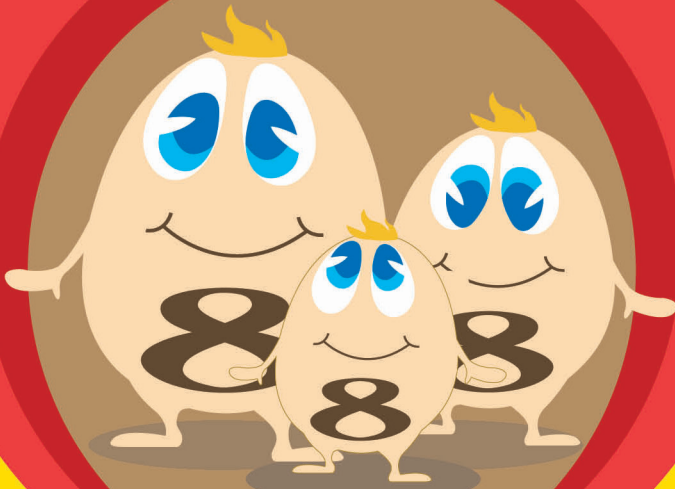




สรรสารองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรครอบครัวดี

Happy Family



วริสารณั ทงสอาด

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสาระองค์กรสุขภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรครอบครัวดี
(Happy Family)



วริสกรณั ทองสอาด

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรุสาระองคกรสุภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องคกรครอบครัวดี
(Happy Family)

บรรณาธิการ	อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล
ผู้เขียน	วริสากรณ์ ทองสอาด
รูปเล่ม-ปก	วริสากรณ์ ทองสอาด
อาร์ตเวิร์ค	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด
พิมพ์ครั้งแรก	กรกฎาคม 2559
จำนวนพิมพ์	500 เล่ม
พิมพ์ที่	บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
จัดพิมพ์	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนสุขภาวะองคกร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สนับสนุนโดย	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ISBN	978-616-279-872-6

คำนำ

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กรครอบครัวดี (Happy Family) เป็นผลงานส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์และการสกัดองค์ความรู้ทั้งจากแนวคิดทฤษฎีและจากกรณีตัวอย่างขององค์กรที่ปฏิบัติการอยู่ในสังคมไทย นำมาสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ซึ่งเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาองค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างครอบครัวดี ส่วนที่สอง เป็นการถอดบทเรียนองค์กรกรณีตัวอย่าง และส่วนที่สาม เป็นบทสรุป บทเรียนและข้อเสนอแนะในการพัฒนาครอบครัวดีให้พนักงานในองค์กร

ทางโครงการคาดว่าเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ภาคีเครือข่าย ตลอดจนผู้ที่สนใจ ในการนำไปคิดต่อและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีครอบครัวดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน องค์กร และสังคมไทยโดยรวม อันจะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสังคมสุขภาวะต่อไป

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล องค์กรกรณีศึกษาทุกแห่ง ที่เป็น

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

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
สารบัญรูปภาพ	vii
สารบัญแผนภาพ	x
สารบัญตาราง	xi
ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ:	5
องค์กรครอบครัวดี	
ครอบครัวดี (Happy family) คืออะไร	6
ครอบครัวดีนั้นสำคัญไฉน	10
ครอบครัวดีมีองค์ประกอบใดบ้าง	15
เส้นทางสู่องค์กรครอบครัวดี	24
ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่าง: องค์กรครอบครัวดี	43
สามพราน ริเวอร์ไซด์	45
บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด	64
บริษัท ครอบครัวเป่าอึ้งอุบ จำกัด	88

สารบัญ

	หน้า
บริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด	106
บทวิเคราะห์ภาพรวม 4 องค์การกรณีตัวอย่าง	136
ส่วนที่ 3 บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ	139
บทสรุป	140
ปัจจัยเงื่อนไขในการสร้างครอบครัวดี	142
บทเรียนจากองค์การกรณีตัวอย่าง	143
โมเดลการเสริมสร้างองค์กรครอบครัวดี	145
ข้อเสนอแนะเพื่อแนวปฏิบัติที่ดี	149
บรรณานุกรม	151
ดัชนีคำหลัก	157

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1	คณะทำงานสร้างสุขของค์กร 51
รูปภาพที่ 2	ครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ สุขภาพดีที่สามพราน 55
รูปภาพที่ 3	โครงการสุขภาพดีที่สามพราน 56
รูปภาพที่ 4	ตลาดสุขใจ 58
รูปภาพที่ 5	โครงการสร้างงานสร้างอาชีพ 72
รูปภาพที่ 6	โครงการกล่อมเกลาจิตพิชิตหนี้ 74
รูปภาพที่ 7	โครงการ 4/77 ซ่อมแซม สานฝัน ปันความรู้ สู่บ้านเกิด 76
รูปภาพที่ 8	โครงการวันเกิดสัญจร ตะลอนไหว้พระ 9 วัด แพมิลีเลิฟ เราไปได้ ครอบครัวก็ไปได้ 80
รูปภาพที่ 9	เด็ก ๆ ในโครงการร่วมกันทำกิจกรรมปลูกผัก 81
รูปภาพที่ 10	เด็ก ๆ ในโครงการต้นกล้าคนทูปี้ฯ กำลัง พักผ่อน 82
รูปภาพที่ 11	โครงการท่องเที่ยวประจำปี 83

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

	หน้า
รูปภาพที่ 12 โครงการท่องเที่ยวประจำปี	85
รูปภาพที่ 13 กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ	94
รูปภาพที่ 14 ข้าวหนึ่งแฉกฟรีให้พนักงาน	96
รูปภาพที่ 15 โครงการตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต	100
รูปภาพที่ 16 บรรยากาศการทำโครงการตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต	101
รูปภาพที่ 17 สถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น	103
รูปภาพที่ 18 จำหน่ายสินค้าราคาถูกเพื่อหาทุนจัดทำโครงการ	115
รูปภาพที่ 19 ตัวอย่างตารางบันทึกรายรับ-รายจ่ายของกองทุน	116
รูปภาพที่ 20 ศูนย์สร้างสรรค์ปิ่นสุข	117
รูปภาพที่ 21 การทำกิจกรรมของพนักงานในศูนย์สร้างสรรค์ปิ่นสุข	118
รูปภาพที่ 22 โครงการแอโรบิค	121

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

รูปภาพที่ 23	โครงการ D.I.Y.	122
รูปภาพที่ 24	โครงการสวยเสริมสุข	124
รูปภาพที่ 25	โครงการปลูกผัก	126
รูปภาพที่ 26	โครงการ FBT วันเด็กเป็นใหญ่	127
รูปภาพที่ 27	แอปปีที่หนูน้อยเนสเซอร์	131
รูปภาพที่ 28	เด็ก ๆ ในศูนย์กำลังพักผ่อน	132

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 บริบทที่แวดล้อมระบบครอบครัวของพนักงาน	11
แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของการเป็นครอบครัวดี	24
แผนภาพที่ 3 โมเดลการเสริมสร้างองค์กรครอบครัวดี	148



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	
แนวทางการดำเนินงานตามหลัก 8 ดี และ	34
ตัวอย่างการจัดกิจกรรมโครงการ	
ให้แก่พนักงานและครอบครัว	

ครอบครัวดี (Happy Family)

เกริ่นนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสู่โลกทุนนิยมเสรีส่งผลให้สภาพสังคมมุ่งสู่การแข่งขันในทุกๆ ด้าน องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดอุตสาหกรรมและบริการ แม้กระทั่งภาครัฐเองยังต้องปรับตัว องค์กรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและการประเมินต่าง ๆ เพื่อสร้างคุณภาพสินค้าและบริการให้ได้รับการยอมรับ ซึ่งกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ล้วนผลักดันให้บุคลากรหรือพนักงานต้องทุ่มเททั้งความสามารถ ทั้งเวลาให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง และหวังว่าการทุ่มเทนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต จนบางครั้งอาจละเลยด้านอื่น ๆ ของชีวิตไป โดยเฉพาะในสังคมที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสูงอายุ คนวัยทำงานจึงกลายเป็นกลุ่มที่เรียกว่า Sandwich Generation คืออยู่ในภาวะที่ต้องแบกรับบทบาทของการเลี้ยงดูบุตร และต้องดูแลพ่อแม่ที่สูงอายุไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น การหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขให้พนักงานในองค์กรมีชีวิตที่สมดุลทั้งการทำงาน (work skill) และการดำรงชีวิต (life skill) จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ

ทางสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้นำเสนอแนวคิดการสร้างเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) ที่มุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็น

คนที่มีความสุขบนพื้นฐานความสุข 8 ประการ อันได้แก่ Happy body มีสุขภาพดี Happy brain ใฝ่รู้ Happy heart น้ำใจงาม Happy money ปลอดภัย ใช้เงินเป็น Happy relax ผ่อนคลาย Happy society สังคมดี Happy soul ทางสงบ มีคุณธรรม และ Happy family ครอบครัวดี เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรนำไปใช้ในการสร้างสุขให้กับพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร เป็นผู้ที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือการดำเนินธุรกิจขององค์กรไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งนอกเหนือจากการตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ต่อตัวพนักงานโดยตรงแล้ว องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานด้วย เพราะครอบครัวเป็นสถาบันสำคัญในการหล่อหลอมคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมาทำงาน ดังนั้น หากครอบครัวมีปัญหาอาจกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เพราะครอบครัวและงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน จากทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (Family-work interface) ได้กล่าวถึงชีวิตครอบครัวและการทำงานที่มีรูปแบบความสัมพันธ์ทับซ้อนกัน (Spillover) จึงส่งผลให้ครอบครัวและการทำงานมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (อรพินทร์ ชูชม, 2554) โดยบุคคลสามารถรับเอาอารมณ์ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมจากบทบาทในชีวิตครอบครัวเข้ามาไว้ยังชีวิตการทำงานได้ อิทธิพลของความสัมพันธ์ทับซ้อนมีทั้งทางบวกและทางลบ โดยอิทธิพลของความสัมพันธ์ทางบวกนั้นคือ ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน หรือชีวิตการทำงานเอื้อต่อการมีชีวิตครอบครัวที่ดี ส่วนความสัมพันธ์ทางลบเป็นสถานการณ์ตึงเครียดจากชีวิตครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในชีวิต

การทำงาน หรือจากการทำงานนำมาสู่ครอบครัว จากผลกระทบต่อกัน ระหว่างงานและครอบครัวดังกล่าว การทำให้ครอบครัวของพนักงาน มีความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องคำนึงถึง ทั้งนี้ อาจจะเป็นความ พยายามที่ยากลำบากในการที่จะทำให้ทั้งชีวิตครอบครัวและชีวิต การทำงานมีความสมดุลกันในสภาวะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคม มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบัน องค์กรจึงต้อง มีกระบวนการจัดการให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีความสุข

งานเขียนนี้จึงต้องการนำเสนอแนวทางการสร้างความสุขในมิติ Happy family หรือ ครอบครัวดี ที่ยืนอยู่บนฐานคิดที่ว่า “ครอบครัว เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสุข” เนื้อหาโดยภาพรวมได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในมิติ องค์กรครอบครัวดี เนื้อหาประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของ ครอบครัวดี รวมถึงการเสริมสร้างให้เกิดครอบครัวดี เพื่อเป็นกรอบคิด ให้องค์กรหรือหน่วยงานที่สนใจ นำไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนสู่องค์กร ครอบครัวดี ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่างองค์กรครอบครัวดีนำเสนอองค์กร สร้างสุขที่มีความโดดเด่นในมิติครอบครัวดี ทั้งในด้านแนวคิด กระบวนการทำงาน ตัวอย่างกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะโดย เฉพาะในมิติครอบครัวดี พร้อมทั้งปัจจัยเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ เริ่มจาก สามพราน ริเวอร์ไซด์ ความโดดเด่นขององค์กรอยู่ที่แนวคิดของผู้นำ องค์กรในการบริหารองค์กรแบบครอบครัว องค์กรลำดับต่อมา คือ บริษัทครอบครัวเปี่ยมลุ่ม จำกัด องค์กรแห่งแรงบันดาลใจครอบครัว

ส่วนที่ 1

แนวคิดและแนวทาง

เสริมสร้างองค์กรสุขภาพ :

องค์กรครอบครัวดี

ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คืออะไร

ในอดีตครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามี ภรรยา และหมายรวมรวมถึงลูกด้วย แต่ปัจจุบันความหมายของครอบครัวได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ดังที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2552) ได้ให้ไว้ว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นสถาบันหลัก เป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบและหลายลักษณะนอกเหนือจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตร นอกจากนี้ครอบครัวยังถูกอธิบายไว้หลากหลายแง่มุม ดังที่สมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย (2542) ได้อธิบายไว้ว่า ในมุมมองทางชีววิทยา ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่เกี่ยวพันกันทางสายเลือด (การถ่ายทอดโครโมโซมและยีน) ส่วนในมุมมองของกฎหมาย ครอบครัวหมายถึง ชายหญิงที่จดทะเบียนสมรสกัน คนเหล่านี้เป็นครอบครัวเดียวกันตามกฎหมาย ซึ่งบิดามารดาและบุตรมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย เช่น บุตรมีสิทธิได้รับมรดกจากบิดามารดา ในมุมมองทางเศรษฐกิจ ครอบครัวหมายถึง คนที่ใช้จ่ายร่วมกันจากเงินงบประมาณเดียวกัน แม้จะไม่ได้อยู่ร่วมกัน เช่น เมื่อสมรสแล้วแยกบ้านไปอยู่ต่างหาก แต่ยังคงส่งเสียให้เงินน้องเล่าเรียน เช่นนี้นับว่าใช้จ่ายงบประมาณเดียวกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน ในมุมมองทางสังคม ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน อาจเกี่ยวหรือไม่เกี่ยวพันทางสายเลือดหรือ

ทางกฎหมาย แต่มีปฏิสัมพันธ์ ให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อกันมีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งเป็นความหมายเดียวกับที่หลาย ๆ องค์กรได้ให้นิยามของการเป็นครอบครัวว่า องค์กรนั้นเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ที่ประกอบไปด้วยครอบครัวย่อย ๆ ของพนักงานอีกหลายร้อยครอบครัว ซึ่งเป็นการเปรียบองค์กรเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงานนั่นเอง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็นครอบครัวในลักษณะแบบใด สุดท้ายแล้วทุกครอบครัวต่างมีเป้าหมายของการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

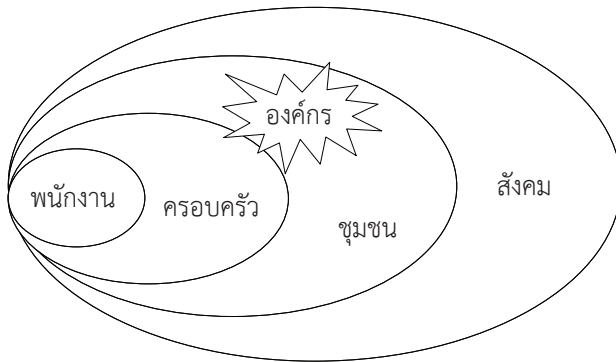
ครอบครัวดี หรือครอบครัวที่ผู้คนพึงปรารถนาได้ถูกแทนที่ด้วยถ้อยคำที่หลากหลาย อาทิ ครอบครัวอบอุ่น ครอบครัวที่มีความสุข ครอบครัวที่พึงประสงค์ ครอบครัวผาสุก ครอบครัวอยู่ดีมีสุข ครอบครัวเข้มแข็ง ฯลฯ แต่สำหรับงานเขียนนี้ขอใช้คำว่า “ครอบครัวดี” เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะนำเสนอการเสริมสร้างองค์กรสู่ภาวะ ในมิติของ Happy family ซึ่งการให้นิยามของคำที่มีนัยยะของการเป็น “ครอบครัวดี” หรือ Happy family นั้น ในทัศนะของต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการมีครอบครัวดี ในมุมมองความรู้สึกภายในที่ครอบครัวต้องมีความรัก ความผูกพัน เข้าอกเข้าใจกันและกัน อยากร่วมเหลือและทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข และในแง่ของความสัมพันธ์ทางกายภาพที่ต้องการใช้เวลาด้วยกัน ทำกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาหารือและร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนาไปสู่ครอบครัวที่มีความสุข ประกอบด้วย การผูกมัดและการคุ้มครอง (commitment and protectionism) การมีจิตใจดี มีน้ำใจ และใจกว้าง (kindness and generosity) การสื่อสาร (communication) การจัดการความขัดแย้ง (style of conflict) การใช้เวลาด้วยกันของครอบครัว (family time

together) การประเมินตนเอง (self-assessment) การเคร่งศาสนา (religiosity) การมีอารมณ์ดี เอื้ออาทร สนุกสนาน และมีอารมณ์ขัน (laughter, warmth, joy and humor) การรับผิดชอบ (responsibility) เป็นต้น (Nelson Acquilano, 2552 อ้างถึงใน จรวยพร สุภาพ, 2558)

สำหรับประเทศไทยพบว่า ความหมายของครอบครัวดี หรือ Happy family นี้มีการกำหนดไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยภาพรวม มีการให้ความหมาย Happy family ในแง่มุมของการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ อาทิ สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ (2548) ได้ให้ความหมายของครอบครัวอบอุ่นว่าหมายถึง การมีครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพัน เอาใจใส่ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน สนทนาอย่างเอื้ออาทร มีความกตัญญู มีระเบียบวินัย ปราศจากความรุนแรงในครอบครัว ด้านแพทย์หญิงนิทยา คชภักดี ผู้ร่วมก่อตั้งสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว และคณะ ผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดล (2558) ได้ให้นิยามของการมีครอบครัว อยู่ดีมีสุขว่าหมายถึง สภาพครอบครัวที่พึงประสงค์อันเกิดจากการ รวมตัวในรูปแบบที่หลากหลายของบุคคลที่มาดำเนินชีวิตร่วมกันอย่าง มีจุดหมาย สามารถทำบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และรักษา สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถปรับตัวได้ อย่างสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งที่ เกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม ด้าน รศ.ดร.จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2557) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ คือ สมาชิก ทุกคนในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความรับผิดชอบ ประกอบอาชีพสุจริต รู้จักประหยัดเก็บออมสร้างฐานะครอบครัวให้

มั่นคง พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม ไม่ทะเลาะเบาะแว้งทำร้ายกันและกัน มีทักษะการอบรมเลี้ยงดูบุตรให้ เป็นคนดีและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพ สมาชิกในครอบครัว มีสุขภาพดี สถานที่อยู่อาศัยปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ปราศจากมลพิษ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสมาชิกรู้จักคุณค่าตนเอง มีส่วนร่วม และบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่สำหรับการให้ความหมายของ ครอบครัวดีในงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ของสำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผู้ซึ่งริเริ่มแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) ที่มุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีสุขบนพื้นฐาน ความสุข 8 ประการ และหนึ่งในนั้นคือ Happy family (ครอบครัวดี) อันหมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้าง ความรักความผูกพันในครอบครัวและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัว ของพนักงานกับองค์กร เห็นได้ว่าการให้ความหมาย Happy family ในงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ มีความแตกต่างจากนิยามอื่น ๆ ที่มีใช้ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น แต่เป็นการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัวกับคนภายนอกทั้งในระดับองค์กร และสังคม อีกทั้งเป็นการให้ความหมายในแง่ของการที่องค์กรเป็น ตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิด Happy family ให้กับพนักงาน ของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และครอบครัวของพนักงาน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ครอบครัวดีในบริบทองค์กรจึงหมายถึง *ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันระหว่าง พนักงาน ครอบครัว และองค์กร อีกทั้งเป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลายความเครียด มีน้ำใจ*

ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาครอบครัวอย่างมาก เนื่องจากระบบครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศมนุษย์ที่ห้อมล้อมด้วยระบบต่าง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลาและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการดำเนินชีวิตของตัวพนักงาน โดย ยูรี บรอนเฟนเบรนนอร์ (Urie Bronfenbrenner, 1979 อ้างถึงใน จิตตินันท์ เดชะคุปต์, 2545) นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย ได้จำแนกบริบทที่แวดล้อมมนุษย์ไว้ 4 ชั้น ซึ่งประกอบไปด้วยระบบที่อยู่ใกล้ชิดมนุษย์มากที่สุดคือครอบครัว ต่อมาเป็นระบบข้างเคียงซึ่งเป็นระบบที่อยู่ใกล้ชิดครอบครัวและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยตรงในชีวิตประจำวันคือชุมชน อันได้แก่ ระบบเพื่อนบ้าน ระบบโรงเรียน ระบบธุรกิจ ระบบงาน ฯลฯ ในที่นี้องค์กรจึงเป็นระบบหนึ่งในระบบชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับครอบครัวของพนักงาน ส่วนระบบที่อยู่ไกลจากระบบครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบครอบครัวโดยอ้อมคือ ระบบสังคม อันได้แก่ ระบบการเมือง การปกครอง ระบบกฎหมาย ระบบสาธารณสุข เป็นต้น



แผนภาพที่ 1 บริบทที่แวดล้อมระบบครอบครัวของพนักงาน
ที่มา: ดัดแปลงจาก จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2545)

จากแผนภาพข้างต้นแสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้อกันและกันของระบบต่างๆ ซึ่งองค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีได้ตั้งอยู่โดดเดี่ยวในสังคม แต่ถูกห้อมล้อมโดยระบบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อกันและกัน ทั้งนี้จากแผนภาพยังสะท้อนให้เห็นว่าหากองค์กรในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักที่มีความใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุดสามารถส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวของพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้จะส่งผลให้ระบบอื่น ๆ ของสังคมรวมถึงองค์กรมีคุณภาพไปด้วย

สรุปความสำคัญของครอบครัวดี (Happy family) ได้ดังนี้

ความสำคัญต่อตัวพนักงานและครอบครัว

นโยบายที่เหมาะสมสำหรับการสร้างครอบครัวดีส่งผลให้ตัวพนักงานมีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งสามารถลดระดับความเครียด ความกังวล ของพนักงานที่เกิดจากปัญหาครอบครัวทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้พนักงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นและมีความพึงพอใจในงาน

ความสำคัญต่อองค์กร

การเสริมสร้างให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขเป็นข้อความสำคัญที่จะสื่อสารให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว ซึ่งจะช่วยสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรให้พนักงานรู้สึกรัก ผูกพัน และตั้งใจทำหน้าที่ของตนเพื่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตของ

องค์กร (productivity) เพิ่มขึ้น อีกทั้งผลลัพธ์ดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรหรือนายจ้างสามารถรักษานักงานที่มีทักษะสูง ช่วยลดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ การหมุนเวียนพนักงานลดลง องค์กรได้รับการยอมรับในฐานะนายจ้างที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว ส่งผลให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมงานเพื่อดำเนินกิจการขององค์กรให้เติบโตในสถานะที่สังคมมีการแข่งขันสูงเช่นปัจจุบันได้ (USAID, 2558)

ความสำคัญต่อสังคม

นอกจากจะส่งผลดีต่อพนักงานและครอบครัว รวมถึงองค์กรแล้ว การเสริมสร้างครอบครัวดียังเป็นช่องทางหนึ่งที่องค์กรจะมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลที่สุดต่อชีวิตคนในสังคม มีความสำคัญทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองการปกครอง กล่าวคือ ด้านสังคมวัฒนธรรม ครอบครัวจะทำหน้าที่หล่อหลอมและพัฒนาพื้นฐานบุคลิกภาพให้แก่สมาชิกของครอบครัว ด้วยการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความเอื้ออาทร เกื้อหนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ความเชื่อ เสริมสร้างทัศนคติและถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมให้แก่สมาชิกในครอบครัวเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ขณะเดียวกันครอบครัวยังเป็นด่านแรกที่คอยคุ้มครอง ช่วยเหลือ เกื้อกูลสมาชิกเมื่อตกทุกข์ได้ยาก และปัญหาสังคมหลายประการที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยสถาบันครอบครัว ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นสถาบันพื้นฐานในการสร้าง

สังคมที่น่าอยู่ สำหรับด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เล็กแต่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศทั้งด้านการผลิต การบริโภค และการออม ซึ่งถ้าบุคคลในครอบครัวได้รับการปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่ออาชีพของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัยในตนเอง และรู้จักใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล จะทำให้สมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีคุณภาพ และเป็นพลังพื้นฐานในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศต่อไป อีกทั้งในด้านการเมืองการปกครอง ครอบครัวเป็นเสมือนแหล่งเรียนรู้และบ่มเพาะทักษะทางการเมืองการปกครอง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในครอบครัวใช้ชีวิตร่วมกันอย่างมีกติกา รู้จักบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ร่วมกันปรึกษาหารือตัดสินใจ และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข (มนัส วณิชชานนท์, 2550) สิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการสร้างให้สังคมเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครอบครัวของพนักงานจึงเปรียบเสมือนได้ช่วยสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่และมีคุณภาพไปด้วย ซึ่งถือเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) อีกทางหนึ่งขององค์กร

ความสำคัญต่อการสร้างสุขในมิติอื่นๆ

การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) อันเป็นแนวคิดที่ สสส. ได้ให้ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนวัยทำงาน ประกอบไปด้วยความสุข 8 มิติ ซึ่งครอบครัวดี หรือ Happy family เป็นมิติสำคัญที่เชื่อมโยงและสร้างสรรค์ความสุขในมิติอื่นอีก

7 มิติ เนื่องจากครอบครัวคือ สถาบันทางสังคมอันดับแรกในการอบรมเลี้ยงดูมนุษย์ จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการก่อเกิดความสุขในด้านอื่นๆ ครอบครัวเป็นสถาบันแรกในการดูแลและปลูกฝังพฤติกรรม การดูแลสุขภาพให้สมาชิกมีสุขภาพภาวะที่ดี (Happy body & Happy relax) เป็นครูคนแรกในการอบรมสั่งสอนให้สมาชิกเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต (Happy brain) เป็นแบบอย่างด้านบริหารจัดการการเงิน การเลือกบริโภค รู้จักมัธยัสถ์ อดออม (Happy money) เป็นสถาบันที่ช่วยบ่มเพาะความสงบภายใน (Happy soul) รวมถึงการปลูกฝังให้สมาชิกรู้จักการเอื้อเฟื้อต่อบุคคลและสังคมรอบข้าง (Happy heart & Happy society) ด้วยเหตุนี้ ครอบครัวจึงเป็นเสมือนจุดกำเนิดและหล่อหลอมความสุขหน่วยแรก ดังนั้น การที่องค์กรส่งเสริมให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวที่ดีแล้วนั้นจะส่งผลให้การสร้างสุขในมิติอื่น ๆ มีความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ทำให้พนักงานมีต้นทุนชีวิตที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพและมีความสุข

ครอบครัวที่ดีมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

ครอบครัวพนักงานจะสามารถดำรงอยู่อย่างมีความสุขได้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ ๆ หลายประการ ซึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นครอบครัวดีสามารถแบ่งได้เป็น 8 องค์ประกอบ หรือ “8 ดี” อันได้แก่ ความสัมพันธ์ดี ปัญญาดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดี สุขสงบดี น้ำใจดี เศรษฐกิจดี และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี หากองค์กรสามารถ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดทั้ง 8 ข้อนี้ได้จะช่วยนำพาให้ครอบครัว
ของพนักงานเป็นครอบครัวที่มีความสุข

องค์ประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์ที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมจะพบว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการ
หรือผู้ศึกษาวิจัยด้านครอบครัวเห็นตรงกันว่ามีความสำคัญต่อการเป็น
ครอบครัวดีคือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกครอบครัว ซึ่งเป็น
ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่
รวมกัน โดยครอบครัวพนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันต้องมีการใช้
เวลาทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ถึงแม้พนักงานบางส่วนที่ต้อง
ทำงานไกลบ้านจะมีโอกาสพบปะครอบครัวเพียงไม่กี่ครั้งต่อปี แต่ทุกครั้ง
ที่มีโอกาสได้พบกันสมาชิกในครอบครัวควรมีการใช้เวลาทำกิจกรรม
ร่วมกัน นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวควรมีการสื่อสารเชิงบวก
โดยพูดคุยปรึกษาหารือ มีการรับฟังความต้องการของสมาชิกคนอื่น ๆ
ในครอบครัว ใช้คำพูดที่สุภาพ คิดก่อนพูด พูดให้กำลังใจกันและกัน
ส่วนครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีนั้นจะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ
เกิดความห่างเหิน และนำไปสู่ปัญหาและความขัดแย้งกันในที่สุด
(สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ, 2548; จรรยาพร สุภาพ, 2558; นิตยา คชภักดี
และคณะ, 2558)

องค์ประกอบที่ 2 ปัญญาดี

การเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพ
ครอบครัว เพราะความรู้ช่วยเสริมศักยภาพให้พนักงานและครอบครัว
มีทักษะความสามารถในการปรับตัวและดำรงชีวิตในสภาพสังคมที่มี

การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น พนักงาน และครอบครัวควรได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ หรือ การมีปัญญาดี โดยเน้นการให้พนักงานและสมาชิกครอบครัวได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็น ประโยชน์ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยองค์กร เป็นผู้จัดการหรือสนับสนุน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะพัฒนาให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวดี (วิชัย เทียนถาวร และ คณะ, 2542; กรมการพัฒนาชุมชน, 2556)

องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพดี

ครอบครัวที่ดีสำหรับพนักงานในองค์กรนั้น สมาชิกครอบครัว ควรมีความสุขที่ดี ซึ่งหมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวมีความรู้ และ ทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองและสมาชิกครอบครัว หลีกเลี่ยง พฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ อาทิ บุหรี่ สุรา ยาเสพติด การพนัน รวมถึงการมี ที่อยู่เป็นหลักแหล่ง มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เพราะการมีความสุขที่ย่อมทำให้พนักงานและครอบครัวมีต้นทุนชีวิต ที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในด้านอื่น ๆ อีกทั้งเมื่อบุคคล มีสุขภาพดีแล้วย่อมสามารถดูแลช่วยเหลือบุคคลรอบข้างให้มีความสุข สมบูรณ์ได้ (วิชัย เทียนถาวร และคณะ, 2542)

องค์ประกอบที่ 4 ผ่อนคลายดี

การอยู่ร่วมกันในครอบครัวภายใต้สภาพสังคมในปัจจุบัน สมาชิกครอบครัวแต่ละคนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความ

ตั้งเครียดมากมาย ทั้งความกดดันจากการทำงาน การศึกษาเล่าเรียน และการใช้ชีวิต อันจะส่งผลต่อความสุขของตัวพนักงานและครอบครัว อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย พนักงานและสมาชิกครอบครัวจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการความเครียด เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย และมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคซึ่งเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคด้วยเจตคติทางบวก แก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนเอาชนะอุปสรรคได้ ซึ่ง สตอลทซ์ (Stoltz) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เชื่อว่ามนุษย์ต้องมีความอดทน ความอดทน ความเป็นนักสู้ และสามารถที่จะเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส เมื่อบุคคลเผชิญปัญหาของชีวิต บุคคลที่สามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ดังนั้น การมีทักษะในการผ่อนคลายความเครียด และการมีทักษะความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ย่อมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับครอบครัวพนักงานที่องค์กรควรคำนึงถึงด้วย

องค์ประกอบที่ 5 สุขสงบดี

สุขสงบดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการดำรงชีวิตครอบครัว ซึ่งในที่นี้หมายถึงการที่สมาชิกในครอบครัวของพนักงานยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจเป็นหลักการที่ได้มาจากหลักศาสนาที่แต่ละบุคคลยึดถือ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตของครอบครัว และยังพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความมั่นคงทางจิตใจ ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตของสมาชิกครอบครัว (Nelson Acquilano, 2552 อ้างถึงใน จรรยาพร

สุภาพ, 2558) เป็นกระบวนการที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจากภายใน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข

องค์ประกอบที่ 6 น้ำใจดี

น้ำใจดีเป็นการส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความรัก ความเคารพ นับถือ ความเอื้ออาทร ดูแลซึ่งกันและกันทั้งทางกาย วาจา ใจ เช่น การกอด การสัมผัสอย่างอ่อนโยน ไถ่ถามทุกข์สุข ระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว (ภารณี วัฒนา, 2557; Nelson Acquitano, 2552 อ้างถึงใน จรวยพร สุภาพ, 2558)

องค์ประกอบที่ 7 เศรษฐกิจดี

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นตัวชี้วัดพื้นฐานที่แสดงถึงความมั่นคงของครอบครัวพนักงาน ด้วยยุคสังคมบริโภคนิยมในปัจจุบัน โดยภาพรวมครอบครัวมักมีรายจ่ายเพิ่มเร็วกว่ารายได้ ทั้งนี้ มีครอบครัวจำนวนมากที่รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและชำระหนี้ และไม่มีความพร้อมทางการเงินสำหรับการดำรงชีพในช่วงหลังเกษียณ เนื่องจากครอบครัวที่มีรายได้เพียงพอ ย่อมทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่เป็นสุข ครอบครัวจึงต้องมีการบริหารจัดการรายรับรายจ่าย อาทิ การทำบัญชีครัวเรือนที่สมาชิกมีส่วนร่วมทั้งครอบครัว ใช้จ่ายแบบมีสติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริโภค เพื่อให้ครอบครัวมีรายได้เพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีวิต มีเงินออมสำหรับใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ปราศจากหนี้สินหรือหากมีหนี้ครอบครัวมีความสามารถในการ

ปลดหนี้ได้ (ภารณี วัฒนา, 2557; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557)

องค์ประกอบที่ 8 รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี

เมื่อกล่าวถึง “บทบาทหน้าที่” ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะทุกสิ่งบนโลกต่างมีบทบาทหน้าที่ของตัวเอง จากแนวคิดทฤษฎีหน้าที่เชิงโครงสร้างของครอบครัว (Structural function theory of family) แนวคิดนี้ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการดำรงอยู่ของครอบครัว คือ การทำหน้าที่รับใช้หรือช่วยเหลือให้สังคมโดยรวมดำรงอยู่ได้ โดยเปรียบเทียบการทำหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวเสมือนกับการทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายมนุษย์ที่ต้องมีการทำงานประสานกันดีเป็นอย่างไร เช่นเดียวกับบุคคลที่แต่ละคนย่อมมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตามภาวะแวดล้อมและต้องทำบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ให้ดีที่สุดเพื่อให้ครอบครัว องค์กร และสังคมสามารถดำรงอยู่ได้ด้วย ความมั่นคง เห็นได้ว่าพนักงานคนหนึ่งอาจมีหลายบทบาทหน้าที่ อาทิ บทบาทของการเป็นพนักงาน บทบาทในการเป็นพ่อหรือแม่ บทบาทลูก บทบาทสามีหรือภรรยา เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของตนเองและสมาชิกในครอบครัว แนวคิดนี้นำมาใช้เพื่ออธิบายว่าครอบครัวพนักงานจะเป็นครอบครัวที่ดีได้นั้น สมาชิกในครอบครัวต้องทำบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ดี โดยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของครอบครัว

นอกจากองค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะวิชาชีพเพื่อ
บทบาทการเป็นพนักงานที่มีคุณภาพขององค์กรแล้ว องค์กรควรส่งเสริม
ให้พนักงานสามารถปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกของ
ครอบครัวให้สมบูรณ์ด้วย โดยองค์กรสามารถใช้แนวคิดรับผิดชอบต่อบ
ทบาทหน้าที่ของคาร์เตอร์และแมคโกลดริค (Carter & Mcgoldrick,
1980 อ้างถึงใน ไพลีน ไพลีน, 2558) มาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรม
โครงการ โดยแบ่งระยะพัฒนาการครอบครัวออกเป็น 6 ระยะ
ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 วัยผู้ใหญ่ เป็นระยะที่บุคคลแยกจากครอบครัวเดิม
เป็นวัยที่ต้องการพึ่งตนเอง ให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์
กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน และการทำงานสร้างฐานะ เลี้ยงตนเอง และเตรียมพร้อม
ที่จะเริ่มต้นมีครอบครัวใหม่ของตนเอง

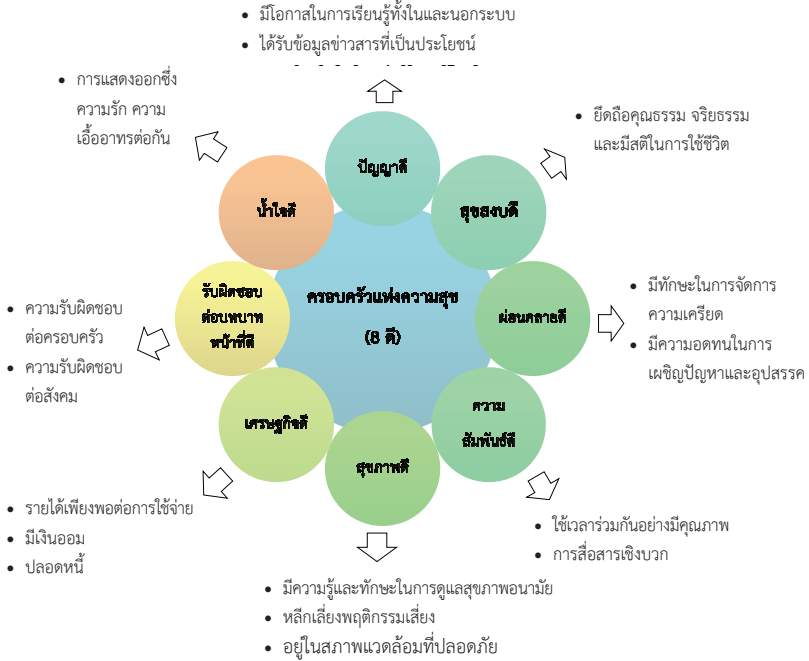
ระยะที่ 2 แต่งงานและสร้างครอบครัว เป็นระยะที่คู่สมรสจะ
ได้เรียนรู้และปรับตัวเข้าหากัน มีการปรับตัวเข้ากับครอบครัวของ
อีกฝ่าย รวมถึงปรับความสัมพันธ์ที่มีกับครอบครัวเดิมและเพื่อนฝูง
เพื่อช่วยให้คู่สมรสอยู่ในระบบครอบครัวใหม่อย่างมีความสุข

ระยะที่ 3 ครอบครัวมีลูกเล็ก เป็นระยะที่ครอบครัวมีการเตรียม
พื้นที่สำหรับลูกซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ เป็นช่วงที่ครอบครัวให้การอบรม
เลี้ยงดู ฝึกหัดนิสัยที่พึงประสงค์ให้แก่สมาชิกใหม่ โดยพบว่า การเปลี่ยน
จากระยะที่ 2 มารยะที่ 3 นี้ มักทำให้ความพึงพอใจในชีวิตคู่ลดลง
ดังนั้น ระยะนี้ต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา ควบคู่กับ
บทบาทการเป็นพ่อแม่ให้เหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่ จัดสรรเวลา และ
จัดระบบการเลี้ยงดูลูก รวมทั้งอาจจะมีการเตรียมตัวที่จะมีลูกคนต่อไป

ทั้งนี้ ในแต่ละครอบครัวไม่จำเป็นต้องมีลำดับชั้นเหมือนกันใน
ทุกครอบครัว เนื่องจากแต่ละครอบครัวมีรูปแบบและลักษณะของ
ครอบครัวที่หลากหลาย แต่การแบ่งระยะของพัฒนาการครอบครัวตาม
แนวคิดวิญญจักรชีวิตครอบครัวนี้จะช่วยให้องค์กรมีขอบเขตหรือ
กรอบความคิด เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิญญจักรชีวิตครอบครัวของ
พนักงานที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้องค์กรได้วิเคราะห์สภาพการดำรงชีวิต
ครอบครัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละระยะ และสามารถวางระบบกลไก
ในการช่วยเหลือ สนับสนุน หรือดำเนินกิจกรรมโครงการที่สอดคล้อง
กับความต้องการจำเป็นของแต่ละช่วงเปลี่ยนผ่านของครอบครัว
พนักงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นจะส่งผล
ต่อบทบาทหน้าที่และวิถีการดำเนินชีวิตครอบครัวของพนักงานด้วย

2. ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม

บทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม เป็นหน้าที่
ในการช่วยเหลือหรือเกื้อหนุนสังคม ซึ่งเปรียบเสมือนการสร้างร่วมเงา
สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับตนเอง ครอบครัว และสังคม (จรรยาพร สุภาพ,
2558) เนื่องจากครอบครัวต้องอาศัยอยู่ในสังคมมีความจำเป็นที่ต้องมี
การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันกับชุมชนหรือสังคมรอบข้าง เพราะถ้า
ชุมชนไม่เข้มแข็ง ครอบครัวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจะไม่สามารถ
ดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุขอย่างแน่นอน โดยพิจารณาได้จากการช่วยเหลือ
บำรุงรักษา สาธารณสมบัติ การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์
หรือกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนอย่างต่อเนื่อง รวมถึง
การเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือชมรมในชุมชน (บังอร เทพเทียน และคณะ,
2551)



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของการเป็นครอบครัวดี

เส้นทางสู่ครอบครัวที่ดี

ครอบครัวดีเป็นเป้าหมายสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้อง “เสริม” และ “สร้าง” ให้เกิดในครอบครัวของพนักงาน เนื่องด้วยความสำคัญของการมีครอบครัวดี หรือ Happy family ที่ส่งผลต่อตัวพนักงาน ครอบครัว รวมทั้งองค์กรและสังคมโดยรวม องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้าง

ระบบหรือกลไกเพื่อช่วยในการเสริมสร้างครอบครัวดีให้เกิดขึ้น เพื่อสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานให้พนักงานในองค์กร ซึ่งที่ผ่านมาหลายองค์กรยังไม่ได้ดำเนินกิจกรรมโครงการในมิติครอบครัวเท่าใดนัก เนื่องจากมีได้เป็นเพียงการทำกิจกรรมโครงการกับตัวพนักงานเท่านั้น แต่หากเป็นการลงลึกเข้าไปสู่ครอบครัวของพนักงานด้วย จึงอาจเป็นข้อจำกัดสำหรับบางองค์กร แต่หลายองค์กรได้มีการดำเนินงานในมิตินี้มาบ้างแล้ว การดำเนินงานจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความพร้อมของแต่ละองค์กร ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างครอบครัวดี มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

การที่องค์กรจะดำเนินงานเรื่องใดนั้น การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำกับทิศทางให้องค์กรสามารถดำเนินงานนั้นๆ ให้สำเร็จ การเสริมสร้างครอบครัวดีในองค์กรเช่นเดียวกัน องค์กรควรกำหนดเป้าหมายของการเสริมสร้างครอบครัวดีสำหรับพนักงานในองค์กรของตนเองว่ามีเป้าหมายอย่างไร เพราะด้วยบริบทของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านลักษณะการทำงาน ขนาดองค์กร และความหลากหลายของพนักงาน

2. แต่งตั้งคณะทำงานและพัฒนาศักยภาพ

การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น องค์กรต้องมีคณะทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน ทั้งนี้ เรื่องครอบครัวเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความละเอียดอ่อน ดังนั้น คณะทำงานที่จะเข้ามาช่วยเสริมสร้างครอบครัวดีให้กับพนักงานในองค์กรจะต้องมี

ความรู้ทักษะในการทำงาน องค์กรจึงควรมีการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานโดยการส่งเสริมให้อบรม หรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครอบครัว

3. การสำรวจปัญหาและความต้องการ

การดำเนินกิจกรรมโครงการเพื่อสร้างครอบครัวดี องค์กรจำเป็นต้องสำรวจก่อนว่าพนักงานและครอบครัวมีปัญหาหรือมีความต้องการอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถสนับสนุนช่วยเหลือได้ตรงกับความ ต้องการ ทั้งนี้ องค์กรที่พนักงานมีจำนวนไม่มากอาจใช้วิธีการสอบถามจากพนักงานโดยตรง แต่ในกรณีที่องค์กรมีพนักงานจำนวนมากอาจสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้องค์กรอาจจัดให้มีการเยี่ยมบ้านพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อซักถามและสังเกตความเป็นอยู่ของพนักงาน และนำข้อมูลที่ได้อา วิเคราะห์ว่า ในองค์ประกอบของการเป็นครอบครัวดี 8 ข้อ หรือ 8 ดี นั้น ครอบครัวพนักงานในองค์กรมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใด โดยนำประเด็นดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อวางแผนในการดำเนินการเสริมสร้างครอบครัวดีให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กรและครอบครัว

4. การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วม

หลายครั้งที่การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ เพราะคนทำงานไม่เห็นความสำคัญ และคนรอบข้างไม่ให้ความร่วมมือ ดังนั้น การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย คณะทำงานจึงควรมี

การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน รวมทั้งประโยชน์หรือคุณค่าที่จะได้รับจากสิ่งที่จะทำ เพื่อให้ทุกฝ่าย รับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ อาทิ ฝ่ายบริหารเห็น ความสำคัญและอนุมัติโครงการ ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น พนักงานและครอบครัวให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่จัด เป็นต้น

5. การดำเนินงานและรูปแบบกิจกรรม

เมื่อทราบปัญหาและความต้องการของคนในองค์กรแล้ว คณะทำงานจึงมาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการ การจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาครอบครัวพนักงานไปสู่ครอบครัวดี (Happy family) นั้นสามารถจัดกิจกรรมโดยยึดตามหลัก 8 ดี คือ ความสัมพันธ์ดี ปัญญาดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดี สุขสงบดี น้ำใจดี เศรษฐกิจดี และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ความสัมพันธ์ที่ดี

ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัว พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ องค์กรสามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดขึ้นได้โดย

5.1.1 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมี การใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ อาทิ การส่งเสริมให้พนักงานทำงาน แล้วกลับบ้านตรงเวลา เพื่อมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน การทำงานบ้าน การพักผ่อนหย่อนใจ การเล่นกีฬา การเยี่ยมญาติมิตรเพื่อนฝูง การร่วมพิธีกรรมงานบุญ กิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

5.1.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวใช้ การสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้สมาชิกครอบครัวจะมีการสนทนาพูดคุยกัน ด้วยความรักใคร่ปรองดอง มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดให้กำลังใจ ขอบคุณ ขอโทษ และปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ แม้อาจ มีข้อจำกัดหรือความจำเป็นที่ไม่ได้อยู่ด้วยกันตลอดเวลา แต่ต้องมีการ ติดต่อสื่อสารกัน ผ่านทางโทรศัพท์ หรือ สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้เกิดการสื่อสารเชิงบวกในครอบครัว คือ สนทนาสนทนา (dialogue) เป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกให้สมาชิกครอบครัว เคารพและให้เกียรติกัน เน้นการฟังให้ลึกซึ้งและพิจารณาไตร่ตรองอย่าง เข้าใจ

5.2 ปัญญาดี

ปัญญาดี เน้นสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ให้พนักงานและ ครอบครัว รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งมีแนวทางการจัด กิจกรรมโครงการเพื่อไปสู่เป้าหมาย ดังนี้

5.2.1 องค์กรส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและ นอกระบบให้กับพนักงานและสมาชิกในครอบครัว อาทิ การสนับสนุน ทุนการศึกษาแก่บุตร การสนับสนุนให้พนักงานได้ลางานเพื่อศึกษาต่อ รวมถึงการส่งเสริมเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ

5.2.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้ รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ บอร์ด ประชาสัมพันธ์ขององค์กร เสียงตามสาย สื่อสังคมออนไลน์ หรือผ่าน กิจกรรม morning talk เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตครอบครัว อาทิ การให้ ความรู้ในการดูแลครอบครัวตามช่วงพัฒนาการ ทักษะการคิดวิเคราะห์

เพื่อเท่าทันสถานการณ์ข่าวสารเทคโนโลยี ฯลฯ เพื่อนำความรู้มาบริหารจัดการชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพ

5.3 สุขภาพดี

การสร้างครอบครัวดีนั้น ครอบครัวของพนักงานจำเป็นจะต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงซึ่งจะเป็นต้นทุนพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ องค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดย

5.3.1 องค์กรส่งเสริมทักษะการดูแลสุขภาพอนามัยพนักงานและครอบครัวให้มีความรู้ในการป้องกันและรักษาโรคขั้นพื้นฐาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการออกกำลังกายเป็นประจำ และบริโภคอาหารที่มีประโยชน์

5.3.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง โดยส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวตระหนักถึงอันตราย และ ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยง อาทิ บุหรี่ สุรายาเสพติด การพนัน เป็นต้น

5.3.3 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยองค์กรมีการจัดหาหรือส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้อาศัยอยู่ในชุมชนที่น่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยจากอาชญากรรม เช่น สวัสดิการบ้านพัก ใกล้เคียงที่ทำงานและแหล่งชุมชน จัดสถานรับเลี้ยงดูแลบุตรหลานพนักงานให้มีความปลอดภัย รวมถึงองค์กรร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนที่อยู่อาศัยของพนักงานให้เป็นชุมชนน่าอยู่และปลอดภัย

5.4 ผ่อนคลายดี

การอยู่ร่วมกันในครอบครัวภายใต้สภาพสังคมในปัจจุบัน สมาชิกครอบครัวแต่ละคนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความตึงเครียดมากมาย ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมด้านผ่อนคลายดีแก่ครอบครัวพนักงาน ซึ่งทำได้โดย

5.4.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะในการจัดการความเครียด ด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความผ่อนคลายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อาทิ การจัดกิจกรรมกีฬา แรลลี่ เพื่อให้ครอบครัวพนักงานได้มาร่วมทำกิจกรรม สนุกสนาน ผ่อนคลาย และเป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกครอบครัว รวมถึงครอบครัวของเพื่อนร่วมงานและองค์กร

5.4.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะความอดทนในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค หนทางในการช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมีเทคนิคหลายอย่าง อาทิ การเสริมทักษะให้บุคคลได้สำรวจว่าสิ่งใดคือสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขและเพิ่มศักยภาพของตนเอง การเลื่อกวิธีการและลงมือแก้ปัญหาเพื่อให้อุปสรรคเหล่านั้นอยู่กับเราในระยะเวลาที่น้อยที่สุด เป็นต้น

5.5 สุขสงบดี

สุขสงบดีเป็นกระบวนการที่ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุขจากภายใน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขสงบทางจิตใจ ทำได้โดย

5.5.1 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัว ยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต อาทิ การจัดกิจกรรม ทางศาสนา การทำบุญ บริจาคสิ่งของ การวิปัสณากรรมฐานและการฝึกสติ ฯลฯ โดยดึงสมาชิกครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อ ช่วยส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวเกิดความสุขสงบในจิตใจ

5.6 น้ำใจดี

เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพันอันดีระหว่าง สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน องค์กรสามารถทำได้โดย

5.6.1 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมี การแสดงออกซึ่งความรัก ความเคารพนับถือ ความเอื้ออาทร ดูแลซึ่ง กันและกัน เช่น การกอด สัมผัสอย่างอ่อนโยน ไถ่ถามทุกข์สุข ระหว่าง สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน

5.7 เศรษฐกิจดี

การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัว มีเป้าหมายสำคัญคือครอบครัวของพนักงานมีสมดุลระหว่างรายจ่ายกับ รายได้ ปลอดภัย และมีเงินออมเพื่อเป็นหลักประกันทางรายได้ใน อนาคตแก่ครอบครัวของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดย

5.7.1 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีรายได้ เพียงพอต่อการดำรงชีพ การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงิน อาทิ การได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรทางการเงิน จะช่วยใน การตัดสินใจของพนักงานและครอบครัวในการบริหารจัดการและวางแผน การใช้จ่ายของครอบครัว เช่น มีการจัดทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

5.7.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัว มีการออมเงิน นอกจากการรณรงค์ให้พนักงานและครอบครัวมีการ ออมเงินแล้ว องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการลงทุนทางการเงิน เพื่อเป็นทางเลือกในการออมให้กับพนักงานและครอบครัว

5.7.3 องค์กรช่วยเหลือในการจัดการหนี้สิน องค์กร มีการวางแผนการปลดหนี้ให้กับพนักงานและครอบครัว โดยทำเป็น โครงการร่วมกับธนาคาร

5.8 รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี

การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ เป็นการ เสริมสร้างให้พนักงานและครอบครัวร่วมกันดูแลความต้องการและสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวของตนเองและสังคม องค์กร สามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดย

5.8.1 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมี ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อ บทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกครอบครัว องค์กรต้องมีความเข้าใจ ว่าพนักงานแต่ละครอบครัวอยู่ในชั้นวงจรครอบครัวที่แตกต่างกัน อาทิ พนักงานบางกลุ่มครอบครัวกำลังอยู่ในระยะที่ 2 คือ แต่งงานและ สร้างครอบครัว คู่ครองเริ่มใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันถือเป็นช่วงของการปรับตัว ที่ยากลำบาก ต้องมีการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ถ้าต่างฝ่ายพยายามเข้าใจกันการครองชีวิตคู่จะประสบความสำเร็จ เมื่อเป็นเช่นนี้องค์กรอาจมีการสนับสนุนให้มีโครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์แก่กลุ่มพนักงานที่มีชีวิตครอบครัวอยู่ในชั้นนี้ โดยมี

การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวที่มีชื่อเสียงมาบรรยายเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับคู่ของตนเองได้ หรือหากพนักงานในองค์กรบางกลุ่มกำลังอยู่ในระยะที่ 5 ครอบครัวมีลูกเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และแยกครอบครัว เป็นระยะเตรียมวัยเกษียณของพนักงาน องค์กรอาจมีการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการปรับตัวยามเกษียณ หรือมีโครงการจ้างงานต่อหลังเกษียณ เพื่อให้พนักงานที่ยังคงมีศักยภาพในการทำงานได้ทำงานต่อกับองค์กร ซึ่งเป็นการดูแลพนักงานและครอบครัวของพนักงานอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้องค์กรยังได้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเข้าใจเนื้องานเป็นอย่างดีไว้ร่วมงานอีกด้วย

5.8.2 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกสังคม มีการร่วมกิจกรรมทางสังคมในชุมชน อาทิ กิจกรรมทางศาสนา วันสำคัญต่าง ๆ การเข้าร่วมกลุ่มชมรม เป็นต้น

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/ โครงการ
	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรหลานพนักงาน ■ โครงการมอบทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ หรืออนุญาตให้ลางานเพื่อศึกษาต่อ ■ โครงการฝึกอบรมทักษะการดำรงชีวิตแก่บุตรหลานพนักงานช่วงปิดภาคเรียน
สุขภาพดี	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยให้แก่พนักงานและครอบครัว ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวตระหนักถึงอันตรายและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง 	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการอบรมทักษะความรู้เกี่ยวกับ 6 อ. (ออกกำลังกาย อาหาร อารมณ์ อโรคยา อนามัยสิ่งแวดล้อม และปลอดภัย) ■ จัดชมรมกีฬาประเภทต่างๆ

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ
	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการลด ละ เลิกสิ่งเสพติด โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายให้หลักคิด และจัดตั้งกลุ่มรณรงค์ละเลิกสิ่งเสพติด ■ กิจกรรมการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ในวันยาเสพติดโลก ■ โครงการห่วงใยแม่วัยเกษียณ เป็นโครงการมอบสวัสดิการให้พนักงานที่เกษียณอายุ เช่น มอบผลิตภัณฑ์ให้ใช้ทุกเดือน ให้ใช้บริการห้องพยาบาลของบริษัท ยามเจ็บป่วย ■ องค์กรมีการจัดเยี่ยมพนักงานและครอบครัว อาทิ คลอดบุตร เจ็บป่วย ฯลฯ เพื่อสนับสนุนด้านจิตใจและสังคม

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/ โครงการ
		<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดหาที่พักอาศัยให้พนักงานและครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน เช่น สวัสดิการบ้านพักใกล้ที่ทำงานและแหล่งชุมชน ■ จัดสถานรับเลี้ยงดูแลบุตรหลานพนักงานให้มีความปลอดภัย ■ องค์กรร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนที่อยู่อาศัยของพนักงานให้เป็นชุมชนน่าอยู่และปลอดภัย
ผ่อนคลายดี	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะในการจัดการความเครียด ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีทักษะ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ กิจกรรมปั่นจักรยานแรลลี่ ส่งเสริมให้ครอบครัวได้ทำกิจกรรมด้วยกันและเป็นการออกกำลังกายอีกทางหนึ่งด้วย ■ โครงการท่องเที่ยวซึ่งพนักงานสามารถพา

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ
	<p>ความอดทนในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค</p>	<p>ครอบครัวมาเยี่ยมชมองค์กร และไปเที่ยวผ่อนคลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และเสริมทักษะในการจัดการกับปัญหาและความเครียด
<p>สุขสงบดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัว ยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และมีสติในการดำรงชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> ■ กิจกรรมทางศาสนา และตั้งครอบครัวพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม อาทิ ตักบาตร ทำบุญประจำปีที่โรงงาน ทำบุญทอดกฐินผ้าป่า การทำวิปัสสนากรรมฐาน การฝึกสติ การจัดเตรียมห้องละหมาด
<p>น้ำใจดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีการแสดงออกซึ่งความรัก ความเอื้ออาทร 	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการมหัศจรรย์แห่งรัก ส่งเสริมความสัมพันธ์แก่คู่สามีภรรยา

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ
	ดูแลซึ่งกันและกัน	<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดทำโปสเตอร์ให้พนักงานได้เขียนข้อความส่งถึงพ่อแม่ที่อยู่ต่างจังหวัด
เศรษฐกิจดี	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเงินออม และปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการช่วยแก้ปัญหาการเงินให้พนักงานและครอบครัว เช่น โครงการลดหนี้ให้พนักงาน ■ โครงการสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนให้บุตรหลานพนักงานเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้พนักงาน ■ ตลาดนัดสร้างสุข, ตลาดนัดของดีราคาถูก ■ โครงการอบรมการบริหารจัดการการเงินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการลงทุน ■ โครงการช่วยเพิ่มรายได้ เช่น จัดอบรมฝึกอาชีพ

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ
		<p>(เสริมสวย ทำน้ายาล้างจาน น้ายาซักผ้า)</p> <p>การให้ทุนส่งเสริมอาชีพ เพื่อเป็นทุนตั้งต้นให้พนักงานและครอบครัวไปประกอบอาชีพเสริมรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการเพื่อช่วยลดรายจ่าย เช่น ปลุกผัก ข้าวฟรีให้พนักงานนำไปบริโภคในครัวเรือน ■ โครงการสหกรณ์ออมทรัพย์
<p>รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกครอบครัว ■ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงการพ่อแม่มือใหม่ เพื่อให้พนักงานที่เพิ่งมีบุตรสามารถทำหน้าที่ของพ่อแม่ได้อย่างมีคุณภาพ ■ มุมนมแม่ ■ กิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ อาทิ ปลูกป่า การเลี้ยง

หลัก 8 ดี	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวอย่างกิจกรรม/ โครงการ
	รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของ การเป็นสมาชิกสังคม	อาหารกลางวันเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ โดยตั้ง ครอบครัวพนักงานเข้า มามีส่วนร่วม เป็นการ สนับสนุนให้สมาชิก ครอบครัวรู้เอื้อเพื่อ ช่วยเหลือสังคม

ในการจัดกิจกรรมโครงการหนึ่ง อาจครอบคลุมองค์ประกอบของการเสริมสร้างครอบครัวดีได้หลายองค์ประกอบ แต่ทั้งนี้ องค์การควรสนับสนุนและจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบเพื่อให้เกิดความสุขในครอบครัวอย่างแท้จริง ซึ่งการสร้างให้เกิดแต่ละองค์ประกอบข้างต้น เพื่อนำไปสู่ครอบครัวดีจะเห็นได้ว่ามีอยู่ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนทักษะความรู้หรือเรียกได้ว่าเป็นการมอบ “เครื่องมือ” ให้แก่พนักงาน เช่น ความรู้ในการเลี้ยงดูบุตร ทักษะในการสื่อสารเชิงบวก ฯลฯ เพื่อให้พนักงานนำเครื่องมือเหล่านี้ไปสร้างให้ครอบครัวของตนเองเป็นครอบครัวดี และอีกลักษณะคือ องค์กรเป็นผู้สร้างหรือสนับสนุนให้แก่ครอบครัวของพนักงานโดยตรง เช่น การมอบทุนการศึกษา มุมนมแม่ หรือสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ เป็นต้น

6. การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน

การประเมินเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินงาน สร้างครอบครัวดี โดยมีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม คณะทำงานที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากกระบวนการหรือหนทางข้างต้นนอกจากจะทำให้ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวที่มีความสุขแล้ว การดำเนินการดังกล่าวยังเป็นวิธีหนึ่งซึ่งช่วยสร้างความผูกพันระหว่างครอบครัวพนักงานและองค์กร การดำเนินงานสร้างครอบครัวดีตามที่กล่าวมานี้ จึงช่วยสะท้อนคำที่หลายองค์กรมักให้ทัศนะไว้ว่า *องค์กรคือบ้านหลังที่สอง หรือองค์กรคือครอบครัวใหญ่* เพราะองค์กรได้ดูแลสมาชิกในครอบครัวของตนเองนั่นคือพนักงานและครอบครัวของพนักงานให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ 2

กรณีตัวอย่าง : องค์การครอบครัวดี

จากแนวคิดและแนวทางสู่ครอบครัวดีในบทที่แล้ว ในบทนี้
ขอนำเสนอองค์กรกรณีตัวอย่างที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง
ครอบครัวดี (happy family) ประกอบด้วย 4 องค์กร ได้แก่ *สามพราน
รีเวอร์ไซด์* โรงแรมที่พักที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นในด้านการอนุรักษ์
วัฒนธรรม วิถีความเป็นไทย อีกทั้งแนวคิดของผู้นำองค์กรในการบริหาร
องค์กรแบบครอบครัว ซึ่งองค์กรนี้อยากให้ผู้อ่านได้สัมผัสกับแนวคิด
การบริหารองค์กรแบบครอบครัวที่ก่อเกิดมาพร้อมกับพัฒนาการของ
องค์กรจากรุ่นสู่รุ่น องค์กรกรณีศึกษาลำดับต่อมา คือ *บริษัทครอบครัว
เป่ายังอุบ จำกัด* เพียงแค่ชื่อองค์กรสามารถสื่อให้เห็นว่าองค์กร
ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอย่างมาก องค์กรนี้มีความโดดเด่น
ที่แนวคิดของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าครอบครัว
ที่ดีและมีความสุขจะนำมาซึ่งองค์กรที่มีความสุข ชุมชนที่มีความสุข และ
สังคมที่มีความสุข ความน่าสนใจอีกประการคือ การที่องค์กรพยายาม
หยิบยื่นเครื่องมือให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำเครื่องมือ
ไปสร้างสุขให้กับตนเอง และครอบครัว สำหรับองค์กรที่จะนำเสนอ
ผู้อ่านต่อมาคือ *บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด* องค์กรที่มี
ความโดดเด่นทั้งแนวคิดและกิจกรรมโครงการที่มีความหลากหลาย
เพื่อให้ผู้อ่านเกิดไอเดียในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเอง
สำหรับองค์กรสุดท้ายที่ผู้เขียนขอแนะนำเสนอคือ *บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย
สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด* หรือที่หลายคนรู้จักในชื่อ FBT ที่มีความโดดเด่น
อยู่ที่ทีมงานสร้างสุขมีความเข้มแข็ง และมีใจในการที่จะสร้างให้
ทุกคนในองค์กรมีความสุขอย่างจริงจัง



สามพราน ริเวอร์ไซด์

21 หมู่ 2 ถนนเพชรเกษม กม.32 ตำบลยายชา

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110

โทร. 034-322 588-93

www.sampranriverside.com

1. แนะนำองค์กร

สามพราน ริเวอร์ไซด์ หรือที่รู้จักในชื่อเดิมว่า “โรสกาเดิน ริเวอร์ไซด์ สวนสามพราน” มีจุดเริ่มต้นจากต้นพิกุลใหญ่อายุเกือบ 100 ปี กำลังจะโค่นล้มเพราะตลิ่งพัง ทำให้ ดร.ชำนาญ และคุณหญิงวลี ยุวบูรณ์ ตัดสินใจซื้อที่ดินเพื่อต้องการอนุรักษ์ต้นพิกุลใหญ่ที่มีอายุเกือบร้อยปี ไม่ให้ล้มตายเพราะตลิ่งพัง และเพื่อปลูกบ้านพักส่วนตัวสำหรับสมาชิก ในครอบครัว เมื่อปี พ.ศ.2503 ต่อมาในปี พ.ศ.2505 คุณหญิงวลี ยุวบูรณ์ ได้ริเริ่มปลูกกุหลาบเป็นงานอดิเรก และขยายจนตัดดอกขาย ร้านดอกไม้ต่าง ๆ ทั่วกรุงเทพฯ จนเป็นที่รู้จักแพร่หลายว่าเป็นสวนกุหลาบ แหล่งใหญ่ในนาม Rose Garden นั่นเอง และได้ขยับขยายไปสู่ ภัตตาคาร บ้านพักและโรงแรมสำหรับแขกที่มาเยือน จากวันนั้นถึงวันนี้สวนสามพรานได้กลายเป็นแหล่งพักผ่อนและสถานที่ท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศไม่ต่ำกว่า 18 ล้านคน ได้มาเยือน และในปี พ.ศ.2514 สวนสามพรานได้เริ่มพัฒนาศูนย์ การแสดงวัฒนธรรมไทยขึ้นและสร้างชื่อเสียงแก่สวนสามพรานให้ ทั่วโลกได้รู้จักในนาม Thai Village Cultural Show (หมู่บ้านไทย) จนเป็นการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างต่อเนื่องที่ยาวนานที่สุดของ ประเทศไทยในปัจจุบัน อีกทั้งเป็นผู้แทนประเทศไทยในการเผยแพร่ การแสดงไทยในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมากกว่า 90 ครั้ง และสวนสามพราน ได้พัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นสนามกอล์ฟ สปา โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวต่าง ๆ อีกทั้งมีการจัดโครงการแหล่ง เรียนรู้ทางวัฒนธรรมและธรรมชาติศึกษา มีนักเรียนจากโรงเรียนต่าง ๆ ทั่วประเทศเข้าร่วมโครงการ และได้รับรางวัลผู้ประกอบการที่เข้าร่วม โครงการเพื่อพัฒนาการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ

อีกทั้งเปิดกิจกรรมวิถีไทย เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสกิจกรรม
ที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาพะทั้งทางกายและจิตใจด้วยวิถีแบบไทย ๆ
ในบรรยากาศธรรมชาติริมแม่น้ำท่าจีน ซึ่งทำให้สวนสามพรานได้รับ
รางวัลยอดเยี่ยม สาขาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการจากการประกวด
รางวัล อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ครั้งที่ 7 เมื่อปีพ.ศ.2551 ครั้งที่ 9
เมื่อปีพ.ศ.2556 และครั้งที่ 10 ปีพ.ศ.2558 จัดโดยการท่องเที่ยวแห่ง
ประเทศไทย และรางวัลอีกมากมายที่สวนสามพรานได้รับ ถึงแม้สถาน
ที่อันเป็นธรรมชาติแห่งนี้จะได้ฉลองครบ 50 ปี ไปเมื่อ ปี พ.ศ.2555
และเปลี่ยนผ่านสู่ผู้บริหารรุ่นที่ 3 แต่ยังคงมุ่งมั่นสานต่อแนวทางดำเนิน
ธุรกิจท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมที่ใส่ใจในวิถีความเป็นไทยและธรรมชาติ
พร้อมปรับปรุงภาพลักษณ์และรูปแบบกิจกรรมให้ทันสมัย ภายใต้
ชื่อใหม่ “สามพราน ริเวอร์ไซด์” เพื่อตอบสนองความต้องการของ
นักท่องเที่ยวผู้มาเยือนและได้สัมผัส เรียนรู้ วิถีไทยด้วยตนเอง
ซึ่งปัจจุบันสามพราน ริเวอร์ไซด์มีพนักงานทั้งหมด 450 คน ประกอบ
ด้วยพนักงานในส่วนของห้องพักโรงแรมประมาณ 84 คน ส่วนงาน
บริการอาหารและเครื่องดื่ม 144 คน งานสวน 60 คน งานออฟฟิต
85 คน งานสปา 4 คน ฝ่ายการแสดง 65 คน และส่วนงานผลิตภัณฑ์
8 คน และทั้งหมดคือครอบครัวเดียวกัน

2. การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาพะ

2.1 ความเป็นมาของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพะ

สามพรานริเวอร์ไซด์เป็นองค์กรสุขภาพะภายใต้บรรยากาศของ
ความเป็นอยู่แบบครอบครัวและวิถีไทยตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง แต่หากจะกล่าว

ถึงจุดเริ่มต้นของการได้รู้จักการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพหรือ สสส. นั้นเริ่มมาจากการที่องค์กรได้มีโอกาสร่วมงานกับทาง สสส. นั้นเอง

“...คณะผู้บริหารของ สสส. มาจัดประชุม แล้วเห็นว่า เอ..ทำไมพนักงานเราทำงานอย่างยิ้มแย้มมีความสุขจัง เลยถามทางผู้บริหาร และได้คำตอบว่าที่จริงแล้วเราทำมาตั้งแต่รุ่นของ ดร.ชำนาญ และคุณหญิงวลี อยู่แล้วว่าการบริหารงาน การดูแลพนักงานเราต้องดูแลทั้งครอบครัว ถ้าเราสามารถดูแลครอบครัวของเขาได้ เขาก็จะรักองค์กร ก็เป็นจุดเริ่มจากตรงนั้นมา ที่ว่า สสส. เห็นว่าเราเด่นเรื่องการบริหารงานแบบครอบครัว...” (สมชาย วงษ์วัฒนา, สัมภาษณ์)

แม้เพิ่งได้มารู้จักกับแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ แต่ความเด่นชัดของพื้นฐานความคิดในการบริหารงานให้องค์กรเป็นเสมือนครอบครัวมีความกระจำจัด เป็นรูปธรรม ซึ่งปรากฏออกมาจากทุกๆ สิ่งที่ผู้บริหาร พนักงาน และทุกคนในองค์กรปฏิบัติต่อกัน อาทิ การรับพนักงานเพื่อเข้ามาเป็นหนึ่งในสมาชิกครอบครัวของ สามพราน ริเวอร์ไซด์

“...ในส่วนของ การรับสมัครพนักงานเราก็เริ่มจากคนที่อาศัยอยู่ในระแวกนี้ และหากเป็นลูกหลานพนักงานก็ยิ่งพิจารณาเป็นพิเศษ อย่างผม คุณพ่อเคยทำงานที่นี้ผมจึงมีโอกาสเข้ามาทำงาน เพราะคุณสุชาติ (ผู้บริหารรุ่นที่ 2) บอกว่าให้เอาลูกมาทำงานที่นี้เราสามารถดูแลเขาได้ บอกเขาได้ หากมีอะไรที่ต้องแนะนำ เรื่องของการมอบโอกาส เป็นอีกอันหนึ่งที่ตัวคุณสุชาติเองก็เน้นเรื่องนี้เหมือนกัน คือการพัฒนา เรื่องของการทำงาน ให้องค์ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้งาน ให้การหมุนเวียนงาน มีท่านหนึ่งที่เป็นกัปตันห้องอาหาร ปัจจุบันนี้เป็นผู้จัดการ

ฝ่ายขายอาวุโส โดยเริ่มเป็นพนักงานเสิร์ฟก่อน แล้วขึ้นมาเป็นหัวหน้าห้องอาหาร (กัปตัน) ต่อจากนั้นได้รับการโปรโมทเป็นซูเปอร์ไวเซอร์ เนื่องจากเขารู้เรื่องตัวโปรดักส์อยู่แล้ว ก็มอบโอกาสว่าลองมาขาย นี่คือการมอบโอกาส ส่วนเรื่องของการพัฒนามีการให้ความรู้ต่าง ๆ โดยการส่งไปอบรม แล้วก็แลกเปลี่ยนความรู้...” (สมชาย วงษ์วัฒนา, สัมภาษณ์)

อีกทั้ง ในกรณีที่พนักงานใกล้เกษียณ องค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานต่อ ในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของตัวพนักงานเอง ซึ่งถือได้ว่าดูแลกันตั้งแต่รับเข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุ

“...ตอนนี้ใครที่เกษียณแล้ว เรายังให้โอกาสในการทำงานอยู่ ยังอยากเจอผู้คนอยู่ ไม่อยากอยู่บ้านเฉย ๆ ก็ยังให้โอกาสอยู่ เพราะหลาย ๆ ท่านยังมีฝีมือที่สามารถส่งต่อ อย่างลุงรายู ช่างไม้ เก่งเรื่องช่างไม้ แกอายุจะเจ็ดสิบแล้ว แกยังทำงานไหว เราก็ยังให้โอกาส เคยคุยกับแก แกบอกเดี๋ยวจะหกสิบแล้ว ถ้าต้องออกไป ที่บ้านยังมีภาระอยู่อีกเยอะแยะ แต่คุณสุชาติก็ให้โอกาส ถามว่าแกทำไหวไหม แกว่าแกทำไหว มีภาระหน้าที่ที่ต้องเลี้ยงดูหลาน แต่เราไม่ได้ให้ทำอะไรเกินกำลัง ให้ทำในสิ่งที่เหมาะสมกับคนวัยนี้ ทำงานฝีมือที่เขาถนัด...” (ธัญญาลักษณ์ กิจบำรุง, สัมภาษณ์)

2.2 กระบวนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

กระบวนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะของสามพรานริเวอร์ไซด์ ภายใต้การบริหารองค์กรที่มองทุกคนในองค์กรเป็นเสมือนคนในครอบครัว จากพื้นฐานแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นวิถีหรือวัฒนธรรมที่แทรกซึมอยู่ในองค์กร โดยมีกระบวนการสร้างสุขดังนี้

2.2.1 การประเมินความสุขขององค์กร

เมื่อได้รู้จักกับแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) และเข้าร่วมโครงการกับทาง สสส. แล้ว องค์กร ได้ใช้เครื่องมือ Happinometer มาวัดว่าความสุขขององค์กรอยู่ในระดับใด เพื่อวางแผนการดำเนินงานสร้างสุขในมิติที่ยังขาด และส่งเสริมมิติที่ดีแล้วให้พัฒนาต่อไป เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร และมีการประเมินภายหลังจากการดำเนินโครงการ

2.2.2 แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร

แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร ซึ่งเป็นหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อแต่งตั้งคณะทำงานเรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารและทีมคณะทำงานได้ไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะให้มากขึ้น

“...เรามีการทำ Happinometer เอาเครื่องมือมาจับว่าความสุขของตัวองค์กรเป็นยังไง วัดออกมาได้อยู่ที่ 66 % มาดูว่าอะไรที่น้อย ที่น้อยคือเรื่อง ผ่อนคลายดี ตกไปอยู่ประมาณ 54% เราให้ทาง รศ.ดร.ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต มหาวิทยาลัยมหิดล มาให้ข้อมูลและอบรม ในส่วนของนักสร้างสุข 30 ท่าน ซึ่งก่อนจะมีเรื่องทีม ทางผู้บริหาร คือเจ้าของได้ไปประชุมเรื่องนักจัดการความสุขด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้เหมือนกัน...” (สมชาย วงษ์วัฒนา, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 1 คณะทำงานสร้างสุของค์กร

2.2.3 วางแผนและดำเนินงานตามแผน

องค์กรมีการวางแผนงานเป็นรายปี โดยจะเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กรว่าต้องการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใด ทั้งนี้ในการวางแผนงานจะดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกิจกรรมโครงการที่จะจัด ซึ่งเป็นการสำรวจความต้องการของพนักงานทางหนึ่ง แล้วจึงดำเนินงานตามแผนที่ผ่านการมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการคิดจนถึงการลงปฏิบัติของพนักงานในองค์กร

“...ถ้าจะจัดกิจกรรมก็ไหวตักกันก่อน ถามกันก่อน เพื่อเชคตัวพนักงาน 450 คน ก่อนว่ามีแนวโน้มเป็นอย่างไรบ้าง แล้วค่อยเกิดเป็นโครงการขึ้นมา...” (สมชาย วงษ์วัฒนา, สัมภาษณ์)

2.2.4 การเก็บฐานข้อมูลพนักงาน

การเก็บฐานข้อมูลพนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จะใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลพนักงานเป็นช่วง ๆ เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย (update) อยู่เรื่อย ๆ รวมถึงการสังเกต และสอบถามความอยู่ดีมีสุขของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการมีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานจะทำให้องค์กรรู้จัก และเข้าใจพนักงานแต่ละคน และรับรู้ความเป็นอยู่ของพนักงานเสมือนการรับรู้ทุกข์สุขของสมาชิกในครอบครัว

มนุษย์ทุกคนนอกจากนี้จากวัน สักที่สักใด
มากกว่าก็คิดถึงความรักในตัวตน การมองเห็น
คุณค่าของเขา
- คำพูดของผู้บริหาร ผ่านการบอกเล่าจาก สมชาย วงษ์วัฒนา -

2.3 ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ผลลัพธ์การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะของสามพรานริเวอร์ไซด์ มีได้มีเฉพาะผลผลิตที่ได้จากแต่ละโครงการเท่านั้น แต่ด้วยแนวทางการบริหารงานที่ทุกคนคือสมาชิกครอบครัว จึงส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันอันดีระหว่างพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร และครอบครัวของพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อพนักงานมีความรักต่อองค์กร มีสำนึกของความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันแล้ว องค์กรจะสามารถเติบโต พัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน

“...อันนี้เล่าให้ฟังก็คือรู้สึกภูมิใจที่เขาให้เกียรติ อย่างที่สองคือผู้บริหารที่นี่หากอยากจะได้ใจคน เราต้องเข้าถึงเขาก่อน ตัวพนักงานทุกคนที่นี่มีคุณค่าทุกคน เช่น พนักงานสวน แม้ทำแค่สวน ตัวผู้บริหารจะบอกว่า เขามีคุณค่าเพราะเขาสามารถปลูกต้นไม้ช่วยลดสภาวะโลกร้อนได้ เราต้องให้กำลังใจเขาเพราะเขามีคุณค่านะ คือผู้บริหารพูดเอง ตัวผมจะเดินตรวจงานรอบสวนกับคุณสุชาดา เราก็คจะได้ยินจากปากท่านเอง อย่างพนักงานที่เป็นนักแสดง จบแค่ ป.6 เขาจะคิดว่าเขาเป็นแค่นักแสดงเขาก็ไม่ภูมิใจ แต่คุณสุชาดาจะพูดว่า เธอต้องภูมิใจนะ เพราะเธอสามารถถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของประเทศไทยให้กับนานาชาติที่มาดูเรา พนักงานเขาก็ภูมิใจเพราะตัวผู้บริหารมองเห็น...” (สมชาย วงษ์วัฒนา, สัมภาษณ์)

