สรรสาระองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี

Happy Money

ณภัทร ประภาสุชาติ

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี
(Happy Money)

ณภัทร ประภาสุชาติ

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี
(Happy Money)

บรรณาธิการ	อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล
ผู้เขียน	ณภัทร ประภาสุชาติ
รูปเล่ม-ปก	ทิพวัลย์ รามรง
อาร์ตเวิร์ค	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด
พิมพ์ครั้งแรก	กรกฎาคม 2559
จำนวนพิมพ์	500 เล่ม
พิมพ์ที่	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
จัดพิมพ์	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สนับสนุนโดย	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ISBN	978-616-279-874-0

คำนำ

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กรการเงินดี (Happy Money) เป็นผลงานส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์และการสกัดองค์ความรู้ทั้งจากแนวคิดทฤษฎีและจากกรณีตัวอย่างขององค์กรที่ปฏิบัติการอยู่ในสังคมไทย นำมาสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ ซึ่งเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาองค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างองค์กรการเงินดี ส่วนที่สอง เป็นการถอดบทเรียนองค์กรกรณีตัวอย่าง และส่วนที่สามเป็นบทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรการเงินดี

ทางโครงการคาดว่าเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ภาคีเครือข่าย ตลอดจนผู้ที่สนใจ ในการนำไปคิดต่อยอดและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรการเงินดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน องค์กร และสังคมไทยโดยรวม อันจะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสังคมสุขภาวะต่อไป

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล องค์กรกรณีศึกษาทุกแห่ง ที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ที่สำคัญของโครงการ และขอขอบคุณ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุน

สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ให้การสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล และคณะ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
สารบัญรูปภาพ	vi
สารบัญแผนภาพ	ix
สารบัญตาราง	x
ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางองค์กรสุขภาวะ: องค์กรการเงินดี	**1**
ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่าง	**31**
คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล	34
วาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี	50
บริษัท ทิปโก้ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)	62
บริษัท แม่น้ำ สแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)	76
ส่วนที่ 3 บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ	**107**
บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง กิจกรรมเด่น องค์กรดัง	108
บทสรุป	117
ข้อเสนอแนะ	118
บรรณานุกรม	**121**
ดัชนีคำหลัก	**125**

สารบัญรูปภาพ

		หน้า
รูปภาพที่ 1	ประมวลภาพกิจกรรม SIRIRAJ HAPPY MONEY เพื่ออิสระทางการเงินปี 2013	44
รูปภาพที่ 2	บรรยากาศของ Vartika Resovilla Kuiburi	52
รูปภาพที่ 3	Happy Body ตรวจสุขภาพประจำปี	54
รูปภาพที่ 4	ตัวอย่าง Happy Society + Happy Soul กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน/สังคม รูปภาพที่ 5 ตัวอย่าง Happy Heart+ Happy Relax กิจกรรมวันปีใหม่	54
รูปภาพที่ 6	กิจกรรมการอบรมการผลิตแชมพูสมุนไพรเพื่อใช้เองในครัวเรือน	57
รูปภาพที่ 7	การเปิดพื้นที่ให้ชุมชนนำสินค้ามาวางจำหน่ายในองค์กร	58
รูปภาพที่ 8	สร้างสรรค์ Happy Society ผ่านโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรปูม้าไข่นอกกระดองเพื่อฟักไข่และปล่อยคืนสู่ทะเล	59
รูปภาพที่ 9	บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)และผลิตภัณฑ์ขององค์กร	64

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

		หน้า
รูปภาพที่ 10	ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรม สร้างสุขในบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	67
รูปภาพที่ 11	ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรมธงฟ้าราคาประหยัด	72
รูปภาพที่ 12	ความสุข ความสำเร็จของบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	73
รูปภาพที่ 13	ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัท แม่น้ำ สแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)	79
รูปภาพที่ 14	ชาวแม่น้ำร่วมสร้าง Happy Heart Happy Body ผ่านกิจกรรมกีฬาสีประจำปี	82
รูปภาพที่ 15	ชาวแม่น้ำร่วมสร้าง Happy Heart Happy Soul ผ่านโครงการสปาหัวใจเบิกบานผ่องใส ด้วยใจยิ้ม	82
รูปภาพที่ 16	ชาวแม่น้ำสร้างสรรค์ Happy Heart ผ่านกิจกรรมวันเกิดทำบุญประจำเดือน ร่วมถวายสังฆทานและรับประทานอาหารร่วมกัน	83
รูปภาพที่ 17	การบริจาคโลหิต กิจกรรมสร้าง Happy Heart ของชาวแม่น้ำ	83

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

รูปภาพที่ 18	กิจกรรมแบ่งปันน้ำใจช่วยเหลือสังคม และผู้ด้อยโอกาส ชาวแม่น้ำสแตนเลสไวร์สร้าง Happy Soul Happy Heart และ Happy Society	84
รูปภาพที่ 19	Happy Heart & Happy Society ผ่านโครงการ สำนึกรักษ์บ้านเกิด	84
รูปภาพที่ 20	กิจกรรม Happy Money โครงการออมทรัพย์ ของแม่น้ำสแตนเลสไวร์	89
รูปภาพที่ 21	กิจกรรม Happy Money โครงการชมรม พัฒนาเกษตรเพื่ออนาคตของแม่น้ำสแตนเลสไวร์	89
รูปภาพที่ 22	ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรม “ตลาดนัดแม่น้ำ Happy”	90
รูปภาพที่ 23	ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรมHappy Money ชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต	91
รูปภาพที่ 24	ตัวอย่างการสร้างความสุขในงานของ แม่น้ำสแตนเลสไวร์	93

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 1	Happy Workplace; Happy 8 Menu	5
แผนภาพที่ 2	หลักการของการสร้างสุขทางด้านการเงินเพื่อการเงินเป็นสุข	14
แผนภาพที่ 3	หลักการคำนวณความมั่งคั่ง	16
แผนภาพที่ 4	สูตรการคำนวณอัตราส่วนความอยู่รอด	17
แผนภาพที่ 5	สูตรการคำนวณอัตราส่วนความมั่งคั่ง	18
แผนภาพที่ 6	ขั้นตอนการวางแผนการเงินแบบง่าย ๆ	19
แผนภาพที่ 7	การคำนวณงบดุลส่วนบุคคลและงบรายได้ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล	20
แผนภาพที่ 8	หลักการและแนวทางการวางแผนการเงินส่วนบุคคล	24
แผนภาพที่ 9	เส้นทางการวางแผนทางการเงิน	25
แผนภาพที่ 10	การทบทวนและปรับปรุงแผน	26
แผนภาพที่ 11	กรอบคิดเบื้องต้นสำหรับการสร้างสุขทางการเงินในองค์กร	30

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

		หน้า
แผนภาพที่ 12	กระบวนการสร้าง Happy Money SIRIRAJ	43
แผนภาพที่ 13	ความสุข 8 ประการของครอบครัววาฏิกา	55
แผนภาพที่ 14	กระบวนการสร้าง Happy Money ของวาฏิกา	57
แผนภาพที่ 15	Happy Workplace TIPCO Food	68
แผนภาพที่ 16	กระบวนการสร้าง Happy Money Tipco; สินค้าธงฟ้าราคาประหยัด	71
แผนภาพที่ 17	ความสุข 8 ประการของบริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)	81
แผนภาพที่ 18	กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข ของแม่น้ำสแตนเลสไวร์	86
แผนภาพที่ 19	กรอบคิดการสร้างความมั่งมีศรีสุขด้วย Happy Money	113

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ตัวอย่างตารางการกำหนดเป้าหมายทางการเงินและการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย	21
ตารางที่ 2	วิเคราะห์ภาพรวมการขับเคลื่อน Happy Money ของ 4 กรณีตัวอย่าง	99

ส่วนที่ 1
แนวคิดและแนวทาง
องค์กรสุขภาวะ : องค์กรการเงินดี
(Happy Money)

องค์กรการเงินดี (Happy Money)

เกริ่นนำ

ท่ามกลางกระแสวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมืองที่ต้องเผชิญในปัจจุบัน หลายองค์กรดำเนินการปรับกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานธุรกิจ พัฒนาองค์กรของตนเองเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรของตนเอง การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ โครงสร้างขององค์กรมีวิทยาการทางสังคมเป็นเครื่องมือทั้งด้านการตลาด การพัฒนาเทคโนโลยี และมนุษย์ (ค่านิยม ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ) ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเองตามแนวทางต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานและการบริหารจัดการ ชีวิตของตนเองรวมถึงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานเพื่อมุ่งหวังให้คนทำงานมีความสุข เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความสุข

แนวคิดหนึ่งที่ช่วยสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความสุขก็คือ แนวคิด Happy Workplace หรือองค์กรสุขภาวะ ซึ่งให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ประการคือ ความสุขของคนทำงาน (Happy

People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพหรือ สสส. ที่เชื่อว่า องค์กรมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) บนฐานความเชื่อที่ว่าบุคลากรเป็นกลไกสำคัญขององค์กร ความสำเร็จของทุกองค์กรถูกสร้างมาจากศักยภาพของบุคลากร ดังนั้น ทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม บุคลากรมีความสุขเพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม ในขณะเดียวกันองค์กรต้องไม่ละเลยที่จะสร้างสรรค์ให้องค์ประกอบที่สองเกิดขึ้น นั่นคือ การทำให้องค์กรเป็นที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) กล่าวคือ องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากร แก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร และประเด็นสุดท้าย คือ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) องค์กรต้องมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง (อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (บรรณาธิการ), 2557: 1) โดยนำแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขของโลกสามใบของมนุษย์ที่ทับซ้อนกันอยู่ นั่นคือโลกส่วนตัว โลกครอบครัว และโลกสังคม (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สำนัก 8) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ม.ป.ป.) มานำเสนอเป็นแนวความคิดเรื่อง “ความสุข 8 ประการ” หรือ “Happy 8 Menu” ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ 8 มิติ (อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (บรรณาธิการ), 2557: 1)

เพื่อเป็นแนวทางการสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace) ซึ่งในที่นี้หมายถึง การสร้างสุขภาวะให้เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต (อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (บรรณาธิการ), 2556: 2-3) ดังนี้

Happy Body การมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง จิตใจเบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Happy Heart การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ ปรองดองกัน สามัคคีกัน

Happy Relax การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ความสนุกสนานผ่อนคลายความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้พนักงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วย

Happy Soul การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน จะทำให้มีชีวิตที่ดี มีความสุขและมีความสงบสุขทางจิตใจ

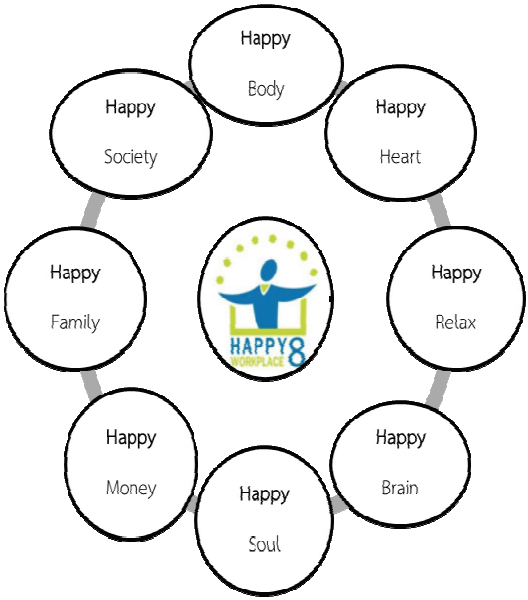
Happy Brain การพัฒนาความรู้ ใฝ่รู้ ส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โอกาสต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

Happy Family การมีครอบครัวที่ดี อบอุ่น มั่นคง ส่งเสริมการสร้างความรัก ความผูกพันในครอบครัวและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร

Happy Society การมีสังคมที่มีความสุข ส่งเสริมความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง

ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย

และสุดท้ายคือ Happy Money การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้สิน ส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น



แผนภาพที่ 1 Happy Workplace; Happy 8 Menu

หลายปีที่ผ่านมา สสส. นำเสนอแนวความคิดดังกล่าวแก่องค์กรต่าง ๆ นำไปใช้ดำเนินการสร้างองค์กรของตนเองให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” “องค์กรสุขภาวะ” หรือ “องค์กรสร้างสุข” (Happy Workplace) และหลายองค์กรมีการขับเคลื่อนด้านนี้มาเป็นระยะเวลายาวนานตามกรอบคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผสมผสานกับกรอบคิด

เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility; CSR) ดังนั้น แนวคิด “Happy Workplace” “องค์กรแห่งความสุข” จึงอาจไม่ใช่เรื่องใหม่ทั้งหมดสำหรับองค์กร หลายองค์กรนำแนวความคิดดังกล่าวไปปรับประยุกต์ใช้ ตลอดจนออกแบบกิจกรรมและดำเนินงานตามบริบทของตนเอง ขณะเดียวกัน สสส. ในฐานะองค์กรสนับสนุนก็เกื้อหนุนองค์ความรู้ที่จำเป็น เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพองค์กรภาคีเครือข่ายที่สนใจในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับองค์กรภาคีเครือข่ายสามารถนำไปใช้ดำเนินการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขตามแบบฉบับของตนเองต่อไป ทั้งนี้ตามแนวทางการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขนั้น ความสุขทั้ง 8 ประการต่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ในระยะเริ่มต้น หลายองค์กรอาจเริ่มดำเนินการสร้างสุขในมิติใดมิติหนึ่งก่อนตามสถานการณ์ปัญหาหรือความต้องการขององค์กร/สมาชิกในองค์กร ที่อาจได้มาจากการสังเกต การสอบถามหรือการทำแบบประเมินความสุขด้วยเครื่องมือ Happinometer ในการประเมินความสุขของคนทำงาน

หลายองค์กรใช้ Happinometer เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบสถานการณ์ความสุขในองค์กรของตนเอง ในภาพรวมสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทยมีการสำรวจโดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2555- 2556 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของคนทำงานในประเทศไทยที่ลดต่ำลงเป็นลำดับ คือ จากการสำรวจรอบที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2555 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 64.4 ลดลงเหลือร้อยละ 60.9 ในการสำรวจรอบที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2555 และยิ่งลดต่ำลงเหลือร้อยละ 27.1 ในการ

สำรวจรอบที่ 3 มกราคม-มิถุนายน 2556 (ศิรินันต์ กิติสุขสถิต, 2556) หากกล่าวจำเพาะความสุขมิติ “แฮปปี้มันนี่หรือสุขภาพการเงินดี” พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสุขมิตินี้ลดต่ำลงตามลำดับเช่นเดียวกัน (รอบที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2555, รอบที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2555 และรอบที่ 3 มกราคม-มิถุนายน 2556 มีคะแนนความสุขมิติสุขภาพการเงินดีเฉลี่ย ร้อยละ 55.7, 55.3 และ 50.2 ตามลำดับ) ซึ่งผกผันกับรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี (เทียบเคียงกับประกาศเรื่องการปรับค่าตอบแทนพนักงานราชการ อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุวุฒิปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2555 คือ 15,190 บาท เพิ่มขึ้นเป็น 17,290 บาทในปี พ.ศ.2556) ([Online] Available at: http://www.mof.go.th /home/salary/Prakard Salary6.pdf) ทำให้เกิดคำถามตามมาหลากหลายคำถาม เช่น เกิดอะไรขึ้นกับความสุขในมิตินี้ของคนไทย ? รายได้กับความสุขทำไมไม่ไปด้วยกัน ? รวยแล้วมีความสุขจริงหรือ ? ยิ่งมีเงินมากยิ่งมีความสุขมากจริงหรือ ? ระดับความสุขทางการเงินของบุคคลเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ? การเปลี่ยนแปลงนั้นมีสาเหตุหลักจากอะไรได้บ้าง ? ทำอย่างไรคนเราจึงจะมีความสุขทางด้านการเงินที่ยั่งยืน ? ความสุขทางการเงินของบุคลากรเกี่ยวข้องอย่างไรกับองค์กร ? มีตัวอย่างองค์กรต้นแบบด้านการสร้างสุขทางการเงินหรือไม่และมีการดำเนินการอย่างไร ? ฯลฯ

จากสภาพปัญหาข้างต้นและคำถามหลากหลายดังกล่าว จึงเป็นที่มาของบทความ การเงินเป็นสุข Happy Money ซึ่งเอกสารฉบับนี้อาจไม่สามารถตอบทุกข้อคำถามข้างต้นได้ทั้งหมด แต่ก็คาดหวังว่าจะช่วยจุดประกายความคิดบางประการเกี่ยวกับองค์กรเพื่อสร้างสุขทางการเงินให้เกิดขึ้นได้บ้างไม่มากก็น้อย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น

4 ส่วนหลักดังนี้ ส่วนแรกจะนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิด หลักการที่สำคัญของ Happy Money ที่ผ่านการทบทวนตามหลักวิชาการ ซึ่งในส่วนนี้จะบอกเล่าถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความสุขทางการเงินของบุคลากรกับประสิทธิภาพขององค์กรว่ามีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร แนวทางการสร้างความสุขทางการเงิน ส่วนที่สองจะกล่าวถึงกรณีตัวอย่างขององค์กร 4 องค์กรที่ดำเนินงานด้าน Happy Money และ กิจกรรมเด่น องค์กรดัง Happy Money ขององค์กรอื่น ๆ สุดท้ายส่วนที่ 3 บทเรียนที่ได้จากกรณีตัวอย่าง ส่วนสุดท้าย บทสังเคราะห์ภาพรวม สรุปและข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิด หลักการ Happy Money

1. ความสุขทางการเงินของบุคลากรกับประสิทธิภาพขององค์กร

ในอดีตมุมมองต่อความสุขทางการเงินของพนักงานแต่ละคนนั้นถือเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละคน เป็นเรื่องเฉพาะตัวของแต่ละคน ไม่ใช่เรื่องขององค์กร อย่างไรก็ดีการใช้ชีวิตท่ามกลางกระแสทุนนิยมบริโภคนิยม (หาให้เท่ากับคนอื่นในสังคม เปรียบเทียบกับผู้อื่นตลอดเวลา อยากได้อยากมีในสิ่งที่ตนเองไม่มีกำลังทรัพย์ที่จะหามาได้ ใช้เงินในอนาคต) พบว่า ความสุขทางการเงินของพนักงานลดต่ำลง แม้ว่าจะมีเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นก็ตาม ส่งผลให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล ไม่มีความสุข ขาดกำลังใจการทำงาน เพราะทำงานใช้หนี้ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลงตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้เองความสุขทางด้านการเงินของพนักงานแต่ละคนจึงไม่ใช่

เรื่องส่วนตัว เฉพาะตัวของแต่ละคนอีกต่อไปแล้ว แต่มีผลเชื่อมโยงถึงประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

นอกจากกระแสการพัฒนาแบบทุนนิยมที่ครอบคลุมทั้งโลกแล้ว สภาพเศรษฐกิจภายในประเทศเองก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน[1] และปัจจุบันปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทวีคูณ ตามสภาพเศรษฐกิจโลกที่กำลังทรุดตัวลง ผู้บริโภคที่ประสบปัญหามีภาระหนี้สิน ทั้งจากบัตรเครดิต สินเชื่อส่วนบุคคล และหนี้นอกระบบรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน เป็นพนักงานบริษัทเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการจำนวนมาก ลูกหนี้เหล่านี้ต้องถูกทวงหนี้ด้วยวิธีโหดร้าย กดดัน ละเมิดสิทธิ์ จนเกิดอาการเครียดและต่างก็พยายามแก้ปัญหาหนี้ด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ปัญหายิ่งบานปลาย หนี้เดิมที่มีอยู่แล้วเพิ่มปริมาณมากขึ้น จนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และส่งผลเสียต่อองค์กร บางรายตัดสินใจลาออกจากงาน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรโดยไม่จำเป็น

ดังจะปรากฏในข่าวเดลินิวส์ (กรอบบ่าย) ฉบับวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2557 ([Online] Available at: http://www.gamblingstudy-th.org/news_details) ที่กล่าวถึงผลกระทบจากการเป็นหนี้ของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ลดลง อันเนื่องมาจากความวิตกกังวลต่อภาระหนี้สินของตนเองจนทำให้สมาธิในการทำงานลดลง

[1] สำหรับเอกสารฉบับนี้มองครัวเรือนในฐานะที่เป็นโลกใบหนึ่งของพนักงาน นั่นก็คือ โลกครอบครัว ซึ่งหากครัวเรือนประสบปัญหาก็ย่อมส่งผลโดยตรงต่อระดับบุคคลที่เป็นสมาชิกของครัวเรือนนั้น คือ ตัวพนักงานนั่นเอง

"...บางรายต้องเป็นหนี้...ทั้งจากหนี้นอกระบบและหนี้บัตรเครดิต จนเจ้าของบริษัทบางแห่งต้องนำเงินบริษัทมาจ่ายให้เจ้าหนี้แทนแล้วให้พนักงานมาผ่อนชำระกับทางบริษัท เพราะหากเป็นหนี้นอกระบบจะต้องรับภาระดอกเบี้ยที่สูง ซึ่งอาจทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงานได้..."

2. ความสุขทางการเงิน: สุขจากการใช้จ่ายเป็น

เมื่อกล่าวถึงความสุขทางการเงิน หลายคนมุ่งเป้าว่า "ต้องเป็นคนรวย" "ต้องมั่งคั่ง" "ต้องมีเงินหลายล้านบาท" ฯลฯ แท้จริงแล้วความสุขทางการเงินอาจมิได้มีความหมายเพียงแค่การมีจำนวนเงินที่เพิ่มมากขึ้นในบัญชีธนาคาร หรือการเพิ่มขึ้นของทรัพย์สินที่ครอบครอง แต่ความสุขทางการเงินอาจหมายถึง "ความมั่นคงทางการเงิน"

คงไม่มีใครปฏิเสธว่าเงินและความสุขมีความเกี่ยวข้องกัน ไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม ในภาวะปัจจุบันที่เงินเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการแลกเปลี่ยนสรรพสิ่งเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ แม้แต่ในคติธรรมทางพุทธศาสนาก็ยังกล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า

"... ความสุขของคฤหัสถ์เกิดแก่การมีทรัพย์ การบริโภคใช้จ่ายทรัพย์ การไม่เป็นหนี้ การประกอบอาชีพไม่เป็นโทษ..."

