนการในการดำเนินกิจกรรม Happy workplace ด้วยกันทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ตามช่วง

การเริ่มต้นเข้าสู่โครงการ Happy workplace พบว่ามีจุดเริ่มต้นที่เหมือนกัน นั่นคือ การได้เข้าร่วมขับเคลื่อนโครงการ Happy workplace กับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดในแต่ละพื้นที่ ซึ่งสภาอุตสาหกรรมเองได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แต่กระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรม Happy workplace ของแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร ความต้องการของคนในองค์กร หรือนโยบายขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะจำแนกออกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

นโยบายขององค์กร จากกรณีตัวอย่างองค์กรทั้ง 4 ที่ศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารมีนโยบายที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคน เสริมสร้างศักยภาพให้คนมีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในชีวิต เห็นคุณค่าในงาน เห็นคุณค่าขององค์กร เพื่อหวังให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคง เพราะเชื่อในศักยภาพของคน โดยมองว่าหากส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความเข้มแข็งทั้งกายและใจแล้วจะส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น จึงเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งการทำกิจกรรมทั้งหมดอยู่ในภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

คณะทำงานผู้ขับเคลื่อนกิจกรรม องค์กรที่เป็นกรณีตัวอย่างทั้ง 4 องค์กร มีคณะทำงานสร้างสุข ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรม Happy workplace โดยเฉพาะด้าน Happy Soul เป็นกิจกรรมที่ทำทายน้อยมาก เพราะคนที่เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีความสมัครใจและยินดีเข้าร่วมเอง ไม่สามารถบังคับได้ ดังนั้น ทีมงานออกแบบกิจกรรมต้องใช้ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์การมี



ส่วนร่วมให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน รวมทั้งมีการสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ดังจะเห็นได้จากองค์กรที่เป็นกรณีศึกษา ทั้ง 4 องค์กรทำกิจกรรม Happy Soul เหมือนกัน แต่รูปแบบของกิจกรรมไม่เหมือนกัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรและความต้องการของพนักงานอย่างที่กล่าวแล้วข้างต้น

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินกิจกรรม Happy workplace เพราะการที่บุคคลจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งมีความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติ หรือความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน มาอยู่รวมกันในองค์กร ย่อมเกิดปัญหาอย่างแน่นอน สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” เพราะการจะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ต้องอาศัยการสนับสนุนและความร่วมมือจากพนักงานทุกคน องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานยึดวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งทั้ง 4 องค์กรที่เป็นกรณีตัวอย่างได้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบเฉพาะของตนเอง อย่างเช่น บริษัท เอ.พี.เค. เพอร์นิชิ่ง พาราเว็ด จำกัด ได้เน้นถึงความเป็นครอบครัวเดียวกัน คือปลูกฝังความรู้สึกว่าพนักงานทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าที่ทำงานก็คือบ้านอีกหลังหนึ่งของพนักงาน การทำงาน ไม่ใช่ทำเพื่องาน หรือทำเพื่อบริษัทเท่านั้น แต่เป็นการทำเพื่อตนเอง เพื่อครอบครัว หรืออย่างเช่นโรงแรมเอวาซอน หัวหิน ก็ปลูกฝังให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบ้าน ผู้ที่มาใช้บริการคือแขกผู้มาเยือน ทำให้พนักงานรู้สึกถึง

ความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าของ และต้อนรับแขกผู้มาเยือนด้วย
ความเต็มใจ เหล่านี้เป็นต้น ความรู้สึกลักษณะนี้จะเป็นปัจจัยสำคัญ
ในการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และส่งผลให้การขับเคลื่อนงาน
สร้างสุขขององค์กรมีความยั่งยืน

ส่วนที่ 3

บทเรียน บทสรุป และข้อเสนอแนะ

บทเรียนจากกรณีศึกษา

จากการศึกษากิจกรรม Happy Workplace ขององค์กรตัวอย่าง ทั้ง 4 องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมด้าน Happy Soul พบว่าแต่ละองค์กรได้ออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรตนเองชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การทำกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ สำหรับในส่วนกระบวนการขับเคลื่อนนั้นผู้เขียนมองว่า ทั้ง 4 องค์กรมีรูปแบบการขับเคลื่อนกิจกรรมที่คล้ายกัน ซึ่งสามารถนำมาสรุปเป็นบทเรียนได้ดังต่อไปนี้