“...ตอนที่คุณแม่ป่วย เพื่อนร่วมงานมาเยี่ยม ผู้บริหารก็เขียนการ์ดฝากมาให้คุณแม่ บอกให้แม่ไม่ต้องห่วงเรื่องงานที่เราทำให้รักษาตัวเองให้ดีกว่า เรารู้สึกว่าเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มันมีคุณค่าทางจิตใจนะ นี่แค่ตัวอย่างส่วนหนึ่งยังมีพนักงานที่นายสอบถามความเป็นอยู่ตลอด อย่างตอนนั้นดิฉันเป็นหมอนรองกระดูกเคลื่อนทับเส้นประสาท ก็คุยกับนายว่าจะลาป่วยไปเลยและไม่ขอรับเงินเดือนระหว่างรักษาตัว แต่ในที่สุดเราเห็นเงินเดือนมา เราก็แปลกใจเพราะเราเคยเสนอไปแล้ว แต่นายบอกไม่เป็นไร ให้ใช้วันหยุดเต็มของการลาป่วย เขาเห็นความจำเป็นในการรักษาตัวของเรา พยายามสอบถามตลอด ตอนแรกจะไปผ่าตัด คุณอนันท์ (ผู้บริหารรุ่น 3) ให้ไปนวดรักษา เขาแนะนำที่ที่เขาไปรักษาและสละคิวเขาให้เรา เพราะหมอนี่คิวแน่นมาก เขาก็บอกเอาคิวผมไปก่อนเลยเนื่องจากเป็นเยาะแล้วไปนวดก่อน ตอนแรกเดินต้องใช้ออกเกอร์ แต่ตอนนี้ดีขึ้นแต่ก็ยังปวดอยู่ แต่ก็ดีกว่าเดิมเยาะนะค่ะ คือมันเป็น

ความประทับใจว่าเขาเห็นคุณค่าของเรา...” (ธัญญาลักษณ์ กิจบำรุง, สัมภาษณ์)

นอกจากผลลัพธ์ที่ได้กับคนในองค์กรแล้ว การเสริมสร้างองค์กร สุขภาพนี้ยังส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรอบอีกด้วย

“...ผมว่าหลัก ๆ เลยสิ่งที่ว่ามามันก็จะทำให้องค์กร พนักงาน ชุมชนแข็งแรงขึ้น เพราะทุกคนจะรู้สึกเหมือนครอบครัว เป็นเพื่อน เป็นครอบครัวกันมากขึ้น แนนอนก็จะทำให้ทุกอย่างแข็งแรงมากขึ้น ถ้าหนึ่งบริษัทแข็งแรง ขยายใหญ่ขึ้น ถ้ามี 5 บริษัทแข็งแรง แนนอนว่า ชุมชนก็จะแข็งแรงมากขึ้น ตำบล จังหวัด แข็งแรงมากขึ้น...” (อนันท์ นวราช, สัมภาษณ์)

2.4 ตัวอย่างกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาพของสามพรานริเวอร์ไซด์ได้ ขับเคลื่อนภายใต้โครงการ “สามพรานโมเดล” ซึ่งเป็นโครงการที่เป็น แกนหลักขององค์กร โดยเป็นโครงการใหญ่ที่ประกอบไปด้วยโครงการ ย่อยๆ ที่สลับสับเปลี่ยนกันไปเพื่อสร้างสุขให้กับพนักงานในองค์กรและ ชุมชนรอบข้าง มีตัวอย่างกิจกรรมที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

2.4.1 โครงการสุขภาพดีที่สามพราน

โครงการสุขภาพดีที่สามพรานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน และผ่อนคลายจากการทำงาน โดยจัดให้เพื่อนพนักงาน มีการออกกำลังกาย เช่น รวมกลุ่มกัน วิ่ง โยคะ เต้นแอโรบิก และเล่น กีฬา ประเภท ตะกร้อ แชร์บอล ฟุตบอล รวมถึงการจัดแข่งขันโดยแบ่ง

ออกเป็นทีม ทั้งนี้เน้นด้านความสามัคคี และความสนุกสนาน นอกจากนี้ยังมีแพทย์แผนไทยไว้คอยบริการพนักงานเพื่อปรึกษาด้านสุขภาพ และจัดโครงการลดเหล้า อดบุหรี่ ลดโรค ซึ่งเป็นโครงการที่เน้นการประชาสัมพันธ์ณรงค์ให้พนักงานสูบบุหรี่และกินเหล้าน้อยลง จัดพื้นที่สูบบุหรี่ให้ดูเป็นระเบียบมากขึ้น เพื่อสุขภาพพลานามัยของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์ของโครงการสังเกตได้จากอัตราการลาป่วยของพนักงานลดลง ทั้งนี้ องค์กรยังได้เปิดโอกาสให้พนักงานพาสมาชิกครอบครัวมาร่วมโครงการได้

นอกจากนี้ ข้อคิดสำคัญของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดโครงการสุขภาพที่ดีที่สามพรานคือ การที่พนักงานจะมีสุขภาพดีได้นั้น การจัดกีฬาสี่ปีละครั้งไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีสุขภาพดี องค์กรจึงจัดให้มีการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่องก่อนจะถึงวันจัดกีฬา ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายบ่อยมากขึ้น



รูปภาพที่ 2 ครอบครัวพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการสุขภาพดีที่สามพราน

“...คือแทนที่เราจะทำกีฬาทุกปี วันเดียวทุกคนมาเล่นๆ
เฮๆ กันสนุก ก็ทำให้ต่อเนื่องกัน มีการบิวอัพไปถึงวันสุดท้าย วันสุดท้าย
ก็ไม่ได้เป็นกีฬา เป็นงานเลี้ยงประกาศรางวัลอะไรหลายๆ แต่ว่าทั้งปีเรา
ก็มีกิจกรรมออกกำลังกาย แข่งขันแต่ละทีมมาเรื่อยๆ...” (อนันท์ นวราช,
สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 3 โครงการสุขภาพดีที่สามพราน

2.4.2 โครงการวิถีเงินออมแบบยั่งยืน

การสร้างสุขในมิติ Happy money องค์กรได้จัดทำ
โครงการขึ้นโดยให้พนักงานที่สนใจเก็บออมเงินไว้ใช้ยามเกษียณร่วมกับ
ธนาคารออมสิน จะให้เพื่อนพนักงานที่สนใจเปิดบัญชีออมทรัพย์กับ
ธนาคาร และนำเงินฝากเข้าเป็นประจำทุก ๆ เดือน ซึ่งผลลัพธ์ของ

โครงการทำให้พนักงานรู้จักใช้จ่ายรู้จักเก็บออมเพื่อความมั่นคงในอนาคต

2.4.3 โครงการตลาดสุขใจ

ในปี พ.ศ. 2553 สวนสามพรานได้ร่วมกับชุมชนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เปิด ตลาดสุขใจ เพื่อเป็นช่องทางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรจากชุมชน รวมถึงพืชผักที่พนักงานบางส่วนซึ่งเป็นคนในชุมชนปลูกเอง ส่งตรงถึงผู้บริโภค ในราคาที่เป็นธรรม อีกทั้งเมื่อปี พ.ศ.2555 ตลาดสุขใจยังได้รับรางวัล Asia Responsible Entrepreneurship Awards หรือ AREA Awards ภูมิภาคเอเชีย ในสาขา SME CSR จัดขึ้นโดย Enterprise Asia องค์กรอิสระที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทางธุรกิจ โดยมอบให้กับองค์กรในภูมิภาคเอเชียที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้การใส่ใจเรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สวนสามพรานได้รับการรับรองการจัดการสิ่งแวดล้อมสำหรับธุรกิจการท่องเที่ยวและโรงแรมจาก Green Globe (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น Earth check) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 และได้รับการรับรองมาตรฐานอินทรีย์ระดับสากล จาก International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM) และมาตรฐานเกษตร-อินทรีย์ของสหภาพยุโรป (EU) อีกด้วย



รูปภาพที่ 4 ตลาดสุขใจ

ที่มา: <http://www.sampranriverside.com/facilities/thailand-organic-farmers-market-nakhonpathom/>

จากฐานคิดและกระบวนการดำเนินงานตลาดสุขใจดังกล่าว นอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงที่องค์กรทำให้กับสังคมภายนอกแล้ว โครงการนี้ยังมีประโยชน์โดยอ้อมในการช่วยสร้างความตระหนักให้พนักงานในองค์กรเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพดี (Happy body) จากการเลือกบริโภคผักปลอดสารพิษ และเห็นคุณค่าของการสร้างสังคมที่เป็นธรรม ไม่เอาரிตเอาเปรียบผู้บริโภค ไม่ทำร้ายสังคมด้วยการหยิบยื่นสารเคมีให้แก่ผู้อื่น ซึ่งเป็นการสร้างความตระหนักให้พนักงาน เรื่องการรู้จักรับผิดชอบต่อสังคม (Happy society) อีกด้วย

2.5 เงื่อนไขความสำเร็จในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะของสามพรานริเวอร์ไซด์คือ

2.5.1 ทีมนักสร้างสุขขององค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ แผนงานโครงการที่ชัดเจน เพื่อประสานงานให้กิจกรรมโครงการต่างๆ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

“...ผมว่าอย่างแรกนักสร้างสุขสำคัญมาก คนที่พร้อมเป็นตัวแทนของสวนสามพรานเพื่อไปกระตุ้นการดำเนินงานต่าง ๆ สำคัญมากคือเรื่องคน ฉะนั้นคนกลุ่มนี้ที่เราเลือกมา ต้องมีความเข้าใจโครงการที่ชัดเจน เพราะบางคนไม่เห็นว่าเป็นการทำออกมาแล้วผลลัพธ์คืออะไร และยัง...” (อนันท์ นวราช, สัมภาษณ์)

2.5.2 การสื่อสารสร้างความเข้าใจในองค์กร

“...ให้นักสร้างสุขมาเค้นให้พวกเราวิ่งอยู่ได้ จะให้เรารวมกลุ่มกันทำไมเสียเวลา พนักงาน 450 คนต้องมีไม่มากก็น้อยที่คิดแบบนี้ แต่สิ่งสำคัญคือต้องให้เขารู้ว่าผลลัพธ์ที่ออกมามันคืออะไรบ้าง เขาจะได้อะไรบ้าง มันคือ message หนึ่ง เพราะเป็นธรรมชาติของคนที่ว่าเวลาทำก็บ่น แต่เมื่อทำเสร็จแล้วมันออกมาดีก็จะหยุดบ่น ผมว่ามันต้องทำให้เขาเห็นตรงนั้นว่า ผลออกมาแล้วทำให้เขาสุขภาพดีขึ้น ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นผมว่าสำคัญ คือเรื่องการสื่อสารระหว่างนักสร้างสุขขององค์กร และระหว่างตัวพนักงานกันเอง...” (อนันท์ นวราช, สัมภาษณ์)

2.5.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร เพราะทุกคนคือครอบครัวเดียวกัน

“...ทุกคนมีส่วนร่วม ทุกคนมีเสียง ผมไม่อยากจะให้เราบริหารจัดการแบบเป็น top down อย่างเดียว สมมติว่าถ้าเรามีหัวหน้าแผนก

จึงดูแลครอบครัวของพนักงานให้ดี ก็ร่วมกับทาง อบต. ในการไป เก็บขยะ หรือดูแลสถานที่ต่าง ๆ ไปร่วมกับเกษตรกร ไปดูแลแปลงผัก ให้องค์ความรู้เรื่องเกษตรอินทรีย์ ไปร่วมกับโรงเรียนในการปลูกผัก ในเขตอำเภอสามพราน...” (สมชาย วงษ์วัฒนา, สัมภาษณ์)

เห็นได้ว่าด้วยแนวคิดการสร้างสุขดังกล่าวทำให้องค์กรมี กิจกรรมร่วมกับทั้งพนักงานและครอบครัว รวมถึงชุมชนโดยรอบ สำหรับตัวอย่างกิจกรรมการสร้างสุขในมิติ Happy family ที่น่าสนใจ ของสามพรานริเวอร์ไซด์คือ โครงการดนตรีไทยสู่ลูกหลานพนักงาน

จุดเริ่มต้นโครงการเกิดมาจาก พนักงานที่บุตรหลานเล็ก ๆ ไม่มี เวลาและไม่สามารถหาคนเลี้ยงบุตรหลานได้ในระหว่างวันที่พนักงาน มาทำงาน ประกอบกับความเป็นห่วงที่ต้องส่งบุตรหลานไปฝากเลี้ยง ตามเนอสเซอรี่ (Nursery) ทางบริษัทจึงคลายความกังวลให้กับพนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้นำบุตรหลานเข้ามาดูแลได้ระหว่างวันภายใน หมู่บ้านไทย โดยมีการสอนดนตรีไทยรวมถึงหัตถกรรมไทยบางอย่างให้ กับลูกหลานพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อแบ่งเบาภาระของ พนักงาน ในการส่งบุตรหลานไปเลี้ยงที่เนอสเซอรี่ 2) เพื่อส่งเสริมดนตรี ไทยให้กับบุตรหลานพนักงาน และ 3) เพื่อให้บุตรหลานพนักงานได้ใช้เวลาว่างในวันหยุดให้เกิดประโยชน์

วิธีการดำเนินการ คือ มีจัดการสอนดนตรีและนาฏศิลป์ไทย โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความถนัดในสาขาต่าง ๆ อาทิ สอนดนตรีไทย สอนรำไทย โขน เป็นต้น ซึ่งเด็กเล็กจะเริ่มสอนเครื่องดนตรี คือ อังกะลุงเป็น เครื่องดนตรีชิ้นแรก หากเป็นเด็กโตจะสอนเครื่องดนตรีที่แตกต่างกัน ไปขึ้นอยู่กับความชอบและความถนัดของบุตรหลาน หากเป็นวันหยุด ของบุตรหลาน จะให้เล่นอังกะลุงระหว่างการแสดงฉากพิธีแต่งงานแบบ

ไทยโบราณให้กับนักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างชาติ ทำให้เด็กเกิด
ความภูมิใจที่ได้สืบทอดดนตรีและวัฒนธรรมไทย และสามารถหาเงิน
ค่าขนมเองได้

ผลลัพธ์จากการจัดกิจกรรม Happy family ดังกล่าว ทำให้มี
บุตรหลานพนักงานได้เข้ามาเรียนรู้ดนตรีและนาฏศิลป์ไทยถึง 4 รุ่น
ซึ่งทำให้บุตรหลานพนักงานกลุ่มนี้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีไทย
ได้รับคัดเลือกให้เข้าศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ อีกทั้ง เด็กที่มีพื้นฐานด้าน
ดนตรีและนาฏศิลป์ไทยที่เคยอยู่ในหมู่บ้านไทย ปัจจุบันได้เป็นคุณครู
สอนนาฏศิลป์ในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญ
คือ พนักงาน (ผู้ปกครอง) ต้องให้การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งตัว
บุตรหลานเองต้องมีความสนใจและใฝ่รู้ นอกจากนี้ ครูผู้สอนต้องม
ความเข้าใจในการสอนเด็ก และรู้วิธีในการถ่ายทอด

4. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ข้อเสนอแนะจากองค์กรสำหรับการดำเนินงานเสริมสร้าง
องค์กรสุขภาวะคือ การตรวจสอบความต้องการของพนักงานในองค์กร
เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมโครงการที่สามารถตอบสนองความต้องการ
และเป็นประโยชน์ต่อพนักงานได้จริง

“...ต้องมีการ survey ก่อนว่าพนักงานต้องการอะไร ต้องถาม
เขาก่อน เพราะผมเชื่อว่ายังไงทุกองค์กรคงมีนโยบายของตัวเอง อย่าง
สิ่งที่เราทำที่นี้ก็อาจไปทำในกรุงเทพไม่ได้ เพราะไม่มีพื้นที่ทำอินทรีย์ ก็
คนละแบบไป เพราะบางทีเราคิดว่ามันดี ผมเชื่อว่ามีหลายอย่างที่เรา
ทำเราคิดว่ามันดีกับพนักงานมากเลย แต่ทำไปแล้วพวกเขาเฉย ๆ ไม่มี

ผลตอบรับกลับมา...” (อนันท์ นวราช, สัมภาษณ์)

และอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านคือ ควรมีนักสร้างสุขที่เข้าใจโครงการ เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำได้ทั่วถึง ต้องเป็นทีมงานที่ดีที่เข้าใจโครงการที่จะทำ เพื่อเป็นตัวแทนผู้บริหารในการสร้างความสุขให้พนักงานได้ทั่วถึงทุกระดับ สำหรับการดำเนินงานสร้างสุขในมิติ Happy family ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ครอบครัวของพนักงานต้องให้ความร่วมมือเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

5. ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ คุณอนันท์ นวราช ผู้จัดการทั่วไป คุณสมชาย วงษ์วัฒนา ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป คุณลักษณะวัรินทร์ อ่อนศรี ผู้จัดการแผนกบุคคล ที่สละเวลามาให้ข้อมูลและแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานสร้างสุของค์กร และขอขอบคุณ คุณธัญญาลักษณ์ กิจบำรุง ผู้จัดการแผนกสื่อสารการตลาดผู้ให้ข้อมูล และประสานงานให้ทีมงานโครงการได้มีโอกาสเข้าไปถอดบทเรียนขององค์กรในครั้งนี้



บริษัท ทีพีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด
เลขที่ 700/34 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองไม้แดง
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
โทร. 038-213060-1
www.tbkk.co.th

1. แนะนำองค์กร

บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เริ่มก่อตั้งขึ้นในประเทศไทย เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2533 โดยใช้ชื่อเดิมว่า บริษัท ทีบีเคเค กรุงเทพ จำกัด เป็นหนึ่งในจำนวน 10 สาขาทั่วโลก มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น เริ่มเปิดดำเนินการธุรกิจโดยเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องจักรกลเกษตร รวมถึงเครื่องจักรกลเพื่อการก่อสร้าง ให้กับบริษัทชั้นนำหลายแห่ง อาทิ มิทซูบิชิ อีซูซุ โพรตรอน ซูซูกิ คูโบต้า โคมัตสึ ฯลฯ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 850 คน ซึ่งการดำเนินงานของบริษัทอยู่ภายใต้ปรัชญาดังต่อไปนี้

- **ปรัชญาการบริหาร**

เรา “ทีบีเคเค” มุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าให้เป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนให้ความสำคัญในการสนับสนุนและช่วยเหลือต่อสังคม

- **ปรัชญาพื้นฐานในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ทีบีเคเค**

การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับถือเป็นหน้าที่ของทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท ทีบีเค รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งการปฏิบัติให้สอดคล้องต่อระเบียบพื้นฐานของสังคมตลอดจนยึดถือความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ

จากปรัชญาองค์กรดังกล่าวจะเห็นว่าองค์กรมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน ครอบครัวและสังคม โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนปฏิบัติและอยู่ร่วมกันแบบยึดประโยชน์ส่วนรวม องค์กรอยู่ได้ ลูกค้าอยู่ดี ผู้ถือหุ้น พนักงาน และสังคมอยู่สุข

2. การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

2.1 ความเป็นมาของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะของทีบีเคเค่นั้น มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 20 ปี ก่อนที่จะมารู้จักแนวคิด Happy Workplace หรือ การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในภายหลัง ซึ่งการสร้างสุขให้พนักงานเริ่มมาจากแนวคิดของผู้บริหารที่ให้ ความสำคัญต่อบุคลากร หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ประกอบกับ ปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กรมีอัตราที่สูงมาก เนื่องด้วย องค์กรมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่อยู่ข้างเคียงในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร และองค์กรไม่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป พนักงานไม่มีความภาคภูมิใจในองค์กร จากปัญหาที่เกิดขึ้น องค์กรจึงเริ่มปรับโฟกัส การทำงาน และนำไปสู่การหาคำตอบที่จะทำอย่างไรให้สมาชิก ในองค์กรมีความสุข

“...เมื่อก่อนทีบีเคเคไม่มีแบรนด์ คนข้างนอกไม่รู้จัก เวลาพนักงานคุยกัน ฉันทอยู่ที่บีเคเค ไม่มีใครรู้จัก ความภาคภูมิใจก็ไม่มี เมื่อก่อนอัตราการลาออกเยอะมาก เพราะโรงงานแฉกนี้ใหญ่ ๆ ทั้งนั้น เลย แต่องค์กรเปรียบเสมือนบ้านเพราะพนักงานใช้เวลาอยู่กับองค์กร ครึ่งหนึ่งของชีวิต (ที่เราไม่ควรจะทำหายไป ตามเพลงของ แอม เสาวลักษณ์) ดังนั้นเราซึ่งเป็นบ้านหลังเล็ก ๆ จะทำอย่างไร ความสำคัญของบ้าน คือความอบอุ่น เราคิดแบบนั้น บ้านเล็กแค่ 16 ตารางวา จะไปแข่งกับบ้านใหญ่ 100 ตารางวาได้อย่างไร มันไม่ใช่ คนเราความพึงพอใจไม่เท่ากัน เราก็ต้องปรับโฟกัสคนในบ้านเรา...” (วรดา ชำนาญพีช, สัมภาษณ์)

ภายใต้ฐานคิดที่องค์กรเชื่อมั่นว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร จึงมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมทั้งกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานและครอบครัวมีความสุขกาย สบายใจ เป็นคนดี ไม่สร้างปัญหาให้กับองค์กรและสังคม

“...พนักงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เราเน้นตรงนี้ องค์กรมีเงินมากมาย มีเครื่องจักรชั้นยอด แต่ถ้าไม่มีคนดี คนที่มีความสุขที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กรแล้วละก็ ทั้งเงินและเครื่องจักรก็ไม่มี ความหมาย เพราะไม่ว่าจะเงินและเครื่องจักร เครื่องมือทั้งหลายถูกทำ หรือรังสรรค์ปั้นแต่งโดย “คน” การที่เรามองว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ คือเราไม่ได้มองคนว่าเป็นค่าใช้จ่าย แต่เรามองว่า “คน” เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่เราต้องทุ่มเทเวลา ความรู้และเงินเพื่อสร้างเขาเหล่านั้นขึ้นมา ดังนั้นเราจึงต้องทำให้เขามีความสุข ถ้าคนในองค์กรออกเยอะแสดงว่าที่นี้ไม่มีความสุข หรือความสุขที่เราสร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของเขา...” (สุรีพร พ่วงความสุข, สัมภาษณ์)

2.2 กระบวนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

จากแนวคิดที่ต้องการเห็นพนักงานมีความสุข อันเป็นเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องการ จึงนำไปสู่กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

2.2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการ

องค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และเรียกคณะกรรมการกลุ่มนี้ว่า “คณะกรรมการสวัสดิการแอปปี-ทูปีนัมเบอร์วัน ” ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 31 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งพนักงานในองค์กร และ

บางส่วนได้รับการคัดเลือก เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายจัดหาทุน ฝ่ายกิจกรรม ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ ฝ่ายสอดส่องดูแล และประเมินผล ฝ่ายการเงิน และฝ่ายประชาสัมพันธ์

2.2.2 พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการแฮปปี้-ทูปีนัมเบอร์วัน เมื่อแต่งตั้งคณะทำงานแล้ว องค์กรได้จัดให้มีการอบรม 2 วัน 1 คืน โดยมีหน่วยงานภาครัฐ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) มาให้ความรู้ เพื่อให้คณะทำงานมีความเข้าใจในด้านกฎหมาย นโยบาย และแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อนำความรู้เทคนิควิธีมาช่วยในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

2.2.3 การประชุม วางแผนการดำเนินงาน คณะกรรมการแฮปปี้-ทูปีนัมเบอร์วันมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อรายงานความก้าวหน้า รวมถึงสะท้อนความคิดเห็น ความต้องการของเพื่อนพนักงาน และวางแผนการดำเนินงานสร้างสุขขององค์กร

2.2.4 แผนการจัดกิจกรรมโครงการและงบประมาณที่ชัดเจน

ในแต่ละปี องค์กรจะมีแผนกิจกรรมโครงการหลัก ๆ ประมาณ 25 แผนต่อปี ใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมโครงการปีละประมาณ 3,500,000 บาท ซึ่งคณะกรรมการแฮปปี้-ทูปีนัมเบอร์วัน

จะมีการประชุมกันอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อวางแผนการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ เฉลี่ยอย่างน้อยเดือนละ 1 กิจกรรม หรือบางเดือนอาจมีถึง 2-3 กิจกรรม

2.2.5 ดำเนินงานตามแผนและประเมินผล

ดำเนินงานตามแผน และเมื่อกิจกรรมโครงการดำเนินไป ระยะเวลาหนึ่งแล้ว องค์กรมีการประเมินโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อวัด ความพึงพอใจในสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในองค์กร รวมถึงวัดระดับ ความสุขของพนักงานตามแบบวัดระดับความสุขของกรมสุขภาพจิต เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานสร้างสุขขององค์กร และนำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป

2.3 ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

จากการดำเนินงานสร้างสุขในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรดำเนินการมา ตลอดระยะเวลาหลายปีนั้น การลงทุน ลงแรงดังกล่าวได้ผลิตดอกออก ผลให้องค์กรและคณะทำงานสร้างสุขได้ชื่นชม โดยพบว่าผลลัพธ์จาก การดำเนินงานได้ส่งผลให้องค์กรเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น จึงทำให้หลายคน อยากมาร่วมงานกับองค์กร อีกทั้งยังลดอัตราการลาออก (turn over) ได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (เกณฑ์ 0.5% ผลงานปี 2557 = 0.34%) และลดข้อร้องเรียนของพนักงาน