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนหลักการแสวงหาทรัพย์ตามหลักทางพระพุทธศาสนา เช่น ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสที่ทรงสอนเกี่ยวกับเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ หรือเรื่องการบริหารจัดการทรัพย์สินหรือโภคทรัพย์ไว้อย่างครบวงจร เพื่อสร้างสมดุลแก่ชีวิตหลายเรื่อง อย่างเช่น หลักการสร้างประโยชน์หรือความสุข จัดว่าเป็น "หัวใจเศรษฐี" ที่ย่อว่า อุ อา กะ สะ

หลักการบริหารทรัพย์ที่หามาได้ตามหลักทางพระพุทธศาสนา เช่น โภควิภาค 4 พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสหลักธรรมที่ว่าด้วยการใช้จ่ายทรัพย์

หลักการใช้ทรัพย์ที่หามาได้ตามหลักทางพระพุทธศาสนา เช่น โภคอาทิยะ 5 ประโยชน์ที่ควรถือเอาจากโภคทรัพย์หรือเหตุผลที่อริยสาวกควรยึดถือ ในการที่จะมีหรือครอบครองโภคอริยสาวกแสวงหาโภคทรัพย์มาได้ ด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยทางสุจริตชอบธรรมแล้ว หลักการการรักษาทรัพย์ตามหลักทางพระพุทธศาสนา พุทธองค์ทรงสั่งสอน เหตุที่ทำให้ตระกูลมั่งคั่งดำรงอยู่ได้นาน 4 ประการ 1) ของหาย รู้จักเสาะแสวงหาคืนมา 2) ของเก่าของชำรุด รู้จักบูรณะซ่อมแซม 3) รู้จักประมาณความพอดีในการกินการใช้ 4) พ่อบ้านแม่บ้านเป็นผู้มีศีลธรรม

นอกจากนี้ทรงสั่งสอนความสุขของคฤหัสถ์ 4 ความสุขของชีวิตครองเรือนที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย 1) สุขเกิดจากความมีทรัพย์ 2) สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ 3) สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ 4) สุขเกิดจากความประพฤติที่ไม่มีโทษ ([On Line] Available at: https://www.gotoknow.org/ posts/508836)

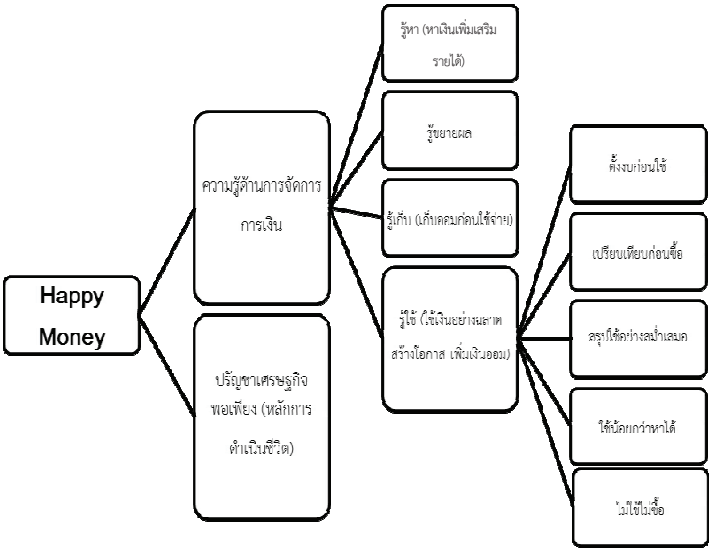
"...ทำงานเพื่อเงินนั้น...ต้องรอจนกว่าจะได้เงิน จึงจะรู้สึกพอใจ...ถ้าทำงานเพื่องาน...พอลงมือทำ ก็พอใจและเป็นสุขทันที...แล้วเงินก็ไม่ไปไหนเสีย..." – พระพุทธทาสภิกขุ

จากนิยาม Happy Money: สุขภาพการเงินดี มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีนั้น อาจกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า ความสุขทางด้านการเงินที่เกิดจากการ "หาเป็นและใช้จ่ายเป็น" ทั้งนี้ การใช้จ่ายเป็น มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้เปิดเผยผลสำรวจทักษะทางการเงินของคนไทยในปี พ.ศ. 2556 ที่ผ่านมา เพื่อติดตามระดับความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติทางการเงินของคนไทย เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญในการส่งเสริมทักษะทางการเงินที่เหมาะสม โดยการสำรวจครอบคลุมการวัด 3 ด้านหลักคือ ความรู้ทางการเงิน, พฤติกรรมทางการเงิน และทัศนคติทางการเงิน อายุตั้งแต่ 15-89 ปี ความรู้ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป รายได้ตั้งแต่ 7,800-52,000 บาทต่อเดือน พบว่า ระดับคะแนนทักษะทางการเงินของคนไทยได้เฉลี่ย 12.9 คะแนน หรือร้อยละ 58.5 ของคะแนนเต็ม 22 คะแนน เทียบกับคะแนนเฉลี่ยของ 14 ประเทศที่ร่วมโครงการสำรวจทักษะทางการเงินกับ OECD พบว่า คะแนนของคนไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 13.7 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ถือว่าคนไทยยังอยู่ในระดับด้อย ด้านความรู้ทางการเงิน โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.8 ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 8 และมีคนไทยมากกว่าร้อยละ 30 ที่มีคะแนนความรู้ทางการเงินอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขณะที่คะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมทางการเงิน และทัศนคติทางการเงินอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ด้านพฤติกรรมทางการเงินทำคะแนนได้ร้อยละ 65.6 และทัศนคติทางการเงินได้ร้อยละ 64.5 ของคะแนนเต็ม นอกจากนี้ พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่ำจะมีคะแนนทักษะทางการเงินต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งการให้ความรู้ทางการเงินจะช่วยปรับให้บุคคลมีพฤติกรรมทางการเงินที่ดีขึ้นได้ ([Online] Available at http://www.thairath.co.th/content/399348)

3. แนวทางการสร้างความสุขทางการเงิน

จากการทบทวนองค์ความรู้แนวทางการสร้างสุขทางการเงินของ สสส. พบว่ามีความสอดคล้องกับความเชื่อเรื่องความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลกับความสุขทางการเงิน ดังจะเห็นจากการที่ สสส.สนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางสำหรับสร้างสุขทางการเงินหลายแนวทาง เช่น 1) คู่มือ Happy Money...สร้างสุขทางการเงิน (ปิยาภรณ์ ครองจันทร์, จีระภา ก้อนใส และพงษ์พันธ์ พูลเพิ่ม (บรรณาธิการ), ม.ป.ป.) ที่เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการเงินของบุคคลและครอบครัวให้ไม่เป็นหนี้ และสร้างเกราะป้องกันทางการเงินให้แข็งแกร่ง โดยให้นิยาม “Happy Money” ว่า “...การมีความสุขทางการเงิน ไม่จำเป็นต้องมีเงินมากมาย เพียงแค่กินอยู่อย่างพอดี มีเงินใช้ตามฐานะ ไม่ประมาทใช้ชีวิต ไม่ยึดติดสะสมหนี้ มีเงินออมดังที่ฝัน...” เสนอแนวทางสำคัญ คือ รู้จักสุขภาพทางการเงินของตนเอง ต้องมีความรู้ 4 ประการสู่ความมั่งคั่ง นั่นคือ รู้หา (หาเงินเพิ่ม เสริมรายได้) รู้เก็บ (เก็บออมก่อนใช้จ่าย) รู้ใช้ (ใช้เงินอย่างฉลาด สร้างโอกาสเพิ่มเงินออม) และรู้ขยายดอกผล (ลงทุนถูกที่ ความมั่งมีงอกงาม) หรือ 2) คู่มือ Happy Money...รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีเงินออม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.) ซึ่งคู่มือทั้งสองเล่มนั้นเสนอกรอบคิดสำคัญในการสร้างสุขทางการเงินส่วนบุคคลที่พอสรุปได้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 หลักการของการสร้างสุขทางด้านการเงินเพื่อการเงินเป็นสุข

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

3.1 ตัวอย่างเครื่องมือการจัดการด้านการเงิน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีสถานภาพทางการเงินที่เป็นสุข กล่าวเฉพาะในระดับบุคคล มีการสนับสนุนองค์ความรู้และเครื่องมือเกี่ยวกับการจัดการด้านเงินส่วนบุคคลในหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

- **แบบตรวจสุขภาพทางการเงิน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย** เพื่อให้ประชาชนทราบว่าสุขภาพทางการเงินของตนเองเป็นอย่างไร แบบทดสอบด้านล่างนี้จะตอบได้ พร้อมทั้งแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เงินของตนเอง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการวางแผนการเงินได้ง่ายขึ้น เป็นต้น และจากการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินของตนเองดังกล่าวก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ “การวางแผนทางการเงิน” ซึ่งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้ความรู้เพิ่มเติมไว้ดังนี้

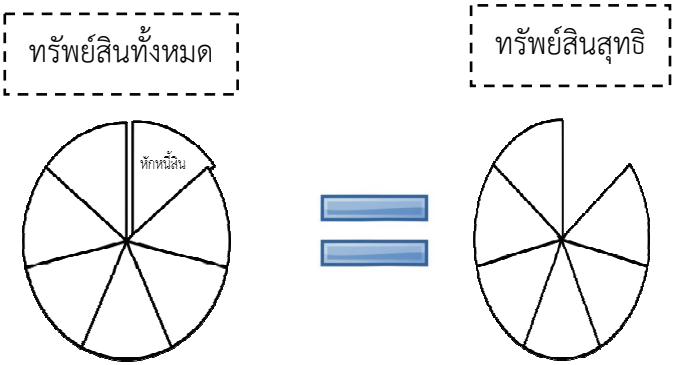
1. การวางแผนทางการเงินคืออะไร

การวางแผนทางการเงิน เป็นแนวคิดเพื่อให้บุคคลเตรียมความพร้อมและนำชีวิตไปสู่ความมั่นคงทางการเงิน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยได้อย่างดี และมีสุขภาพทางการเงินที่ดี

อย่างไรก็ดี มุมมองต่อ “ความมั่งคั่ง” ของแต่ละคนอาจแตกต่างกัน บางคนนึกภาพคนที่มี “รายได้สูง ๆ” “มีทรัพย์สินเงินทองมากมาย”หรือ “คนที่ใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย” เพราะสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนเครื่องหมายแสดงสถานะทางสังคม สื่อให้เห็นถึงความมั่งคั่งร่ำรวยของบุคคล แต่นั่นคือ สิ่งที่วัดความมั่งคั่งใช่หรือไม่

2. เราจะคำนวณความมั่งคั่งได้อย่างไร

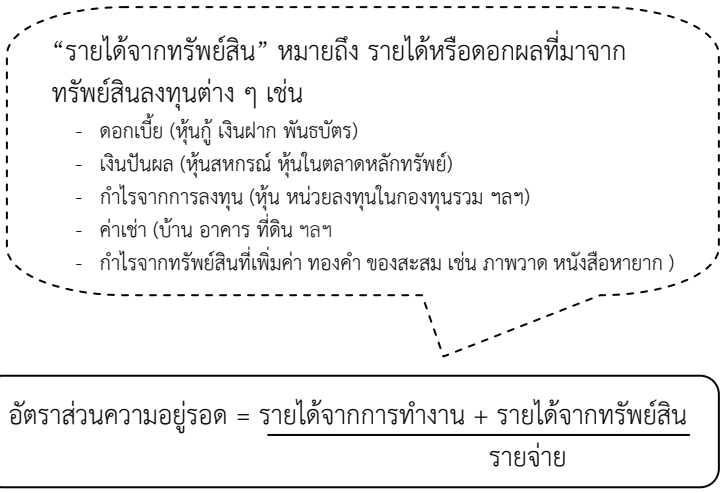
ความมั่งคั่ง คือ เงินที่เหลืออยู่หลังจากที่นำทรัพย์สินทั้งหมด ลบด้วยหนี้สินทั้งหมด



แผนภาพที่ 3 หลักการคำนวณความมั่งคั่ง

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ม.ป.ป.

ดังนั้น หากมีทรัพย์สินมากก็ย่อมมีโอกาสที่จะนำเงินไปต่อยอดสร้างความมั่งคั่งก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ก่อนจะมั่งคั่ง เราต้องอยู่รอดให้ได้ก่อน โดยพิจารณาจาก “อัตราส่วนความอยู่รอด” (Survival Ratio) ดังนี้



แผนภาพที่ 4 สูตรการคำนวณอัตราส่วนความอยู่รอด

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

หากอัตราส่วนความอยู่รอดมากกว่า 1 นั่นหมายความว่าท่านสามารถอยู่รอดได้ด้วยตนเอง ยกตัวอย่าง ถ้ามีรายได้จากการทำงาน 30,000 บาท/เดือน ไม่มีรายได้จากทรัพย์สิน และมีรายจ่าย 15,000 บาท/เดือน คำนวณอัตราส่วนความอยู่รอดจะเท่ากับ 2 แสดงว่า ท่านสามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้

3. รอดแล้วเมื่อไหร่จะรวย

หากคำนวณอัตราส่วนความอยู่รอดได้แล้ว ขั้นถัดไป คือ คำนวณอัตราส่วนความมั่งคั่ง (Wealth Ratio) โดยดูจาก

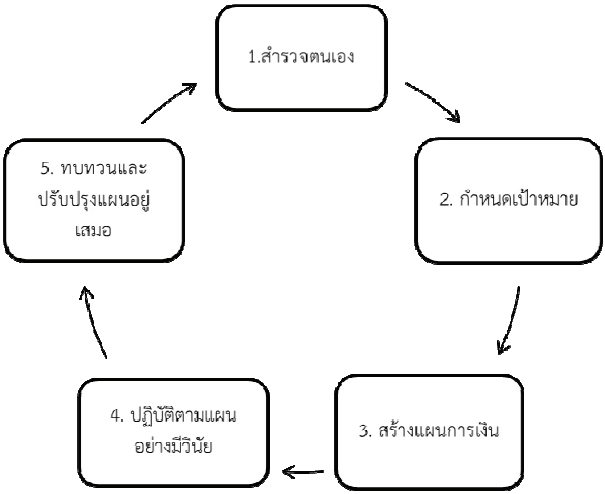
$$\text{อัตราส่วนความมั่งคั่ง} = \frac{\text{รายได้จากทรัพย์สิน}}{\text{รายจ่าย}}$$

แผนภาพที่ 5 สูตรการคำนวณอัตราส่วนความมั่งคั่ง

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

หากอัตราส่วนความมั่งคั่งมากกว่า 1 นั่นหมายความว่า แม้ท่านไม่ทำงาน ท่านก็มีรายได้จากทรัพย์สินมากพอที่จะใช้จ่ายและใช้ชีวิตได้อย่างสบาย เป็น *“อิสรภาพทางการเงิน”* ที่ทุกคนปรารถนา ยกตัวอย่างเช่น ถ้าท่านมีรายได้จากทรัพย์สิน เช่น การให้เช่าคอนโดมิเนียม 20,000 บาท/เดือน เงินปันผลหุ้นและกองทุนรวม 5,000 บาท/เดือน ดอกเบี้ยจากการฝากเงินหรือซื้อพันธบัตรรัฐบาล 5,000 บาท/เดือน รวมรายได้จากทรัพย์สินทั้งหมด 30,000 บาท/เดือน ในขณะเดียวกันท่านมีรายจ่ายเพียง 15,000 บาท/เดือน เมื่อคำนวณอัตราส่วนความมั่งคั่งเท่ากับ 2 แสดงว่า ท่านมีอิสรภาพทางการเงินเรียบร้อยแล้ว

- ขั้นตอนการวางแผนทางการเงินแบบง่าย ๆ ตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย จัดทำขั้นตอนการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่สามารถนำมาใช้งานได้ง่าย สำหรับผู้ที่สนใจไว้ให้ในเวปไซด์ของตลาดหลักทรัพย์ ฯ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ ([Online] Available at: http://www.set.or.th/ educati on / th/start /start.html) เป็นการวางแผนการเงินแบบ Step by Step ดังนี้



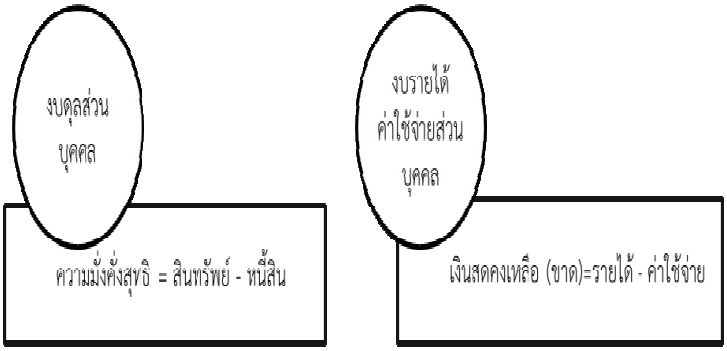
แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการวางแผนการเงินแบบง่าย ๆ

ที่มา ประยุกต์จาก วางแผนการเงินง่ายๆ แบบ Step by Step ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย http://www.set.or.th/education/th/start/start.html วางแผนการเงินง่าย ๆ แบบ Step by Step

1. สำรวจตนเอง

หากท่านมีเป้าหมายหรือมีเส้นชัยอยู่ข้างหน้า แต่ไม่รู้ว่าตอนนี้เราเป็นอย่างไร ร่างกายของเราจะไปไหวไหม จะฟิตหรือจะฟุบเห็นทีคงไปไม่ถึงฝั่งฝันเป็นแน่แท้ ขั้นตอนนี้จึงเป็นการสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบว่า...ตอนนี้สุขภาพทางการเงินของท่านเป็นอย่างไร โดยจะประเมินทัศนคติและพฤติกรรมการใช้จ่ายของท่าน เพื่อดูว่าสุขภาพทางการเงินของท่านแข็งแรงมากน้อยเพียงใด แล้วฐานะทางการเงิน

ล่ะ... เป็นอย่างไร โดยดูจากตัวเลขสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ทั้งหมดที่ท่านมี ว่าบัดนี้... ท่านเป็นผู้มีฐานะดีหรือหนี้ท่วมกันแน่



แผนภาพที่ 7 การคำนวณงบดุลส่วนบุคคลและงบรายได้ ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [Online] Available at: http://www.set.or.th/ education/th/start/start.html

เมื่อสำรวจตนเองเรียบร้อยแล้ว ท่านจะทราบว่าฐานะการเงินของตนเองตอนนี้ อยู่ในขั้นไหน และพร้อมที่จะออกเดินทางไปสู่เป้าหมายแล้วหรือยัง เช่น ถ้าท่านยังมีหนี้สินอยู่ ก็อาจต้องจัดการกับหนี้สินเหล่านั้นให้เรียบร้อยก่อน พอมีเงินเหลือจึงจะสามารถออกเดินทางตามความฝันได้ ซึ่งอาจต้องใช้เวลานานกว่าคนที่เขาพอมีพอใช้หรือมีเงินเก็บเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว

2. กำหนดเป้าหมาย

ขั้นตอนต่อมา คือ การกำหนดเป้าหมายในแต่ละช่วงชีวิตให้ชัดเจน อาจเริ่มจากคิดว่า... ท่านอยากได้ อยากมี หรืออยากทำอะไร โดยเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายตามหลัก "Needs มาก่อน Wants ทีหลัง" สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ ต้องประมาณจำนวนเงินที่ต้องการ และกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย รวมถึงวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อที่ท่านจะได้ไม่ไขว้เขวหลุดออกนอกเส้นทาง ตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวอย่างตารางการกำหนดเป้าหมายทางการเงินและการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย

รายแผนการ	เป้าหมาย	จำนวนเงินที่ต้องการ	กำหนดเวลาแล้วเสร็จ	สิ่งที่ต้องทำ	ลำดับความสำคัญ
ระยะสั้น	ปลดหนี้บัตรเครดิต	24,000 บาท	1 ปี	ออมเงินเดือนละ 2,000 บาท	★
	ท่องเที่ยวต่างประเทศ	120,000 บาท	1 ปี	ออมเงินเดือนละ 10,000 บาท	★★★★★★★
ระยะกลาง	แต่งงาน	600,000 บาท	5 ปี	ออมเงินเดือนละ 10,000 บาท	★★★★★
	เรียนต่อปริญญาโท	300,000 บาท	2 ปี	ออมเงินเดือนละ 12,500 บาท	★★★
	เงินดาวน์บ้าน	240,000 บาท	4 ปี	ออมเงินเดือนละ 5,000 บาท	★★★★★★
	เงินดาวน์รถยนต์	144,000 บาท	3 ปี	ออมเงินเดือนละ 4,000 บาท	★★★★
ระยะยาว	เงินออมเพื่อเกษียณ	4,200,000 บาท	35 ปี	ออมเงินเดือนละ 10,000 บาท	★★

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [Online] Available at: http://www.set.or.th/ education/th/start/start.html

3. สร้างแผนการเงิน

เส้นทางสู่ความมั่งคั่ง ร่ำรวย จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากท่านยังใช้ชีวิตแบบเลื่อนลอยไปวัน ๆ ปล่อยปละละเลย ขาด "แผนการเงิน" ที่จะช่วยเป็นสะพานสานทุกฝันของท่านให้เป็นจริงได้ เพราะแผนการเงินจะเป็นตัวกำหนดทิศทางให้ท่านก้าวไปถึงเป้าหมายอย่างที่ท่านต้องการ ยิ่งเริ่มต้นวางแผนทางการเงินเร็วเท่าไหร่ และตามติดด้วยความมีวินัย ความสม่ำเสมอ ท่านก็จะเข้าใกล้ความมั่งคั่ง ร่ำรวยเข้าไปทุกที

แผนการเงินที่ท่านควรสร้างจะประกอบด้วย การวางแผนเพื่อสร้างความมั่งคั่ง การวางแผนเพื่อปกป้องความมั่นคั่ง การวางแผนเพื่อเพิ่มพูนความมั่งคั่ง และสุดท้ายคือการวางแผนเพื่อส่งมอบความมั่งคั่ง ทั้ง 4 ขั้นตอนของการวางแผนทางการเงินจะนำท่านไปสู่ความมั่งคั่งและอิสรภาพทางการเงิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความมั่งคั่ง (Wealth Creation) การสร้างความมั่งคั่งเป็นด่านแรกที่จะต้องฝ่าฟันไปให้ได้ หากต้องการมีอิสรภาพทางการเงินตามที่ใฝ่ฝันไว้ ซึ่งบุคคลที่จะสร้างความมั่งคั่งได้ต้อง ***รู้หา รู้เก็บ รู้ใช้ และรู้ขยายดอกผล*** อย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นนิสัยสร้างความมั่งคั่งให้ตนเองด้วยการ “วางแผนการใช้จ่ายเงิน” “วางแผนหนี้สิน” เพื่อให้มีเงินออมและทำการ “วางแผนการออมเงิน” ต่อไป พยายามคิดเสมอว่า **“ทุก ๆ 1 บาทที่ประหยัดได้ในวันนี้ เหมือนท่านมีเงินออมเพิ่มขึ้นอีก 1 บาทที่สามารถต่อยอดเพิ่มพูนความมั่งคั่งในอนาคต”**

ขั้นตอนที่ 2 ปกป้องความมั่งคั่ง (Wealth Protection) โดยเลือกวิธีในการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ ด้วยการ “วางแผนประกัน”