บทเรียนที่ 1 การใช้กระบวนการ PDCA (Plan-DO-Check-Act) สิ่งที่มีเหมือนกันอย่างหนึ่งขององค์กรที่นำมาเป็นกรณีตัวอย่างครั้งนี้ คือ การนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่

P คือ การวางแผน (Plan) ในการทำงานทุกองค์กรรู้ว่าทำอะไร (What) ให้ใคร (Who) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไหร่ มีเวลาเท่าไร (When) ทำอย่างไร (How) ภายใต้งบประมาณเท่าไร (How much) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) ซึ่งในรายละเอียดของขั้นตอนนี้จะมีความแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรเป็นสำคัญ



D คือ การลงมือทำ (Do) หมายถึง การดำเนินการตามแผน ประกอบด้วยการมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรรมมีคณะทำงานชัดเจน มีวิธีการในการดำเนินการ เช่น มีการประชุมของคณะกรรมการมีการจัดการเรียนการสอน มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน มีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และมีผลของการดำเนินการ เช่น มีรายชื่อ/จำนวนของผู้ที่สมัครเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง

C คือ การตรวจสอบงาน (Check) หมายถึง การประเมินแผน ซึ่งประกอบด้วยการประเมินโครงสร้างที่รองรับ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ ในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เองโดยคณะทำงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนร่วมกันดำเนินการตามแผนที่วางไว้

A คือ การปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น (Act) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วยการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่า มีโครงสร้างหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาในสิ่งที่อยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการในครั้งต่อไป กระบวนการดังกล่าวเป็นแนวปฏิบัติพื้นฐานของทั้ง 4 องค์การที่ได้ศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของคณะทำงานที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อลดข้อผิดพลาดหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทเรียนที่ 2 นโยบายที่เอื้อต่อการทำกิจกรรม

ในส่วนของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ ซึ่งต้องกำหนดนโยบายอย่างมีวิสัยทัศน์และมีความตั้งใจที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นคนดีขององค์กรและสังคม โดยต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการให้คุณค่าแก่ตนเองของพนักงาน บทบาทที่สำคัญอีกอย่างของผู้บริหารขององค์กรตัวอย่างเหล่านี้ก็คือ การแต่งตั้งคณะทำงานที่มีความตั้งใจ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี คุณสมบัติพื้นฐานนี้จะส่งผลให้มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนและมีความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

บทเรียนที่ 3 การสนับสนุนจากเครือข่ายสร้างสุข

การสนับสนุนของหน่วยงานภาคีเครือข่าย สสส. ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายในพื้นที่ นอกพื้นที่ และเครือข่ายทางวิชาการ โดยเฉพาะทีมงานจากเครื่องมือสนับสนุนการสร้างสุข เช่น Happinometer, Happy Workplace Index, Happy Workplace ROI, Happy 8 Menu เป็นต้น เครือข่ายเหล่านี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยสนับสนุนด้านองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน นอกจากนี้การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารผ่านเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารพบพนักงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ที่เป็นกันเองและลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน



บทสรุป

การสร้างความสุขในมิติของ Happy Soul ถือว่าเป็นมิติความสุขที่สำคัญ เพราะสามารถหนุนเสริมให้เกิดความสุขในมิติอื่น ๆ ตามมาได้ เนื่องจากการพัฒนาจากภายในจิตใจของคน ซึ่งเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การพัฒนาจิตมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับวิถีชีวิตการทำงานในองค์กร ทำให้คนในองค์กรและชุมชนเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของกันอย่างเข้าใจ ช่วยเหลือเผื่อแผ่กันจนเชื่อมประสานเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานทางสังคม อันนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโลก ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็อาจพิจารณาว่าเป็นผลจากบุคคลมีภาวะจิตที่สุขสงบ และเป็นผลโดยตรงจากการบูรณาการและการเชื่อมโยงการพัฒนาจิตเข้ากับการทำงาน แนวทางนี้สอดคล้องกับหลักการจิตตปัญญา ซึ่งได้อธิบายการทำงานของจิตโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เพราะมองว่าหากเราสร้างความสุขที่แท้จริงให้เกิดขึ้นภายในใจแล้ว ผู้นั้นก็จะเป็นผู้มีความสุขที่ลึกซึ้ง เห็นคุณค่าภายในตนเอง รู้จักคุณค่าผู้อื่น แล้วเกิดความสุขอย่างแท้จริง ดังเห็นได้จากองค์กรที่ได้ทำการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งทั้ง 4 องค์กร ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจ (Happy Soul) ของคนในองค์กร ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ถึงแม้ว่ารายละเอียดวิธีดำเนินการของทั้ง 4 องค์กรนั้น อาจจะแตกต่างกันไปบ้าง แต่มีกระบวนการขับเคลื่อนเหมือนกัน กล่าวคือ เริ่มต้นจากการนำนโยบาย/ปรัชญาการทำงานขององค์กรมาออกแบบเป็นแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อขอรับการอนุมัติการดำเนินงาน จากนั้นจึงจัดหาผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ โดยแบ่ง

บทบาทหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละบุคคล และใช้วิธีการสื่อสาร
ประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมให้พนักงานรับทราบผ่านช่องทาง
การสื่อสารต่าง ๆ ขององค์กร แล้วจึงเริ่มดำเนินงานตามแผนงาน
โครงการ ซึ่งส่วนใหญ่จะสิ้นสุดลงที่การทำกิจกรรมตามแผนงาน และมี
การประเมินผล แต่รูปแบบของกิจกรรมและรายละเอียดการดำเนินการ
มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร

อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาลงไปในรายละเอียด ก็พบว่ามีส่วนที่
ต่างกันอยู่บ้างเช่นกัน กล่าวคือรูปแบบกิจกรรม Happy Soul ที่จัดขึ้น
บางองค์กรใช้ **หลักการ คำสอนทางศาสนา** อย่างเช่น บริษัท ไออาร์
พีซี จำกัด (มหาชน) เน้นใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือ
สำคัญในการพัฒนาจิตใจคนในองค์กร รวมทั้งได้มีการดึงเอา
ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของสังคมไทยเข้ามาสนับสนุน
การทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและเข้าถึง
วิถีชีวิตของคนในองค์กรอย่างแท้จริง

อีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับศาสนา แต่ก็สามารถ
ช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจของคนในองค์กรได้เช่นกัน คือการนำ
หลักคำสอนและหลักปฏิบัติของนักปราชญ์ที่ได้รับการยกย่องมาเป็น
แนวทางในการฝึกปฏิบัติ วิธีการนี้เป็นการแก้ปัญหาสำหรับบางองค์กร
ที่พนักงานอยู่ร่วมกันหลากหลายศาสนา ดังเช่น บริษัท เอ.พี.เค.
เฟอร์นิเจอร์ จำกัด ซึ่งคนในองค์กรมีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ
วัฒนธรรม และศาสนา ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมจึงต้องไม่ขัด
ต่อวัฒนธรรม ความเชื่อและหลักคำสอนทางศาสนาที่นับถือ



อีกรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจเช่นกันคือ **การใช้กิจกรรมและอุปกรณ์เฉพาะ** อย่างเช่นโรงแรมเอวาซอน หัวหิน ใช้โบล์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้อึดใจสงบ วิธีการนี้มีข้อดีหลายอย่าง เช่น ใช้เวลาในการทำกิจกรรมน้อย แต่ก็สามารถทำให้อึดใจผู้เข้าร่วมเกิดความสงบสุขได้ อีกทั้งวิธีการนี้ไม่ผิดต่อหลักคำสอน ความเชื่อหรือความศรัทธาทางศาสนา แต่มีข้อจำกัดว่าผู้นำกิจกรรมหรือวิทยากรต้องมีทักษะและฝึกฝนมาเป็นอย่างดี จึงจะสามารถใช้อุปกรณ์นี้ได้ถูกวิธีและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