“...ผมถามเด็ก ๆ ที่มาสัมภาษณ์งานว่าทำไมถึงรู้จักที่ปีเคเค เขาบอกว่า เขาบอกกันปากต่อปากว่าที่นี่สวัสดิการดี มีการจัดกิจกรรม เพื่อพนักงานมากมายทั้ง ๆ ที่เป็นองค์กรญี่ปุ่น... ที่นี่ turn over ต่อปี น้อยมาก แล้วอายุงานของคนที่อยู่ 10 ปี 20 ปี ขึ้นไปค่อนข้างเยอะ

โดยเฉพาะหัวหน้างานทั้งหลายอยู่กันเยอะและนานมาก...” (ธานี
ชาวสวน, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังได้ความไว้วางใจ และความจงรักภักดีจาก
พนักงานเพิ่มขึ้นมาก เมื่อองค์กรจะดำเนินการ หรือจัดกิจกรรมอะไร
มักจะได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นอย่างดี ซึ่งดูได้จากความสำเร็จ
และรางวัลมากมายที่องค์กรได้รับจากการร่วมแรงร่วมใจกันทำของ
คนในองค์กร

“...เมื่อก่อนตอนมาใหม่ ๆ พนักงานมักจะถาม พี่โบนัสเท่าไร
แต่เดี๋ยวนี้พนักงานไม่เคยถาม เพราะเขาเชื่อใจว่าถ้าเขาทำดีได้เท่าไร
โบนัสที่ออกมาก็ได้ตามงานที่เขาทำ ซึ่งการที่จะเกิดสิ่งนี้ได้ไม่ใช่เรื่อง
ง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก องค์กรต้องแจ้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้เขาทราบ
รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอให้ร่วมกันรับรู้รับทราบ
ไม่มาบอกตอนท้ายสุดว่าทำไมไม่ได้ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์รวมถึงมีโทษ
คือพนักงานขาดความไว้วางใจ จากการที่เราทำการสื่อสารและรายงาน
กันแบบต่อเนื่อง รวมถึงเราสามารถ Commitment กับเขาได้ ถ้าทำได้
ต้องให้ได้ คือทำตัวเป็นสหภาพเองด้วย อยู่ที่นี่ไม่มีสหภาพ ไม่ใช่
ว่าเราไม่ให้ตั้ง เราเคยถามน้อง ๆ ว่า เฮ้ย! ตั้งสหภาพไหม น้องบอกตั้ง
ทำไมยุ่งยากทุกวันนี้ผมก็เดินคุยกับพี่ได้อยู่แล้ว การทำสิ่งเหล่านี้เราจึง
ได้ความผูกพันเยอะมาก คือถ้าจะทำอะไรทุกคนจะพร้อมใจกันทำ
ถ้าเขารู้และเขาเข้าใจ เขาก็จะพร้อมใจกันทำ แล้วเราคุยอะไร Trust กัน
อะอะไรที่เราบอกว่าเราให้ เราให้ อย่างเงินเดือนเขาทำด้วยหยาดเหงื่อ
แรงงานเขา ถึงเวลาเขาต้องได้ พอถึงเวลาแล้วเจ้าหน้าที่กรอกผิด แล้ว
ให้เขารอเวลามันไม่ใช่ อย่างเนี่ยอะ เรื่องอะไรที่เกี่ยวกับพนักงานเราจะ
ไม่ยอมเลย จะโกรธมากหากเวลาพนักงานมาถามอะไรแล้วลูกน้อง

ไม่ตอบให้ชัดเจน หรือไม่กำหนดเวลาในการตอบหากตอบ ณ ขณะนั้นไม่ได้ นั่นคือถึงแม้มันจะเป็นเรื่องเล็กน้อยเราก็ต้องเก็บรายละเอียดให้ได้ เพราะมันคือความเชื่อถือและความไว้วางใจ และเป็นหนทางที่จะได้ความเชื่อใจจากน้อง ๆ ที่สะท้อนไปถึงความเชื่อใจในองค์กร ไม่ว่าเราจะปรับเปลี่ยนอะไรเราจะทำอะไรมันจะไม่ยาก แต่เราทำให้เขารู้และเข้าใจจากพื้นฐานความจริงใจหรือความไว้วางใจ คือคนเราจะรักใครหรืออะไรได้ยั่งยืน จะเกิดจากความเชื่อใจ ไว้วางใจ คือรักไม่ใช่รักในทางผิด ๆ ไม่ใช่รักแบบรูปโฉม เหมือนคู่สามีภรรยาที่รักกันแบบรูปโฉมภายนอกสักวันมันจะต้องหย่าร้างกัน แต่ถ้าเขา Trust เขาไว้วางใจกัน ซื่อสัตย์ เข้าใจซึ่งกันและกันมันจะอยู่ได้นาน...” (วรดา ชำนาญพีช, สัมภาษณ์)

2.4 ตัวอย่างกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

ด้วยองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อพนักงานและสังคมมาอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ซึ่งอาจไม่ได้เรียกการดำเนินงานในลักษณะดังกล่าวว่าการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Happy workplace) แต่เมื่อนำกิจกรรมโครงการต่างๆ ขององค์กรมาจำแนกตามแนวคิดการดำเนินงาน Happy workplace ทั้ง 8 มิติ เพื่อจัดหมวดหมู่กิจกรรมให้ชัดเจน พบว่าองค์กรมีกิจกรรมที่หลากหลาย และกิจกรรมหนึ่งสามารถตอบโจทย์ได้หลายมิติ สำหรับตัวอย่างกิจกรรมที่น่าสนใจ มีดังนี้

2.4.1 โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ

โครงการสร้างงาน สร้างอาชีพนี้ด้วยองค์กรเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อ มุ่งสู่อาชีพที่มั่นคง บริษัทจึงได้จัดโครงการสร้างงาน สร้างอาชีพ นอกจากนี้เพื่อช่วยเหลือสังคม

โดยเฉพาะเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาแล้ว ยังเป็นประโยชน์เพื่อ
แก้ไขปัญหาความขาดแคลนช่างเทคนิคการผลิต ช่างซ่อมบำรุง
เครื่องจักรในภาคอุตสาหกรรมของประเทศ กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3, 6 และสายอาชีพ ปวช., ปวส. จำนวน 10 คน
ต่อปี โดยองค์กรมีการประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนมัธยมทั้งภายในและ
นอกจังหวัด รับสมัครและสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกนักเรียนเข้าโครงการ
โดยองค์กรจ่ายค่าเทอม ค่าเบี้ยเลี้ยงตลอดจนจบการศึกษา

นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการในปีแรกถึงปีครึ่ง จะเรียนที่
วิทยาลัยอย่างเดียวหลังจากนั้นจะเรียน 2 วัน และทำงาน 3-4 วัน
ต่อสัปดาห์ และมีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานร่วมกับทางวิทยาลัย
ต้นสังกัด ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษาของ
รัฐในการสร้างและพัฒนาช่างเทคนิคการผลิต ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร
รวมถึงการพัฒนาเครื่องจักร เครื่องฉีดอลูมิเนียมและแม่พิมพ์



รูปภาพที่ 5 โครงการสร้างงานสร้างอาชีพ

โครงการนี้ยังเป็นการสนองรับนโยบายภาครัฐเดินหน้า ยุทธศาสตร์ตามโครงการอาชีพะช่วยชาติอีกด้วย ซึ่งผลลัพธ์ของโครงการ นั้นนอกจากจะเป็นการสร้างสุขในมิติ Happy brain แล้ว ยังเกี่ยวโยงกับ มิติอื่น ๆ ได้แก่ Happy society, Happy family, Happy money และ Happy heart รวมถึงในระหว่างดำเนินการจะมีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ที่สนับสนุนในมิติ Happy body, Happy soul และ Happy relax โดยการให้ร่วมกิจกรรมกีฬาของทั้งวิทยาลัยและโรงงาน การพาไป ปฏิบัติธรรมในช่วงวันสำคัญทางศาสนา รวมถึงพาไปทัศนศึกษาอีกด้วย

2.4.2 โครงการกล่อมเกลาจิต พิชิตหนี้

สิ่งหนึ่งที่มักเป็นปัญหาของหลายองค์กร นั่นคือเรื่อง ปัญหาหนี้สินของพนักงาน ที่นอกจากจะส่งผลกระทบต่อให้พนักงานแล้ว องค์กรย่อมได้รับผลจากปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย เมื่อมีปัญหาหนี้สิน องค์กร อาจได้งานที่ไม่มีคุณภาพ เพราะพนักงานมีแต่ความทุกข์ ความกังวล หรืออาจต้องสูญเสียพนักงานที่ดี มีฝีมือไป เนื่องจากพนักงานไม่สามารถ จัดการปัญหาได้จึงจำเป็นต้องหนีเจ้าหนี้ ทางองค์กรจึงจัด โครงการ กล่อมเกลาจิต พิชิตหนี้ ขึ้นเพื่อต้องการให้พนักงานคลายความทุกข์ ความกังวลจากภาระหนี้สิน ทำให้พนักงานรู้จักวางแผนการใช้เงิน รู้จัก เก็บออม และเพื่อให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น

โดยเปิดรับสมัครพนักงานที่มีปัญหาหรือต้องการเข้าร่วม โครงการฯ แต่พนักงานต้องผ่านการอบรมธรรมะ บวชอุบาสก อุบาสิกา เพื่อปรับความคิด ทัศนคติในการดำเนินชีวิต จากนั้นทีมงานหรือ คณะกรรมการแสบปี-ทูปಿನမ်เบอร์วัน จึงช่วยวางแผนเพื่อปลดภาระหนี้สิน ของพนักงานทั้งในและนอกระบบ รวมทั้งมีคณะกรรมการเฝ้าติดตาม

พฤติกรรมการใช้จ่าย และการจัดทำบัญชีครัวเรือนเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองได้และไม่เป็นหนี้



รูปภาพที่ 6 โครงการกล่อมเกลาจิตพิชิตหนี้

“...เราใช้วิธีช่วยบริหารจัดการหนี้ แต่คุณต้องเล่าให้เราฟังก่อนนะ ข้อเท็จจริงเป็นหนี้อะไรบ้าง จากนั้นจะช่วยวางแผนให้แล้วเค้าต้องเป็นคนเลือกเองว่าจะใช้ช่องทางไหน แต่สิ่งสำคัญคือเราต้องรวมหนี้ของเค้าให้เป็นก้อนเดียวกันก่อน เพราะเมื่อชำระหนี้ที่เดียวเงินเค้าจะเหลือในกระเป๋าต่อเดือนมากขึ้น เพราะถ้าส่งหลายทาง หนี้ก็หมดช้า แถมยังเป็นเงินก้อนใหญ่ด้วย วิธีนี้เราพบว่าพนักงานมีความสุขมากขึ้นจริง งานนี้ต้องขอขอบคุณธนาคารออมสินที่ปล่อยเครดิตให้กับพนักงานของเรา บริษัทฯ เราทำ MOU กับธนาคารอย่างเป็นทางการนะคะ และเราจะเป็นผู้รับรองความประพฤติของพนักงานก่อนส่งให้ธนาคารคะ ดังนั้นคนที่จะเข้าโครงการต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ มีวินัย

ทางการเงินที่ดี ที่ผ่านมาระยะนี้ไม่เคยเจอเด็กในโครงการสร้างปัญหาให้กับธนาคารน่ะคะ และอีกช่องทางหนึ่งในการช่วยพนักงานก็คือการให้กู้ยืมเงินของสหกรณ์ร้านค้า กู้ในอัตราดอกเบี้ยที่ถูก น่าจะอยู่ร้อยละ 1-3 กรณีนี้จะเน้นคนที่หนี้จำนวนไม่มาก เพราะสหกรณ์ไม่มีนโยบายหลักในการปล่อยเงินกู้เฉพาะ Case by Case เท่านั้น บางกรณีก็เจอปัญหาพนักงานถูกเจ้าหนี้ติดตามหนี้ เช่น พวกบัตรเครดิต เราต้องช่วยเจรจาท่องร้องหนี้ให้เพราะเรามั่นใจว่าเรามีศักยภาพในการพูดต่อรองได้ดีกว่าน้อง ๆ เรากล้าที่จะพูดได้อย่างเต็มปากเลยคะว่า...ที่มีผู้บริหารใส่ใจที่จะช่วยเหลือ ดูแลให้พนักงานทุก ๆ คนอยู่อย่างมีความสุขจริง ๆ ช่วยกันตั้งแต่เกิดจนตาย ให้ดูแลน้อง ๆ แบบเอาใจเค้า ใสใจเรา...” (สุรีพร พ่วงความสุข, สัมภาษณ์)

ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการกล่อมเกลาจิตพิชิตหนี้ นอกจากเป็นโครงการที่ตอบโจทย์ในมิติของ Happy money เป็นหลักแล้ว ยังเชื่อมโยงไปถึงมิติ Happy relax, Happy soul เพราะพนักงานได้ผ่อนคลาย และขัดเกลาจิตใจด้วยการปฏิบัติธรรม รวมถึงมิติ Happy family ครอบครัวยังมีความมั่นคงมากขึ้นเมื่อปราศจากภาระหนี้สิน

2.4.3 โครงการ 4/77 ซ่อมแซม สานฝัน ปันความรู้ สู่บ้านเกิด

โครงการ 4/77 ซ่อมแซม สานฝัน ปันความรู้ สู่บ้านเกิด โดยมีเป้าหมาย 4 ภาค 77 จังหวัด ซึ่งโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการสนับสนุนและช่วยเหลือสังคมในพื้นที่ด้อยโอกาสและขาดแคลนทุนทรัพย์ รวมถึงเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสตอบแทนคุณแผ่นดินเกิด

ด้วยกิจกรรม ซ่อม สร้าง บริจาคสิ่งของ และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานประกอบการกับชุมชนทั้งภายในและนอกจังหวัด โดยมีการประกาศรับโครงการปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้พนักงานที่สนใจส่งโครงการ ไม่จำกัดจำนวนผู้เสนอโครงการ จากนั้นคณะกรรมการจะพิจารณา และคัดเลือก 1 โครงการที่น่าสนใจ ความเป็นไปได้ และรับสมัครพนักงานเพื่อร่วมเดินทางไปทำกิจกรรมในพื้นที่ที่ได้รับการคัดเลือก ครั้งละไม่เกิน 40 คน กิจกรรมที่ผ่านมา ได้แก่ สร้างแท่งค้ำน้ำ ซ่อมร้านอาหาร สร้างห้องคอมพิวเตอร์ โรงเรียนไก่ ทำแปลงผัก บ่อเลี้ยงปลาให้ทุนการศึกษา มอบจักรยาน ฯลฯ ซึ่งถือเป็นกิจกรรมโครงการที่ช่วยในการปลูกฝังจิตอาสาให้กับพนักงาน สร้างความภาคภูมิใจในถิ่นฐานบ้านเกิด และเป็นการคืนกำไรสู่สังคมไทยในอีกทางหนึ่ง



รูปภาพที่ 7 โครงการ 4/77 ซ่อมแซม สนามดิน ปิ่นความรู้ สู้บ้านเกิด

2.5 เงื่อนไขความสำเร็จในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

สำหรับปัจจัยเงื่อนไขการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะที่สำคัญของทีบีเคเคคือ

2.5.1 กฎเกณฑ์สำคัญคือ “ผู้บริหาร” ต้องเห็นความสำคัญในการสร้างสุขให้พนักงาน ด้วยความตระหนกอย่างแท้จริงว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร และให้การสนับสนุนที่ดีทั้งด้านงบประมาณ สถานที่ เวลา และบุคลากร รวมถึงผู้บริหารให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคณะทำงานในการคิด การสร้างสรรค์กิจกรรมโครงการใหม่ ๆ เพื่อทำงานตอบสนองความสุขให้คนในองค์กร อีกทั้งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ กับพนักงานด้วย

“...องค์กรสุขภาวะ ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว องค์กรนี้ทำแบบนี้แล้วมีความสุข แต่อาจจะไม่ตอบโจทย์อีกองค์กรหนึ่งก็เป็นได้ ดังนั้นเราต้องเข้าใจบริบทขององค์กรและของพนักงาน หลังจากนั้นก็นำสิ่งที่ได้รู้ได้เห็นมาปรับใช้โดยจะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจต่อทุกคน โดยเฉพาะเบอร์หนึ่ง หรือบางองค์กรอาจจะเป็นเบอร์สองที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ จะทำอย่างไรให้เบอร์หนึ่ง หรือเบอร์สองซื้อแนวคิดเพื่อนำไปปรับใช้ในองค์กร ขอเพียงเราอย่าท้อค่ะ...” (วรดา ชำนาญพืช, สัมภาษณ์)

2.5.2 กลยุทธ์สำคัญอีกประการหนึ่งคือต้องสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกฝ่าย ทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การทำ การประเมินในแต่ละกิจกรรม เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของทุกฝ่าย และบรรลุเป้าหมายของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

วัฒนธรรมภายในที่ไม่วัดผล วัดผลที่ว่า
จะทำให้วัฒนธรรมในองค์กร
- วรดา ชำนาญพีช -

2.5.3 นอกจากนี้การมีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว
คือเป็น Friendly Organization ต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรและ
สังคม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ และความใกล้ชิดกัน
มากขึ้นระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงาน เมื่อพนักงานมีปัญหา
สามารถส่งเรื่องถึงตัวผู้บริหารได้โดยตรงไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยต่อหน้า
หรือตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น กลุ่ม Line ทำให้พนักงานรู้สึก
ว่าผู้บริหารและองค์กรให้คุณค่า ให้ความสำคัญกับตนเอง

3. ทิปี้เคเคกับการสร้างสุขในมิติ Happy family

“...ครอบครัวของพนักงานก็เหมือนครอบครัวของเรา เพราะ
บุคลากรในองค์กรจะทำงานแบบมีความสุขเกิดจากมีครอบครัวที่อบอุ่น
และเข้มแข็ง ล้อมรั้งให้ครอบครัว ล้อมรั้งให้สังคม ครอบครัวจะเป็น
ปราการสำคัญสำหรับสมาชิกในองค์กร สังคม หรือ ประเทศ...” (วรดา
ชำนาญพีช, สัมภาษณ์)

ประโยคบอกเล่าจากผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของ
การสร้างสุขในมิติ Happy family ขององค์กรว่า นอกจากองค์กรจะ
ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดตาม
แนวคิดการบริหารงานขององค์กรแล้ว ที่นี่ยังให้ความสำคัญต่อ

ครอบครัวของพนักงาน ด้วยตระหนักอย่างยิ่งว่าความรัก ความอบอุ่น
ในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงาน

องค์กรจึงได้จัดกิจกรรมโครงการที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของ
พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างความสุขให้ครอบครัวของพนักงาน
และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับครอบครัวของ
พนักงาน กิจกรรมที่น่าสนใจเกี่ยวกับการสร้างสุขในมิติ Happy family
แบบฉบับทีปเคเค มีแนวทางการดำเนินงานและผลลัพธ์ ดังรายละเอียด
ต่อไปนี้

3.1 โครงการวันเกิดสัญญาจร ตะลอนไหว้พระ 9 วัด แฟมิลีเลิฟ เราไปได้ ครอบครัวก็ไปได้

กิจกรรมวันเกิดอาจเป็นกิจกรรมที่หลายองค์กรจัดให้พนักงาน
แต่ทีปเคเคสร้างความพิเศษ โดยการนำครอบครัวของพนักงานเข้ามามี
ส่วนร่วม เพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้าง
ให้สถาบันครอบครัวมีความแข็งแรง อบอุ่น และมีความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างกัน โดยคณะกรรมการแสบปี-ทูปีนัมเบอร์วันจะมีการประชุม
เพื่อเลือกสถานที่ดำเนินกิจกรรมที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น (vote)
ของเพื่อนพนักงาน ทั้งนี้สถานที่ที่จะมีการสลับสับเปลี่ยนกันไป
ซึ่งโครงการจัดขึ้นทุกเดือน ทางองค์กรมีปฏิทินวันเกิดของพนักงาน
โดยจะให้สิทธิผู้ที่เกิดในเดือนนั้นๆ และสมาชิกครอบครัวอีก 2 คน
แต่หากมีพนักงานที่ไม่มีสะดวกไปในเดือนเกิดของตนเอง สามารถเข้าร่วมได้
ในเดือนถัด ๆ ไป แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นเดือนเกิดของสมาชิกใน
ครอบครัวคนใดคนหนึ่ง เพื่อไปไหว้พระเป็นสิริมงคลในเดือนเกิด หรือ
ไปทำบุญที่บ้านพักคนชรา และพักผ่อนตามสถานที่ท่องเที่ยวเกี่ยวกับ
ครอบครัว



รูปภาพที่ 8 โครงการวันเกิดสัญญาจร ตะลอนไหว้พระ 9 วัด แพนมิลีเลีย
เราไปได้ ครอบครัวก็ไปได้

3.2 โครงการต้นกล้าคนทูปี้ฯ (Saturday to Be Family Kid-Happy Family & Society)

เนื่องด้วยพนักงานต้องมีการทำงานในวันเสาร์เฉลี่ยเดือนละ 1 สัปดาห์ โครงการนี้จึงจัดขึ้นเพื่อช่วยดูแลบุตรหลานพนักงานในวันเสาร์ที่พนักงานต้องมาทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและความอบอุ่นในครอบครัว ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ วินัย ความรับผิดชอบของบุตรหลานพนักงาน รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจในงานของผู้ปกครองต่อบุตรหลาน และลดความกังวลใจของพนักงานที่มีต่อบุตรหลาน โดยกิจกรรมที่โครงการจัดให้บุตรหลานพนักงาน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น กิจกรรมเสริมทักษะ ได้แก่ การปั้น วาดภาพ ปูกลูกต้นไม้หรือพืชผักสวนครัว การเล่าเรื่องและจับใจความ การใช้เงินเป็น การดูงาน

ในโรงงาน โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้เด็กๆ มีทักษะที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน หรือได้รู้จักการใช้เวลาว่างที่เป็นประโยชน์ และยังมีกิจกรรมส่งเสริม วินัย ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมที่ดีในสังคม ได้แก่ การดูแลอุปกรณ์ และภารกิจส่วนตัว ความรู้การคัดแยกขยะ การทักทาย ขอบคุณ ขอโทษ มารยาทในสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ มีการแบ่งสัดส่วนเวลาให้เด็ก ๆ มีเวลาในการเรียนรู้และ พักผ่อนในอัตรา 30:30:40 เรียน ทำ เล่น (พักผ่อนนอนหลับกรณีเด็ก เล็กอายุไม่เกิน 8 ปี) และจากการประเมินความพึงพอใจพบว่ามากกว่า ร้อยละ 80 เด็กมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นจากการประเมิน ของผู้ปกครอง



รูปภาพที่ 9 เด็ก ๆ ในโครงการร่วมกันทำกิจกรรมปลูกผัก

“...เรารับเด็ก 1 ขวบจนถึง 12 ขวบ ประมาณ ชั้น ป.6 ทำกิจกรรมเสาร์ละครั้ง แต่เฉพาะเสาร์ที่ทำงาน เพราะที่นี้ทำงานประมาณเดือนละ 1 เสาร์ แต่ว่าเดือนไหนมี 2 เสาร์ เราก็จะเซตแค่หนึ่งเสาร์ในการทำกิจกรรมนี้ คุณพ่อคุณแม่ต้องมาเขียนใบสมัคร พร้อมมีตารางสอนด้วยว่าเราจะสอนอะไรลูกคุณ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า มากี่ไม่ได้มากินมานอนอย่างเดียว แต่เราจะใส่เรื่องของความรู้เข้าไปด้วย โดยวัตถุประสงค์คือต้องการสร้างเด็กแต่เล็กเลย...” (สุริพร พ่วงความสุข, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 10 เด็ก ๆ ในโครงการต้นกล้าคนหุบป่า กำลังพักผ่อน

“...เราต้องการให้เขาเกิดความรู้ความเข้าใจว่าเขาโตขึ้นเขาจะต้องไปเจอกับอะไร อย่างเช่นวันนี้ที่ไปทำโครงการ น้อง ๆ เด็ก ม.3 เขายังไม่รู้เลยว่าโตขึ้นเขาจะไปทำอะไร ไม่รู้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมคืออะไร ไม่รู้ว่าจบ ปวส. ไปแล้วจะไปทำอะไร จบ ปวช. ช่างไปแล้วจะไปทำอะไร คือถ้าเราใส่เรื่องพวกนี้ให้ เด็กเขาก็จะเห็นภาพ แล้วเขาก็จะเลือกในสิ่ง

ที่เขารัก สิ่งที่เขาชอบ เราจะเป็นหนึ่งช่องทางในการสร้างเด็กๆ ให้เขา
เลือกในสิ่งที่เขารัก เพราะเราเชื่อว่าถ้าเขาทำในสิ่งที่เขารัก เขาจะทุ่มเท
และตั้งใจ ทำสุดเขาก็จะโตเป็นเด็กที่มีคุณภาพ...” (วรดา ชำนาญพืช,
สัมภาษณ์)

3.3 โครงการท่องเที่ยวประจำปี

โครงการท่องเที่ยวประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการ
ตอบแทนความมุ่งมั่นที่พนักงานอุทิศตนทำงานหนักให้กับองค์กร และ
เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงานผ่าน
กิจกรรมท่องเที่ยว รวมถึงช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน
ครอบครัวของพนักงานและองค์กร โดยมีการประกาศรับสมัครพนักงาน
ที่สนใจเข้าร่วมโครงการ



รูปภาพที่ 11 โครงการท่องเที่ยวประจำปี

พนักงานสามารถพาสมาชิกครอบครัวหรือผู้ติดตามไปด้วยได้ ซึ่งครอบครัวออกค่าใช้จ่าย 50% แต่สำหรับเด็กเล็กครอบครัวไม่ต้องจ่าย องค์กรช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่าย 50%