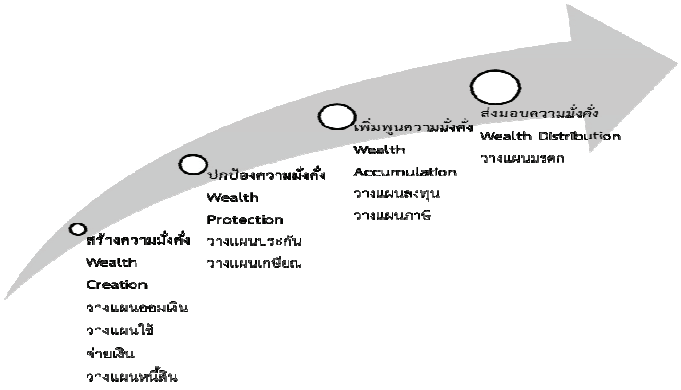
และ “วางแผนเกษียณ” ตั้งแต่วันนี้เพื่อเป็นอีกตัวช่วยที่จะทำให้ท่านมีเงินพอใช้อย่างสุขสบายในช่วงบั้นปลายของชีวิต

ขั้นตอนที่ 3 เพิ่มพูนความมั่งคั่ง (Wealth Accumulation)

“การวางแผนการลงทุน” เป็นทางเลือกที่ดีในยุคที่อัตราเงินเฟ้อแซงอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก นอกจากนี้ยังต้องใส่ในเรื่องภาษี เพราะการ “วางแผนภาษี” ช่วยลดภาระภาษีของท่านให้น้อยลง เมื่อเสียภาษีน้อยลงก็จะมีเงินออมและลงทุนเพื่อเพิ่มพูนความมั่งคั่งให้มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ส่งมอบความมั่งคั่ง (Wealth Distribution)

หลังจากที่สร้างและสะสมความมั่งคั่งของตนเองมาระดับหนึ่ง ก็ต้องทบทวนว่าตอนนี้มีทรัพย์สินอะไรบ้าง แต่ละอย่างมีมูลค่าเท่าไหร่ หรือหากวันนี้เป็นอะไรไปทายาทจะได้รับมรดกอย่างที่ต้องการยกให้หรือไม่ “การส่งมอบความมั่งคั่ง” เป็นอีกขั้นตอนที่มีความสำคัญไม่แพ้ขั้นตอนอื่น ๆ ในการบริหารจัดการความมั่งคั่ง เพราะจะช่วยให้สิ่งที่สั่งสมและเก็บรักษามาตลอดชีวิตถูกจัดสรร หรือแบ่งปันให้ผู้อื่นตามที่ท่านต้องการ เช่น การบริจาคให้มูลนิธิ องค์กรสาธารณกุศล ผู้ที่มีน้อยหรือด้อยโอกาสกว่า เป็นต้น โดยหัวใจของการส่งมอบความมั่งคั่ง คือ “การวางแผนมรดก” ซึ่งจะช่วยส่งผ่านความมั่งคั่งร่ำรวยจากรุ่นสู่รุ่น และยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจได้ว่าทรัพย์สมบัติทั้งหมดจะถูกสืบทอดไปตามเจตนารมณ์ของท่าน



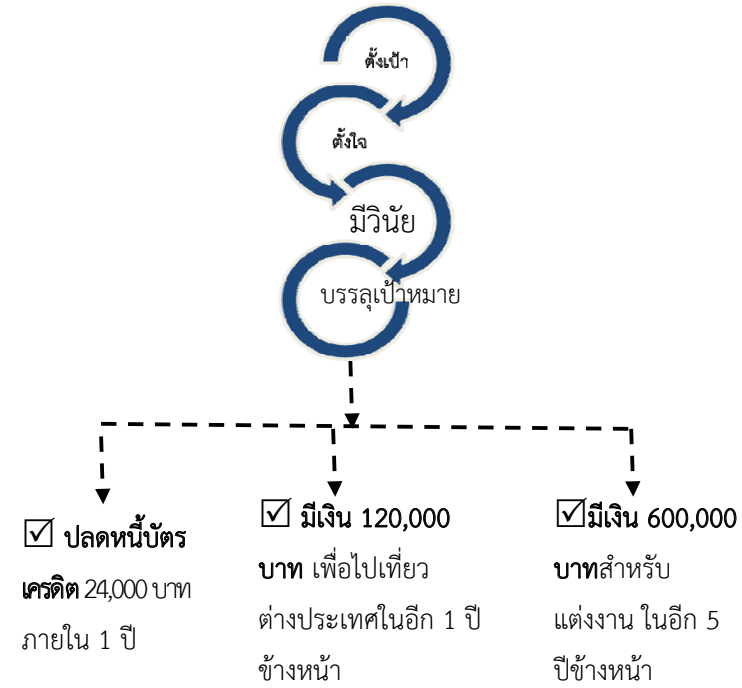
แผนภาพที่ 8 หลักการและแนวทางการวางแผนการเงินส่วนบุคคล

ที่มา: ประยุกต์จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [Online] Available at: http://www.set.or.th/ education/ th/start/ start.html

4. ปฏิบัติตามแผนอย่างมีวินัย

แผนการเงินที่จัดทำไว้คงไม่มีประโยชน์ หากไม่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือมีความล่าช้าในทางปฏิบัติ ยิ่งปล่อยเวลาผ่านไปนานเท่าไร การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็จะยิ่งล่าช้าออกไป และอาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือแผนการเงินอื่น ๆ ด้วย

กุญแจสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการวางแผนทางการเงิน คือ ต้องมีความตั้งใจจริงและมีวินัยในตนเองเมื่อลงมือ ปฏิบัติ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ถ้าท่านมีวินัยการออมการลงทุนแล้วล่ะก็รับรองได้เลยว่า... เป้าหมายของท่านอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมอย่างแน่นอน



แผนภาพที่ 9 เส้นทางการวางแผนทางการเงิน

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [Online] Available at: http://www.set.or.th/ education/th/start/start.html

5. ทบทวนและปรับปรุงแผนอยู่เสมอในระหว่างปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น เพื่อให้แน่ใจว่าแผนการเงินของท่านไปได้สวย ท่านต้องทบทวนและปรับปรุงแผนการเงินอย่างสม่ำเสมอ อาจทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อติดตามดูว่า ท่านสามารถเก็บออมเงินได้ตามเป้าหมายหรือไม่ การลงทุนให้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือไม่ และมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นจากแผนการเงินหรือไม่ ดังนั้นในการ

วางแผนการเงินจึงจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงอยู่เสมอ

หากผลที่ได้ไม่เป็นไปตามแผน ก็อาจถึงเวลาที่ต้องรื้อและปรับเปลี่ยนแผนกันใหม่ รวมถึงทบทวนตนเองว่า... เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนไป เป้าหมายของท่านยังเหมือนเดิมหรือไม่ ท่านรับความเสี่ยงได้มากขึ้นหรือน้อยลง และควรจะจัดสรรเงินลงทุนใหม่แล้วหรือยัง เพื่อให้การเดินทางไปยังเป้าหมายต่าง ๆ ของท่านใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

- *เก็บออมเงินได้ตามเป้าหมายหรือไม่ ?*
- *การลงทุนให้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือไม่ ?*
- *มีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นจากแผนการเงินหรือไม่*

- *ปรับปรุงวิธีการแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตาม/แผนการเงินที่กำหนดไว้*

แผนภาพที่ 10 การทบทวนและปรับปรุงแผน

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [Online] Available at: http://www.set.or.th/ education/th/start/start.html

จากแนวทางการสร้างสุขทางการเงินส่วนบุคคลดังกล่าว หลายองค์กรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรของตนเองมีความสุขทางการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยแนวทางการดำเนินงานอาจนำแนวคิดด้านการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลมาปรับประยุกต์ใช้ในบางส่วน เช่น Happy Money ปลอดหนี้ในโครงการส่วนพัสดุน่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy Workplace @ DPS.) ของส่วนพัสดุ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเก็บเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉิน มุ่งเน้นให้พนักงานออมเงินเป็นประจำทุกเดือน โดยโครงการประสานกับธนาคารเข้ามาให้บริการ ณ สถานที่ทำงาน ([Online] Available at: http://masterorg .wu.ac.th/source/content.php? menu_I d=49& menuid= 13& paths =happydps)

บริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด (องค์กรแห่งความสุข, มปท.) ดำเนินการสร้างสุขในมิติ Happy Money บริษัทจัดตลาดนัดเปิดท้ายขายของให้พนักงานนำของมาขาย เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการออมเงิน และการใช้เงินอย่างพอเพียง รวมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงานทุกระดับ

บริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการอาหารพร้อมรับประทาน) ([Online] Available at: http://www.cpall.co.th/News-Center/corporate-news) จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพพนักงานในหัวข้อ “การบริหารเงิน Happy Money เพื่อชีวิตที่ดีกว่า” หนึ่งในโครงการ “ชีวีเปี่ยมสุข หรือ Happy Workplace”

บริษัท ปริ๊นเซส ฟูดส์ จำกัด (Princess Food) ([Online] Available at: http://www.princessfoods.co.th/)

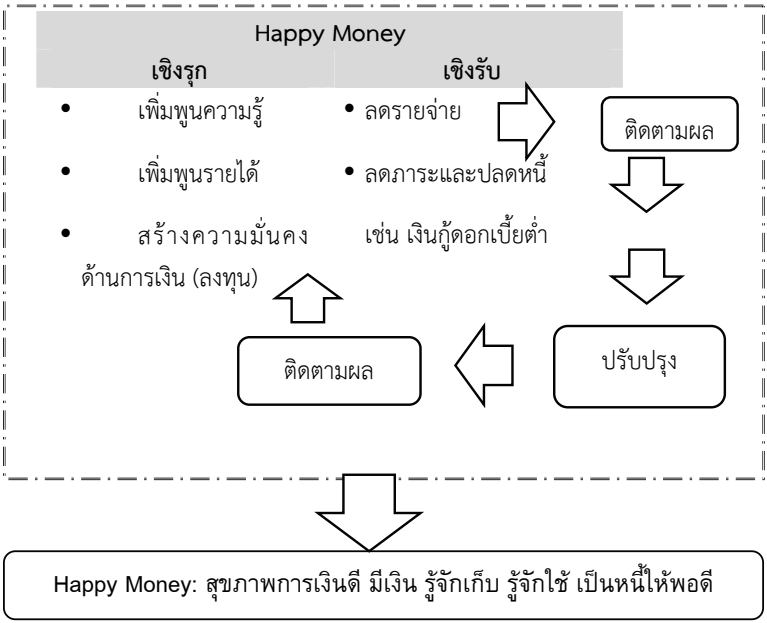
จัดกิจกรรม Happy Money เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้จักออมเงิน โดยมีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ PCF สนับสนุนให้พนักงานเห็นความสำคัญของการออมเพื่ออนาคต และมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีการออมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาด้านการเงิน สามารถกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยถูก รวมถึงให้บริการจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคราคาถูกในร้าน Princess Shop ตลอดจนเข้าร่วมโครงการการวางแผนการเงินอย่างชาญฉลาด ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จัดให้มีการฝึกอบรม Trainer ให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านการเงินให้กับเพื่อนพนักงานและมีที่ปรึกษาเข้ามาให้คำปรึกษาเพื่อบริหารการเงินให้กับพนักงาน

บริษัท ผึ้งน้อย เบเกอรี่ จำกัด (เบญจวรรณ บุญใจเพ็ญ, 2555: 30) เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่เข้าร่วมพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ดำเนินโครงการรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีน้ำดื่มสำหรับพนักงานและอนุญาตให้นำน้ำดื่มกลับบ้านได้ การให้ทุนการศึกษากับบุตร-ธิดาของพนักงาน จัดทำกองทุนผึ้งน้อยเพื่อการออมและกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ กองทุนกู้ยืมฉุกเฉินไม่มีดอกเบี้ย และจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อสร้างหลักประกันในอนาคตให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้คือตัวอย่างกิจกรรมเพื่อพัฒนา Happy Money ของผึ้งน้อยเบเกอรี่

หรือ บริษัท ยูเนี่ยน ซายน์ จำกัด (เบญจวรรณ บุญใจเพ็ญ, 2555: 64) จัดทำโครงการรณรงค์การออม ใช้ 3 ออม 1 เป็นกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานออมเงินทุกเดือน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการใช้จ่าย มีสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อใช้จ่ายกรณีจำเป็น เป็นต้น

จะเห็นได้ว่ากิจกรรม/ โครงการส่วนใหญ่ของ Happy Money มักเป็นโครงการในลักษณะกิจกรรมส่งเสริมตามหลัก 4 รู้ด้านการเงิน (รู้หา รู้เก็บ รู้ใช้ รู้ขยายผล) (ตัวอย่าง กิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพพนักงานในหัวข้อ“การบริหารเงิน Happy Money เพื่อชีวิตที่ดีกว่า”) การอบรมให้ความรู้ “การจัดการปัญหาหนี้สินของพนักงานในองค์กร” (ตัวอย่าง โครงการอีสานโซไซตี้... ให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล การวางเป้าหมายต่าง ๆ ของการออม การจดบัญชีรับ-จ่าย บริหารหนี้สิน แก่พนักงานระดับบริหาร/ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) การให้ความรู้ด้านการจัดการการเงินส่วนบุคคลให้กับพนักงาน (ตัวอย่างโครงการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) ประสานงานกับสถาบันการเงินอบรมให้ความรู้พื้นฐานในการจัดการการเงินส่วนบุคคล มีคู่มือการจัดการการเงินที่ใช้ง่าย มีระบบพี่เลี้ยงในการติดตามให้คำแนะนำ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

จากการทบทวนองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น นำมาสรุปเป็นกรอบคิดการสร้างสุขทางด้านการเงินในองค์กรได้ดังนี้



แผนภาพที่ 11 กรอบคิดเบื้องต้นสำหรับการสร้างสุขทางการเงินในองค์กร

ส่วนที่ 2
กรณีตัวอย่าง : องค์กรการเงินดี (Happy Money)

ในการนำเสนอครั้งนี้เป็นการถอดบทเรียนที่มีกรอบประเด็นคำถามเบื้องต้นที่ผู้เขียนนำมาเป็นแนวทางในการถอดบทเรียน โดยจะใช้กรอบคิดของทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นแนวทางเบื้องต้นในการพิจารณา ดังนี้ 1) บริบท จะพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร การดำเนินงาน Happy Workplace (ที่มา ลักษณะการดำเนินงานโดยย่อของการสร้างสุขในองค์กร นโยบายองค์กรเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กร) และสุดท้าย Happy Money ของแต่ละองค์กรนั้นมีความเป็นมาอย่างไร 2) ทรัพยากร จะพิจารณาเกี่ยวกับฐานคิดในการออกแบบกิจกรรม เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของ Happy Money องค์ความรู้ที่สำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการดำเนินงาน (การใช้เครื่องมือสนับสนุน Happy Money ของ สสส. เครื่องมืออื่น ๆ) บุคคล (โครงสร้างการทำงาน) งบประมาณ (ที่มา/ สัดส่วน) และภาคีพันธมิตร เครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน 3) กระบวนการ จะพิจารณาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความจำเป็น ความต้องการของบุคลากร รูปแบบของกิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงาน Happy Money รวมถึงตัวอย่างกิจกรรม 4) ผลลัพธ์ (การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น) ในแต่ละระดับเป็นอย่างไร ทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร 5) ในการดำเนินงาน Happy Money ขององค์กรนั้นส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้างหรือสังคมหรือไม่อย่างไร นอกจากพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นแล้ว การถอดบทเรียนในครั้งนี้จะพิจารณาด้วยว่าอะไรคือเงื่อนไขความสำเร็จของการขับเคลื่อน Happy Money ขององค์กร ทั้งเงื่อนไขที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ในขณะเดียวกันแต่ละองค์กรมีประเด็นท้าทายที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

สำหรับกรณีตัวอย่างทั้ง 4 องค์กรที่ผู้เขียนคัดสรรมาเพื่อนำเสนอในบทความครั้งนี้นั้น ในเบื้องต้นผู้เขียนพิจารณาจากภาพรวมขององค์กรว่ามีการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรหรือไม่ องค์กรมีการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขทางด้านการเงินอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลลัพธ์บางประการขึ้น และพยายามคัดสรรองค์กรให้หลากหลายทั้งด้านขนาดและรูปแบบของกิจการ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรที่สนใจนำมาพิจารณาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองต่อไป ในแต่ละองค์กรที่จะนำเสนอต่อไปนี้ ผู้เขียนจะนำท่านทำความรู้จักกับแต่ละองค์กรโดยมีรายละเอียดตามกรอบแนวคำถามข้างต้น ดังต่อไปนี้

คณะแพทยศาสตร์

ศิริราชพยาบาล

โรงพยาบาลศิริราช ถนนพรานนก เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

http://www.si.mahidol.ac.th/th/

องค์กรที่เพิ่มพูนความรู้ สร้างความมั่นคงทางการเงิน... คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล: อิสรภาพทางการเงิน

"...ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง
ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง
ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศ จะตกแก่ท่านเอง
ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์..."

พระราชดำรัส ในสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก

รู้จักองค์กร

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระราชทานนามว่า "โรงศิริราชพยาบาล" ต่อมาได้โปรดเกล้าให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของไทย "โรงเรียนศิริราชแพทยากร" และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2433 นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษา

และได้รับประกาศนียบัตรแพทย์ พ.ศ. 2436 และต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2443 โรงเรียนแพทย์นี้ได้รับพระราชทานนามจากรัชกาลที่ 5 ว่า “ราชแพทยาลัย” จากโรงเรียนแพทย์ ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์”

ใน พ.ศ. 2485 ครั้นถึง พ.ศ. 2512 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยมหิดล เปลี่ยนนามจากคณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาลเป็นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ได้ทรงพัฒนายกระดับมาตรฐานทางวิชาการแพทย์ และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเข้าสู่มาตรฐานสากล

ปรัชญาขององค์กร: ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และวิทยาการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด

วัฒนธรรมองค์กร : คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล เป็นองค์กรหนึ่งที่มีมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เป็นแนวทางปฏิบัติที่ยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสุขในองค์กร “บอกถึงสิ่งที่เราเป็น และสิ่งที่เราตั้งใจจะเป็น” โดยมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

S	Seniority	รักกันดุจพี่น้อง
I	Integrity	ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้
R	Responsibility	รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา
I	Innovation	คิดสร้างสรรค์
R	Respect	ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา
A	Altruism	คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
J	Journey to excellence and sustainability	มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ทางเข้าสู่...กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

ภายใต้ปณิธานและวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว กอปรกับลักษณะองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพ เกี่ยวพันกับความเป็น ความตายของผู้คนมากมาย ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรไม่มากก็น้อย ดังนั้น คณะแพทยศาสตร์

ศิริราชพยาบาล จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในองค์กรค่อนข้างมาก การจัดหมวดหมู่การสร้างสุขในองค์กรบางมิติอาจมีชื่อที่แตกต่างบ้างจากนิยามของ สสส. แต่ทั้งหมดเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดหลักคือ “การสร้างสุขในองค์กร” เช่นเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นภายใต้คำถามสำคัญคือ “บุคลากรในองค์กรของเรามีความสุขไหม”

การดำเนินสร้างสุขในองค์กรส่วนใหญ่จะดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีการสำรวจด้วยแบบสอบถามถึงสภาวะความสุขในมิติต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร มีกิจกรรมการสำรวจสภาวะความสุข (ภาพ) ของประชากรในศิริราชอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสุขภาพร่างกาย (Happy Body) ในขณะเดียวกัน ความสุขในมิติอื่น ๆ ก็มิได้ถูกละเลย แม้ว่าจะมีความเข้มข้นและต่อเนื่องแตกต่างกันก็ตาม เช่น Happy Life ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ Happy Money ฯลฯ ทั้งหมดถูกดำเนินการเพื่อให้ “บุคลากรอยู่กับองค์กร ให้นานและมีความสุขที่สุด”

กระบวนการสร้างสุขในองค์กร มักเริ่มต้นด้วยการสำรวจสภาพความสุขในแต่ละมิติโดยพิจารณาจากความพึงพอใจของพนักงานเป็นหลัก ยกเว้นด้านสุขภาพร่างกายที่มีการตรวจสภาวะสุขภาพอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็นต้น จากข้อมูลที่ได้รับผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปดำเนินการออกแบบกิจกรรมต่อไป และในบางครั้งอาจมีการหาข้อมูลเชิงลึกด้วยการทำ Focus Group เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการออกแบบกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและตอบโจทย์ขององค์กรให้มากที่สุด

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ชาวศิริราชส่วนใหญ่มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ทำงานอยู่ด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Belonging) ที่ถูกหล่อหลอมผ่านวัฒนธรรมองค์กร ที่ถ่ายทอดกันมาทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดมา นับตั้งแต่ก่อตั้งองค์กรขึ้นมา

Happy Money สู่อิสรภาพทางการเงิน

Happy Money ถือว่าเป็นโครงการค่อนข้างใหม่สำหรับองค์กร ที่เริ่มดำเนินการได้ไม่นานนัก เนื่องจากหน่วยงานเป็นหน่วยงานราชการ แม้อัตราค่าตอบแทนจะแตกต่างจากหน่วยงานเอกชนในบางสาขา แต่บางสาขาก็อาจมีความแตกต่างไม่มากนัก ดังนั้น ประเด็นเรื่อง ค่าตอบแทนจึงไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของศิริราช คงอยู่กับองค์กร แต่อาจเป็นประเด็นเรื่องของการบริหารจัดการการเงิน เป็นส่วนใหญ่

ด้วยองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรเกิน 10,000 คน และมีหลายระดับ ความแตกต่างทางด้านรายได้ของบุคลากรจึงเกิดขึ้น อย่างแน่นอน พบว่า มีการทำงานนอกเวลา (Overtime) ค่อนข้างมาก สาเหตุส่วนหนึ่งก็เพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น หรือการกู้เงิน การหา รายได้นอกระบบ ฯลฯ สะท้อนได้ว่า รายได้ที่บุคลากรบางส่วน ได้รับนั้นอาจไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันมากนัก เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่บุคลากรมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำนั้นได้รับ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอแล้ว อาจส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรได้ ในขณะเดียวกัน ค่าตอบแทนในระบบราชการนั้นอาจไม่สอดคล้องกับ

ภาระงานอันหนักหน่วงที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ ส่งผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของบุคลากรที่รับเข้ามาทำงานในองค์กรว่าอาจจะไม่ได้คนที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดของตลาด เพราะคนที่ดีที่สุดในตลาดแรงงานย่อมไม่เลือกค่าตอบแทนที่ต่ำ ซึ่งเป็นสภาวการณ์ของสังคมปัจจุบันที่คนส่วนใหญ่จะพิจารณาประเด็นค่าตอบแทนเทียบภาระงานเป็นอันดับต้น ๆ ในการตัดสินใจเลือกว่าจะทำงานในองค์กรต่อไปหรือไม่อย่างไร แต่เนื่องจากระบบราชการไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนได้อย่างรวดเร็ว จึงเกิดมีแนวคิดว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ไม่ใช่สายวิชาการมีความสามารถที่จะบริหารรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นได้อย่างเหมาะสม เป็นที่มาของโครงการ Happy Money ซึ่งจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