วิธีสุดท้ายคือ**การใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์** มาเป็นเครื่องมือในการทำกิจกรรม (จิตตปัญญา) เช่น บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ได้ใช้หลักสูตร Mindfulness in Organization (MIO) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตใจคนในองค์กร แนวทางนี้มองดูอาจคล้ายการนำหลักธรรมทางศาสนาเข้ามาผสมผสานด้วย แต่เมื่อวิเคราะห์ให้ลึกลงไปแล้วพบว่า เป็นเรื่องของวิทยาศาสตร์ทั้งสิ้น เป็นวิธีการพัฒนาจิตซึ่งมีใช้ในระดับปัจเจกบุคคล หากแต่มุ่งเน้นที่ระดับองค์กร ซึ่งได้นำวิธีการพัฒนาจิตเข้าไปอยู่ในวิธีการทำงาน และระบบขององค์กร โดยไม่ต้องอิงกับศาสนาใดเป็นการเฉพาะ ซึ่งกระบวนการที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4 กระบวนการสร้าง และรูปแบบกิจกรรมด้าน Happy Soul

การจัดกิจกรรมด้าน Happy Soul เป็นอีกแนวทางหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดผลระยะยาวอย่างยั่งยืน เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีจิตใจที่เป็นสุขแล้วจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีงาม โดยออกมาในลักษณะของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ เมื่อบรรยากาศแบบนี้เกิดขึ้นในองค์กร ก็จะส่งผลให้คนในองค์กรมีความสุข



มีความรัก มีความห่วงใย คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน รวมไปถึงการดำเนินชีวิตในครอบครัวก็อบอุ่น มีความสุขไปด้วย เมื่อคนเราได้ทำงานด้วยความสุขแล้ว ผลงานก็จะออกมาดีมีคุณภาพไปด้วย กิจกรรมสร้างสุขด้าน Happy Soul อาจจะไม่ใช่เป็นกิจกรรมที่จะเพิ่มทักษะในการทำงานของพนักงานโดยตรง แต่ก็เป็นการช่วยเพิ่มความเข้มแข็งภายในจิตใจ เพิ่มความมุ่งมั่น เพิ่มความตั้งใจ มีสติและสมาธิในการทำงาน ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว พบว่า ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น การมีสติ การมีสมาธิไม่เพียงแต่จะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแล้ว ยังช่วยให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตทางอ้อมแต่ให้คุณประโยชน์กับองค์กรมหาศาล

ข้อเสนอแนะ

ในการออกแบบกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมด้าน Happy Soul ควรต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เนื่องจากกิจกรรมบางอย่างมีผลกระทบต่อวัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมถือว่าสำคัญ โดยเริ่มตั้งแต่

1. ผู้นำขององค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการสร้างสุขในองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของความรัก ความเมตตา ความไว้วางใจ และการเข้าใจ ถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่ต้องให้ความรักความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้กล้าที่จะเปิดเผยตนเองและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนการได้รับกำลังใจและการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน

2. องค์กรควรมีการส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างการเรียนรู้ โดยทีมงานต้องค้นหาวัตรกรรมหรือจัดกิจกรรมลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสม กับบริบทขององค์กรเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง เช่น การทำสมาธิ กิจกรรมผ่อนคลายตระหนักรู้ เป็นต้น พร้อมกับบูรณาการการเรียนรู้ เชื่อมโยงการทำงานให้มีลักษณะการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เกิดการเรียนรู้เพื่อนร่วมงานและลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้ บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันได้อย่างเต็มที่

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างการสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ระหว่างทีมงานในองค์กร เช่น การพูดคุยสะท้อนมุมมอง ซึ่งกันและกัน หรือใช้หลักการ AAR (After Action Review) ทบทวน สิ่งที่ได้ทำไปในเรื่องการทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้สะท้อนมุมมองต่าง ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการทำงานและ เป็นการฝึกการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเข้าใจ พร้อมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในแง่มุมใหม่ ๆ

4. ควรมีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพราะกระบวนการทำ กิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยการ จัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ต้องให้ความสำคัญต่อเนื่องสอดรับกัน เนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ เวลาไม่สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ด้วยการร่วมกระบวนการเพียงครั้งเดียว

5. ปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรให้ส่งเสริม การพัฒนาจิตของคนในองค์กร โดยสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการสร้างแรงบันดาลใจ ใ้คนได้ตระหนักเห็นความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง มีบุคคล



ต้นแบบในด้านการทำความดี ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นโมเดลให้คนในองค์กรยึดเป็นแบบอย่าง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นการศึกษาจากองค์กรตัวอย่างเพียง 4 องค์กร ในลำดับต่อไปควรต้องมีการศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น ทั้งลักษณะองค์กร ประเภทองค์กร รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- จิราพร ระโหฐานและคณะ (2557). องค์การแห่งความสุขต้นแบบในพื้นที่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและนครนายก. โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจังหวัดชลบุรี สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.
- ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ (2557) สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 4 Happy Soul: การพัฒนาบุคลากรให้สุขจากภายใน. โครงการพัฒนากลไกทางวิชาการเพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว และ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลลดา ทองทวี, จิรัฐกาล พงศ์ภคเชียร, ชีระพล เต็มอุดมและคณะ. (2551). จิตปัญญาพฤษา: การสำรวจและสังเคราะห์ความรู้จักจิต ปัญญาศึกษาเบื้องต้น.
- ณัฐพล วังวิญญูและคณะ. (2552). สรุปความรู้จากการอบรม “ภาวะผู้นำทางจิตปัญญาศึกษาสู่ มหาวิทยาลัย” หลักสูตรที่ 1 การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (Contemplative Education)
- ธนา นิลชัยโกวิทย์,อดิศร จันทรสุข.พงษธร ตันติฤทธิศักดิ์และอัญชลี สติเรเศรษฐ์. (2550). รายงานการ วิจัยโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา.
- ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุลและเอกอนงค์ สีตลาภินันท์. (2554). คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด ยุทธศาสตร์ความสุขฉบับพกพา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ประเวศ วะสี. (2550). ปาฐกถาสวัสดิ์ สกกุลไทย: มหาวิทยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่งการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.



ประภาพรรณ อุ๋นอบและคณะ (2557).เล่าเรื่ององค์กรแห่งความสุข กลุ่มจังหวัดชายแดนใต้; สงขลา ปัตตานี ยะลา และสตูล. โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจังหวัดสงขลา สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต).(2543). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 7 โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

พัชรี ศิริมาก. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดจิตปัญญาศึกษา.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร (การปรับกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร). พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

วันชัย เจือบุญและคณะ (2557). ความสุขตะนาวศรี. โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์.สภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี.

สิทธิพร กล้าแข็ง (2557). สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1 Happy Soul: ความสุขที่สร้างได้. โครงการพัฒนากลไกทางวิชาการเพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว และ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุปรีชา นวนพันธ์ (2558). โครงการธรรมชาติดำบัดอัศจรรย์(เอกสารการบรรยาย 16 พฤษภาคม 2558 ณ อาคารจรประศาสน์). ชมรมธรรมชาติดำบัดอัศจรรย์

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2555). การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร (การปรับกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร. ศูนย์สร้างเสริม สุขภาวะองค์กร (2552). มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

สุริย์ญา ชูช่วย. (2545). การแสวงหาความสุขและคุณค่าของชีวิต กรณี ศึกษาทัศนะกลุ่มคนต่างวัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

คุณเกษดา ศิริจันทร์. หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล. บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน). 12 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

คุณจิราภรณ์ หนูอุไร. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล. บริษัท เอพีเค เพอร์นิซิ่ง พาราวิวด์ จำกัด. 10 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

คุณภัคศิณีพิชัย พวงไทย. เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน). 12 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

คุณเยาวมาลย์ พันธุ์เพ็ง. หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน). 12 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

คุณสุขกัญญา ศรีสาราญ.ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล. โรงแรม เอวาซอน หัวหิน. 15 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

คุณสารญา เทพนรินทร์.ผู้จัดการแผนกสปา. โรงแรมเอวาซอน หัวหิน. 15 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.