“...เราก็ให้ครอบครัวไปด้วยได้ คอนเซปเราให้ค้างคืน 3 วัน 2 คืน เพราะหากภรรยาหรือสามี ก็ลูกนอนอยู่ที่บ้าน แต่ตัวพนักงานไปเที่ยวคนเดียวก็คงงานเข้าแน่ เที่ยวก็คงไม่มีความสุข ดังนั้นบริษัทฯ เลยเน้นการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวด้วยการจัดพาเที่ยวด้วยกัน แต่ภายใต้เงื่อนไข เช่นผู้ติดตามไปได้กี่คน พนักงานต้องจ่ายเองเท่าไร ถ้าเที่ยวเมืองไทยไปได้ 3 คน ถ้าไปต่างประเทศได้ 2 คน เราไปประเทศลาวมา 2 รอบแล้วค่ะ ปีนี้เราจะหยุดเที่ยวกันเพราะจะเก็บงบประมาณของบริษัทไว้ปีหน้า และมีแผนไปประเทศเวียดนามกันค่ะ ต้องการให้พนักงานได้ประสบการณ์เดินทางด้วยเครื่องบิน ได้เห็นบ้านอื่น เมืองอื่นเขาบ้าง โปรแกรมนี้เป็นอีกหนึ่งโครงการที่เราเห็นรอยยิ้มของครอบครัวพนักงาน ได้เห็นเขาทำกิจกรรมร่วมกัน ดูแลกัน และถือเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานหลังจากที่พวกเขาหักโหมในการทำงานมาตลอดทั้งปี เพราะบางช่วงไม่ได้หยุดเสาร์อาทิตย์เลย...” (สุรีพร พ่วงความสุข, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมตามวันสำคัญต่างๆ เช่น กิจกรรมวันแม่ มีการปฏิบัติธรรมที่วัดร่วมกับครอบครัว โดยผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานอีกด้วย

“...มีการปฏิบัติธรรมวันแม่ ที่ให้ครอบครัวไปด้วยได้ จัดกิจกรรมที่วัดได้ปฏิบัติธรรมด้วยและมีโอกาสกราบแม่ อยู่กับแม่ แล้วเราก็เอาพ่อแม่เราไปด้วยให้เขาเห็นว่าเราดูแลพ่อแม่เรายังไง เพื่อให้เป็นโมเดลกับน้อง ๆ บางที่เราอาจจะไม่เคยเห็น เด็กวัยรุ่นอายุ 20 กว่า ดูแล

คุณตาคุณยาย เดินประคองคุณตาคุณยาย คุณยายฉีราดเพราะกั้น
ปีสสาวะไม่ได้แล้ว เช็ดฉี่ให้คุณยายต่อหน้าคนอื่น เขาไม่อายที่จะทำ
อันนี้แหละค่ะคือสิ่งที่จะสร้าง แล้วเราก็จะทำให้เขาเห็นอย่างเช่น เงินเดือน
ทุกเดือนที่ออก จะต้องกดเลยต้องตรงวันหรือก่อนวัน จะช้ากว่าไม่ได้
เราก็จะไปกับลูกไปถึงให้แม่ กราบให้แม่ทุกเดือน 15 % ของเงินเดือน
เงินเดือนเราคือเงินเดือนแม่ ฉะนั้นเงินเดือนเราขึ้นเงินเดือนแม่ก็ขึ้น
นี่คือสิ่งที่เราจะทำให้เขาเห็น ตัวเองจะยึดคอนเซ็ป Do as I do, Not
as I said เราทำแล้วเราถึงบอกเขาได้ว่ามันดียังไง...” (วรดา ชำนาญพีช,
สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 12 โครงการท่องเที่ยวประจำปี

ครอบครัวคือสิ่งที่มีค่าที่สุดของพนักงาน ด้วยการเห็นความสำคัญ
ดังกล่าวที่บีเคเค จึงได้จัดกิจกรรมเพื่อเติมความสุขและความสัมพันธ์
อันดีแก่ครอบครัวของพนักงานดังกล่าวมากมายที่กล่าวมาข้างต้น

ซึ่งผลลัพธ์ของการดำเนินกิจกรรมที่ได้คือ ครอบครัวยกของพนักงาน ได้ใช้เวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ได้แสดงออกซึ่งความรักต่อกัน ทำให้ครอบครัวของพนักงานมีความสุข และพนักงานเห็นคุณค่า ในสิ่งที่องค์กรมอบให้จนเกิดเป็นความไว้วางใจและความจงรักภักดี ต่อองค์กร

4. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ข้อเสนอแนะสำคัญขององค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงาน สิ่งสำคัญคือ ความเข้าใจในองค์ความรู้เกี่ยวกับ Happy Workplace เนื่องจากผู้ที่เข้ามาทำงานสร้างความสุขในองค์กรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล รวมถึงองค์ความรู้ Happy workplace เป็นอย่างดี

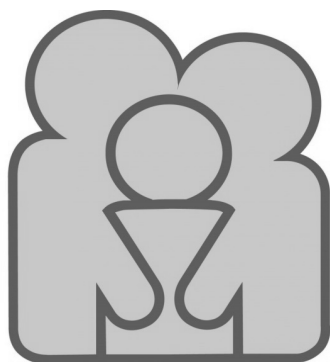
“...องค์ความรู้เกี่ยวกับ Happy workplace คงต้องบอกว่า ถ้าคนที่ไม่เข้าใจจริง ๆ ไม่ตระหนักจริง ๆ จะมองว่า อ้อ มันก็คือกิจกรรม ใครก็คิดได้ ใครก็ทำได้ แต่ถามว่าจริงหรือเปล่า ตรงนี้มันมีองค์ความรู้ มันมีทฤษฎีมีอะไรที่มาตอบสนองหรือให้ทุกคนอิงเป็นหลักได้ Happy workplace หรือองค์กรสุขภาวะนี้หากมองให้ชัดคือ เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้ดีและเก่งในการบริหารคน เป็นเครื่องมือของ KM (Knowledge management) ที่ดี การที่จะทำให้องค์กรมีความสุขหรือไม่มีความสุขมันขึ้นอยู่กับความรู้ ถ้าความรู้ มันเท่ากัน ทุกคนจะมีความสุข เข้าใจแล้วทำย่อมมีความสุข แน่นนอน แต่ถ้าเขารู้ไม่เท่ากัน เข้าใจไม่เท่ากัน องค์กรก็อาจจะเกิดปัญหา ทำให้ไม่มีความสุขเช่นกัน ...” (วรดา ชำนาญพืช, สัมภาษณ์)

สำหรับข้อเสนอแนะการสร้างสุขในมิติ Happy family ด้วย องค์กรเห็นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ฉะนั้น องค์กรจะต้อง ให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานด้วย เพราะครอบครัวเป็น หัวใจของการสร้างสุขที่ยั่งยืน องค์กรจึงต้องการยกระดับการสร้างสุข ในมิตินี้โดยการสร้างอาชีพให้แก่ลูกหลานเพื่อให้ครอบครัวพนักงาน มีความสุขอย่างยั่งยืน

“...พนักงานในองค์กรของเรายังไม่รู้เลยว่าอนาคตของ ประเทศไทยจะเป็นยังไง อาชีพที่จะทำเงินทำรายได้ อาชีพที่สำคัญ ในอนาคตคืออะไร อันนี้แหละที่คุยกับน้องอยู่ว่า เออเฮ้ย! มัวปลูกต้นไม้ นอกบ้าน ต้นไม้ในบ้านเรายังไม่ได้ปลูกเลย คือนอกจากเราจะดูแล ให้เขามีความสุขในปัจจุบันแล้ว เราต้องดูแลให้เขามีความสุขยั่งยืน คือ ลูกหลานเขาในอนาคตมีงานทำ มีงานที่มีมันสอดคล้องกับความเป็นไป ของประเทศไทยในอนาคตด้วย ฉะนั้นประเทศไทยจะต้องไม่เป็นประเทศ ที่ขายแต่แรงงาน เราต้องมีทักษะฝีมือ...” (วรดา ชำนาญพีช, สัมภาษณ์)

5. ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ คุณวรดา ชำนาญพีช กรรมการบริหาร บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด และประธานบริษัท ทีบีเคที เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด, ว่าที่ ร.ต.ธานี ชาวสวน ผู้จัดการทั่วไป และสมาชิก ครอบครัวทีบีเคเคทุกท่าน ที่สละเวลามาให้ข้อมูลความรู้อันเป็น ประโยชน์ต่อการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ และขอขอบคุณ คุณสุรีพร พ่วงความสุข หัวหน้างาน ผู้ให้ข้อมูลรวมถึงเป็นผู้ประสานงาน คอย อำนวยความสะดวกตลอดการลงพื้นที่เก็บข้อมูลของทีมงานโครงการ



PAO YING SHUB

บริษัท ครอบครัวยั่งยืนจวบ จำกัด

452,454,456,458,460 ซ.เทียนทะเล 26 แยก 6-1

ถ.บางขุนเทียน-ชายทะเล แขวงท่าข้าม

เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

โทร. 02-8973861-5

www.paoyingshub.com

1. แนะนำองค์กร

ก่อนหน้านี้หลายคนอาจรู้จักองค์กรในชื่อ น้ำหนึ่งการผลิต น้ำหนึ่งการตลาด และน้ำหนึ่งการพิมพ์ แต่ปัจจุบันองค์กรได้รวมทั้งสามบริษัทเป็นหนึ่งเดียวภายใต้ชื่อ บริษัท ครอบครัวยั่งยืน จำกัด ซึ่งจุดเริ่มต้นขององค์กรเริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2529 จาก “ร้านเป้ายิ่งฉุบ” ร้านขายของเล็กๆ ของเด็กมหาวิทยาลัยปีสี่ ที่ต้องการหารายได้เสริมระหว่างเรียน รับสินค้าต่าง ๆ มาขาย อาทิ เสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องเงิน และค้อย ๆ ขยับขยายเป็นองค์กรธุรกิจเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันเป้ายิ่งฉุบเป็นผู้ผลิตเสื้อยืดหลากหลายแบบภายใต้แนวคิด “เป้ายิ่งฉุบ เสื้อยืดครอบครัวอบอุ่น”

ด้วยครอบครัวเป้ายิ่งฉุบเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับครอบครัว ดังนั้นการสร้างครอบครัวอบอุ่นจึงถูกกำหนดให้เป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ขององค์กร “เปา ยิง ฉุบ ผลิตภัณฑ์และบริการแห่งแรงบันดาลใจครอบครัวอบอุ่นระดับโลกในปี 2568”

พันธกิจของ	ครอบครัว เปา ยิง ฉุบ
มุ่งสร้าง	กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์
มุ่งมั่น	บริการอย่างดีเยี่ยม
มุ่งเน้น	ผลิตภัณฑ์แห่งความรัก
มุ่งสู่	ผู้นำตลาดที่ตีงาม
มุ่งเผยแพร่	แบบอย่างวัฒนธรรมครอบครัวอบอุ่น

ค่านิยมหลัก

มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ครอบคลุมอบอุ่น

เรียนรู้ พัฒนาตน อย่างต่อเนื่อง

มุ่งเน้น การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ครองตนให้อยู่ในศีลธรรมความดีงาม

ซึ่งปัจจุบันองค์กรมีพนักงานทั้งหมด 135 คน มีแรงงานจากประเทศพม่าประมาณ 7 คน ซึ่งสามารถเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันได้ เนื่องจากวัฒนธรรมไม่ต่างกันมาก

2. การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

2.1 ความเป็นมาของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

เมื่อองค์กรหันมาผลิตเสื้อสำหรับเด็ก เสื้อครอบครัว และเกิดเป็นวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจนเมื่อ ปี พ.ศ.2548 ว่าองค์กรจะผลิตเสื้อยืดแห่งแรงบันดาลใจครอบครัวอบอุ่น โดยก่อเกิดมาจากแนวคิดของผู้บริหารที่เชื่ออย่างยิ่งว่า ครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นพื้นฐานของสังคม ครอบครัวอบอุ่นจึงเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญ และเป็นความเชื่อพื้นฐาน เป็นค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งการดำเนินงานในครอบครัวเป่ายิ่งฉุบไม่ได้เรียกว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ หรือ Happy workplace แต่มีแนวคิดหลักการเดียวกันที่ต้องการทำให้ทุกคนในองค์กรมีความสุข นั่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพแบบฉบับครอบครัวเป่ายิ่งฉุบ

“...ผมเชื่อว่าครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ ครอบครัวเป็นทุกอย่างที่จะขับเคลื่อนชุมชน ขับเคลื่อนสังคม ครอบครัวเป็นพลังใจ จะทำอย่างไร

ให้บ้านเป็นที่ชาร์ตแบต ไม่ใช่เป็นแหล่งที่ทำให้แบตเสื่อม ผมเชื่ออย่างนั้นจริง ๆ แล้วผมก็พยายามทำอย่างนั้น ทุกเรื่องราวในองค์กร เราจะเอาเรื่องครอบครัวอบอุ่นเป็นแกนหลัก...” (ชาลี รัตนาวิชรินทร์, สัมภาษณ์)

2.2 กระบวนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

ด้วยค่านิยม และปรัชญาขององค์กร นำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คือการพยายามทำให้องค์กรเปรียบประหนึ่งบ้านหลังที่สองอย่างแท้จริง ครอบครัวเป่ายิ่งจุบมีกระบวนการในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพที่ไม่มีแบบแผนตายตัว ด้วยความที่เป็นองค์กรขนาดเล็กจึงสามารถบริหารจัดการจัดการในรูปแบบง่าย ๆ สบาย ๆ กิจกรรมต่าง ๆ จึงปรับเปลี่ยนตามความต้องการของคนในองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ ดังต่อไปนี้

2.2.1 สสำรวจความต้องการของพนักงานในองค์กร ด้วยองค์กร มีขนาดเล็กและอยู่กันแบบครอบครัวพนักงานจึงสามารถพูดคุยกับผู้บริหารได้โดยตรง อีกทั้งองค์กรยังมีการสอบถามพนักงานถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อจะได้ให้การสนับสนุนได้ตรงตามความต้องการ

2.2.2 เขียนโครงการเข้าที่ประชุมเพื่อปรึกษาผู้บริหาร และอนุมัติงบประมาณ โดยพิจารณาเป็นรายโครงการ

“...อย่างปีใหม่เราก็จะให้ทุกคนเขียนว่าปีนี้คุณมีเป้าหมายในแต่ละเรื่องยังไง ทั้งเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพเงิน ฯลฯ พอทุกคนบอกอยากออกกำลังกาย ก็มาบอกผู้บริหาร ผู้บริหารก็จะพิจารณาจัดงบประมาณไปซื้อเครื่องฟิตเนสมาให้ ตอนนี้อยู่บนชั้นสอง...” (นิศาชล สุวรรณชู, สัมภาษณ์)

2.2.3 แบ่งบทบาทหน้าที่ให้คณะทำงาน เนื่องจากทุกคนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะร่วมกัน ดังนั้น จะมีการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบแต่ละโครงการไปตามความสนใจของบุคลากรแต่ละแผนก

“...ไม่มีทีมงานที่มาทำเรื่องนี้เฉพาะ ใครสนใจหรือทำเรื่องไหนได้ก็นำเรื่องนั้นไปทำ ทุกคนมีงานประจำ และส่วนนี้คือหน้าที่เสริม...” (ศิริรัชต์ รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

2.2.4 ดำเนินกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย โดยความร่วมมือร่วมใจกันของทุกคนในองค์กร

2.2.5 ประเมินผลความพึงพอใจโดยแบบสอบถาม และสังเกตการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรรวมถึงมีการติดตามผลการนำกิจกรรมไปใช้จริง

“...มีการทำแบบสอบถาม แต่ไม่เน้นการประเมินผล เน้นการติดตามผลมากกว่าว่าหลังจากเข้าร่วมแล้วคุณเอากลับไปใช้อย่างไรบ้าง และเวลาจบกิจกรรมแล้วเราจะทำ KM ภายในทีมงานทุกครั้ง ...” (นิศาชล สุวรรณชู, สัมภาษณ์)

2.3 ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

จากความเชื่อ และการปฏิบัติเพื่อร่วมกันทำให้บ้าน (องค์กร) และคนในบ้านมีความสุข จึงนำมาสู่ผลลัพธ์คือ พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนรอบข้างทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และครอบครัวของตนเอง

“...มีพนักงานที่ไม่คุยกับแม่มาเป็นสิบ ๆ ปี พอเข้ากิจกรรมก็กลับไปขอโทษแม่ ทุกวันนี้กลับมาคุยกันปกติ...” (ศิริรัชต์ รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

“...บางแผนกเขาทะเลาะกันพอ dialogue ปู่ป ตอนนี่เขาก็มาคุยกัน...” (ชาลี รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

พนักงานมีความพึงพอใจ ผูกพันกับองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กร สะท้อนจากอายุการทำงานที่ยาวนานและการชักชวนให้พี่น้องหรือคนในครอบครัวมาทำงานกับองค์กร อีกทั้งพนักงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี และนอกจากองค์กรจะได้สร้างความสุขให้พนักงานในองค์กรแล้ว กิจกรรมต่าง ๆ ยังได้ขยายสู่ชุมชนรอบข้าง เพื่อให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งความสุขด้วย อีกทั้งผลลัพธ์การดำเนินงานตามหลักการแนวคิดที่องค์กรเชื่อและยึดถือในการสร้างครอบครัวอบอุ่นยังส่งต่อให้กับสังคมส่วนรวมอีกด้วย

ชีวิตวิถีชีวิตเราก็คือ

- ศิวรัชต์ รัตนวชิรินทร์ -

“...ไม่ได้อยู่แค่ในองค์กร ผลิตรถยนต์ต่าง ๆ เลือทำดี เลือครอบครัว เลือวันพ่อวันแม่ เลือที่ครอบครัวใช้เวลาไปเที่ยวกันเยอะ ๆ ถ้าตราบใดที่ผลิตรถยนต์เหล่านี้ยังขายได้ แสดงว่าค่านิยมครอบครัวอบอุ่นนี้ถูกเผยแพร่ไปไม่ใช่แค่ในองค์กร แต่ลงไปถึงตัวผลิตรถยนต์ทุกความสำเร็จของเราล้วนมาจากความสำเร็จของสังคม ถ้าองค์กรมี ยอดขาย แสดงว่าสังคมยังมีความหวัง ถ้าสินค้าเรายังขายได้ ความสำเร็จของเราก็คือความสำเร็จของสังคม...” (ศิวรัชต์ รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

2.4 ตัวอย่างกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

ครอบครัวเป่าอึ้งฉุบเป็นธุรกิจครอบครัว และมีรูปแบบการบริหารงานเสมือนทุกคนเป็นสมาชิกของบ้านหลังใหญ่นี้ จึงมีการจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ซึ่งอาจไม่ใช่กิจกรรมโครงการที่มีแผนงานชัดเจน แต่เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความต้องการของคนในองค์กร แต่ทั้งนี้ โดยแกนหลักศูนย์เด็กคือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กร เพราะทำให้เกิดกิจกรรมสร้างสุขอื่น ๆ ตามมามากมาย

“...ศูนย์เด็กเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน เพราะพอมีศูนย์เด็กเราก็จะมีกิจกรรมหลายอย่างตามมา กิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เติบโตจากภายในองค์กร จนวันนี้เป็นศูนย์เด็กของชุมชน พอเป็นศูนย์ของชุมชนมันก็ไม่ใช่เฉพาะในองค์กร อย่างวันเด็กผมก็จะขอของเล่นจากคนในชุมชน ซื้อมือถือบ้าง ระเบิดมาจากพนักงานบ้างว่าใครอยากให้อะไรมาจัดกิจกรรม...” (ชาลิรัตน์วชิรินทร์, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 13 กิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ

นอกจากนี้ องค์กรยังมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสุข ในหลากหลายมิติ อาทิ ชมรมสุขภาพกาย เน้นการออกกำลังกาย ชมรม สุขภาพใจ เน้นการปฏิบัติสมาธิ สวดมนต์ไหว้พระ ชมรมปลูกผัก เพื่อให้พนักงานได้บริโภคผักปลอดสารพิษ และเป็นการส่งเสริมอาชีพ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้พนักงาน และชมรมออมสินเพื่อรณรงค์เรื่อง การออมหยอดกระปุก

“...รณรงค์เรื่องการออม หยอดกระปุก ซึ่งเป็นปัญหาโดยเฉพาะ ฝ่ายผลิต เวลาสงกรานต์ก็ไม่กล้ากลับบ้าน หรือถ้าจะกลับบ้านก็ต้องกู้ เงิน เรามีรณรงค์ให้หยอดกระปุก ถึงเวลาจะได้มีเงินกลับบ้าน ทำมา สามสัปดาห์ได้แต่เราจะบอกว่า การกลับบ้านไม่ต้องมีเงินกลับก็ได้ คุณแค้ เอาเนื่อ เอาตัวตอนที่ตี ไปกราบคุณพ่อคุณแม่ให้ท่านเห็น พอแล้ว เรา เข้าใจนะว่าเขาก็เคอะเขิน ปกติโทรยังไม่โทรกลับบ้านเลย แล้วอยู่ ๆ จะ ให้ไปกราบแม่ เราจึงให้เขาเขียนจดหมายเพื่อจะได้ไปส่งให้แม่ แล้วก็ไป กราบแม่...” (ชาลี รัตนาชรินทร์, สัมภาษณ์)

และยังมีกิจกรรมเพื่อสังคมอีกมากมาย อาทิ ช่วยเหลือผู้ประสบ อุทกภัย มอบห้องสมุดให้โรงเรียน และกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ทั้งนี้ องค์กรยังมีการดูแลเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยองค์กรมีการ แจกข้าวที่นึ่งแล้วให้แก่พนักงานฟรีเพื่อนำไปบริโภคในครอบครัว โดยมีข้อแลกเปลี่ยนให้พนักงานแต่ละคนต้องมาอาราธนาศีล 5 ก่อนนำไปบริโภค



รูปภาพที่ 14 ข้าวนึ่งแจกฟรีให้พนักงาน

2.5 เจือปนไขความสำเร็จในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ปัจจัยเจือปนไขสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะของครอบครัวเป่ายั้งฉุบ มีดังนี้

2.5.1 ผู้บริหารองค์กรต้องเห็นความสำคัญของการสร้างความสุข สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานและครอบครัว และดำเนินการอย่างจริงจัง

“...ศิย์จริง ๆ อยู่ที่ผู้นำองค์กรต้องเชื่อแบบนั้นจริง ๆ แล้วคนรอบข้างก็จะเชื่อตาม ขยายไปเรื่อย ๆ สู่นักงาน ค่านิยมเหล่านี้ไม่ได้ถูก set ขึ้นมาเพื่อจะเป็นองค์กรที่ดี ไม่ได้อยากจะทำ CSR มันเป็นแบบนั้นจริง ๆ สิ่งที่จะบอกต่อองค์กรอื่นคือ ตัวผู้บริหารต้องเป็นแบบนั้นจริง ๆ ถ้าผู้บริหาร fake อยากมา drive เรื่องครอบครัวอบอุ่น

ในองค์กร พนักงานก็ล้มผลไม่ได้หรอก...” (ศิวัชต์ รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

2.5.2 การทำกิจกรรมต่าง ๆ ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

2.5.3 พนักงานมีส่วนร่วม ทุกคนสามารถเปิดใจ จึงจะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนพูดคุยกันได้อย่างลึกซึ้งซึ่งเป็นมิตรแท้ที่ดีต่อกัน

2.5.4 ทุกคนในองค์กรต้องร่วมกันทำงานอย่างเห็นคุณค่า ทุ่มเทอย่างมุ่งมั่น ต้องเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นงดงาม ดึงงามต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

“...เราต้องหาคนที่เชื่ออย่างเรา ความเชื่อเรื่องครอบครัวอบอุ่นเป็นความเชื่อพื้นฐานที่อยู่ในสังคม เพียงแต่บางครั้งบางคราอาจจะพลังผลลด้วยจิตของเขาที่ไม่มีกำลัง อาจจะมีคามผิดพลาดคลาดเคลื่อน เราก็มาส่งเสริมเติมเต็มให้กับพนักงานและคนรอบข้างก็จะเกิดเครือข่าย ความเข้มแข็งและสร้างครอบครัวอบอุ่นได้ทั้งสังคม...” (ชาลี รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

2.5.5 ทีมงานทุกคน ทำงานด้วยฉันทะ รักในการทำงาน ที่ทำ และมีใจที่พร้อมจะดูแล ถ่ายทอดสิ่งที่ดีงามให้กับลูกหลานทุกคน ด้วยความเต็มใจ ด้วยความปรารถนาดีแท้จริง

3. ครอบครัวเป้ายิ่งฉุกับกรสร้างสุขในมิติ Happy family

จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานในมิติ Happy family ของครอบครัวเป้ายิ่งฉุบอย่างทีกล่าวไปตั้งแต่ต้นว่ามีมาพร้อมกัองค์กรแต่แรกเริ่มเนื่องจากเป็นความคิด ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในตัวของผู้บริหารที่เชื่อว่า

ครอบครัวคือสิ่งสำคัญ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงพยายามเดินตามความเชื่อนั้น
อย่างต่อเนื่องเรื่อยมา และพยายามสร้างให้องค์กรเป็นเสมือนบ้าน
หลังที่สอง ให้พนักงานมีครอบครัวที่ดี และมีความสุข

คำว่าครอบครัวไม่ใช่แค่พ่อแม่ลูกจูงมือของ
ตัวงกันเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ แต่เราคือ
เรือนรั้วที่จันทันน้ำที่ให้น้ำ เราคือเรือนรั้วที่จ่อ
"อยู่ รอด รอดไว้ใจกันและกัน"

- ชาลี รัตนวชิรินทร์ -

“...สังคม ชุมชน ประเทศชาติจะดีมีครอบครัวเป็นพื้นฐานท้ายสุด
จะอย่างไร ก็คือต้องทำให้ตัวเองมีความสุข ครอบครัวก็มีความสุข
คือแกนหลักของเรา เราเชื่อแบบนี้จริง ๆ จากตัวเราสู่ครอบครัว สู่ชุมชน
สู่สังคม สู่ประเทศชาติ คือมันเชื่อแบบนี้จริง ๆ ถ้าคุณไม่สามารถทำให้
ตัวเองมีความสุข ไม่สามารถทำให้ครอบครัวมีความสุข ไม่ต้องไปต่อ
เพราะผมบอกว่าสโลแกนขององค์กรเราคือการเป็นแรงบันดาลใจ
แห่งครอบครัวอบอุ่น ผมก็พยายามจะทำให้พนักงานของผมมีความสุข
ทางด้านครอบครัวให้ได้...” (ชาลี รัตนวชิรินทร์, สัมภาษณ์)