ดังนั้นเป้าหมายสำคัญของการทำกิจกรรม Happy Money ก็คือ “บุคลากรสามารถบริหารการเงินของตนเองได้อย่างเหมาะสม”

กระบวนการสร้าง Happy Money SIRIRAJ

งานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการดำเนินโครงการ Happy Money เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2555 ภายใต้นโยบายการสนับสนุนของผู้บริหารในสมัยนั้น แม้ปัจจุบันจะมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารตามวาระ แต่การดำเนินการโครงการดังกล่าวยังคงอยู่

เนื่องด้วยคณะแพทย์ศาสตร์ ศิริราชพยาบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จึงเป็นเป้าหมายขององค์กรการเงินต่าง ๆ ที่จะมาขายบริการหรือผลิตภัณฑ์ทางการเงินให้กับบุคลากรของศิริราชพยาบาล ซึ่งหากไม่มีการจัดการอย่างเป็นระบบอาจทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ครอบคลุมหรือเอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งตามข้อมูลที่สถาบันการเงินแต่ละแห่งจะเข้ามาให้ข้อมูลตามวาระตลอดปี จึงเกิดมีแนวคิดที่จะจัดโครงการ Happy Money ปีละ 1 ครั้ง ให้สถาบันการเงินเข้ามานำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการของตนเองได้และในระหว่างปีจะไม่อนุญาตให้มีการมานำเสนอข้อมูลดังกล่าวในองค์กร

ภายใต้ฐานความเชื่อที่ว่า *บุคลากรของศิริราชยังไม่มีความรู้ภูมิคุ้มกันด้านการเงิน การบริหารจัดการด้านการเงินของตนเองเพียงพอ* รูปแบบของกิจกรรมจึงเป็นลักษณะของการให้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคล ซึ่งรายละเอียดขององค์ความรู้จะถูกปรับเปลี่ยนให้แตกต่างกันในแต่ละปีให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

กิจกรรม ประกอบด้วย การออกบูธประชาสัมพันธ์และแนะนำผลิตภัณฑ์ด้านการเงินขององค์กรการเงินต่าง ๆ แพ็คเกจการออมเงินและโปรโมชั่นพิเศษจากสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ, เสวนาข้อมูลเชิงลึก แนวโน้มเศรษฐกิจ ความรู้ด้านการเงิน การลงทุน โดยกูรูผู้เชี่ยวชาญ, เคล็ดลับการสร้างวินัยทางการเงิน และรู้จักโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพทางการเงินออนไลน์จาก Thailand Securities Institute (TSI) เป็นต้น

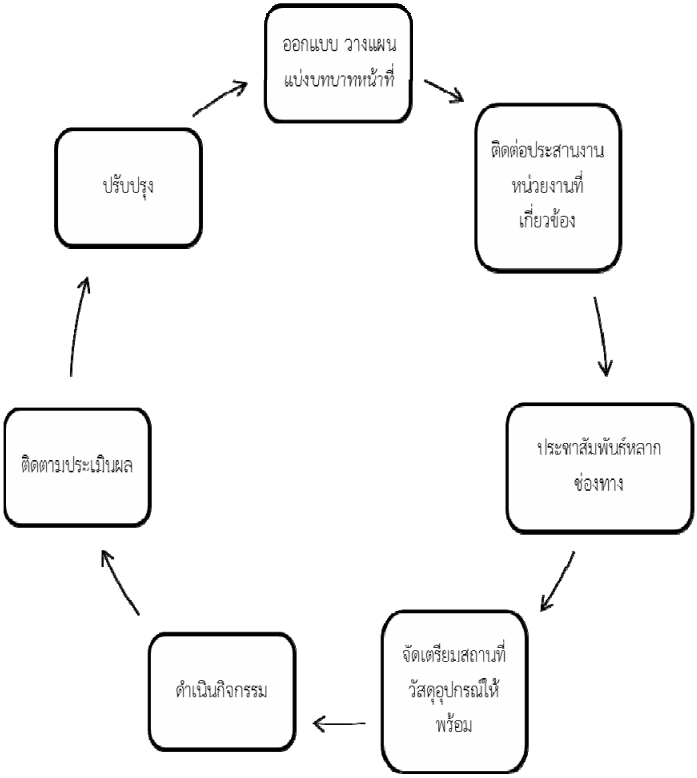
ตัวอย่างการออกแบบกิจกรรม Happy Money SIRIRAJ

กิจกรรมวันแรก ช่วงเช้าจะเป็นกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงิน (เวทีกลาง) การเสวนาหัวข้อ “การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง” โดยวิทยากรผู้ที่ชาวศิริราชต่างทราบเป็นอย่างดีถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงของท่าน รศ.นพ.สุรินทร์ ธนพิพัฒนศิริ และในระหว่างพักกลางวันจะเป็นกิจกรรมเล่นเกมส์พร้อมของรางวัลที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายองค์กร/ สถาบันทางการเงินที่เข้าร่วมกิจกรรมออกบูธ สำหรับช่วงบ่ายเป็นการเสวนาหัวข้อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทางเลือกที่ดีในการออมเงิน” โดยสถาบันการเงิน

กิจกรรมวันที่สอง ช่วงเช้ายังเป็นกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงินที่เวทีกลาง และต่อด้วยการเสวนาหัวข้อ “ออมเงินอย่างไรให้พอใช้ตลอดชีวิต” โดยสถาบันการเงิน ช่วงเที่ยงถึงบ่ายเป็นกิจกรรมเล่นเกมส์พร้อมของรางวัล

กิจกรรมวันที่สุดท้าย ช่วงเช้ายังเป็นกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเงินที่เวทีกลาง และต่อด้วยการเสวนาหัวข้อ “บริหารเงินอย่างไร.. เพื่อวัยเกษียณ” โดยสถาบันการเงิน ช่วงเที่ยงถึงบ่ายเป็นกิจกรรมเล่นเกมส์พร้อมของรางวัล และปิดกิจกรรม

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น นำมาสรุปเป็นแผนภาพขั้นตอนการดำเนินงาน Happy Money SIRIRAJ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 12 กระบวนการสร้าง Happy Money SIRIRAJ

รูปภาพที่ 1 ประมวลภาพกิจกรรม SIRIRAJ HAPPY MONEY เพื่ออิสระทางการเงินปี 2013

ผลลัพธ์การดำเนินงาน

ตลอดระยะเวลาในการดำเนินโครงการมาประมาณ 3 ปี ผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพึงพอใจสำหรับองค์กร เพราะมีสถาบันการเงินเข้าดำเนินกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 10 องค์กร และมีผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาการทำกิจกรรมประมาณ 3 วันและเพิ่มขึ้นทุกปี

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จต่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของศิริราชในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นการวิเคราะห์เงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงต่อการขับเคลื่อน Happy Money แต่ก็มีบางเงื่อนไขที่เป็นเงื่อนไขร่วมต่อภาพรวมทั้งหมด ดังนี้

เงื่อนไขร่วม

1. การมีนโยบายองค์กรสนับสนุน
2. การสนับสนุนของผู้บริหารองค์กร

เงื่อนไขเฉพาะ

1. การเลือกวิทยากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย เช่นเลือกวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในประเด็นด้านการเงินและการลงทุนที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคม จะสร้างความน่าเชื่อถือและน่าสนใจให้กับกิจกรรมที่จัดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นกิจกรรมการให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินและการลงทุน สามารถดึงดูดความสนใจของบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะให้เข้าร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันกิจกรรมให้ความรู้สำหรับกลุ่มสนับสนุนต้องเป็นวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เข้าใจได้ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและเป็นแบบอย่างที่เห็นได้ชัดเจนในการดำเนินชีวิตสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์ความรู้ดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสาระสำคัญของงานแต่ละครั้งจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เช่น การเน้นเรื่องการออม การใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

2. ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละระยะ เช่น การจัดให้ความรู้ด้านการลงทุนในช่วงปลายปีที่บุคลากรบางส่วนจะมีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น หรือต้องการบริหารจัดการด้านภาษีเงินได้ เป็นต้น

3. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมที่มากเพียงพอให้บุคลากรทุกส่วนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เนื่องด้วยองค์กรมีลักษณะการทำงานตลอด 24 ชั่วโมงและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะทำงานสลับหมุนเวียนเวลาในการทำงานกัน ดังนั้น การจัดกิจกรรมที่มีช่วงเวลายาวนานมากพอที่จะเอื้อให้บุคลากรทุกส่วนมีโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในกิจกรรม Happy Money คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

4. การมีช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายล่วงหน้าด้วยภาษาที่สื่อเข้าใจง่าย เข้าถึงทุกคน เช่น ออมอย่างไรจึงจะดีและฉลาด ออมเงินอย่างไรพอใช้ตลอดชีวิต เป็นต้น

5. การเลือกสถานที่จัดกิจกรรมที่เป็นศูนย์กลางขององค์กร (ณ โถงอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ (ฝั่งร้านนายอินทร์)) ทำให้บุคลากรและบุคคลทั่วไปสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยง่าย

6. การมีภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องสนับสนุนพร้อมเครื่องมือสำหรับช่วยในการสร้างสุขทางการเงินให้กับบุคคล

ประเด็นท้าทาย

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ยังคงมีประเด็นที่ท้าทายอีกหลายประการที่ต้องดำเนินการ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนค่อนข้างมาก การที่จะวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งอาจไม่สามารถดำเนินการได้ในครั้งนี้ ดังนั้น ประเด็นท้าทายที่จะนำเสนอต่อไปนี้ จึงเป็นประเด็นที่กล่าวจำเพาะต่อการขับเคลื่อน Happy Money เป็นสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานการณ์ความสุขของบุคลากรศิริราชโดยภาพรวมยังไม่มี และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานการณ์ความสุขทางด้านการเงิน ซึ่งเป็นประเด็นละเอียดอ่อนสำหรับสังคมไทยที่จะสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านการเงินของบุคลากร ที่ผ่านมาอาจเป็นเพียงข้อมูลจากการสังเกต และการคาดการณ์เป็นส่วนใหญ่ ทำให้การออกแบบกิจกรรม อาจไม่สอดรับกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

2. การติดตามผลระยะยาว เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ควรให้ความสนใจเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงกิจกรรมในระยะต่อไป เนื่องด้วยที่ผ่านมาแม้จะมีการประเมินความสำเร็จของกิจกรรมด้วยการสังเกตและการใช้แบบสอบถามในระหว่างการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม องค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ แต่ยังไม่มีการติดตามประเมินผลสืบเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมว่าก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บุคลากรมีการสร้างสุขทางการเงินของตนเองเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร

3. เครื่องมือสร้างสุขทางการเงินบางประเภทที่ภาคีเครือข่ายสถาบันทางการเงินนำมาเสนอให้บุคลากรใช้เป็นเครื่องมือสร้างสุข

ทางการเงินของตนเองนั้นอาจยังไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร การใช้งานเหมาะสำหรับบุคลากรบางกลุ่มเท่านั้น บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าใจและนำไปใช้งานได้จริง เช่น เครื่องมือตรวจสุขภาพทางการเงิน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข

ดังที่เกริ่นไปก่อนหน้านี้แล้วถึงข้อจำกัดต่อการวิเคราะห์ในหัวข้อประเด็นท้าทายที่ผ่านมา ดังนั้น การนำเสนอข้อเสนอแนะในครั้งนี้จึงขอกล่าวจำเพาะต่อประเด็นการขับเคลื่อน Happy Money เป็นส่วนใหญ่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ควรมีการสำรวจสภาวะความสุขขององค์กร เนื่องจากประเด็น Happy Money เป็นประเด็นที่ค่อนข้างอ่อนไหวในสังคมไทยต่อการให้ข้อมูลที่แท้จริง ดังนั้น จึงอาจทำการสำรวจด้วย Happinometer เพื่อดูภาพรวมสถานการณ์ความสุขของทั้งองค์กร และนำข้อมูลดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการติดตามผลการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรได้อีกด้วย

2. เนื้อหาและลักษณะของกิจกรรมควรมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับ (เช่น กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุน ฯลฯ) เช่น เนื้อหาด้านการลงทุนอาจไม่เหมาะสมกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรซึ่งเป็นสายงานสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรมองว่าการลงทุนเป็นเรื่องค่อนข้างไกลตัว จึงไม่ให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการลงทุน แต่จะให้ความสนใจกับกิจกรรม

ที่ให้ข้อมูลความรู้ด้านการลดภาระหนี้มากกว่า ในขณะที่บุคลากรสายวิชาชีพ (เช่น อาจารย์แพทย์ ฯลฯ) อาจต้องการข้อมูลด้านการลงทุน การบริหารจัดการภาษีเงินได้ เป็นต้น

3. ควรออกแบบหรือคัดเลือกเครื่องมือสำรวจสภาวะความสุขทางด้านการเงินของบุคคลให้เหมาะสมกับประเภทของบุคลากรแต่ละระดับ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้สร้างสุขทางด้านการเงินต่อไป

ขอขอบคุณผู้เอื้อเฟื้อข้อมูล

งานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

วาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี

69 หมู่ 5 ตำบลบ่อนอก อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

http://vartikakuiburi.com/

Vartika Resovilla Kuiburi; แชมพูสมุนไพร

“สัมผัสความแตกต่างทุกครั้งที่มาเยือน”

องค์กรที่ 2 ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้...Vartika Resovilla Kuiburi; แชมพูสมุนไพร

รู้จักองค์กร

วาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี (Vartika Resovilla Kuiburi) เปิดให้บริการห้องพักในลักษณะของโรงแรม SME ภายใต้คอนเซ็ปต์ของ วาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี คือ สัมผัสความแตกต่างทุกครั้งที่มาเยือน (Experience a New World with Every Visit) เพราะสไตล์การตกแต่งของที่นี่เน้นความแตกต่างของห้องพักทำให้ผู้เข้าพักไม่รู้สึกจำเจและที่สำคัญที่นี่ยังใส่ใจในเรื่องความสะดวกของผู้ที่นั่งวิลแชร์ รวมถึงต้อนรับสุนัขและแมวให้สามารถเข้าพักร่วมกับเจ้าของได้ ตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2553

ห้องพักของ วาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี (Vartika Resovilla Kuiburi) มีทั้งหมด 23 ห้อง แบ่งเป็น ห้องพักแบบวิลล่า 11 หลัง 11 ห้องพัก แบบเพ้นท์เฮาส์วิวทะเลพร้อมเอาท์ดอร์จากุซซี่ 1 ห้อง ห้องสวีทวิวทะเล 4 ห้อง และห้องคลาสสิคที่ตกแต่งไม่ซ้ำกัน 5 ห้อง

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้นประมาณ 100 คน ส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น และเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน พนักงานไม่ลาออก (ด้วยเหตุผลที่เกิดจากองค์กร) การบริหารจัดการองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ฐานคิดที่ว่า “พนักงานมีความสุข องค์กรยั่งยืน มีมูลเพิ่มของทรัพย์สิน ชุมชนรอบข้างมีความสุข” สร้างความรู้สึกร่วมว่าที่นี่คือ “ครอบครัววาฏิกา” ทุกคนคือคนในครอบครัวเดียวกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิด

สร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการให้บริการเสมือนหนึ่งตนเองเป็นเจ้าของบ้าน และผู้รับบริการคือแขกผู้มาเยือนบ้านของตนเอง

รูปภาพที่ 2 บรรยากาศของ Vartika Resovilla Kuiburi
ที่มา: http://vartikakuiburi.com/

ทางเข้าสู่...กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

Vartika Resovilla Kuiburi เริ่มต้นจากความคิดที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยการนำแนวคิด Happy Workplace มาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานและออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดตั้งคณะทำงานขึ้นมากลุ่มหนึ่งเพื่อดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของพนักงาน กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงคิดค้น ออกแบบกิจกรรมที่จะทำให้พนักงานมีความสุข โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่พี่เลี้ยงคณะ

ทำงานกลุ่มดังกล่าว เรียกว่า “คณะกรรมการความสุขในองค์กร” คณะทำงานกลุ่มนี้มาจากตัวแทนของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่รับการคัดเลือกส่งมาจากแผนกของตัวเอง รวมทั้งสิ้นประมาณ 10 คน ทั้งหมดจะดำรงตำแหน่งประมาณ 1 ปี เมื่อครบรอบก็มีการเลือกตั้งใหม่ ซึ่งจะมีคำสั่งแต่งตั้ง และบทบาทหน้าที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

“ให้พนักงานคิดว่าที่นี่คือบ้านของเขาเอง...ปกครองแบบครอบครัวพ่อปกครองลูก...”

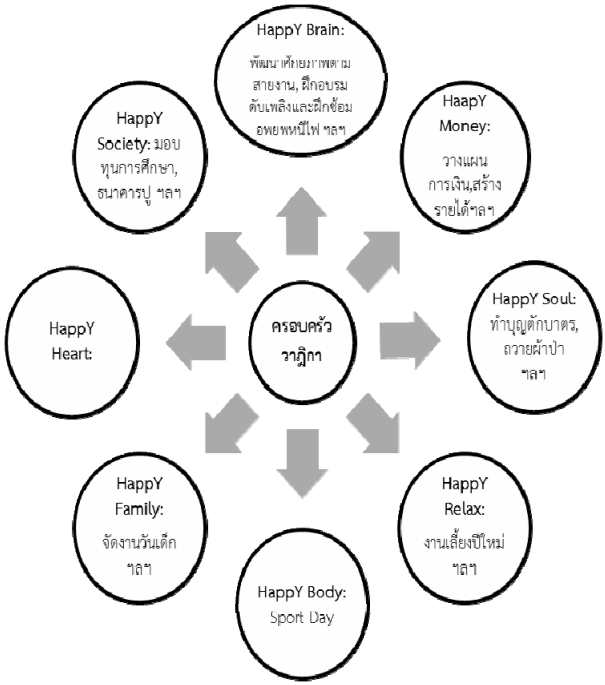
ด้วยเป้าหมายของวาฏิกาที่ต้องการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทั้งในองค์กรและในชุมชน “พนักงานมีความสุข ชุมชนรอบข้างมีความสุข” วาฏิกาจึงออกแบบกิจกรรมสร้างสุขหลากหลายกิจกรรม ทั้งที่ทำภายในองค์กรและทำร่วมกับชุมชน กิจกรรมส่วนใหญ่มักเน้นการทำร่วมกับชุมชน เป็นการสร้างสุขให้เกิดขึ้นทั้งกับพนักงานและกับชุมชนรอบข้าง รวมถึงผู้มารับบริการก็มีความสุขร่วมด้วย เช่น โครงการธนาคารปูที่ทำร่วมกันระหว่างองค์กร ชุมชน ช่วยกันอนุรักษ์ปูในช่วงฤดูกาลวางไข่ และจัดกิจกรรมปล่อยปูโดยให้พนักงาน ชุมชน และนักท่องเที่ยว/ ผู้รับบริการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวร่วมกัน หรือโครงการเปิดโอกาสให้เด็กพิการซ้ำซ้อนเข้ามาใช้บริการในโรงแรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกับภาคีเครือข่ายรายการวิทยุ FM 104.5 หรือโครงการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ของชุมชนท้องถิ่น เช่น การรับซื้อผลิตภัณฑ์นมวัวที่ชุมชนรอบข้างเลี้ยงไว้ การรับซื้อสับปะรด ผลิตภัณฑ์จักสาน ผักหรืออาหารทะเลนำมาใช้ใน

โรงแรม หรือโครงการส่งเสริมการปลูกมันเทศ ที่โรงแรมส่งเสริมให้ชุมชนปลูกและรับซื้อผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

รูปภาพที่ 3 Happy Body ตรวจสุขภาพประจำปี

รูปภาพที่ 4 ตัวอย่าง Happy Society + Happy Soul กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชุน/สังคม

รูปภาพที่ 5 ตัวอย่าง Happy Heart+ Happy Relax กิจกรรมวันปีใหม่



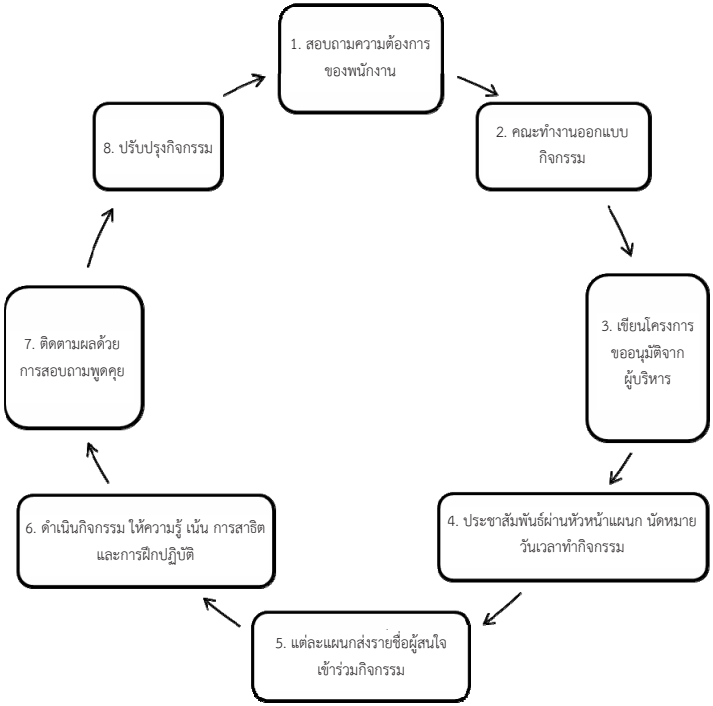
แผนภาพที่ 13 ความสุข 8 ประการของครอบครัววาฏิกา

Happy Money: ลดค่าใช้จ่าย เพิ่มรายได้ สร้างความสามัคคีในครอบครัว การผลิตแชมพูสมุนไพรเพื่อใช้เองในครัวเรือนจากการที่องค์กรผลิตผลิตภัณฑ์อาบน้ำสำหรับให้บริการกับผู้มารับบริการเพื่อใช้ในโรงแรมเองอยู่ก่อนแล้ว พนักงานหลายคนมีความสนใจสอบถามวิธีการทำอยู่เสมอ และมีความต้องการที่จะเรียนรู้วิธีการทำ ผู้บริหารจึงปรึกษาหารือกัน และตัดสินใจทำโครงการผลิตแชมพูสมุนไพรเพื่อใช้เองในครัวเรือนขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยปรับสูตรการผลิตให้ใช้สารเคมีน้อยที่สุดและสนับสนุนให้ใช้สมุนไพรท้องถิ่นมาก

ที่สุด เพื่อ 1) ให้พนักงานสามารถผลิตแชมพูสมุนไพรใช้เองในครัวเรือนได้ และทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายได้บางส่วน 2) ให้พนักงานมีรายได้เสริม และ 3) เสริมสร้างความสามัคคีในครอบครัวจากการทำกิจกรรมนี้ร่วมกัน