คุณสุธิตา แก้วบุญแก้ว. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. บริษัท เอพีเค เพอร์นิชิ่ง
พาราวิวด จำกัด. 10 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.
คุณไพรัช จันทสุวรรณโณ. เจ้าหน้าที่อาวุโส. บริษัทไอ อาร์ พี ซี จำกัด
(มหาชน) 10 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

ดัชนีคำหลัก

- ก**
กิจกรรมสร้างสุข 22, 27, 34,
36-39, 41, 54, 56-57, 71,
85, 91-92, 95, 98, 102,
117
การพัฒนาจิต 10-12, 15, 16,
22, 26, 30, 35, 58, 75, 76,
96, 97, 113-115, 118
การเปลี่ยนแปลงภายใน 13-14,
21, 85, 118
- ค**
ความสุข 2-14, 16, 19, 20-22,
2-27, 30, 33-34, 36-38,
47-50, 54, 55-56, 58, 61,
62, 69-72, 74-75, 78-85,
89-93, 95-9-107, 112,
113, 116-117, 119
ความซื่อสัตย์ 3, 19, 27, 30, 34,
69, 116
- คุณค่าในตนเอง** 3, 11, 13, 16,
19, 26, 81, 86, 118
- จ**
จิตสำนึกที่ดี 3, 22, 58, 73, 75
จิตตปัญญาศึกษา 10, 14, 15
- ว**
วิสัยทัศน์ 9, 22, 25, 33, 56,
88, 96, 106, 112, 117
- ส**
สติ 6, 8, 11-12, 15, 16-21, 46,
57-58, 65, 75, 85, 94, 96,
97, 99, 117
สมาธิ 8, 11, 15, 16-19, 21,
40, 42-43, 47, 58-59, 75,
85, 93, 96-97, 99, 117-
118
สุขสงบ 3-5, 8, 10, 47, 58, 74,
95, 113



H

Happy Body 9, 11, 36, 56,
71, 74, 92, 93

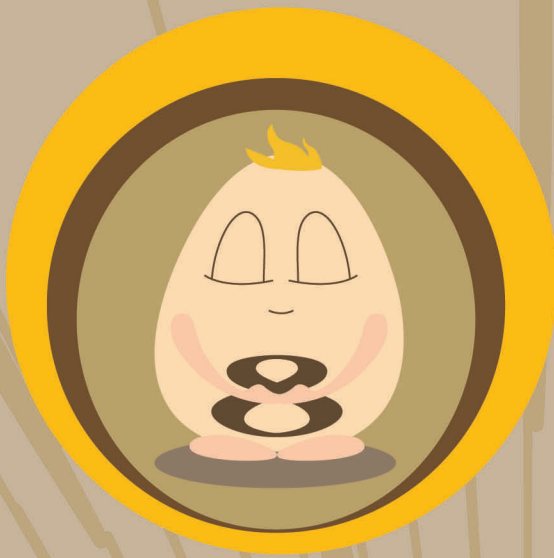
Happy Brain 10-11, 36, 72,
74

Happy Money 10, 12, 36,
56, 73-74, 92

Happy Soul 3, 8-10, 12-13,
16, 22, 25, 27, 30, 36, 41,
56-62, 73-75, 77, 81, 84,
85, 95-96, 98, 99, 102,
106-107, 110, 113-114,
116-117

Happy Society 10, 12, 36,
74-75, 82, 94, 102

Happy Workplace 3, 9, 30,
32, 34, 36-37, 41, 48,
53-55, 65, 69-70, 74, 81-
82, 84, 88-89, 91, 96, 98,
100, 104-107, 110, 112



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

www.happy-workplace.com