สำหรับวิธีการดำเนินงานเน้นการมอบ “เครื่องมือ” ให้กับ
พนักงาน ซึ่งเครื่องมือที่ว่านี้ได้มาจาก การได้เห็นแบบอย่างที่ดีจาก
ผู้บริหาร รวมถึงทักษะความรู้ความเข้าใจในชีวิตที่ได้รับจากกิจกรรม
สุซสนทนา นั่นคือ สนทริยสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การขอบคุณ

ขอโทษ รวมทั้งแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารนำมาถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สุดท้ายคือการนำเครื่องมือเหล่านี้ กลับไปสร้างความสุขให้เกิดแก่ครอบครัวของตนเอง

“...มันไม่ใช่การ deal กับครอบครัวของพนักงาน แต่เป็นการ ทำให้พนักงานคิดแบบเรา แล้วเขาก็จะไปทำกับครอบครัวของเขาเอง คงไม่ไปก้าวก่ายชีวิตของพนักงาน แต่ว่าให้เครื่องมือ ให้กำลังในการคิด มันเป็นเรื่องที่เขาจะต้องจัดการ...” (ศิวัช รัตนาภิรมย์, สัมภาษณ์)

ซึ่งองค์กรมีการจัดกิจกรรมโครงการที่น่าสนใจ เพื่อเสริมสร้างความสุขแก่พนักงานและครอบครัวที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 โครงการตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต

ความเป็นมาของการจัดตั้งโครงการเกิดขึ้นมาจากการตระหนักว่าสังคมปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยระบบทุนนิยมและบริโภคนิยม ทุกคนต่างดิ้นรนโดยไม่คำนึงถึงการเบียดเบียนคนอื่น แม้กระทั่งคนที่เรารัก ทุกคนต่างหลงลืมและพยายามยึดเหยียดสิ่งที่เราคิด เราหวังกับคนรอบข้าง โดยขาดสติและเรียกร้องให้คนอื่นเข้าใจเรา แต่เราไม่เคยพิจารณาความต้องการของคนอื่นเลย สิ่งเหล่านี้ทำให้สังคมแห้งแล้งและอ่อนแอ โครงการนี้จึงจัดขึ้นโดยเป็นโครงการที่ต่อยอดมาจากโครงการบุญเดือนเกิด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้เกิดการตื่นรู้ เห็นสภาวะความเป็นจริงตามที่เป็น และเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง 2) พนักงานได้เครื่องมือเตือนสติ นำไปปรับใช้ในชีวิตครอบครัวให้เกิดสุขกับคนที่รัก ทำให้รับรู้และเข้าใจคนรอบข้างได้ดีขึ้น 3) ได้ค้นพบความสุขที่แท้จริงและนำไปพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดความอบอุ่นในครอบครัวอย่างยั่งยืน



รูปภาพที่ 15 โครงการตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต

หลักการดำเนินงานคือ เข้าอบรมหลักสูตร “ตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต” จำนวน 2 วัน 1 คืนที่วัด เมื่อผ่านการอบรมแล้วจึงจะสามารถเข้ากิจกรรมได้ ซึ่งจะพบกันทุกวันพฤหัสบดี เวลา 16.00-18.00 น. เป็นการติดตามการดำเนินชีวิตในแต่ละสัปดาห์ว่าพบเจอเรื่องราวใดบ้าง เพื่อให้เพื่อนๆ ที่ถือเป็นกัลยาณมิตรได้รับฟัง พร้อมพูดคุย แลกเปลี่ยน และให้กำลังใจต่อกัน เป็นวิธีที่เน้นเรื่องการให้เครื่องมือเพื่อฝึกสติ 2 เครื่องมือ คือ การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) และสุนทรียสนทนา (dialogue) เพื่อนำไปใช้ในชีวิตครอบครัว จะรักและเข้าใจกันมากขึ้น ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ workshop ที่กระตุ้นให้เกิดการตื่นรู้จากภายในนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายนอก เป็นกิจกรรมที่อยู่ในบรรยากาศสบาย (นั่ง, นอนได้) เพื่อให้ทุกคนเปิดใจ เปิดพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมจัดทุกวันพฤหัสบดี ถือเป็นติดตามประเมินผลเหมือนการชาร์ตแบต เต็มไฟให้ชีวิตสม่าเสมอ และกระตุ้นเตือนให้หมั่นฝึกฝน

การใช้เครื่องมือในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ เรานำพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ๆ คนเข้าถึงได้ง่าย และมองว่าพุทธศาสนาไม่ใช่เรื่องน่าเบื่อ หรือเป็นคนสูงวัยเท่านั้นที่ควรเข้ามาศึกษา แต่เป็นเรื่องที่คนชาวพุทธทุกเพศ ทุกวัยสามารถเรียนรู้และเข้าถึงได้ และควรนำไปพัฒนาตนเอง

ผลลัพธ์ที่ได้คือ ทุกคนที่ผ่านการอบรมได้รับความรู้เรื่องการฟังอย่างลึกซึ้ง การทำสุนทรียสนทนา และทุกคนได้ขอบคุณ-ขอโทษ คนที่รัก ทุกคนมีความสุขในการเข้าไปเผชิญหน้าความเป็นจริงตามสิ่งที่ เป็น ทุกคนมีสัมพันธภาพกับคนรอบข้างดีขึ้น เข้าใจกันมากขึ้นทั้งเพื่อน พนักงานและคนในครอบครัว พนักงานมีสติมากขึ้น รู้ทันโลก โกรธ หลง ได้เร็วขึ้น



รูปภาพที่ 16 บรรยากาศการทำโครงการตื่นรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต

“...เราต้องการให้พนักงานรู้จักกล่าวขอบคุณ ขอโทษ เราให้เขา
ได้ไปเผชิญหน้ากับความเป็นจริง เช่น โทรมไปขอบคุณ ขอโทษพ่อแม่
โดยไม่ต้องคาดหวังการให้อภัยจากคนที่คุณรัก แต่แค่ต้องกล้าพอที่จะ
ยอมรับความจริงจากเขา และบอกเขา เพราะเราเชื่อว่าการเผชิญหน้า
กับความเป็นจริง การยอมรับความจริงอย่างที่มีนัยเป็น แล้วก็จะเดินต่อไป
ในอนาคต เพราะในชีวิตคุณต้องเจอปัญหาอุปสรรคอีกมากมาย
คุณต้องกล้าเผชิญหน้ากับมันแล้วเดินต่อ คุณถึงจะได้ใช้คุณสมบัติของ
การเป็นมนุษย์อย่างถึงพร้อม...” (ชาลี รัตนาวิชรินทร์, สัมภาษณ์)

3.2 สถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น

นอกจากการจัดโครงการเรียนรู้...เพิ่มศักยภาพชีวิต เพื่อให้
“เครื่องมือ” นำไปสู่การสร้างสุขในครอบครัวของพนักงานแล้ว องค์กร
ยังได้จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น ขึ้นในบริเวณองค์กร
โดยเริ่มมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ด้วยแนวคิดของผู้บริหารที่เห็นว่า พ่อ
แม่ลูกของพนักงานควรมีสติอยู่ด้วยกัน ไม่ใช่ว่าแรงงานเข้ามาทำงาน
ในกรุงเทพฯ พ่อมีลูกซึ่งส่งลูกไปอยู่ต่างจังหวัด แล้วความอบอุ่นจะเกิด
ในครอบครัวได้อย่างไร จึงได้จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กขึ้น เพื่อให้พนักงาน
นำลูกมาฝากเลี้ยงได้เมื่อเขามาทำงาน โดยกลุ่มเป้าหมายหลักคือ
ลูกหลานของพนักงาน แต่ปัจจุบันได้ขยายสู่การรับเลี้ยงดูแลลูกหลานของ
คนในชุมชนด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็ก
คือ 1) เพื่อส่งเสริมให้พ่อแม่ลูกของพนักงานได้อยู่ด้วยกันพร้อมหน้า
พร้อมตา สร้างความรัก ความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในครอบครัว และ 2) เพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็ก



รูปภาพที่ 17 สถานรับเลี้ยงเด็กบ้านครอบครัวอบอุ่น

การดำเนินงานมีการจัดสรรพื้นที่เรียนรู้ที่เหมาะสม รับสมัครครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีการส่งไปอบรมหลักสูตรการเลี้ยงเด็กตามกฎหมาย กำหนด รับสมัครแม่บ้าน จัดตารางการทำกิจกรรมแต่ละวัน เน้นการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ทุกครั้งที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเชิญชวนพ่อแม่เข้ามา มีส่วนร่วม เพราะเขาคือคนที่ต้องอยู่กับลูกตลอดเวลา จึงควรเข้ามาศึกษา ร่วมเรียนรู้ลูกไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสถานรับเลี้ยงเด็กไม่เน้นการอ่าน การเขียนหรือสอนให้ท่องจำ แต่เน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่น และลงมือปฏิบัติ ที่สำคัญสอนให้เด็กรู้จักช่วยเหลือตนเองได้ เช่น แต่งตัวเอง เข้าห้องน้ำ กินข้าว ฯลฯ

กลยุทธ์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การพร้อมให้พ่อแม่ผู้ปกครอง สามารถสอดส่องบุตรหลานและครูพี่เลี้ยงได้ตลอดเวลา เพราะองค์กรได้ติดตั้งกล้องวงจรปิด มีทีวีอยู่หน้าศูนย์และเปิดตลอดเวลา จึงมั่นใจได้ว่าไม่มีการทำทารุณเด็กอย่างไม่โปร่งใสแน่นอน

ผลลัพธ์ที่ได้ คือ เด็กๆ ที่มีครอบครัวอบอุ่นจะมีพัฒนาการที่ สมวัย เป็นเด็กที่ร่าเริง สดใส ยิ้มง่าย พ่อแม่ผู้ปกครองมีความสุข เมื่อ ครอบครัวมีความสุขทำให้การทำงานราบรื่น ส่งผลให้งานออกมามี เพราะพนักงานไม่เครียดและกังวลกับเรื่องครอบครัว พนักงานมีความสัมพันธ์ ที่ดี เพราะครอบครัวเขามีความสุขดี

4. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

ข้อเสนอแนะจากองค์กรสำหรับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยภาพรวมคือ การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจำเป็นจะต้องสร้าง การมีส่วนร่วมจากทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากพนักงานในองค์กร และ คนในชุมชน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และควรจัดกิจกรรม สร้างสุขในทุกองค์กร แพร่ขยายไปทุกจังหวัด เพื่อสร้างองค์กรให้ เข้มแข็ง ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เป็นมิตรช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมือนครอบครัวเดียวกัน

สำหรับข้อเสนอแนะการดำเนินงานสร้างสุขในมิติครอบครัว (Happy family) ควรต่อยอดโครงการที่ทำ เช่น ศูนย์เลี้ยงเด็กควรทำให้ เป็นธุรกิจเพื่อสังคม (social enterprise) เป็นธุรกิจที่ตีงาม และมีความสามารถ ในการหารายได้หล่อเลี้ยงตัวเอง โดยขยายทำเป็นแฟรนไชส์ ขยายหลักสูตร การอบรมพ่อแม่ นำรายได้มาเลี้ยงองค์กรต่อไป พ่อแม่ที่เข้าอบรมได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ไปด้วย

5. ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ คุณชาติ รัตนวชิรินทร์ กรรมการผู้จัดการ และ คุณศิริรัตน์ รัตนวชิรินทร์ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาดที่สละเวลามาให้ ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสู่สถานะและ ขอขอบคุณ คุณนิศาชล สุวรรณชู เลขานุการผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูล คอย ประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่ทีมงานตลอดการลงพื้นที่เก็บ ข้อมูลในครั้งนี้



บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สपोर्टติ้งกู๊ดส์ จำกัด

บริษัท ตั้งอยู่ที่ 38 หมู่ 6 ถนนฉลองกรุง
เขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10530

โทร. 02-186-0100-22, 02-543-1023

www.fbtsports.com

1. แนะนำองค์กร

บริษัท โรงงานฟุตบอลไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด หรือที่เรียกกันติดปากว่า เอฟบีที (FBT) ผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์กีฬาและชุดกีฬาที่มีประวัติยาวนานที่สุดในประเทศไทยกว่า 60 ปี โรงงานเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2495 โดย คุณมงคล โชคไพบุลย์กิจ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาองค์กรได้ทุ่มเท พัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้คนไทยได้ใช้ของดีราคาถูกมาโดยตลอด เพราะเอฟบีที มีอุดมการณ์ที่ต้องการให้คนไทย มีโอกาสเข้าถึงกีฬาเพื่อสุขภาพที่ดี และลดปัญหาทางสังคม ดังปรัชญาที่ว่า “เอฟบีทีที่สร้างสรรค์สิ่งดีให้กีฬา” ซึ่งปัจจุบันโรงงานมีพนักงานประมาณ 1,800 คน ประกอบด้วย 7 ฝ่าย คือ ฝ่ายเสื้อผ้า ฝ่ายฟุตบอล ฝ่ายรองเท้า ฝ่ายนวม ฝ่ายป้องกัน ฝ่ายแปดอง ฝ่ายแบดมินตันและไม้เทนนิส จากระยะแรกที่สามารถผลิตฟุตบอลได้วันละ 2-3 ลูก วันนี้เอฟบีทีสามารถผลิตสินค้าส่งทั้งตลาดภายในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นห้างสรรพสินค้าชั้นนำ ไฮเปอร์มาเก็ต ร้านค้าตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศ หน่วยงานราชการต่าง ๆ และส่งออกสินค้าที่โรงงานผลิตไปกว่า 40 ประเทศทั่วโลก นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬามากมาย กว่า 20 ล้านบาทต่อปี ซึ่งเป็นการคืนกำไรสู่สังคม ผลงานที่ผ่านมาสามารถการันตีได้จากรางวัลต่าง ๆ ที่องค์กรได้รับ อาทิ รางวัลซูเปอร์แบรนด์ ประจำปี 2005 และ 2006 โดย ซูเปอร์แบรนด์อินเตอร์เนชันแนล รางวัลนานาชาติสำหรับการค้าดีเด่น ครั้งที่ 16 ประจำปี 2001 ณ ประเทศฝรั่งเศส รางวัลของดีเมืองไทย ประจำปี 2544 รางวัลผู้สนับสนุนกีฬาดีเด่นประจำปี 2537 รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับกีฬาแห่งประเทศไทยประจำปี 2537 เป็นต้น ซึ่งนอกจากเอฟบีที

จะประสบความสำเร็จในการสร้างความสุขให้สังคมด้านกีฬาแล้ว
องค์กรยังมีการดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

2. การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

2.1 ความเป็นมาของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในออฟฟิศที่
เริ่มต้นมาจากผู้บริหารได้รู้จักกับแนวคิดนี้จากการร่วมงานกับทาง
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมองเห็น
ถึงความสำคัญของการสร้างสุขให้พนักงานในองค์กร จึงได้นำแนวคิด
ดังกล่าวมาดำเนินงานในองค์กร โดยเริ่มมองหาบุคลากรที่คิดว่ามี
ศักยภาพเพื่อมาเป็นทีมงานในการสรรสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

“...เมื่อก่อนเราก็ไม่รู้ว่าคุณสุขขององค์กรคืออะไร ความสุขของ
องค์กรก็คือเงินใหม่ ได้เงินแล้วจบ คือเราคิดกันแค่นี้ ทำไมเราต้องไป
ดูแลถึงครอบครัวลูกหลานด้วยหรือ เมื่อก่อนเราคิดกันแค่นี้ แต่พอ
คุณเอกเขาไปฟังมา มันไม่ใช่แค่นั้น ยังมีอีกหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นด้าน
การเงิน สุขภาพ หรือว่าทางด้านครอบครัว ทางด้านจิตใจ แล้วเราก็จะ
มีผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขาจะรับเรื่องมา แล้วก็มามองว่าในองค์กรจะมีใคร
ที่กล้าออกมาทำอะไรพวกนี้ ก็เลยมีทีมงานสร้างสุขกลุ่มแรกขึ้นมา
ซึ่งทีมที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำ Happy workplace รุ่นแรก
มีประมาณ 10 ท่าน...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

เมื่อก่อเกิดทีมงานรุ่นบุกเบิกเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทีมงานกลุ่มนี้
ได้มีโอกาสเข้าไปร่วมการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ Happy workplace

มากขึ้นและนั่นได้จุดประกายให้เกิดกระบวนการสร้างสุขในองค์กรอย่างจริงจัง เมื่อปี พ.ศ.2556

“...ผู้บริหารเห็นแวว ส่งไปร่วมสัมมนา พอไปแล้วเราก็อู้สึกว่า เอ้ย!..เรื่องแค่นี้ทำไมเราคิดไม่ได้ พอกลับมาเราก็มาคุยกันเลย หัวโบริกมาเลย ทำยังไงให้พวกพนักงานรับรู้เรื่อง Happy workplace...”
(รุ่งกิตติ ถาวรพฤษ์, สัมภาษณ์)

2.2 กระบวนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะหลายครั้งที่คนทำงานต้องพบกับ “ความไม่พร้อม” ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความไม่พร้อมของงบประมาณ ขาดความเข้าใจจากหัวหน้างาน ขาดความร่วมมือจากเพื่อนพนักงาน ฯลฯ ที่อาจทำให้ท้อตั้งแต่ยังไม่ได้เริ่ม แต่จากการพูดคุยกับทีมงานสร้างสุขของเอพีทีครั้งนี้ ทำให้ได้บทเรียนที่จะช่วยเติมเต็มความไม่พร้อมเหล่านั้น และผู้เขียนเห็นว่าเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าและสามารถเป็นตัวอย่างแก่องค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี จากการพูดคุยสามารถสรุปกระบวนการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในรูปแบบของเอพีทีได้ ดังนี้

2.2.1 แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขขององค์กรที่ชัดเจน

ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าสิ่งแรกที่องค์กรทำนั้นคือ การหาทีมในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งระยะแรกทีมงานจะได้รับการคัดเลือกจากผู้บริหาร จากจำนวน 10 คนในรุ่นแรก วันนี้องค์ที่มีทีมงานสร้างสุขเพิ่มขึ้นเป็นรุ่นที่สอง รวมทั้งหมดเป็น 25 คน ซึ่งเป็นกลุ่มหัวหน้างานและพนักงานที่สมัครใจเข้าร่วมทีมเพื่อช่วยกันสานต่อภารกิจสร้างความสุขแก่องค์กร

ความสุขของเวลาที่ดี ทำอย่างไร
ให้ทุกคนยิ้มได้ happy ไปด้วยกัน
- สุขชัย ทิมแก้ว -

“...หัวหน้างานจะถามว่า...พวกเรารุ่นหนึ่งไปทำอะไรกัน ไม่มี
การมีงานทำกันหรือ เดียวก็เห็นใส่เสื้อ สสส. ออกกันไปอีกแระ มันก็ไป
happy กัน ฉันทันงานเหนื่อยจะตาย...เราก็อเค ถ้าพวกคุณอยากรู้ว่า
เราออกไปทำอะไร เราจะพาคุณไป คือเราอมรับว่า เมื่อก่อนหัวหน้า
งานเราส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก เราก้จะให้เขาออกไปพูดหน้าห้อง
ให้หลาย ๆ บริษัทฟังว่า โรงงานเราเป็นยังไง คุณเจอปัญหาอะไร แล้ว
คุณจะแก้ปัญหายังไง โดยมีเราเป็นที่เลี้ยง เราก้จะเหมือนมีข้อมูลให้
เขาก่อน และให้กำลังใจ เอ้ย!..พีทำได้ จากเมื่อก่อนหัวหน้างาน ถ้าให้
ออกไปพูดหน้าห้องร้องไห้ละ ร้องให้จริง ๆ ไม่พูด แต่ทุกวันนี้ไม่ต้องบอก
อ้าว..วันนี้รายงานนี้ลี พรีบ! จะตีกันตายเพราะแย่งกันไปพูด ซึ่งตอนนี้
กลุ่มนี้ก็เข้ามาเป็นทีม happy รุ่นสอง...” (สุขชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

โดยคณะทำงานสร้างสุของค์กรของเอพีที ประกอบไปด้วย
ประธานโครงการ ที่ปรึกษาโครงการ หัวหน้าโครงการ ทีมประชาสัมพันธ์
ทีมจัดการองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการ และทีมประเมิน ซึ่งได้มีการดึง
ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในตำแหน่งประธานโครงการ ที่ปรึกษา
โครงการ และหัวหน้าโครงการอีกด้วย

2.2.2 สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Happy workplace

การสร้างความรู้ความเข้าใจในที่นี้คือ การทำให้ทั้งทีมงาน สร้างสุขขององค์กร และบุคลากรในองค์กรทุกระดับเกิดความเข้าใจในแนวคิดของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) เนื่องจากแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะถึงแม้จะมีการดำเนินงานในประเทศไทยมาแล้วระยะหนึ่ง แต่ยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับอีกหลายคน ดังนั้นในการขับเคลื่อนงานสร้างสุขสิ่งสำคัญคือ ทีมงานต้องมีความรู้ มีความเข้าใจ และต้องมีใจที่จะสร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างแท้จริง ผู้บริหารของเอพีที่จึงใช้วิธีการส่งทีมงานเข้าร่วมการอบรม/สัมมนา เกี่ยวกับ Happy workplace ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น ซึ่งช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การสร้างความเข้าใจให้ทีมงานแล้วยังต้องสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรด้วย

“...แรก ๆ เขาก็ยังไม่เข้าใจว่า happy workplace คืออะไร ทำไปทำไม ทำแล้วเขาจะได้อะไร แม้กระทั่งหัวหน้างานเราเอง ก็ไม่เข้าใจว่าจะทำไปทำไม เมื่อก่อนทีมเราก็จะออกไปข้างนอกบ่อย ๆ ไปสัมมนาที่โน้นที่นี่ ไปรับข้อมูลมา...ไปทำอะไรกัน งานการไม่มีทำกันหรือ? ...คือเขาก็จะพูดประมาณนี้ เพราะฉะนั้นเราก็คุยกับทางผู้บริหาร แล้วถ้าเราจะเอาเขาเข้ามาเข้าร่วมโครงการโดยเป็นทีมงานรุ่นสองจะโอเคกว่าไหม เพราะหัวหน้างานเป็นผู้ที่คลุกคลีกับพนักงานมากที่สุด อย่างเวลาจะไปอบรมที่ สสส. เราเอาทีมงานสร้างสุขเราไปหนึ่งคนเอาหัวหน้าไปสองคน เราเอาทีมงานของเราไปเป็นไกด์เขาและเอาคนที่ไม่เคยไปไม่รู้ว่าจะเราไปทำอะไร ไปเรียนรู้บ้าง สลับเปลี่ยนกันไป ที่ไปก็เพื่อดูว่าที่

โรงงานอื่น ๆ เขาทำกันแบบโน้น แบบนี้ะเราลองทำกันใหม่ เหมือนเราไปเปิดโลกเขา จะทำให้เขายอมรับมากขึ้น...” (สุขชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

2.2.3 กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายสร้างสุขขององค์กร

การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายสร้างสุขขององค์กร

เป็นการกำหนดเป้าหมายให้ทุกฝ่ายรับรู้ เข้าใจ และมองภาพเป้าหมายได้อย่างชัดเจนร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์และนโยบายการเป็นองค์กรสุขภาวะของเอฟพีทีมีดังนี้

- **วิสัยทัศน์การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ:**

“FBT สร้างความสุขในการทำงาน ให้กับพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”

- **นโยบายการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ:**

“FBT ร่วมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน สร้างความรัก ความสามัคคี รวมเป็นหนึ่ง เพื่อมุ่งสู่องค์กรสุขภาวะดี”

โดยมีวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ดังนี้ 1) ดัชนีความสุ
บุคคลเพิ่มขึ้น 10% 2) ดัชนีความสุของค์กรเพิ่มขึ้น 10% 3) ผลิตเพิ่มขึ้น 10% อีกทั้งมีการกำหนดวัฒนธรรมความสุขขององค์กรที่จะสื่อถึงความสุขในแบบฉบับของเอฟพีที คือ “FBT สร้างสรรค์ FBT แบ่งปัน FBT สุขใจ ลั่นลา” ซึ่งการกำหนดประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ให้ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ เปรียบเสมือนเข็มทิศให้ทุกคนในองค์กรสามารถขับเคลื่อนงานสร้างสุของค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.4 การสำรวจความสุขและความต้องการของคนในองค์กร

ก่อนที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรจำเป็นต้องทราบก่อนว่า พนักงานในองค์กรของตนนั้นมีความสุขอยู่ในระดับใด

เอพีทีจึงได้มีการตรวจสอบความสุขขององค์กรโดยใช้เครื่องมือ Happy workplace index และ Happinometer ผลปรากฏออกมาว่า องค์กรมีความสุขอยู่ในขั้นที่ต้องรีบแก้ไข ซึ่งได้ร้อยละความสำเร็จของภาพรวมอยู่ที่ 31.08 และเมื่อวัดผลความสุขของพนักงาน แต่ละบุคคลแล้วพบว่า ความสุขของพนักงานที่อยู่ในอันดับที่ต่ำสุด คือ มิติ Happy money นอกจากนี้ ทีมงานยังเปิดรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของพนักงานในองค์กร และนำข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน

“...เราต้องการรู้ว่าคุณอยากได้อะไร เราก็จะมาทำเป็นโครงการให้ แต่ไม่ถึงกับเป็นลายลักษณ์อักษร ตอนแรกคือเรามองแค่ว่าทำอย่างไรให้พนักงานเรามีความสุข ความสุขของคุณ คือสุขด้านใดบ้างคือเราไม่ได้วางแผนว่าเราจะทำโครงการนี้ภายใน 5 วัน 10 วัน เราแค่วางแผนว่า คุณอยากทำอะไรล่ะ เช่นระหว่างที่คุณพักเบรก คุณอยากทำอะไรคุณก็เสนอมา เราก็จะมีทุน มีสถานที่ มีอุปกรณ์ให้ โดยมีการประชาสัมพันธ์ที่โรงอาหารเพื่อให้พนักงานมาแสดงความคิดเห็น แล้วเราก็มาคัดเลือกกันอีกที...” (รุ่งกิตติ ธารพฤกษ์, สัมภาษณ์)