กระบวนการสร้าง Happy Money

กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของวาฏิกา เริ่มต้นจากคณะกรรมการความสุขในองค์กรสอบถามความต้องการของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม (การสังเกต) จากนั้นนำข้อมูลมาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร เขียนเป็นโครงการนำเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุมัติดำเนินกิจกรรม (งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ฯลฯ) ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าผ่านหัวหน้าแผนกว่าจะมีกิจกรรมอะไร เมื่อไหร่ เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้จัดการภารกิจของตนเองให้เรียบร้อย สะดวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ที่สนใจจะลงชื่อในแผนกของตนเอง แต่ละแผนกจะรวบรวมรายชื่อส่งต่อให้คณะกรรมการผู้รับผิดชอบกิจกรรม เพื่อจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ให้เพียงพอรองรับกับจำนวนผู้สนใจ เมื่อถึงวันเวลานัดหมายก็จะดำเนินกิจกรรมด้วยการบรรยาย สาธิตและฝึกปฏิบัติ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ผลิตภัณฑ์ที่ตัวเองผลิตกลับไปใช้ที่บ้าน หลังสิ้นสุดกิจกรรมระยะหนึ่งทางคณะกรรมการสร้างสุขจะติดตามสอบถามผลการฝึกอบรม และนำผลมาปรับปรุงกิจกรรมครั้งต่อไป



แผนภาพที่ 14 กระบวนการสร้าง Happy Money ของวาฏิกา

รูปภาพที่ 6 กิจกรรมการอบรมการผลิตแชมพูสมุนไพรเพื่อใช้เองในครัวเรือน

ผลลัพธ์การดำเนินงาน

ในระดับบุคลากร

1. พนักงานบางส่วนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรม
2. พนักงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปผลิตแชมพูสมุนไพรใช้เองได้เอง
3. ความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงานดีขึ้นจากการทำกิจกรรมแชมพูสมุนไพรร่วมกันในระดับองค์กร

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวาฏิกาที่ผ่านมาได้รับการยอมรับยกย่องจากหลายองค์กร จนได้รับรางวัลแห่งความพยายามหลากหลายรางวัล

รูปภาพที่ 7 การเปิดพื้นที่ให้ชุมชนนำสินค้ามาวางจำหน่ายในองค์กร

รูปภาพที่ 8 สร้างสรรค์ Happy Society ผ่านโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรปูม้าไข่นอกกระดองเพื่อฟักไข่และปล่อยคืนสู่ทะเล

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน

วาฏิกายังเป็นเพียงองค์กรเล็ก ๆ เป็นน้องใหม่ในแวดวงธุรกิจการโรงแรมที่เพิ่งเริ่มเปิดตัวมาไม่นาน (ประมาณ 5 ปี) ดังนั้นในช่วงที่ผ่านมากิจกรรมส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบบริการ และระบบการบริหารจัดการขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ แต่อย่างไรก็ตาม ความเป็นองค์กรน้องใหม่ขนาดเล็กนี้เองกลับเป็นจุดเด่นที่ทำให้สามารถดูแลความสุขของพนักงานได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสนับสนุนอีกหลายประการ ดังนี้

1. การใช้ทุนทรัพยากรท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
2. ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ เสมอ
3. ความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะทำงานผู้รับผิดชอบที่ต้องการเห็นเพื่อนพนักงานมีความสุข
4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของพนักงาน
5. การสนับสนุนด้านนโยบายที่ชัดเจนขององค์กรและผู้บริหาร

สำหรับความสำเร็จของ Happy Money Vartika พบว่า มีเงื่อนไขสำคัญ

ที่ช่วยสนับสนุน เช่น การต่อยอดทุนความรู้ขององค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงาน การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับกลาง (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ที่สามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างทุนขององค์กรกับการสร้างสุขทางการเงินของบุคลากร

ประเด็นท้าทาย

การดำเนินงานเพื่อสร้างสุขทางด้านการเงินให้กับพนักงานในองค์กรอาจยังไม่หลากหลายและเกิดผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากนัก แต่องค์กรก็พยายามที่จะเชื่อมโยงความสุขทางด้านการเงินของพนักงานเข้ากับบริบทขององค์กร ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด ซึ่งยังคงมีประเด็นท้าทายที่ต้องดำเนินการต่อไปต่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขทั้งในภาพรวม และรวมถึง Happy Money ด้วย พบว่า การตระหนักในความสำคัญ ความเข้าใจต่อโครงการและประโยชน์ที่จะได้รับของพนักงานถือเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ส่งผลให้การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการของพนักงานมีค่อนข้างน้อยส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากการสื่อสารประชาสัมพันธ์โครงการยังสื่อให้เห็นถึงความสำคัญของโครงการได้ค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานสร้างองค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะเป็นข้อเสนอแนะร่วมต่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขโดยภาพรวมไม่จำเพาะ Happy Money เพียงอย่างเดียว ประเด็นสำคัญก็คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อการสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในทุกมิติ ทั้ง 8 มิติ โดยต้อง

แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของ Happy ทั้ง 8 มิติที่มีต่อตัวบุคลากรเอง และต่อองค์กร สร้างความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข อาจเริ่มต้นด้วย

1. การให้ความรู้สั้น ๆ เข้าใจง่ายต่อแนวคิด Happy Workplace เพื่อสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งองค์กร
2. สำรวจสถานการณ์ความสุข
3. กำหนดเป้าหมายความสุขขององค์กรร่วมกัน
4. ร่วมกันออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร
5. สร้างการมีส่วนร่วมด้วยการแบ่งปันความรับผิดชอบให้บุคลากรมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมในแต่ละ Happy ตั้งแต่การริเริ่มออกแบบกิจกรรม การวางแผน การดำเนินกิจกรรม รวมถึงการติดตามประเมินผล และการปรับปรุงกิจกรรม ไม่ใช่เป็นเพียงผู้เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น

ขอขอบคุณผู้เอื้อเฟื้อข้อมูล

คุณอุดมสุข นิ่มเซียน ตำแหน่ง General Manager
คุณชญาภา สุวรรณรงค์ ตำแหน่ง Operation Manager

บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

212 หมู่ 16 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ่าวน้อย อำเภอเมือง
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

http://www.tipco.net/

องค์กรที่ 3 ลดรายจ่าย ลดภาระ ปลดหนี้...บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

รู้จักองค์กร

บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ก่อนหน้านี้ เป็นที่รู้จักในนาม บริษัท สับปะรดไทย จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2519 โดยมีทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท ปัจจุบันบริษัทได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 500 ล้านบาท โรงงานอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท ฯ คือ กลุ่มผลิตภัณฑ์ สับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรดคั้น น้ำสับปะรดเข้มข้น ผลไม้รวม ว่านหางจระเข้ ผลิตภัณฑ์กะทิ และน้ำมะพร้าวบรรจุกระป๋อง

พันธกิจ: นำสุขภาวะที่ดีสู่สังคม

วิสัยทัศน์: เป็นบริษัทที่ขับเคลื่อน ชี้นำตลาด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผู้มีส่วนร่วมทางธุรกิจ

วัฒนธรรมองค์กร:

T	Team	ทำงานเป็นทีม
I	Innovation	มุ่งเน้นนวัตกรรม
P	Passion	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
C	Commitment	รับผิดชอบต่อลูกค้า
O	Openness	เปิดกว้าง แบ่งปัน

ทิปโก้ฟูดส์เริ่มเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2532 ภายใต้สัญลักษณ์ “TIPCO” ปัจจุบัน บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ นับเป็นหนึ่งในบริษัทผู้นำผลิตภัณฑ์สับปะรดแปรรูปเพื่อการส่งออกในประเทศไทย

นอกจากนั้นบริษัทฯ ยังได้มีการขยายการลงทุนเข้าสู่ธุรกิจน้ำผลไม้พร้อมดื่ม ภายใต้บริษัท ทิปโก้เอฟแอนด์บี จำกัด และธุรกิจค้าปลีกน้ำผลไม้ปั่นสด ภายใต้บริษัท ทิปโก้รีเทล จำกัด นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญในการวิจัย และพัฒนาปรับปรุงผลผลิตทางการเกษตร โดยได้ลงทุนในบริษัท ทิปโก้ไบโอเทค จำกัด ซึ่งได้ทำการวิจัยและพัฒนาขยายสายพันธุ์พืช และโรงงานสารสกัดพืช ตลอดจนพัฒนาสับปะรดสายพันธุ์ทิปโก้หอมสุวรรณ ซึ่งเป็นสิทธิบัตรของทิปโก้โดยเฉพาะ ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อ จาก บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็น บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

รูปภาพที่ 9 บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) และผลิตภัณฑ์ขององค์กร ที่มา: http://www.tipco.net/

ทางเข้าสู่...กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร "เปลี่ยนชีวิตให้สดใส ด้วยความสุข 8 ประการ"

จากฐานความเชื่อที่ว่า ความสุขของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงมีความเห็นว่าองค์กรที่ดี เริ่มจากพนักงานที่ดี การสร้างคนเก่ง คนดี จึงเป็นเรื่องที่สำคัญพอ ๆ กับการสร้างคุณภาพของสินค้า ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงพยายามสร้างความสุขให้กับพนักงานเพราะเชื่อว่าเมื่อคนมีความสุขย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น เมื่อได้รับเชิญจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพให้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace เมื่อปี พ.ศ. 2551 จึงส่งบุคลากรเข้าร่วมเรียนรู้แนวคิด Happy Workplace และเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน Happy Workplace และนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กร

ในระยะแรกทางทิปโก้ฟูดส์ไม่ได้ร่วมดำเนินการทั้ง 8 Happy เพราะในช่วงเวลานั้นยังมองไม่เห็นภาพชัดเจนนักว่าความสุขแต่ละประการคืออะไร จึงเริ่มต้นด้วยการคัดเลือกความสุขเพียง 4 ประการที่คาดหมายว่าน่าจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จในองค์กรของตนเอง สามารถสร้างความสุขให้กับพนักงานได้อย่างแท้จริงมาเริ่มดำเนินการก่อน และเริ่มดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมจริงใน ปี พ.ศ. 2552 ภายใต้ความรับผิดชอบหลักของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 จึงเริ่มดำเนินการทั้งหมด เปลี่ยนชีวิตให้สดใส ด้วยความสุข 8 ประการ ดังนี้

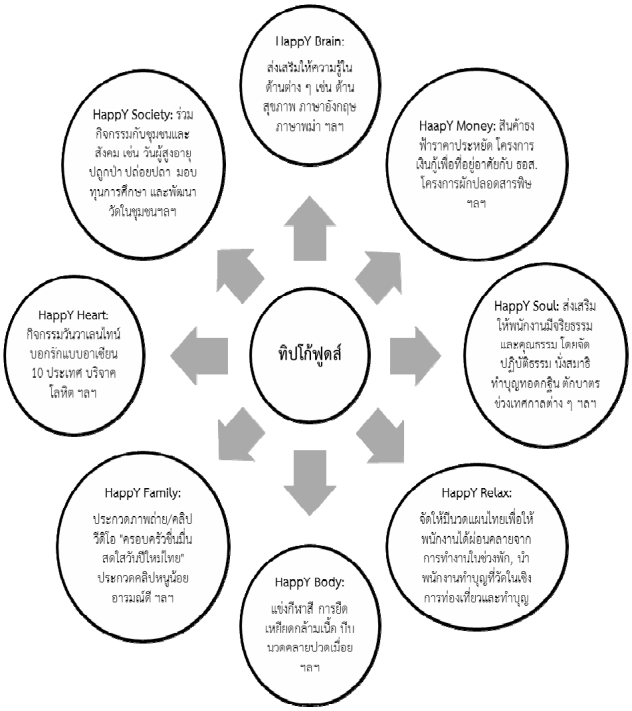
1. Happy Health – สุขเพราะสุขภาพดี
2. Happy Heart – สุขเพราะการให้
3. Happy Soul - สุขเพราะจิตสงบ
4. Happy Society – สุขเพราะทำความดี
5. Happy Relax – สุขเพราะผ่อนคลาย
6. Happy Brain – สุขจากการเรียนรู้
7. Happy Money – สุขเพราะรู้จักใช้จ่าย
8. Happy Family – สุขเพราะครอบครัว

จากนิยามดังกล่าวนำมาออกแบบกิจกรรมของแต่ละ Happy โดยมีความเห็นว่า ภายในองค์กรนั้นมีทั้ง “คนเก่ง คนดี” แต่เพียงแค่นี้ยังไม่สามารถสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนได้ จึงเกิดความคิดว่าหากนำแนวคิด Happy Workplace มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรแล้วอาจจะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

ชีวิตคนทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และทำงานด้วยความสุข โดยประยุกต์ใช้แนวคิด CSR เข้ามาร่วมด้วย โดยจะดำเนินการทั้ง CSR ภายนอกองค์กร (ชุมชน/ สังคม) และ CSR ภายในองค์กร เป็นการสร้างความสุขภายในองค์กร ดังคำขวัญที่ว่า "คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์" มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ (1) เพื่อสร้างความสุขแบบยั่งยืนในองค์กร (2) เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน (3) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปันการให้ในองค์กร และ (4) ลดจำนวนพนักงานลาออก โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบไปด้วย 8 กิจกรรม หรือเรียกง่าย ๆ ว่าความสุข 8 ประการ ข้างต้น

เริ่มต้นกิจกรรมครั้งแรกด้วยการจัดกิจกรรม “สานเสวนา” ร่วมกันระหว่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และพนักงานในส่วนของฝ่ายอำนวยการ โดยเชิญพนักงานทุกระดับ ทุกฝ่าย เข้ามาร่วมกิจกรรม มีการแบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น ความต้องการของพนักงานทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาประมวลสรุปเป็นกิจกรรมที่พนักงานต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร และนำมาจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับความสุขทั้ง 8 ประการ เช่น การจับจ่ายซื้อสินค้าราคาถูกจะจัดให้อยู่ในหมวดของ Happy Money หรือ การออกกำลังกายจะจัดให้อยู่ในหมวดของ Happy Body เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรทิปโก้นั้นเป็นกิจกรรมที่เกิดจากความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

รูปภาพที่ 10 ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรมสร้างสุขในบริษัท ทิปโก้ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)



แผนภาพที่ 15 Happy Workplace TIPCO Food

กระบวนการดำเนินงานจะมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ที่สนใจเข้ามาร่วมดำเนินงานกับตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สามารถเข้าถึงพนักงานในทุกระดับชั้น เพราะฉะนั้นคณะทำงานทั้ง 8 Happy จะมาจากตัวแทนของพนักงานทุกฝ่ายในองค์กร มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน พร้อมบทบาทหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมงบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมแต่ละ Happy ในแต่ละ Happy จะมีผู้รับผิดชอบหลัก

2 คนที่สนใจในประเด็นนั้น ๆ ประกอบด้วยตัวแทนจากแผนกต่าง ๆ และตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีฝ่ายบริหารทำหน้าที่เป็นประธานคณะทำงานโครงการสร้างสุขในองค์กร ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 ท่านทำหน้าที่รองประธานคณะทำงาน ประสานงานโครงการ และเลขานุการ ตัวอย่างของตัวแทนบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นคณะทำงาน เช่น ฝ่าย Production – Juice เป็นคณะทำงาน Happy Heart ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นคณะทำงาน Happy Family หรือฝ่ายประกันคุณภาพ เป็นคณะทำงาน Happy Soul เป็นต้น

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดังกล่าวกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานโดยรวมดังนี้

1. ศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรและความพึงพอใจของพนักงานเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2. นำเสนอวิธีการสร้างสุขในองค์กร และงบประมาณดำเนินโครงการ

3. จัดให้มีการดำเนินกิจกรรมตามแผน และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

4. ให้ความร่วมมือในการเข้าประชุม และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ

5. กระตุ้นส่งเสริมให้มีการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรและประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรมเผยแพร่สู่พนักงาน

6. ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร

หลายองค์กรอาจสงสัยว่าเราจะจัดสรรงบประมาณจากส่วนไหนมาเพื่อดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรได้บ้าง สำหรับบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด

(มหาชน) นั้นมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรภายใต้งบประมาณในส่วนของการสนับสนุนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยจะจัดอยู่ในส่วนของกิจกรรมภายในองค์กร (Happy Workplace 8) จำแนกตามประเภทของกิจกรรมแต่ละ Happy ซึ่งมิติ Happy Money ใช้งบประมาณในการดำเนินงานน้อยที่สุด (เพียง 2,000 บาท จากยอดรวม 210,000 บาท ณ ปี พ.ศ. 2558) ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น เราจะไปหาคำตอบว่าบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ทำกิจกรรมอะไร จึงใช้งบประมาณน้อยมาก และผลจากการจัดกิจกรรมนั้นเป็นอย่างไร

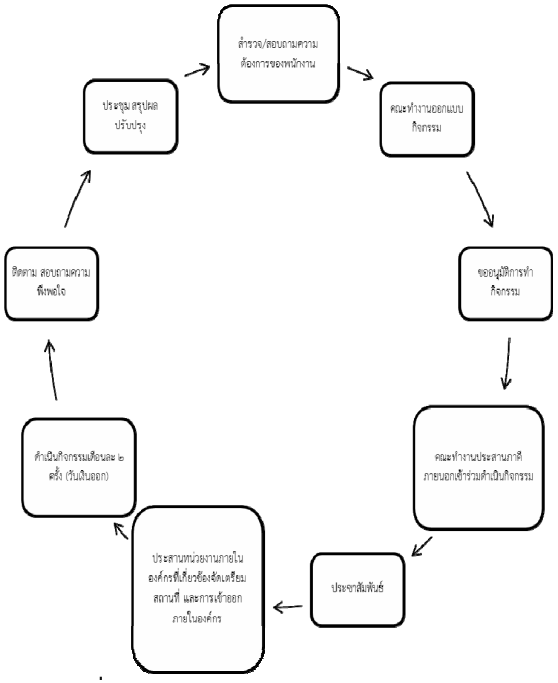
Happy Money สุขเพราะรู้จักใช้จ่ายเป็น ประหยัด

จากการดำเนินงานโดยมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างเสริมความสุขให้กับพนักงานนั้น ประเด็น Happy Money สุขเพราะรู้จักใช้จ่าย จึงถูกนำมาดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

- **กระบวนการสร้าง Happy Money Tipco; สินค้าธงฟ้าราคาประหยัด**

ผลจากการสำรวจความต้องการของพนักงาน คณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการนำข้อมูลมาออกแบบกิจกรรม จัดทำโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อขออนุมัติดำเนินการ เมื่อโครงการผ่านการอนุมัติจากผู้บริหาร คณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการจะดำเนินการติดต่อประสานงานประสานงานกับพาณิชย์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ขอคำแนะนำเกี่ยวกับร้านค้าธงฟ้า ติดต่อประสานงานร้านค้าธงฟ้าเพื่อเข้ามาทำกิจกรรมในโรงงานในวันเวลาที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะตรงกับวันที่เงินออกเดือนละ 2 ครั้ง และจัดในช่วงพักกลางวัน ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ด

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และผ่านกิจกรรม HR นานาสาระที่โรงอาหารในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน รวมถึงการใช้สื่อบุคคล ผ่านระดับหัวหน้างาน ก่อนถึงวันดำเนินกิจกรรมจะมีการประสานหน่วยงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมสถานที่ และการเข้าออกภายในองค์กรเพื่อความปลอดภัย และดำเนินกิจกรรมในวันเวลาที่กำหนด หลังสิ้นสุดกิจกรรม คณะทำงานจะติดตามสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากการสุ่มสอบถาม และจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม



แผนภาพที่ 16 กระบวนการสร้าง Happy Money Tipco; สินค้าธงฟ้าราคาประหยัด

รูปภาพที่ 11 ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรมธงฟ้าราคาประหยัด

ผลลัพธ์การดำเนินงาน

ในระดับบุคคล พบว่า ในการทำกิจกรรมที่ผ่านมาพนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก รวมถึงมีการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องถึงวันเวลาจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่ได้สินค้าราคาถูกช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

"...ช่วยลดได้เยอะค่ะ...ประหยัดเวลาเราด้วย เลิกงานค่ำจะออกไปซื้อของใช้ในเมืองก็ไกล ไม่สะดวก พอมีงานนี้ก็ทำให้เราได้ใช้ของดี ราคาถูก และประหยัดค่าน้ำมันรถเข้าเมืองด้วย (โรงงานตั้งอยู่ไกลจากแหล่งค้าขายสินค้า)..."

ในระดับองค์กร การขับเคลื่อนเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

เพิ่มมากขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร อัตราการเข้า-ออกของบุคลากรลดลง นอกจากนี้ยังได้รับการยกย่องจากสถาบันต่าง ๆ ในการเป็นองค์กรสุขภาวะอีกด้วย เมื่อวันที่ 29 ส.ค. 2558 บริษัทฯ ได้รับโล่รางวัลองค์กรสุขภาวะต้นแบบ Happy Workplace โครงการเสริมสร้างสุขภาวะในสถานประกอบการจังหวัดประจวบฯ

รูปภาพที่ 12 ความสุข ความสำเร็จของบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จต่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่

เป็นการวิเคราะห์เงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงต่อการขับเคลื่อน Happy Money แต่ก็มีบางเงื่อนไขที่เป็นเงื่อนไขร่วมต่อภาพรวมทั้งหมด ดังนี้

เงื่อนไขร่วม

1. นโยบายสนับสนุนขององค์กร ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างยั่งยืนและราบรื่น เพราะจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมถึงได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมอย่างชัดเจน

2. การมีส่วนร่วมของพนักงานทั้งในส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมรับผลของกิจกรรม และร่วมประเมินผล

3. การหมุนเวียนคณะทำงานทุก 1 ปี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมที่ใหม่และหลากหลายมากขึ้น

เงื่อนไขเฉพาะ

1. การมีภาคีที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน เช่น การสนับสนุนข้อมูลของพาณิชย์จังหวัด การนำสินค้า ผลิตภัณฑ์เข้าร่วมกิจกรรมธงฟ้าราคาประหยัด เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพนักงาน

ประเด็นท้าทาย

บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรมีขนาดใหญ่ มีความหลากหลายของพนักงานทั้งในแง่ของจำนวนที่มีมาก ระดับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ฯลฯ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของพนักงานทั้งหมดเป็นเรื่องที่ท้าทายและยากต่อการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข

1. ควรมีการสำรวจสภาวะความสุขขององค์กร เนื่องจากประเด็น Happy Money เป็นประเด็นที่ค่อนข้างอ่อนไหวในสังคมไทยต่อการให้ข้อมูลที่แท้จริง ดังนั้น จึงอาจทำการสำรวจด้วย Happinometer เพื่อดูภาพรวมสถานการณ์ความสุขของทั้งองค์กร และนำข้อมูลดังกล่าวมาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการติดตามผลการดำเนินงานสร้างสุขในองค์กรได้อีกด้วย

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง อาทิเช่น การจัดประกวดโครงการเด่น กิจกรรมเจ๋ง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม และตรงกับความต้องการของตนเอง รวมถึงอาจได้มาซึ่งกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมสร้างสุขต่อไปก็ได้

ขอขอบคุณผู้เอื้อเฟื้อข้อมูล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานโครงการ Happy Workplace
บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)

299 หมู่ 6 ตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

http://www.menamstainless.com/

องค์กรที่ 4 สร้างความมั่นคงทางการเงินตามรอยพ่อหลวง... บริษัทแม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน) MENAM STAINLESS WIRE PUBLIC CO., LTD.

รู้จักองค์กร

"บริษัทแม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)" ดำเนินธุรกิจด้านลวดสแตนเลส ลวดเชื่อม สแตนเลส จัดจำหน่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศมาประมาณ 24 กว่าปี เป็นบริษัทที่บริหารงานโดยคนไทย เนื่องจากผู้บริหารมีแนวคิดที่ว่าธุรกิจที่ดำเนินการอยู่นั้นเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมที่หนัก ต้องการชื่อที่ฟังสบายแบบไทยๆและมีความหมายที่ดี จึงเป็นที่มาของชื่อ "แม่น้ำ"

วิสัยทัศน์ (Vision)

"แม่น้ำฯ เป็นองค์กรครอบครัวยุคใหม่ ที่ขับเคลื่อนโดยผสมผสานความขยันและพากเพียรจากยุคเก่าเข้ากับความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของยุคใหม่โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียนที่มีการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน"

28 กันยายน 2534 แม่น้ำฯ ได้ก่อตั้งบริษัทฯ และโรงงานผลิตสแตนเลสชนิดรีดเย็น เริ่มต้นผลิตสินค้าลวดและเพลาป้อนสู่ตลาดสแตนเลสของไทยเป็นครั้งแรกด้วยทุนจดทะเบียน 60 ล้านบาท ณ โรงงานเลขที่ 429 หมู่ 6 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ตำบลบางเสาธง กิ่งอำเภอ

บางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินกิจการผลิตและจำหน่ายลวดและเพลาสแตนเลสเพื่อจำหน่ายภายในประเทศ

ต่อมาแม่น้ำฯ เพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าเพิ่มมากขึ้น โดยการลงทุนเครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตลวดและเพลารีดเย็น จึงเริ่มส่งออกสินค้าลวดและเพลาสแตนเลสชนิดต่าง ๆ สู่ต่างประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ เช่น เอเชีย ยุโรป เป็นต้น

สืบเนื่องจากการลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ แม่น้ำฯ ได้ขยายไลน์การผลิตให้มีสินค้าหลากหลายมากขึ้น เช่น ลวดเชื่อมสแตนเลสมิก (MIG Welding Wire) และลวดเชื่อมทิก (TIG Welding Rod) เพลาสแตนเลสที่มีความแม่นยำสูง (Stainless Precision Bar) ลวดและเพลาหน้าตัดชนิดต่าง ๆ (Stainless Steel Profile or Shaped Wire) สู่ตลาดในประเทศและต่างประเทศ

ปี 2550 แม่น้ำฯ ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 60 ล้านบาท เป็น 299 ล้านบาท และย้ายสำนักงานซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกับโรงงานผลิตมายังเลขที่ 299 หมู่ 6 ตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขยายกำลังการผลิตกว่า 12,000 ตัน/ ปี รวมพื้นที่การผลิตกว่า 33 ไร่

ปัจจุบัน แม่น้ำฯ เป็นผู้นำในการผลิต รีดเย็นลวด และ เพลาทั้งสแตนเลสและเหล็กคาร์บอนโดยจัดจำหน่ายภายในประเทศร้อยละ 60 และส่งออกไปยังต่างประเทศทั่วโลก สัดส่วนประมาณร้อยละ 40

และนับได้ว่าเป็นผู้ผลิตลวดเชื่อมสแตนเลสมิกและทิก (Stainless Steel MIG and TIG Consumable) และ ลวดเชื่อมสแตนเลสสำหรับเชื่อมท่อไอเสียยานยนต์ รายแรกและรายเดียวของไทย ที่ได้

รับมาตรฐาน TS16949 และได้การยอมรับจากอุตสาหกรรมรถยนต์จากญี่ปุ่นและยุโรปอย่างต่อเนื่อง

พนักงานมีทั้งสิ้นประมาณ 270 คนและส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย

รูปภาพที่ 13 ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)

ก้าวเข้าสู่...กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

สำหรับชาวแม่น้ำฯ แล้วมีการดำเนินกิจกรรมมากมายหลากหลาย เพื่อหวังว่าจะสร้างสุขให้กับพนักงานของตนเอง ให้พนักงานเกิดความรักองค์กร แต่ก็ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กร ไม่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะ

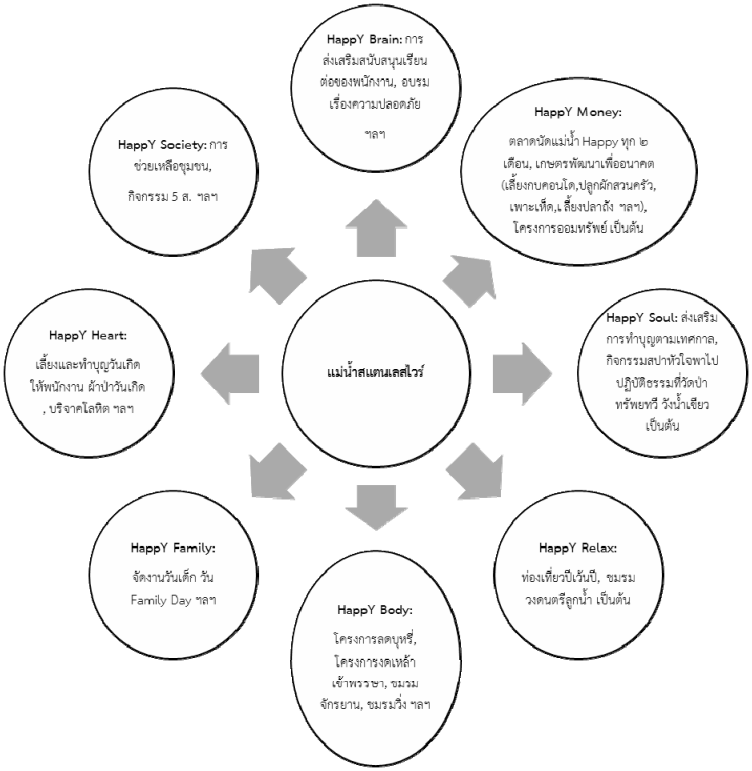
ลักษณะของธุรกิจของแม่น้ำที่ต้องทำงานในสถานที่ที่มีอุณหภูมิสูง พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ต้องใช้ความอดทนในการทำงานค่อนข้างมาก ดังนั้น ลักษณะกิจกรรมที่จัดให้พนักงานจึงน่าที่จะเน้นเรื่องของการผ่อนคลายความตึงเครียด

เมื่อเริ่มมาเรียนรู้จากสถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย สสส. และมหาวิทยาลัยมหิดล ถึงแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) มีการตรวจวัดระดับความสุขในองค์กร ทำให้ชาวแม่น้ำ ฯ จุดประกายความคิดที่จะสร้างกิจกรรมที่หลากหลายและตอบโจทย์ความสุขที่แท้จริงของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีโอกาสเลือกเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจ และกิจกรรมนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีการทำงานและวิถีชีวิตของพนักงาน การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของชาวแม่น้ำ ฯ รับผิดชอบหลักโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ตลอดเวลาที่ผ่านมา ความสุขของชาวแม่น้ำ ฯ คือ 4 ม. ได้แก่ สุขภาพมั่นคง ครอบครัวมั่นคง การงานมั่นคง และการเงินมั่นคง

"ความสุขของคนแม่น้ำ ๔ ม."

ชาวแม่น้ำ ฯ จึงมีกิจกรรมมากมายที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดความสุขในมิติเหล่านี้



แผนภาพที่ 17 ความสุข 8 ประการของบริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)

รูปภาพที่ 14 ชาวแม่น้ำร่วมสร้าง Happy Heart Happy Body ผ่านกิจกรรมกีฬาสีประจำปี

รูปภาพที่ 15 ชาวแม่น้ำร่วมสร้าง Happy Heart Happy Soul ผ่านโครงการสปาหัวใจเบิกบานผ่องใสด้วยใจยิ้ม

รูปภาพที่ 16 ชาวแม่น้ำสร้างสรรค์ Happy Heart ผ่านกิจกรรมวันเกิดทำบุญประจำเดือน ร่วมถวายสังฆทานและรับประทานอาหารร่วมกัน

รูปภาพที่ 17 การบริจาคโลหิต กิจกรรมสร้าง Happy Heart ของชาวแม่น้ำ

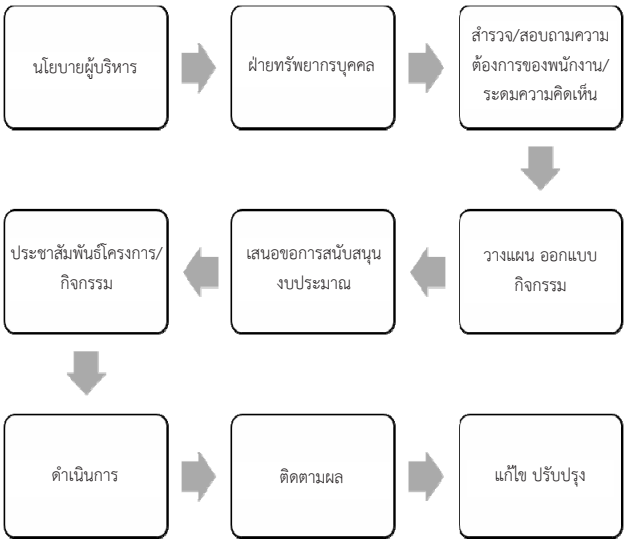
รูปภาพที่ 18 กิจกรรมแบ่งปันน้ำใจช่วยเหลือสังคมและผู้ด้อยโอกาส ชาวแม่น้ำสแตนเลสไวร์สร้าง Happy Soul Happy Heart และ Happy Society

รูปภาพที่ 19 Happy Heart & Happy Society ผ่านโครงการสำนึกรักษ์บ้านเกิด

กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข

กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการของพนักงาน โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินการให้เกิดกิจกรรมบางส่วน โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้ เริ่มจากนโยบายของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงาน กำหนดนโยบาย 4 ม.ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน

สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จะต้องมีกิจกรรมสำรวจความต้องการของพนักงานโดยอาจผ่านการสอบถาม การใช้แบบสำรวจหรือการระดมความคิดเห็น เพื่อนำประเด็นความต้องการของพนักงานมาใช้ในการพัฒนาโครงการ วางแผน และออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น ๆ ในขณะเดียวกันพนักงานก็สามารถพัฒนาโครงการ/ กิจกรรมเพื่อขอการสนับสนุนงบประมาณได้เช่นกัน จากนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการเสนอโครงการฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากฝ่ายบริหาร ผ่านเวทีการประชุมผู้บริหารที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องชี้แจงรายละเอียดของโครงการ ตลอดจนประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการดังกล่าว เมื่อโครงการได้รับการอนุมัติงบประมาณสนับสนุน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการ/ กิจกรรมก่อนเริ่มดำเนินงานผ่านตัวบุคคลที่เป็นหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นหลัก ผสมผสานกับช่องทางอื่น ๆ เช่น การติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เมื่อถึงวันเวลาที่กำหนด กิจกรรมก็จะถูกดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้นโดยผู้รับผิดชอบหลักและคณะทำงานของแต่ละโครงการ/ กิจกรรม และในระหว่างการดำเนินกิจกรรมจะมีกระบวนการติดตามผลเป็นระยะ ผ่านการสังเกตและสอบถามของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงกิจกรรมในครั้งต่อไป ดังแผนภาพที่ 18



แผนภาพที่ 18 กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขของแม่น้ำสแตนเลสไวร์

Happy Money: การเงินมั่นคง

การทำงานในระบบโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ปัญหาหนึ่งที่พบบ่อยครั้ง คือ การเป็นหนี้ของพนักงาน ทั้งหนี้นอกระบบและในระบบ สำหรับแม่น้ำๆ ก็ประสบปัญหานี้ เช่นเดียวกัน สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กระตุ้นความต้องการของพนักงานอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในทุกช่องทาง ในขณะที่ค่าแรงของพนักงานที่ได้รับไม่ได้มากมายอะไรนัก ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงยึดติดกับค่าแรงที่จะได้รับล่วงเวลาค่อนข้างมาก พนักงานส่วนใหญ่จะนำค่าแรงปกติของตนเองบวกกับค่าแรงล่วงเวลาที่คาดว่าจะได้รับไปผ่อนสินค้าและบริการต่าง ๆ ดังนั้น หากเกิด

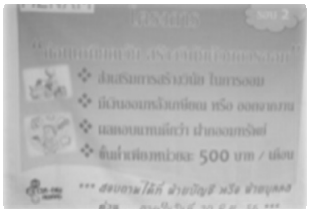
สถานการณ์ที่บริษัทไม่มีงานล่วงเวลาในช่วงใดก็ตาม พนักงานก็จะเดือดร้อนทันที ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้เห็นได้จากเอกสารทวงหนี้ของบริษัทการเงินต่าง ๆ ที่ส่งมายังแผนกทรัพยากรบุคคล จากตัวของพนักงานเอง จากข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่พนักงานร้องขอกู้ยืมเงินฉุกเฉินขององค์กร ด้วยเหตุนี้เอง องค์กรจึงมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขทางด้านการเงินไว้ชัดเจนว่า “พนักงานต้องปลอดหนี้ รู้จักการออม มีเงินใช้จ่ายคล่องตัว”

จากแนวนโยบายดังกล่าวของผู้บริหารจึงเกิดกองทุนสวัสดิการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และรายได้บางส่วนได้รับจากการขายเศษวัสดุเหลือใช้ของโรงงานที่ผู้บริหารอนุญาตให้นำรายได้ส่วนนี้เข้ามาไว้ในกองทุนสวัสดิการเพื่อใช้เป็นงบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อาทิเช่น “โครงการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน 500 บาท” ขึ้น ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนสวัสดิการขององค์กร มีแผนกทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการสวัสดิการดำเนินการดูแลและพิจารณาคำร้องขอพนักงานที่ยื่นขอกู้ยืมเงินฉุกเฉินดังกล่าว และสัมภาษณ์เหตุผลของการกู้ยืม ก่อนที่จะให้กู้ยืมเงิน โครงการนี้เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2557 แต่ผลที่ได้รับไม่สามารถตอบโจทย์การปลอดหนี้ของพนักงานได้ พนักงานคนเดิมจะมาหมุนเวียนกู้ยืมตลอดเวลา จึงยุติการดำเนินโครงการดังกล่าวในปี พ.ศ.2558

“โครงการ (กองทุน) ออมทรัพย์” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออมเงินกันไว้ใช้ในยามจำเป็น โดยเงินจำนวนนี้ผู้บริหารจะนำไปลงทุนให้กับพนักงาน เมื่อครบรอบปีก็จะนำกำไรที่ได้จากการลงทุนดังกล่าวมาจ่ายปันผลให้กับพนักงาน วิธีการคือ กองทุนจะเปิดรับสมัครให้พนักงาน

ซื้อหุ้น ปีต่อปี หุ้นละ 500 บาท การลงทุนขั้นต่ำจำนวน 1 หุ้น (500 บาท) หากท่านใดต้องการลงทุนจำนวนหุ้นเท่าใดก็ได้ไม่มีกำหนดเพดานขั้นสูงสุด ขึ้นกับศักยภาพการออมเงินของพนักงานแต่ละคน และบริษัทจะทำการหักบัญชีรายได้/ เงินเดือนของพนักงานไว้เป็นประจำทุกเดือนเพื่อเข้ากองทุนดังกล่าวตามจำนวนหุ้นที่พนักงานลงทุน และผู้บริหารของบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญด้านการลงทุนทางการเงินก็จะนำเงินดังกล่าวไปบริหารจัดการลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลคืนกลับเข้าสู่กองทุนออมทรัพย์ และปันผลคืนพนักงานตามจำนวนหุ้นที่ลงทุน โดยมีกติการ่วมกันว่าการซื้อขายหุ้นจะดำเนินการเพียงครั้งเดียวคือเมื่อสิ้นปี แต่หากในระหว่างปี พนักงานท่านใดมีความจำเป็นต้องใช้เงินและต้องการขายหุ้นก็สามารถดำเนินการได้โดยต้องหาพนักงานท่านอื่นมาซื้อหุ้นตัวนั้นแทน ซึ่งตั้งแต่เริ่มดำเนินงานเมื่อปี 2556 จนถึงปัจจุบันประสบความสำเร็จอย่างดีได้รับความร่วมมือจากพนักงานส่วนใหญ่ในการเข้าร่วมโครงการ ดังจะเห็นได้จากจำนวนสมาชิกที่เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ จากเมื่อเริ่มต้นในปีแรกพนักงานเข้าร่วมเกือบหนึ่งร้อยคนจากพนักงานทั้งหมดสองร้อยกว่าคน ในปีที่สองเพิ่มจำนวนเป็นร้อยกว่าคน และปีล่าสุดมีสมาชิกประมาณ 120 คน การดำเนินงานจะเป็นปีต่อปี ใครไม่ถอนหุ้นก็จะเอายอดเงินนั้นดำเนินการต่อได้เลย

โครงการออมทรัพย์ของแม่น้ำสแตนเลสไวร์ เพื่อส่งเสริมการออมหุ้นละ 500 บาท



รูปภาพที่ 20 กิจกรรม Happy Money โครงการออมทรัพย์ของแม่น้ำสแตนเลสไวร์

โครงการชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคตของแม่น้ำสแตนเลสไวร์ ส่งเสริมการเลี้ยงปลาดุกยักษ์และกบ ขายให้พนักงานราคาถูกและแปรรูปเป็นอาหารขายตลาดนัดแม่น้ำแฮปปี้

รูปภาพที่ 21 กิจกรรม Happy Money โครงการชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคตของแม่น้ำสแตนเลสไวร์

กระบวนการสร้าง Happy Money Manam; ชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต

มีการก่อตั้ง “ชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต” ขึ้นจากความสนใจและความต้องการของพนักงานส่วนหนึ่ง จุดมุ่งหมายของชมรมฯ คือ “ลดรายจ่าย สร้างอาชีพ” ดำเนินการเขียนโครงการเสนอของบประมาณสนับสนุนจากกองทุนสวัสดิการขององค์กร เพื่อมาดำเนิน

กิจกรรมตามความสนใจของตนเอง เช่น เลี้ยงปลาในถัง เลี้ยงกบคอนโด ปลูกผักสวนครัวรอบโรงงาน เพาะเลี้ยงเห็ด ปลูกมะนาว เป็นต้น และเมื่อสามารถสร้างรายได้จากกิจกรรมของตนเองแล้ว ก็จะนำส่งคืนให้กองทุนสวัสดิการฯ ตามจำนวนงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนมาเพื่อให้กองทุน ฯ สามารถนำไปบริหารจัดการและส่งเสริมกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป ทั้งนี้จะไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการส่งคืนกองทุน ขึ้นกับความพร้อมของแต่ละโครงการ

“...มีเมื่อไหร่ค่อยคืน...” “...อยากทำก็เอาไปเลย...”

ผลผลิตจากกิจกรรมของชมรมเกษตรพัฒนาเพื่ออนาคตบางส่วนถูกนำมาวางขายในโครงการ “ตลาดนัดแม่น้ำ Happy”

รูปภาพที่ 22 ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรม“ตลาดนัดแม่น้ำ Happy”

รูปภาพที่ 23 ประมวลภาพตัวอย่างกิจกรรม Happy Money ชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต

"...ทำแล้วสบายใจ...เราไม่เดือดร้อน ครอบครัวเรา ก็ไม่เดือดร้อน...คนอื่นไม่เดือดร้อน... และยังได้ช่วยเหลือคนอื่นด้วย..."

ผลลัพธ์การดำเนินงาน

แม่น้ำฯ ดำเนินกิจกรรมหลายกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านการเงินให้กับพนักงาน ให้พนักงานรู้จักการออม ปลอดหนี้ มีเงินใช้จ่ายคล่องตัว ผลที่เกิดขึ้น พบว่า พนักงานสามารถลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันลงได้เป็นอย่างดี ประหยัดค่ากับข้าวเพราะสามารถนำผักสวนครัว หรือผลผลิตจากชมรมเกษตรพัฒนาเพื่ออนาคตมาใช้ประกอบอาหารรับประทานได้ มีทั้งที่สามารถเก็บไปรับประทานได้ฟรี เช่น ผักสวนครัว หรือสามารถซื้อหาได้ในราคาถูก เช่น ปลา กบ เห็ด เป็นต้น ผลจากการประหยัดรายจ่ายส่วนนี้ทำให้พนักงานสามารถนำเงินเหล่านั้น มาออมเพิ่มขึ้นในโครงการออมทรัพย์ได้อีกด้วย และคณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการย่อยก็สามารถส่งเงินคืนให้กองทุน ฯ ได้ เป็นต้น

“...พวกผัก พวกอะไรเราไม่ต้องซื้อเลย...เงินเนี่ยเพิ่มขึ้นด้วย... เราทำกิจกรรมปุ๊บ เราก็เลิกจากกิจกรรมพวกเหล้า เบียร์ ของมึนเมา ทุกอย่างเราเลิก...”

“...ลดค่าใช้จ่าย ก็เท่ากับเรามีเงินออมมากขึ้น...”

ผลลัพธ์ด้านการเงินที่ดีไม่ใช่เป็นเพียงผลลัพธ์เดียวของโครงการ Happy Money ของแม่น้ำเท่านั้น ตลอดเส้นทางของการขับเคลื่อนได้สร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ได้เพื่อนฝูง ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดีขึ้นและเพิ่มการมีส่วนร่วมให้กับชาวแม่น้ำ หลายคนเกิดความรัก ความผูกพัน และรักในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พวกเขารู้สึกเสมือนหนึ่งว่า แม่น้ำฯ คือบ้านหลังที่หนึ่งของเขา

นอกจากนี้ยังเป็นเสมือนเวทีให้พวกเขาได้ทดลองฝึกฝนอาชีพใหม่ ๆ ที่เขาสนใจเพื่อสร้างรายได้ให้เพิ่มมากขึ้นในอนาคตเมื่อถึงยามเกษียณอายุ สร้างความรู้ สร้างประสบการณ์และความมั่นใจ

“...ทำให้เรามีอาชีพใหม่...ถ้าเราไปอยู่บ้านเราจะทำอะไร... มันทำให้เราได้ฝึก...ไม่ต้องไปเริ่มต้นที่ศูนย์...ลองผิดลองถูกก่อน...”

“...เรากล้าขาย...เดือนละครั้งมีตลาดนัดเราก็เอาของที่เรามีไปขาย...”

ณ ปัจจุบัน ชาวแม่น้ำฯ ยังคงมีความเห็นว่าองค์กรของตนเองนั้นเพิ่งเริ่มต้นขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace) มาได้ไม่นานนัก จึงยังไม่อาจกล่าวอ้างว่าองค์กรของตนเองเป็นองค์กรต้นแบบสร้างสุข แต่อย่างไรก็ตาม ตลอดเวลาของการขับเคลื่อนองค์กรให้เปี่ยมสุขนั้น นับได้ว่าประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจสำหรับคณะทำงานขับเคลื่อนเป็นอย่างมาก หลายกิจกรรมได้รับการตอบรับจากพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ ทำให้พนักงาน

มีความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

"...เรามีความสุขจากการทำงาน...เป็นตัวอย่างในคนอื่นมาเห็น เขาก็อยากร่วมด้วย...ภูมิใจที่มีคนกิน...เขามาขอบคุณเราที่เราทำไว้... บางทีเขาจะมีของฝากมาให้เราเวลาเขากลับบ้านต่างจังหวัด..."

ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน ความสามัคคี และรักองค์กรเสมือนหนึ่งเป็นบ้านของตนเอง

"...ณ จุดนี้ ที่นี่ (โรงงาน) คือบ้านหลังที่หนึ่งแล้วไม่ใช่หลังที่สอง บ้านหลังที่สองผมอยู่สุรินทร์ นาน ๆ กลับที อยู่ที่นี่มากกว่า...ญาติเรา เยอะกว่าอยู่บ้าน เป็นสองสามร้อยคน..."

รูปภาพที่ 24 ตัวอย่างการสร้างความสุขในงานของแม่น้ำสแตนเลสไวร์

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ทั้งด้านนโยบาย การปฏิบัติ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม ตลอดจนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

2. การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบท (ลักษณะการดำเนินงาน) ขององค์กร

3. การออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายครอบคลุมความต้องการของพนักงานในองค์กร เช่น การเกษตร (ปลูกผัก) การออกกำลังกาย (เปตอง/ ปิงปอง/ ฟุตบอล/ ขี่จักรยาน) การเล่นดนตรี (วงลูกน้ำ) เป็นต้น

4. ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการที่สนใจแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง และลงมือทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. การปฏิบัติอย่างจริงจังจนเกิดผลผลิตเป็นรูปธรรมให้พนักงานคนอื่นๆ เห็น พร้อมแบ่งปันผลผลิตให้ ทำให้สามารถสร้างการมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับชาวแม่น้ำ ฯ

6. การสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้ทุกฝ่ายรับรู้ก่อนเริ่มกิจกรรมทุกครั้ง ในทุกช่องทาง เช่น เวทีการประชุมผู้บริหาร สื่อบุคคล จดหมายอิเล็กโทรนิค ฯลฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. การรายงานผลการดำเนินกิจกรรมให้ทุกฝ่ายได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นท้าทาย

1. ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารระดับกลางบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจแนวคิด แนวทางการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ทำให้บางครั้งก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในภาพรวมทั้งองค์กร

2. ช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมมีจำกัด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยรถรับส่งของโรงงานเพื่อกลับบ้านพักซึ่งจะมารับหลังเลิกงานทันที ทำให้เมื่อเสร็จงานประจำแล้วไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการสร้างความสุขในองค์กรได้ ต้องอาศัยช่วงเวลาพักกลางวันซึ่งมีจำกัด และแดดจัด การเข้าร่วมกิจกรรมก็จะทำได้ยาก

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข

1. เลื่อนเวลารถรับส่งให้มารับช้ากว่าเวลาเลิกงานตามปกติสัก 30 นาที – 1 ชั่วโมง หรือจัดเวลารถรับส่งเป็น 2 ช่วง เช่น หลังเวลาเลิกงานทันที และหลังเวลาเลิกงานแล้ว 1 ชั่วโมง เป็นต้น เพื่อให้พนักงานที่สนใจมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. การออกแบบกิจกรรมควรให้มีความหลากหลายเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานที่มีความสนใจ ช่วงเวลาการทำงาน ลักษณะงานรับผิดชอบ ที่หลากหลายได้ และเน้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม (ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกัน)

3. เน้นการสื่อสารภายใน (ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ) ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของโครงการอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์

ขอขอบคุณผู้เอื้อเฟื้อข้อมูล

แผนกทรัพยากรบุคคล และ
คณะทำงานชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต
บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)

บทวิเคราะห์ภาพรวม การขับเคลื่อนงาน Happy Money

จากกรณีตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง สามารถจำแนกประเภทของการดำเนินธุรกิจออกได้เป็น 2 รูปแบบคือ ธุรกิจบริการ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และโรงแรมวาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี) และธุรกิจการผลิต (บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)) มีขนาดองค์กร[2] ที่แตกต่างกัน โดยในที่นี้จะจำแนกเป็น 3 ขนาดคือ ขนาดเล็ก (โรงแรมวาฏิกา รีโซวิลล่า กุยบุรี) ขนาดกลาง (บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)) และขนาดใหญ่ (บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) และคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล) ซึ่งทั้ง 4 แห่งมีรูปแบบการดำเนินงานเพื่อสร้าง Happy Money แตกต่างกันขึ้นกับบริบทขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องขนาดขององค์กร ดังเช่น กรณีองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก มีบุคลากรระดับหมื่นคนขึ้นไป และภายในองค์กรก็มีความหลากหลายของบุคลากร ทั้งวัยวุฒิ

[2] การจัดแบ่งขนาดองค์กรในที่นี้ผู้เขียนจำแนกตามจำนวนบุคลากรเพื่อสะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้ โดยจำนวนบุคลากรตั้งแต่ 50-200 คน จัดเป็นองค์กรขนาดเล็ก จำนวน 200 -1000 คน จัดเป็นองค์กรขนาดกลาง และจำนวนมากกว่า 1,000 คนจัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่
หมายเหตุ การจัดแบ่งขนาดองค์กรในที่นี้ผู้เขียนกำหนดเกณฑ์ขึ้นมาเอง โปรดอย่าใช้ในการอ้างอิง

คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในองค์กรที่มีหลายระดับ หรือแม้แต่รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรที่บุคลากรหมุนเวียนกันทำงานตลอด 24 ชั่วโมงก็มีผลต่อการออกแบบกิจกรรมเช่นกัน การเลือกกิจกรรมที่เป็นลักษณะกลาง ๆ มุ่งเน้นการให้ความรู้เพื่อการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลให้ดี และมีช่วงเวลาการจัดกิจกรรมที่หมุนเวียนกันมากกว่า 1 วัน อาจเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรมากกว่าการจัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมที่อาจจะเหมาะสำหรับองค์กรขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรได้อย่างใกล้ชิด จึงสามารถเลือกรูปแบบกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรได้เฉพาะเจาะจงมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ที่ความต้องการของบุคลากรหลากหลาย แม้ว่าทั้งสององค์กรจะมีรูปแบบธุรกิจบริการตลอด 24 ชั่วโมงคล้ายคลึงกันก็ตาม ในขณะที่องค์กรที่เหลืออีกสององค์กรแม้จะดำเนินธุรกิจการผลิตเช่นเดียวกัน แต่รูปแบบของกิจกรรมที่ต่างกัน พบว่า องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะดำเนินกิจกรรมในลักษณะที่ไม่เฉพาะเจาะจงกลุ่มบุคคล เน้นการให้ประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ (ตลาดนัดธงฟ้า) เพราะบุคลากรในองค์กรมีจำนวนมาก การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทั้งหมดอาจทำได้ยาก ผนวกกับข้อจำกัดด้านจำนวนคณะทำงานและงบประมาณในการจัดกิจกรรม ดังสรุปในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ภาพรวมการขับเคลื่อน Happy Money ของ 4 กรณีตัวอย่าง

องค์กร ประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำ สแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
ประเภทของ องค์กร	ภาครัฐ	ธุรกิจเอกชน	ธุรกิจเอกชน	ธุรกิจเอกชน
รูปแบบการ ดำเนินธุรกิจ	บริการ	บริการ	การผลิต	การผลิต
ขนาดองค์กร	องค์กรขนาดใหญ่	องค์กรขนาดเล็ก	องค์กรขนาดใหญ่	องค์กรขนาดกลาง
จำนวน บุคลากร	มากกว่า 10,000 คน	ประมาณ 100 คน	มากกว่า 10,000 คน	ประมาณ 270 คน
ความหลากหลาย ของบุคลากร	หลายระดับและ ซับซ้อน มีความแตกต่าง ทางด้านรายได้ของ บุคลากรส่วนใหญ่ ค่อนข้างมาก	หลายระดับ ไม่ซับซ้อน ความแตกต่าง ด้านรายได้ของ บุคลากร ส่วนใหญ่ไม่มากนัก	หลายระดับ ไม่ซับซ้อน ความแตกต่าง ด้านรายได้ของ บุคลากร ส่วนใหญ่ ไม่มากนัก	หลายระดับ ไม่ซับซ้อน ความแตกต่าง ด้านรายได้ของ บุคลากร ส่วนใหญ่ ไม่มากนัก
ชั่วโมง การทำงาน	24 ชั่วโมง	24 ชั่วโมง	8-12 ชั่วโมง	8-12 ชั่วโมง
เป้าหมาย การสร้างสุข ในองค์กร	บุคลากรอยู่กับ องค์กร ให้นานและ มีความสุขที่สุด	พนักงานมีความสุข องค์กรยั่งยืน มีมูล เพิ่มของทรัพย์สิน ชุมชนรอบข้าง มีความสุข	คนทำงาน มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์	ความสุข 4 ม. ; สุขภาพมั่นคง ครอบครัวมั่นคง การงานมั่นคง และการเงินมั่นคง

องค์กรประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
การวิเคราะห์ความต้องการ	-	ผ่านการสนทนารายบุคคล	ผ่านกิจกรรมสานเสวนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	สำรวจความต้องการของพนักงานผ่านการสอบถาม การใช้แบบสำรวจหรือการระดมความคิดเห็น
ฐานคิดในการออกแบบกิจกรรม	บุคลากรยังไม่มีความรู้ ภูมิคุ้มกันด้านการเงิน การบริหารจัดการด้านการเงินของตนเอง	การลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น	การใช้จ่ายเป็นสอดคล้องวิถีชีวิต	การเงินมั่นคง
เป้าหมาย Happy Money	บุคลากรสามารถบริหารการเงินของตนเองได้เหมาะสม	ลดค่าใช้จ่าย เพิ่มรายได้ สร้างความสามัคคีในครอบครัว	ประหยัดค่าใช้จ่าย	ปลอดหนี้ รู้จักการออม มีเงินใช้จ่ายคล่องตัว
รูปแบบกิจกรรม ลักษณะกิจกรรม	เชิงรุก (เน้นการป้องกัน) การให้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคลในลักษณะเปิดกว้าง เช่น นิทรรศการ เวทีเสวนาที่เกี่ยวข้องด้านการเงิน	เชิงรุก (เน้นการป้องกัน) การให้อบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ด้านการผลิตแชมพูสมุนไพรให้กับกลุ่มเฉพาะที่สนใจ	เชิงรับ (เน้นการแก้ไข) การจำหน่ายสินค้าราคาถูก	เชิงรุก (เน้นการป้องกัน) ส่งเสริมการออม ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพเสริม

องค์กร ประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำ สแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
โครงสร้าง การทำงาน	คณะทำงานเฉพาะ จากฝ่ายทรัพยากร บุคคล	คณะกรรมการ ความสุขในองค์กร	คณะทำงาน ที่เป็นตัวแทน จากฝ่ายต่าง ๆ ที่สนใจเข้ามาร่วม ดำเนินงานบุคคล	คณะทำงาน แผนกทรัพยากร บุคคล เป็นเจ้าภาพหลัก
กระบวนการ	- คณะทำงาน ออกแบบโครงการ เสนอขออนุมัติ - คณะทำงาน วางแผน แบ่ง บทบาทหน้าที่ - ประสานงานผู้ที่ เกี่ยวข้อง - ประชาสัมพันธ์ - เตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ - ดำเนินกิจกรรม - ติดตามผลในวัน ทำกิจกรรม - คณะทำงาน ประชุมสรุป ปรับปรุงครั้งต่อไป	- คณะกรรมการ ฯ สำรวจความ ต้องการของ พนักงาน - คณะกรรมการ ฯ ออกแบบโครงการ เสนอขออนุมัติ ผู้บริหาร - ประชาสัมพันธ์ ผ่านหัวหน้าแผนก ต่าง ๆ - ดำเนินกิจกรรม ให้ความรู้ สาธิต ฝึกปฏิบัติ - ติดตามผลอย่าง ต่อเนื่องโดยการ พูดคุยสอบถาม - คณะกรรมการ ฯ ประชุมสรุป ปรับปรุง ครั้งต่อไป	- คณะทำงาน สอบถามความ ต้องการของ พนักงาน - คณะทำงาน ออกแบบ กิจกรรม เสนอ โครงการขอ อนุมัติจาก ผู้บริหาร - ประสานงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง - ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ - ประสานหน่วยงาน ภายในเตรียม สถานที่ และ อำนวยความ สะดวก - ดำเนินกิจกรรม	- บุคลากรเขียน โครงการ/ กิจกรรมเพื่อ ขอรับการ สนับสนุนจาก องค์กร - คณะทำงาน แผนกทรัพยากร บุคคลร่วมกับ ผู้บริหาร พิจารณาอนุมัติ โครงการ - ผู้รับการอนุมัติ โครงการดำเนิน กิจกรรมตามที่ เสนอขอ - คณะทำงาน ฯ ติดตามผล เป็นระยะ

องค์กรประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
			- ติดตาม สอบถามความพึงพอใจ - ประชุม สรุปผลปรับปรุง	
ผลลัพธ์การดำเนินงาน	ระดับบุคคล - จำนวนสถาบันการเงินเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น - จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น ระดับองค์กร - ยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงชัดเจน	ระดับบุคคล - พนักงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม - สามารถนำความรู้ไปใช้ผลิตเองได้ - ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น ระดับองค์กร - ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก	ระดับบุคคล - จำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก - พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ระดับองค์กร - สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กรเพิ่มมากขึ้น - ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร - อัตราการเข้า-ออกของบุคลากรลดลง - ได้รับการยกย่องจากสถาบันต่าง ๆ ในการเป็นองค์กรสุขภาวะ	ระดับบุคคล - บุคลากรสามารถลดรายจ่ายในชีวิตประจำวัน - บุคลากรมีการออมเงินเพิ่มมากขึ้น - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นสามารถนำไปประกอบอาชีพใหม่หลังเกษียณได้ ระดับองค์กร - สร้างความรักความผูกพันและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

องค์กรประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
เงื่อนไขความสำเร็จ	ภายในองค์กร - นโยบายสนับสนุนขององค์กร - การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง - การเลือกวิทยากรตรงกับกลุ่มเป้าหมาย - การกำหนดช่วงเวลาจัดกิจกรรมสอดคล้องความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระยะเวลาจัดกิจกรรมมากพอสำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกฝ่ายสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ - การสื่อสารประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง - สถานที่เหมาะสมภายนอกองค์กร - การสนับสนุนของภาคีเครือข่ายสถาบันการเงิน	ภายในองค์กร - นโยบายสนับสนุนขององค์กร - การสนับสนุนของผู้บริหารทุกระดับ - องค์กรขนาดเล็กดูแลได้ทั่วถึง - การใช้ทุนทรัพยากรในท้องถิ่นมาเป็นฐานในการดำเนินงาน - การใช้ทุนความรู้ขององค์กรในการออกแบบกิจกรรม - ความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร - ความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะทำงานฯ - ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของพนักงาน	ภายในองค์กร - นโยบายสนับสนุนขององค์กร - การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง - การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอน - การหมุนเวียนคณะทำงาน - การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคลากร	ภายในองค์กร - การมีนโยบายสนับสนุน - การสนับสนุนของผู้บริหาร - การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทและครอบคลุมความต้องการของพนักงานในองค์กร - ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ - การสื่อสารผ่านหลายช่องทาง - การติดตามรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

องค์กรประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
ประเด็นท้าทาย	- องค์กรขนาดใหญ่ ความต้องการหลากหลาย ยากต่อการดูแลได้ทั่วถึง - การสำรวจสถานการณ์ความสุขทางการเงิน - การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - การติดตามผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง	- การสื่อสารให้พนักงานตระหนักในความสำคัญ เกิดความเข้าใจต่อโครงการและประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับมีค่อนข้างน้อย ทำให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมน้อย	- องค์กรมีขนาดใหญ่ มีความหลากหลายของพนักงานทั้งในแง่ของจำนวนที่มีมาก ระดับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ฯลฯ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานทั้งหมดเป็นเรื่องที่ท้าทายและยากต่อการดำเนินงาน	- ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารระดับกลางบางส่วน - ช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมมีจำกัด
ข้อเสนอแนะ	- การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายจะทำให้สามารถออกแบบโครงการ/กิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของ	- สร้างการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรมและแบ่งปันความรับผิดชอบให้กับ	- การสำรวจสภาวะความสุขขององค์กรเพื่อประโยชน์ในการออกแบบกิจกรรมที่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลความรู้และ	

องค์กรประเด็น	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	Vartika Resovilla Kuiburi	บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน)
	กลุ่มเป้าหมายแต่ละระดับ	พนักงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุข	สถานการณ์ขององค์กร - เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม	- การออกแบบกิจกรรมควรตอบสนองความต้องการของพนักงาน ช่วงเวลาการทำงาน ลักษณะงาน รับผิดชอบที่แตกต่าง และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมสื่อสารให้ทุกฝ่ายได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

จะเห็นได้ว่า แม้ทั้ง 4 กรณีตัวอย่างจะมีจุดเหมือนบางประการ แต่ก็มีจุดต่างในการออกแบบกิจกรรม/ โครงการของตนเองเช่นกัน พบว่า องค์กรที่มีขนาดใหญ่การออกแบบกิจกรรม/ โครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทั้งหมดนั้นเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากยิ่ง ดังนั้น องค์กรขนาดใหญ่จึงมักออกแบบกิจกรรมในลักษณะที่เป็นกลาง ๆ ให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ และกิจกรรมมักเป็นกิจกรรมขนาดใหญ่ จัดในช่วงเวลาที่ทุกคนมีโอกาสในการเข้าร่วมได้

และเป็นกิจกรรมที่เน้นการประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในประเด็นนั้น ๆ มาดำเนินกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านความเพียงพอของบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมขนาดใหญ่เพื่อรองรับกับจำนวนบุคลากรที่มีมากนั้นไม่เพียงพอที่จะดำเนินการเองได้ทั้งหมด จึงเน้นการประสานงานกับภาคีเป็นหลัก แต่ก็จะมีปัญหาในเรื่องของการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมครั้งต่อไปให้บรรลุตามเป้าหมายการสร้างสุขทางการเงินที่ต้องการได้

สำหรับองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง กิจกรรมส่วนใหญ่จะเฉพาะเจาะจงกับความต้องการของบุคลากรมากกว่า การสนับสนุนและติดตามการดำเนินกิจกรรมของผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรมก็จะทำได้ใกล้ชิดมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้น ผลของการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลที่เกิดขึ้นจากโครงการ/ กิจกรรมจึงอาจเห็นได้ชัดเจนมากกว่า

สำหรับผลการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ทุกองค์กรจะเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในรูปแบบของความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีขึ้น ทั้งนี้เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของทั้ง 4 กรณีตัวอย่างก็คือการมีนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว รวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารในแต่ละระดับ ตลอดจนความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะทำงานและการออกแบบโครงการ/ กิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ล้วนส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งสิ้น

ส่วนที่ 3
บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ

บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง กิจกรรมเด่น องค์กรดัง Happy Money

การทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสุขทางด้านการเงินขององค์กรต่าง ๆ จากวรรณกรรมที่ถูกเผยแพร่ต่าง ๆ นำไปสู่การสร้างกรอบคิดเบื้องต้นสำหรับการสร้างสุขทางการเงินในองค์กร ดังแผนภาพที่ข้างต้น ผู้เขียนนำมาศึกษาเพิ่มเติมจากกรณีตัวอย่างกิจกรรมเด่น องค์กรดัง Happy Money ซึ่งแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ทั้งเรื่องของขนาดขององค์กรที่มีตั้งแต่ระดับร้อยคนต้น ๆ จนถึงระดับหมื่นคน ลักษณะขององค์กรที่เป็นการให้บริการ การผลิตสินค้าทั้งประเภทหนักและเบา และความมั่นคงขององค์กรโดยจำแนกด้วยความเป็นองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน รวมถึงระยะเวลาในประกอบการตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบันที่มีทั้งองค์กรเก่าแก่มีอายุยาวนานมากว่า 127 ปี องค์กรที่มีอายุขนาดกลางประมาณ 20-30 ปี และองค์กรที่เพิ่งเริ่มต้นได้ไม่นานอายุขององค์กรประมาณ 3-5 ปี เป็นต้น ประกอบด้วย

1. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ดำเนินธุรกิจด้านบริการประมาณ 5 ปี มีบุคลากรประมาณ 10,000 กว่าคน จัดกิจกรรม Happy Money สู่อิสรภาพทางการเงิน เป็นกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลแก่บุคลากรที่สนใจโดยสถาบันผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

2. บริษัท ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์อาหารมาประมาณ 39 ปี มีบุคลากร มากกว่า 10,000 คน จัดกิจกรรม สินค้าธงฟ้าราคาประหยัด โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย กับ ธกส โครงการผักปลอดสารพิษ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้บุคลากร ฯลฯ

3. โรงแรม Vartika Resovilla Kuiburi ดำเนินธุรกิจด้านบริการ ประมาณ 5 ปี มีบุคลากรกว่า 200 คน จัดกิจกรรมเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายและสร้างรายได้เสริมให้กับบุคลากรผ่านกิจกรรมผลิตแชมพูสมุนไพร เป็นต้น

4. บริษัท แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจด้านผลิตสแตนเลส ประมาณ 20 ปี มีบุคลากร กว่า 200 คน นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาเป็นแรงบันดาลใจ สร้างชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคตที่ทำกิจกรรมหลากหลายเพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น ปลูกผักสวนครัว เลี้ยงปลาในถังเพาะเห็ด โครงการออมทรัพย์ เป็นต้น

ซึ่งแต่ละองค์กรดำเนินการขับเคลื่อน Happy Money ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจขององค์กรในระดับหนึ่ง แม้จะยังไม่เห็นรูปธรรมความสำเร็จที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรจนได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอกผ่านรางวัลการันตีความสำเร็จก็ตาม แต่ผู้เขียนมีความเห็นว่า องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตัวอย่างองค์กรที่สนใจจะเริ่มต้นสร้างสุขทางด้านการเงินที่สามารถจับต้องได้ไม่ไกลเกินฝัน ยังมองเห็นเส้นทางความสำเร็จที่รออยู่เบื้องหน้า

จากการเรียนรู้การขับเคลื่อน Happy Money ของทั้ง 4 กรณีตัวอย่างข้างต้น พบบทเรียนที่น่าสนใจดังนี้

บทเรียนที่ 1 การตระหนักในความสำคัญของการสร้างสุขทางด้านการเงินต่อความสุขและความสำเร็จขององค์กร

หากผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบริหารตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับล่าง ตระหนักในความสำคัญของการสร้างสุขทางด้านการเงินของบุคลากรว่ามีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสุข ความสำเร็จโดยรวมขององค์กรแล้วให้การสนับสนุนทั้งทางด้านนโยบาย แนวทางปฏิบัติ ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมผ่านคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน มีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ รวมถึงให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว การขับเคลื่อนสร้างสรรค์ความสุขทางด้านการเงินขององค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

บทเรียนที่ 2 การใช้ความรู้ในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขทางการเงินที่หลากหลาย สอดคล้อง เหมาะสม

ในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายของบุคลากรทั้งด้าน คุณวุฒิ วัยวุฒิ ลักษณะภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละระดับให้มากที่สุด รวมถึงต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรด้วย ดังนั้น ในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขทางด้านการเงินนี้ ในเบื้องต้นจำเป็นที่จะต้องทำการสำรวจสถานการณ์ความสุขทางด้านนี้ขององค์กรให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง (เช่น การใช้แบบสำรวจ Happinometer) การสอบถามความต้องการ และ

นำข้อมูลมาประมวลวิเคราะห์ ประกอบกับข้อมูลบริบทขององค์กร เช่น ทุนทางสังคมขององค์กร (เช่น ภาคีเครือข่ายทางการค้า การลงทุนหรือภาคีเครือข่ายด้านวิชาการ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง) ทุนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรที่จะช่วยสนับสนุนกิจกรรม (ตัวอย่างเช่น วาฏิกานำองค์ความรู้ด้านการผลิตแชมพูและวัตถุดิบบางส่วนขององค์กรมาใช้ประกอบการดำเนินกิจกรรม หรือแม่น้ำสแตนเลสไวร์นำถังเปล่าขนาดใหญ่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์แล้วขององค์กรมาใช้ในกิจกรรมการเลี้ยงปลาดุกในถัง เป็นต้น) และแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมนำมาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการและบริบทขององค์กร

หากสามารถออกแบบกิจกรรมให้มีท่านลักษณะดังกล่าวข้างต้น และเป็นกิจกรรมที่มีท่านภาพแล้วก็จะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

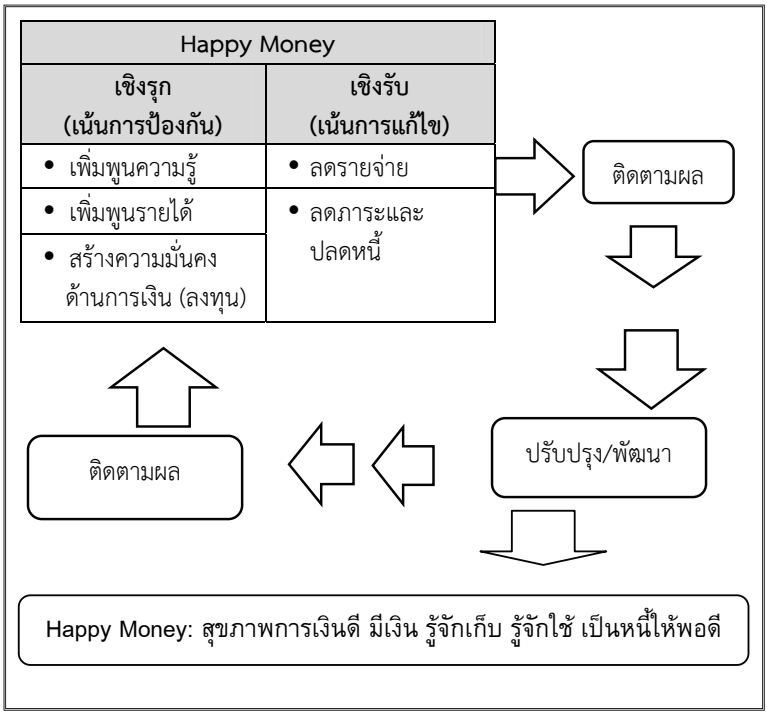
บทเรียนที่ 3 การใช้กระบวนการ PDCA ในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขทางการเงิน

กระบวนการ PDCA ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างสุขทางการเงินของทุกองค์กร แม้จะมิได้เรียกกระบวนการที่ตนเองใช้ว่า PDCA (Plan-Do-Check-Act) ก็ตาม ทุกองค์กรจะเริ่มต้นกิจกรรมของตนเองด้วยกระบวนการของการวางแผน (Plan) บนฐานของข้อมูล ความรู้ที่ผ่านการสำรวจค้นคว้าด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำมาประมวลเพื่อออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กำหนดเป้าหมายและวิธีการ

ดำเนินกิจกรรม จากนั้นลงมือปฏิบัติ (Do) ให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เมื่อปฏิบัติเสร็จสิ้นก็จะมีกระบวนการของการตรวจสอบ (Check) ผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคประการใดหรือไม่เพื่อนำไปสู่กระบวนการขั้นตอนสุดท้ายคือ การปรับปรุง (Act) กิจกรรมนั้น ๆ ในครั้งต่อไป

กระบวนการขับเคลื่อนจะเป็นวงจรหมุนรอบเช่นนี้เรื่อย ๆ ไป เพื่อพัฒนายกระดับการดำเนินงานให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ

จากบทเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับการสร้างสุขทางการเงินในองค์กรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวแล้วในช่วงต้นของเอกสาร สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 19 กรอบคิดการสร้างความมั่งมีศรีสุขด้วย Happy Money

กล่าวคือ ในการสร้างสุขทางการเงินในองค์กรนั้น องค์กรจะตั้งเป้าหมายไว้ว่า ความสุขทางการเงินของบุคลากรในองค์กรก็คือการที่บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพทางการเงินที่ดี มีเงินสำหรับใช้จ่าย รู้จักที่จะใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์ รู้จักการเก็บออม และหากต้องเป็นหนี้ต้องเป็นหนี้ให้พอดี จากเป้าหมายนี้ องค์กรนำมาออกแบบกิจกรรมได้ใน 2 ลักษณะ หากองค์กรยังไม่ประสบปัญหาสุขภาพทางการเงินของบุคลากรในองค์กร การออกแบบกิจกรรมจะเป็นลักษณะเชิงรุก เน้นการ

ป้องกัน โดยกิจกรรมจะเป็นในลักษณะของการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการเงินที่มีอยู่ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลต่าง ๆ การทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้ด้านการออมและการลงทุน เป็นต้น และอาจเสริมด้วยกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนรายได้ สร้างรายได้เสริม เช่น ให้ความรู้ด้านการผลิตสินค้า/ บริการต่าง ๆ เช่น การปลูกผัก การเลี้ยงสัตว์ การผลิตสินค้าที่มาจากวัตถุดิบในท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากให้ความรู้แล้วจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้เกิดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องสม่ำเสมอและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม รวมถึงอาจจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายให้แก่ผลิตผลดังกล่าวของโครงการด้วย

ทั้งนี้ การสร้างสุขในองค์กรจะมุ่งเน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่งไม่ได้ แต่ต้องเชื่อมโยงกันทั้ง 8 มิติ Happy Money ก็เช่นเดียวกัน การสร้างสุขด้านการเงินให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องนำแนวคิดของ Happy Workplace มาเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนให้เกิดความสุขขึ้นทั้งองค์กร โดยมิติ Happy Money ก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญต่อความสุขโดยรวมขององค์กร และจากกรอบคิด รวมถึงบทเรียนการสร้างความมั่งมีศรีสุขด้วย Happy Money ข้างต้น ผู้เขียนขอนำเสนอแนวทางการสร้าง Happy Money ในองค์กร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนักในความสำคัญของการสร้างสรรค์ Happy Money ในองค์กร

ในขั้นตอนนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร (โดยส่วนใหญ่มักเป็นฝ่าย/แผนกทรัพยากรบุคคล) ต้องพยายามนำเสนอข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กร/ องค์กรสุขภาวะ/ Happy Workplace ที่เชื่อมโยงให้เห็นถึงประโยชน์

ที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างสุขในองค์กรที่จะมีต่อองค์กรในภาพรวม และที่สำคัญต้องนำเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์ Happy Money ของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม ฯลฯ ต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญและยอมรับแนวคิดการสร้างสุขในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติ Happy Money

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดนโยบายขององค์กร (Happy Workplace Policy) ผู้บริหารกำหนดให้ Happy Workplace เป็นนโยบายขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดโครงสร้างคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร (Setting Happy Workplace Team) ควรมีคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ กำหนดบทบาทหน้าที่ และมอบหมายความรับผิดชอบให้คณะทำงานสร้างสุขในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กรให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร

ในการแบ่งบทบาทหน้าที่และผู้รับผิดชอบอาจจำแนกตามมิติต่าง ๆ ของแต่ละ Happy และแน่นอนว่าต้องมีคณะทำงานผู้รับผิดชอบ Happy Money Team

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเป้าหมาย Happy Money เมื่อองค์กรมีคณะทำงานผู้รับผิดชอบขับเคลื่อน Happy Money ขั้นตอนต่อไปคือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายของ Happy Money ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร ต้องการให้เกิดอะไร

ขั้นตอนที่ 5 สำรวจสถานการณ์ Happy Money ในองค์กร คณะทำงาน Happy Money ดำเนินการสำรวจสถานการณ์ Happy

Money ในองค์กร โดยอาจใช้เครื่องมือ Happinometer หรือแบบสอบถาม หรือแบบตรวจสุขภาพทางการเงิน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือสำรวจความต้องการของบุคลากร เป็นต้น จากนั้นประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 ออกแบบโครงการ/ กิจกรรม

จากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 5 นำมาใช้ออกแบบโครงการ/ กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ Happy Money ขององค์กร และเป้าหมาย Happy Money ที่องค์กรต้องการ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 โครงการ/ กิจกรรมเชิงรุก ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินให้กับบุคลากร เช่น การให้ความรู้ด้านการออม ด้านการบริหารจัดการการเงิน ด้านการลงทุน หรือการให้ความรู้เพิ่มเสริมสร้างรายได้ให้เพิ่มขึ้น การส่งเสริมการออม เป็นต้น

แนวทางที่ 2 โครงการ/ กิจกรรมเชิงรับ เน้นที่การรักษาและฟื้นฟูสถานการณ์ Unhappy Money ในองค์กร (เช่น ปัญหาหนี้สิน ฯลฯ) อาจจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น โครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย โครงการลดรายจ่าย โครงการที่ประสานกับสถาบันทางการเงินเพื่อลด/ ปรับหนี้ของบุคลากร เป็นต้น

การจะเลือกใช้แนวทางใดนั้นขึ้นกับข้อมูลสถานการณ์ Happy Money ในองค์กร อย่างไรก็ดีองค์กรใดที่มีสถานการณ์ Unhappy Money ในองค์กรสูงอาจต้องดำเนินการเชิงรับก่อนเพื่อลดหรือผ่อนคลายสถานการณ์ แต่ต้องไม่ละเลยที่จะทำโครงการเชิงรุกคู่ขนานกันไปเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินให้กับบุคลากร

ในขั้นตอนของการออกแบบโครงการ/ กิจกรรมนี้จะรวมถึงการวางแผน และการกำหนดแผนปฏิบัติการด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การนำแผนไปปฏิบัติ

การนำแผนไปปฏิบัติอาจยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์และบริบทขององค์กร แต่ต้องไม่ละเลยเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 8 การติดตาม ประเมินผล

ในระหว่างปฏิบัติการควรมีการติดตามการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อสิ้นสุดโครงการควรมีการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 9 การปรับปรุงและพัฒนา

นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนการดำเนินงาน Happy Money ให้ดียิ่งขึ้น หรือพัฒนากิจกรรม Happy Money ใหม่ ๆ ซึ่งก็จะกลับเข้าสู่วงจรของการออกแบบโครงการ/กิจกรรมอีกครั้ง

บทสรุป

ท่ามกลางสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน สถาบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคธุรกิจเอกชน ภาครัฐ หรือแม้แต่ภาคประชาชนเองก็ตาม ต่างปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ กลยุทธ์การบริหาร การผลิต การให้บริการ ฯลฯ และที่ทุกองค์กรไม่เคยละเลยก็คือ บุคลากร อันเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรทุกองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ร่วมกับขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข/ องค์กรสุขภาวะ/ องค์กรสร้างสุข Happy Workplace ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ สังคม จึงถูกนำมาปรับใช้ในหลายองค์กร อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะของแต่ละแห่งนั้นอาจมีพัฒนาการความก้าวหน้ารวมถึงรูปแบบของกิจกรรมที่แตกต่างกัน ขึ้นกับเงื่อนไขและบริบทของแต่ละองค์กร ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการนำแนวทางการขับเคลื่อนของทั้ง 4 กรณีตัวอย่างไปใช้ออกแบบกิจกรรมในองค์กรของตนเอง ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1) ความต้องการของบุคลากร

2) สภาพบริบทขององค์กร (ลักษณะการทำงาน จำนวนทุนเดิมขององค์กร) และความหลากหลายของบุคลากร

3) การออกแบบโครงการกิจกรรมบนฐานข้อมูลความสุขขององค์กร/ความรู้มิติต่าง ๆ เป็นต้น

4) การสื่อสารให้รับรู้ เข้าใจต่อโครงการ/ กิจกรรม อย่างทั่วถึง

5) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญท่านจำเป็นต้องกำหนด “เป้าหมาย Happy Money” ร่วมกันของทั้งองค์กรให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถออกแบบโครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างแท้จริง โดยมีขั้นตอนการสร้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ความมั่นคงทางการเงิน: ในอนาคตสถานการณ์ทางด้านประชากรของประเทศไทยที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ

การดำเนินงานเพื่อสร้าง Happy Money ให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนนั้น องค์กรต่าง ๆ อาจจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบโครงการ กิจกรรมในลักษณะเชิงรุกมากขึ้น เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านการเงินให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของท่าน เพื่อให้พวกเขามีความสุขทางการเงินได้อย่างยั่งยืนต่อไป เช่น การส่งเสริมเรื่องการวางแผนการเงินเมื่อเกษียณอายุ การส่งเสริมด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล การส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพสร้างรายได้เสริม เป็นต้น

2. การออกแบบโครงการ (Program Design) การออกแบบโครงการ/ กิจกรรมเพื่อสร้างสุขทางการเงินใด ๆ ก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องคิดเชื่อมโยงในลักษณะที่เป็นองค์รวมเพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทางด้านการเงินได้อย่างแท้จริง เริ่มต้นด้วยการให้ความรู้ สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ ติดตามสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น องค์กรสำรวจแล้วไม่พบปัญหาด้านสุขภาวะทางการเงินของบุคลากร จึงต้องการออกแบบกิจกรรมเชิงรุกเพื่อสร้างสุขทางการเงิน และนำกรอบคิดสำหรับสร้างสุขทางการเงินในองค์กรมาออกแบบกิจกรรม เริ่มกิจกรรมด้วยการให้ความรู้ที่จะสามารถสร้างรายได้ สร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับบุคลากรได้ในอนาคต เช่น การส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรที่สนใจด้านเพาะเห็ด และเชิญชวนให้ผู้ที่สนใจเขียนโครงการขอรับการสนับสนุนกิจกรรมเพาะเห็ดจากองค์กร โดยมีคณะกรรมการ Happy Workplace ที่องค์กรจัดตั้งขึ้นร่วมกันพิจารณาอนุมัติโครงการ จากนั้นก็สนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรม เมื่อผลผลิตออกมาแล้ว จำเป็นต้องมีการออกแบบกิจกรรม

ให้ผลผลิตที่บุคลากรผลิตได้นั้นมีตลาดรองรับ จึงอาจจัดให้มีกิจกรรมตลาดนัดสร้างสุข ที่มิใช่เป็นเพียงจะสร้างสุขด้าน Happy Money เท่านั้น แต่ยังสามารถสร้าง Happy Relax ให้กับบุคลากรในองค์กรที่จะใช้เวลาในการผ่อนคลายเยี่ยมชมสินค้าของเพื่อน ๆ สร้างสรรค์ Happy Heart ด้วยการแบ่งปันสิ่งดี ๆ ให้แก่กัน เพิ่มพูน Happy Society เปิดบ้านให้ชุมชนเข้ามาร่วมจับจ่ายใช้สอย เป็นต้น

บรรณานุกรม

“คนไทยรั้งท้ายความรู้ด้านการเงิน” ไทยรัฐออนไลน์ 28 ม.ค. 2557 ([online] Available at http://www.thairath.co.th/content/399348 31 August 2015)

คิดให้ดีก่อนมีหนี้. ([Online] Available at: http://www.kiatnakin.co.th/knowledge-detail.php?id=54 19 August 2015)

ซีพีแรม จัดอบรม “การบริหารเงิน Happy Money เพื่อชีวิตที่ดีกว่า”. ([Online] Available at: http://www.cpall.co.th/News-Center/corporate-news 20 August 2015)

เบญจวรรณ บุญใจเพ็ญ. (2555). องค์กรต้นแบบ Happy Workplace จังหวัดเชียงใหม่ องค์กรความสุข...ต่อยอดการพัฒนาอย่างยั่งยืน. เชียงใหม่: บริษัท ลมเหนือ จำกัด.

ปิยาภรณ์ ครองจันทร์, จีระภา ก้อนใสและพงษ์พันธ์ พูลเพิ่ม (บรรณาธิการ). (ม.ป.ป.). คู่มือ Happy Money...สร้างสุขทางการเงิน. กรุงเทพ: ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน (TSI) ตลาดหลักทรัพย์แห่งพนักงานบริษัท เงินเดือนเกือบแสน มีกิจการส่วนตัว แต่เป็นหนี้นอกระบบ ชีวิตลำเค็ญ. ตุลาคม 2557. [Online] Available at: http://pantip.com/topic/32774948 25 August 2015)

พิสิษฐ์ โชติวัฒนะกุล.(2557). หนี้สินครัวเรือน. นำเสนอในการประชุมเชิงปฏิบัติการแผลนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2557 – 2564 สู่การปฏิบัติ.รุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 3 – 5 พฤศจิกายน 2557 และรุ่นที่ 2 เมื่อวันที่ 5 – 7 พฤศจิกายน 2557 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร. ([On Line] Available at: http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/news/1e7665254a12acd7749077b94a71f18b.pdf. 20 August 2015)

เริ่มต้น...วางแผนการเงิน. ([Online] Available at: http://www.set.or.th/education/ th/start/start.html22 August 2015)

“รง.เตือนพนักงานดูบอล หวั่นติดหนี้พนันลาออก.” 17 มิถุนายน 2557 ([On Line] Available at: http://www.gamblingstudy-th.org/news_details 20 August 2015)

ศิรินันต์ กิติสุขสถิต.โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.(2556). “คุณอยู่ภายใต้อิทธิพลของ Happy Money เพียงใด”. จดหมายความสุข Happy Hour.(2) 3 ([Online] Available at: http://www.happinometer.com/10 August 2015)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)และศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ตลาดทุนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). คู่มือ Happy Money...รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีเงินออม. ม.ป.ท.สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สำนัก 8) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป.) Happy 8 Network. (ม.ป.ท.).

องค์กรแห่งความสุข. QA-NEWS: KMUTNB ฉบับที่ 198 ปักษ์หลัง สิงหาคม พ.ศ.2552. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ([Online] Available at: https://www.gotoknow.org/posts/508836 20 August 2015)

Healthy Workplace ส่วนพัสดุ. ([Online] Available at: http:// masterorg.wu.ac.th /source/content.php?menu_ id=49&menuid=13&paths=happydps. 31 August 2015)

([Online] Available at: http://www.princessfoods.co.th/ 30 August 2015) Thai Publica. 5 ปีหนี้ครัวเรือนพุ่งกว่า 2 เท่า เกือบ 10 ล้านล้านบาท – ธปท. แจงปัจจุบันชะลอตัวลงย้ำรับมือ ได้. 15 กันยายน 2014.[On Line] Available at: http:// thaipublica.org/2014/09/household-debt 2/.20 August 2015)

ข้อมูลการสัมภาษณ์

งานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล 8 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

ชญาภา สุวรรณรงค์. Operation Manager. Vartika Resovilla Kuiburi 8 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

แผนกทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานชมรมพัฒนาเกษตรเพื่ออนาคต. แม่น้ำสแตนเลสไวร์ จำกัด (มหาชน) 27 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานโครงการ Happy Workplace. ทิปโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน). 3 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

อุดมสุข นิ่มเซียน. General Manager. Vartika Resovilla Kuiburi 8 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

ดัชนีคำหลัก

ก

กระบวนการสร้าง Happy Money 40, 43, 56-57, 70-71, 89

การเงินดี 1, 2, 7, 11, 31

การวางแผนทางการเงิน 15, 18, 22, 24-25

การออม 22, 24,27-29, 41-42, 45, 87-89, 91, 100, 109, 114, 116

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร 33, 69, 79, 94-95

ค

คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล 35, 37-38, 97

ความมั่งคั่ง 13, 15-18, 22-23

ความมั่นคง 2-4, 10, 15, 35, 77, 91, 108, 118

ความสุข 8 ประการ 55, 66, 65, 81

ความสุขทางการเงิน 113, 119

ท

ทิปโก้ฟูดส์ 62-65, 69-70, 73-75, 97, 109

ป

ประเด็นท้าทาย 32, 47-48, 60, 74, 95, 104

ปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน 45, 59, 73, 94

ผ

ผลลัพธ์การดำเนินงาน 44, 58, 72, 91

ม

แม่น้ำสแตนเลสไวร์ 46-77, 79, 81, 84, 88-89, 93, 96, 97, 109, 111, 123

ร

รู้จักเก็บ รู้จักใช้ 5, 11, 13, 122

ส

สสส. 3, 5-6, 13, 32, 38, 89, 122

สุขภาพทางการเงิน 13, 15, 19, 41, 48, 113, 116

อ

องค์กรแห่งความสุข 6, 27-28, 47-48, 56, 58, 60-61, 72, 75, 80, 95, 118, 123

H

Happinometer 6, 48, 75, 110, 116, 122

Happy Body 38, 54, 67, 82, 125

Happy Brain 4, 66

Happy Family 4, 66, 69

Happy Heart 4, 54, 66, 69, 82-84, 120

Happy Money 1, 2, 5, 7-8, 11, 13, 27, 28, 29, 31-32, 38-48, 55-60, 66-67, 70-71, 74-75, 86, 89, 91-92, 97, 99, 108-109, 113-120

Happy Relax 4, 54, 66, 120

Happy Society 4, 54, 66, 69, 82, 84

Happy Soul 4, 54, 59, 66, 69, 84, 120

Happy Workplace 2, 4-6, 27, 32, 52, 61, 65-66, 68, 70, 73, 75, 80, 92, 114-115, 118-119, 121

V

Vartika ResovillaKuiburi 50-52, 109, 123

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้

เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

www.happy-workplace.com