“...กิจกรรมต่าง ๆ มาจากทีมงานด้วย มาจากพนักงานด้วย อันดับแรกเราจะมองความเป็นไปได้ของกิจกรรมนั้น ๆ ก่อน เพราะหลายคนก็หลายความคิด ถ้าเอาอันที่พนักงานเลือกเยอะมาก่อน เราก็ต้องดูว่ามันเป็นไปได้ไหมที่เราจะทำ คือต้องดูว่า หนึ่ง ผู้บริหารยอมรับและสนับสนุนไหม แต่ส่วนมากผู้บริหารจะโอเคหมด สอง เขาคิดมาแล้วเขาจะมาเป็นคนดำเนินงานใหม่ มาช่วยลงแรงใหม่ ไม่ใช่คิดอย่างเดียวแต่ไม่ทำ กิจกรรมนั้นก็เลยไม่เกิด...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

2.2.5 กำหนดแผนงาน

เมื่อทราบปัญหาและความต้องการของคนในองค์กรแล้ว คณะทำงานได้วางแผนการดำเนินงานสร้างสุขขององค์กร ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรดำเนินการ มีทั้งกิจกรรมเดิมที่ต้องทำเป็นประจำทุกปี เช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมวันแม่ วันพ่อ วันเด็ก กิจกรรม Happy birthday และยังมีกิจกรรมใหม่ที่เกิดจากการสำรวจความต้องการของพนักงานในองค์กร และนำกิจกรรมทั้งหมดมากำหนดเป็นแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

2.2.6 จัดหาทุน

ในการดำเนินงานสร้างสุข หลายองค์กรมักติดปัญหาเรื่องงบประมาณ และนำมาเป็นข้อจำกัดในการทำงาน จนอาจทำให้การดำเนินงานสร้างสุขขององค์กรไม่สำเร็จหรือต้องหยุดชะงักไป แต่ทีมงานสร้างสุขของเอพีที่กลับก้าวข้ามปัญหานี้และพิสูจน์ให้เห็นเป็นตัวอย่างชัดเจนว่า การดำเนินงานสร้างสุขขององค์กรไม่จำเป็นต้องรอคอยการจัดสรรงบประมาณจากองค์กร และไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณมาก การดำเนินงานในบางกิจกรรมอาจจำเป็นต้องมีค่าวัสดุ อุปกรณ์ ทีมงาน จึงได้มีการจัดหาทุน โดยการรับบริจาคของมือสอง และนำมาขายเป็นสินค้าราคาถูกให้กับเพื่อนพนักงานในองค์กร เพื่อนำเงินที่ได้มาเป็นกองทุนส่วนกลางในการทำโครงการสร้างสุขให้กับพนักงานในองค์กร



รูปภาพที่ 18 จำหน่ายสินค้าราคาถูกเพื่อหาทุนจัดทำโครงการ

“...ทุกบาททุกสตางค์เราไม่เคยเอาเงินจากบริษัทเราลักบาทเดียว ครั้งแรกที่เราคิดจะทำโครงการ เราก็คิดว่าเราจะเอาเงินมาจากไหนนะ เราก็รับบริจาคสิ่งของที่ไม่ใช้แล้ว แต่คนอื่นสามารถเอาไปใช้ต่อได้ เสื้อผ้า ของเก่าเอามาบริจาค แล้วเราก็เอามาขายตลาดนัดราคาถูก เสื้อตัวละ 20 บาท ของอื่น ๆ 5 บาท 10 บาท เราได้ทุนก้อนแรกมาเกือบหมื่น เราก็เอาเงินนั้นมาเป็นกองทุน แล้วแต่ละโครงการก็จะไปกู้เงินจากกองทุนมา พอทำโครงการได้ก็เอามาทยอยคืน...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

วันที่	รายการ	รายรับ	รายจ่าย	คงเหลือ	หมายเหตุ
30-3-56	ขายสินค้า	5,243		5,243	
20-4-56	โครงการเสริมสวย		2,000	3,243	
10-5-56	ขายสินค้า	3,895		7,138	
25-5-56	โครงการ D.I.Y.		1,000	6,138	
5-7-56	ขายสินค้า	3,600		9,738	
1-8-56	รับเงินคืนจาก โครงการ D.I.Y	1,000		10,738	

รูปภาพที่ 19 ตัวอย่างตารางบันทึกรายรับ-รายจ่ายของกองทุน

2.2.7 ดำเนินงานตามแผน

เมื่อวางแผนการดำเนินงานแล้วจึงเริ่มดำเนินการตามแผน ซึ่งช่วงเวลาในการทำกิจกรรมของเอพีที่จะอยู่ในช่วงพักเที่ยง และ ช่วงพัก 17.00-17.30 น. ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรดำเนินงานมีการลงมือทดลองถูก พัฒนาและปรับปรุงตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ

“...เมื่อก่อนเรามีกิจกรรมเยอะ เราคิดกันเอง แต่มันไม่ได้ตอบโจทย์เขา แต่หลัง ๆ มาเหลือน้อยลงแต่ตอบโจทย์เขา เลือกที่แบบว่าพนักงานเข้าร่วม แล้วมันมีผลต่อ happy 8 จริง ๆ เอาอันที่สามารถตอบโจทย์ happy ทั้งหมดมาทำมากกว่า บางกิจกรรมก็เป็นกิจกรรมเก่าที่บริษัททำอยู่แล้ว เราก็มาพัฒนาให้มันดีขึ้น เช่น งานปีใหม่เมื่อก่อนใครอยากแต่งอะไรก็แต่งมาตามปกติ แต่หลังจากเราเข้าไปร่วมโครงการ Happy workplace เราก็มีการปรับเปลี่ยนให้มันน่าสนใจ โดยมีธีมของงาน เช่น ธีมงานวัด แฟนซี นุ่งไทย ตอนแรกก็คิดว่า เอ๊ะ!

..เขาจะเข้าร่วมใหม่ แต่ที่ไหนได้อีโฮ..จัดเต็ม!!!!” (รุ่งกิตติ ถาวรพฤษ์, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 20 ศูนย์สร้างสรรค์ป็นสุข

“...พอหลังจากปีแรกประสบความสำเร็จ เราก็มาดูว่า เราลองมามีกล่องความคิดเห็นใหม่ ว่าปีหน้าเขาอยากแต่งตัวยังไง เราก็จะมีกล่องความคิดเห็น นอกจากนี้ก็มีการประกวด มีการแสดงของ พนักงาน จากเมื่อก่อนมีวงดนตรีมาเล่นปกติ แต่พนักงานก็อยากมารวม กลุ่มแสดงโชว์ให้เจ้านายดู ก็แอบซ้อมซ้อมกันมา พอขึ้นไปแสดง ผู้บริหาร งงเลย อยู่โรงงานมาตั้งนาน มายังไง!...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 21 การทำกิจกรรมของพนักงานในศูนย์สร้างสรรค์ปิ่นสุข

นอกจากนี้ องค์กรยังมีการจัดตั้งศูนย์สร้างสรรค์ปิ่นสุข เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโครงการ และใช้อบรมให้ความรู้กับพนักงาน โดยใช้วิทยากรภายใน หลังจากเข้าร่วมโครงการอบรม/สัมมนา ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับเพื่อนพนักงานในองค์กร

2.2.8 ประเมินผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะของเอฟบีที ในกระบวนการดำเนินงานจะมีปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการสังเกตและการสะท้อนความพึงพอใจของเพื่อนพนักงานต่อทีมงานสร้างสุข ซึ่งเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการทำงาน นอกจากนี้ เมื่อจัดกิจกรรมไปสักระยะองค์กรได้มี

การนำเครื่องมือวัดความสุของค์กร Happy workplace index และ Happinometer ที่เคยวัดไปเมื่อระยะเริ่มต้นของการดำเนินงาน มาวัดซ้ำเพื่อประเมินว่าสิ่งที่ลงแรงลงใจกันไปนั้น ได้ให้ผลลัพธ์เป็นอย่างไรบ้าง เพื่อช่วยในการพัฒนางานและเดินหน้าสู่เป้าหมายต่อไป

2.3 ผลลัพธ์จากการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

การดำเนินงานสร้างสุขของเอพีที เป้าหมายขององค์กร ต้องการให้ดัชนีความสุบुकคลเพิ่มขึ้น 10% ซึ่งก่อนดำเนินการสร้างสุข องค์กรมีดัชนีความสุบुकคลอยู่ที่ 54.69% หลังดำเนินการองค์กรมีดัชนี ความสุบुकคลเพิ่มขึ้นเป็น 62.69% ซึ่งดัชนีเพิ่มขึ้นเกินกว่าที่ตั้ง เป้าหมายไว้ 14.62% โดยเพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการทำงานและ โครงการต่าง ๆ ที่ ช่วยผ่อนคลาย ลดค่าใช้จ่าย

ในด้านดัชนีความสุของค์กร ซึ่งองค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ดัชนี ความสุของค์กรเพิ่มขึ้น 10% ก่อนดำเนินงานองค์กรมีดัชนีความสุข 31.08 % หลังการดำเนินงาน ดัชนีความสุของค์กรอยู่ที่ 50.68 % เห็น ได้ว่าดัชนีความสุของค์กรเพิ่มขึ้น 63.06% มากกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ 53.06 % โดยเพิ่มขึ้นจากการสื่อสารและบรรยากาศในการทำงาน เดิม พนักงานไม่ค่อยสนใจกัน ตัวใครตัวมัน ปรับเปลี่ยนให้ทำงานเป็นทีม พนักงานรู้จักติดต่อสื่อสารกัน บรรยากาศการทำงานดีขึ้น

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการผลิต ตามเป้าหมาย ต้องการให้ ค่าเฉลี่ยผลผลิตเพิ่มขึ้น 10% ค่าเฉลี่ยปี พ.ศ. 2555 อยู่ที่ 81.90% ค่า เฉลี่ยปี พ.ศ. 2556 อยู่ที่ 85.08% และค่าเฉลี่ยปี พ.ศ. 2557 อยู่ที่ 86.07% เห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยผลผลิต เพิ่มขึ้น 5.09% ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการ

ทำงานเป็นทีม จากเดิมพนักงานเหมาเดี่ยว ปรับเปลี่ยนเป็นเหมาทีม โดยมีเป้าหมายเดียวกัน

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นอย่างเห็นรูปธรรมมากขึ้นว่า การดำเนินงานสร้างสุขขององค์กร สามารถช่วยเพิ่มความสุขของพนักงาน ได้ชัดเจนมากขึ้น ไม่เพียงเท่านั้น การดำเนินงานสร้างสุขของเอพีทีมีได้ มองแค่ความสุขในปัจจุบัน แต่ยังมองถึงความสุขความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานเมื่อเกษียณอายุงานอีกด้วย

“...ผลสำรวจปัญหาส่วนใหญ่ของพนักงานคือ money และ เกือบทุกโรงงานทั้งหมดคือ money เพราะเขามองว่าถ้ามีเงินแล้วเขา จะมีความสุข เราก็เลยมองว่าทำอย่างไรให้คุณทำงานได้เงินแล้ว ได้เงิน เพิ่มกลับบ้านอีก ได้เงินเพิ่มแล้ว ลดค่าใช้จ่าย และถ้าคุณออกจากงาน ไปไม่มีอาชีพ ก็สามารถเอาตรงนี้มาทำเป็นอาชีพได้ พนักงานบางคนที่ เขาเกษียณแล้วพอเขาออกไปเขาก็เอาความรู้เนี่ยไปร่วมกับกลุ่มใน ชุมชนทำเป็นผลิตภัณฑ์ขายในชุมชน...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

2.4 ตัวอย่างกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรของเอพีทีมีมากมาย ครอบคลุม ความสุขทั้ง 8 มิติ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 โครงการแอโรบิค

โครงการแอโรบิคเป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยเป้าหมายโครงการต้องการให้พนักงานมี สุขภาพแข็งแรง และมีสมาชิกเข้าร่วมโครงการ 80 คน/1 ปี ซึ่งตัวชี้วัด ของโครงการสามารถวัดได้จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละเดือน



รูปภาพที่ 22 โครงการแอโรบิค

ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการแอโรบิค นอกจากพนักงานจะมีความสุขในมิติ Happy body พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพแข็งแรงแล้ว พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียด เนื่องจากการออกกำลังกาย เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลาย ได้ออกกำลังกายยืดเส้นยืดสาย ได้ฟังเพลงประกอบการเต้น และได้ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน ซึ่งเป็นความสุขในมิติ Happy relax อีกด้วย

2.4.2 โครงการ D.I.Y.

โครงการ D.I.Y มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันและลดค่าใช้จ่าย เป้าหมายโครงการ เพื่อให้ความรู้กับพนักงาน พนักงานได้ซื้อสินค้าราคาถูก และช่วยสร้างอาชีพเสริมให้พนักงาน โดยชี้วัดจากยอดการขายสินค้า และจำนวนพนักงานที่เข้าศึกษา/อบรม ซึ่งผลิตรถยนต์ที่ทำ เช่น นัายาล้างจาน เป็นต้น

“...สวยเสริมสวยเราเป็นคนเสนอเอง เพราะเป็นคนชอบแต่งตัวอยู่แล้ว ค่าแต่งตัวแต่ละเดือนของเราสูงมาก เราเลยมองว่าจริง ๆ เวลาเราไปทำเขาต้องคิดค่าฝีมืออยู่แล้ว แล้วถ้าเราไม่คิดค่าฝีมือล่ะ แต่เราคิดแค่วัสดุดิบที่เขาเอามาทำให้เรา อย่างเช่น ทำเล็บ สีทาเล็บ ขวดละ 20 บาท แต่คุณมาคิดเรา 200-300 ทำได้ก็คนก็ไม่รู้ เราเลยคิดว่า ถ้าเราจะมีร้านเสริมสวยในโรงงานล่ะ เราก็มาทำความเข้าใจกับพนักงานที่สนใจก่อนว่า หนึ่งถ้าคุณจะมาแต่งหน้าทาเล็บ เราทำในเวลา 1 ชม. ให้คุณได้ แต่ถ้ากรณียืดผมหรือทำสีคุณนัดเรามาวันไหน วันหยุดอะไร ก็จะนัดกันมาทำแบบนี้มากกว่า คือเป็นร้านกระเป๋าถือ ถ้าสมมติว่าวันนี้จะไปงานบวชนะ วันนี้ 5 โมงเย็น พี่ตั้งแต่งหน้าทำผมให้หนูหน่อย ก็ทุกอย่างราคา 30 บาท สวยละ 30 คือเรามองว่าหนึ่งต้นทุนของพวกนี้มันไม่ได้สูงมาก เราก็อะ แต่งหน้า 30 บาท ทำผม 30 บาท60 บาทคุณออกงานได้ แรก ๆ เราทำคนเดียวแต่ไม่ไหวหรอก เพราะการร้มนั้น 90% จะเป็นผู้หญิง เรื่องรักสวยรักงามเป็นเรื่องปกติอยู่แล้ว เขาจะถาม เอ้ย...พี่ตั้งเขียนคิ้วยังไง กรีดตายังไง เราเลยมองว่าเดี่ยวฉันอบรมให้ ตั้งจัดอบรมตอนพักเที่ยง ด้วยความที่เราทำเป็นอยู่แล้ว นอกจากเรื่องทาเล็บที่เราต้องไปฝึกจาก YouTube จริง ๆ มันไม่ยากนะ ซึ่งตอนนี้สวยสร้างสุขมีลูกทีมอยู่ประมาณ 6 คน ที่สามารถทำเป็นและสอนคนอื่นได้...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 24 โครงการสวยเสริมสุข

“...เวลามีงานอะไร ก็แก๊งค์นี้แหละไปช่วย ด้วยทางบริษัท เรามีกิจกรรม หรือออกงานบ่อย จัดบูธ เราจะมีสาว ๆ พริตตี้ ซึ่งเป็นพนักงานเย็บของเราเอง ไม่ต้องไปหาพริตตี้ที่ไหนมาออกงาน ในเมื่อเป็นพนักงานของเรา เราก็จะ support เครื่องแต่งหน้าให้ เราจะเอาทีมของเรา 6 คน นี้ไปแต่งหน้าให้กับ พริตตี้ของเรา ถือว่าลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท และมาเพิ่มรายรับให้กับพนักงานในโครงการ เฉลี่ยแต่ละเดือนยังคงมีคนมาใช้บริการอยู่เรื่อยๆ เราจะมีการนัดคิวไว้ อย่างเช่นทำเล็บวันหนึ่งเราทำได้ 6 คน เพราะเรามีทีมงาน 6 คน เราก็จะมีคิวให้เรา มีเหรียญกอยจอตคิว และดูแลเรื่องเงิน รายได้ที่เข้าโครงการอย่างทำเล็บ เดือนหนึ่งเฉลี่ย 180-300 บาท อาทิตย์หนึ่งเราเคยได้เงินเกือบ 3,000 อาทิตย์เดียวเราคืนกองทุนได้เลย จากนั้นจึงเอาเงินที่เหลือมาเป็นเงินปันผลให้ทีมงาน หรือคุยกันภายในกลุ่มว่าจะไม่เอาเงิน แต่สิ้น

ปีหรือว่าปีใหม่ไปกินไปเลี้ยงกันใหม่ หรือซื้อของไปทำบุญกัน...”
(สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการสวดยเสริมสุข คือ Happy money พนักงานที่เป็นทีมงานมีรายได้เสริม และช่วยลดรายจ่ายด้านความสวยงามให้กับพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ยังขยายไปสู่ความสุขในมิติ Happy brain เนื่องจากพนักงานได้รับการฝึกอบรมทักษะอาชีพเพิ่มเติม ซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ในอนาคต และยังได้ผลลัพธ์ในมิติ Happy relax เนื่องจากพนักงานผ่อนคลายความเครียด และได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบและถนัด

2.4.4 โครงการปลูกผัก

โครงการปลูกผักเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับสมาชิก ลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนให้กับพนักงานและแบ่งปันความรู้ โดยมีเป้าหมายโครงการต้องการให้พนักงานได้รับความรู้เรื่องการปลูกผัก และพนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียด ตัวชี้วัดพิจารณาจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (เป้าหมาย สมาชิกจำนวน 10 คน)

“...โครงการปลูกผักเกิดจากทีมเราก่อน เราเห็นที่อื่นทำ และเรามีพื้นที่ที่จะทำได้ ก็มีพี่แฮปปี้รุ่นแรกนี่แหละ เฮ้ย..พี่อยากปลูกผัก ตอนแรกเราคิดว่า การปลูกผักใคร ๆ ก็ปลูกได้ เมื่อก่อนเราคิดอย่างนี้จริงๆ พอทำแล้วจึงรู้ว่าไม่ใช่ใครก็ปลูกได้ เราต้องมีการเรียนรู้ในการลองผิดลองถูก เราประชาสัมพันธ์ว่าใครอยากปลูกผักเรามีพื้นที่ให้นะ เราจะได้จองที่ไว้ให้ เขาก็มาจองที่กัน ซึ่งคนที่สนใจส่วนมากจะเป็นพนักงานต่างชาติ เพราะเราจะมีห้องพักให้พนักงานในบริษัทด้วย เดินผ่านก็จะมาช่วยกันดูแล มาช่วยกันรดน้ำ เราไม่ได้ขาย แต่แบ่งกันกิน

ชื่อเม็ดมาแต่เพื่อนช่วยปลูก ก็แบ่งเพื่อนไปกิน ทุกวันนี้ก็เป็นนานาผัก
เลย คือจากเมื่อก่อนเราไม่รู้่ววิธีการปลูกผักต้องทำยังไง เราคิดว่ามีดิน
มีเม็ด มีน้ำ ก็ขึ้น เมื่อก่อนเราปลูกผักbung เราไปปลูกใต้ต้นไม้ พอปลูกใต้
ต้นไม้ปุ๊บมันก็พยายามจะพันต้นไม้ขึ้นไปหาแสงมันก็จะพันจนเป็นตำลึง
เราเลยมาคิดกันว่าที่จริงเราต้องเรียนรู้กันมากกว่านี้ไหม เราก็ต้องไปหา
ข้อมูลจาก YouTube รวมถึงถามเพื่อนพนักงานที่เขามีความรู้
มาแนะนำว่าต้องทำแบบนี้สิ แบบนี้สิ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เราทำเราจะ
หาข้อมูลจาก YouTube เป็นส่วนใหญ่ หาข้อมูลกันเอง...” (สุชัย ทิมแก้ว,
สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 25 โครงการปลูกผัก

ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการปลูกผัก คือ นอกจากความสุข
ในมิติ Happy money ที่โครงการช่วยลดรายจ่ายให้กับพนักงานแล้ว
ยังได้ผลลัพธ์ในมิติ Happy relax เพราะพนักงานได้ทำกิจกรรมอื่น ๆ
ที่ผ่อนคลายจากการทำงาน

2.4.5 โครงการ FBT วันเด็กเป็นใหญ่

โครงการ FBT วันเด็กเป็นใหญ่ มีกิจกรรมให้เด็กในชุมชน ใกล้เคียงเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นโครงการที่มีการปรับเปลี่ยน การดำเนินงาน

“...เมื่อก่อนเราก็จะแจกอย่างเดียว คือเด็กมา เราก็แจก ๆ แล้วก็กลับบ้านไป ตอนนี้มีเกมให้เด็กเล่น มีตัวมาสคอต เป็นพวกเรากลุ่มแฮปปี้แหละ แต่งเป็นตัวการ์ตูนให้ถ่ายรูปบ้าง...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการ FBT วันเด็กเป็นใหญ่ ให้ผลลัพธ์ ในมิติ Happy family Happy heart และ Happy society เนื่องจาก ช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการให้ ช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปัน แก่ผู้อื่น



รูปภาพที่ 26 โครงการ FBT วันเด็กเป็นใหญ่

2.5 เจ็อนไขความสำเร้งในการเสริมสร้าองคกรสุขภาวะ

ปัจจุัยเจ็อนไขสำคัญในการเสริมสร้าองคกรสุขภาวะของเอพีทีที คือ

2.5.1 ทีมงานต้องมีความเข้มแข็งและความสามัคคี

เพ็อช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

“...ถามว่าทำให้สำเร้งทำยงัเง หนึ่งเราต้องมีความมั่นใจก่อนเลย หมายถึงตัวทีมงานเนี่ยต้องมั่นใจก่อนว่าเราตั้งใจจะทำแล้วอย่าล้้มเล็ก ถ้าล้้มเล็กเมื่อไหร่ก็คือจบ คือทุกคนมีความต้องการของตนเอง ถ้าแรง ๆ เจอกัน เมื่อก่อนทะเลาะกันก็มี ร้องไห้ก็มี คือบางทีแบบไม่ไหวแล้วนะ อยากรู้ทำก็ไปทำเลย เราก็ต้องมาคุยกันว่าเราทะเลาะกันเพ็ออะไร! เราเลยพูดกันเลยว่าไม่พอใจคุยกันตรงนั้น อย่แบบว่า อันนี้เพ็อเพื่อนกัน ไม่พอใจกับคนนี้แต่ไปคุยกับคนโน้น แต่ความจริงถ้าไม่พอใจคนนี้ก็ต้งคุยกับคนนี้ มีอะไรก็ต้งเปิดอกคุยกัน ถึงจะเป็นเพื่อนกันได้ มาตกลงกันคนละคร้งทางใหม่ ปรีक्षा ค่าอย่าโกรธ...” (สุชัย ทีมแก้ว, สัมภาษณ์)

2.5.2 ความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรม มีการปรับเปลี่ยน

ต่อยอดกิจกรรมให้มีความน่าสนใจ เพ็อไม่ให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะเข้าร่วม

2.5.3 ความร่วมมือของทุกฝ่าย เพ็อช่วยกันสร้าให้องคกรเป็นองคกรสุขภาวะอย่างจริงใจ

“...เราจะให้ทางฝ่ายบุคคลรับทราบว่กิจกรรมของเรา เราอยากให้มีันต่อเนื่อง ย้งยืน และคักดีลัทธิ์จริง อย่างเช่นบางบริษัทจัดกิจกรรมวันเกิดก็แค่ให้ผ่าน ๆ ไปแต่ละเดือน แต่ถ้าถามว่าเราทำกันด้วยความสุข ด้วยความจริงใจ ฝ่ายบุคคลมาเล่น มาร้องเพลง มากินเค้กกัน

มาขอบคุณนะที่คุณมาเป็นพนักงานให้เรา เราก็จะดูแลคุณเหมือนที่คุณ
จริงใจให้กับเรา คือเรื่องบางเรื่องอาจเล็กน้อยแต่มันเป็นความสุขทาง
จิตใจ ถ้าเราทำจากใจสิ่งที่เขาได้รับเขาก็จะรู้ว่ามันมาจากใจจริง ๆ ...”
(สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

3. เอฟพีทีกับการสร้างสุขในมิติ happy family

จุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดขององค์กรที่เชื่อว่า ครอบครัวคือสิ่งที่มี
ค่าต่อพนักงาน ดังนั้นนอกจากจะดูแลพนักงานแล้ว จึงจำเป็นต้องดูแล
ครอบครัวของพนักงานด้วย

“...เมื่อก่อนเราคิดว่าทำงานแล้วได้เงินก็มีความสุขแล้ว ที่จริง
ไม่ใช่ พอเราไปลงลึกถึงตรงนี้บู๊ป เออคนเรามีความสุขได้เกิดจากอะไร
ความสุขต้องเริ่มจากข้างใน ความสุขจากข้างในเกิดจากครอบครัว
อย่างเช่น มีเนอสเซอรี่ ตกเย็นเดินจูงมือกลับบ้าน อยู่กับครอบครัว
มีความสุขไม่ทะเลาะกัน...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

“...ด้วยคำว่า family หรือครอบครัว ทางผู้บริหารเราพูดตลอด
ว่าเอฟพีทีเราคือครอบครัว คือ เราทำงานกันแบบครอบครัวจริงๆ
ผู้บริหารบริษัทเราก็เป็นบริษัทแบบครอบครัว ไม่ได้แบ่งหุ้นหรืออะไร
ผู้บริหารเขาก็ทำกันในครอบครัว อย่างคุณกมล เป็นผู้บริหารสูงสุด
บางบริษัทที่เราเคยไป ไม่เคยเห็นหน้าเจ้าของโรงงาน แต่อย่างคุณกมล
พนักงานนั่งเย็บผ้าสามารถคุยกับท่านได้...” (รุ่งกิตติ ถาวรพฤษ์,
สัมภาษณ์)

ซึ่งกิจกรรมโครงการด้าน Happy family ที่โดดเด่นของเอฟพีที
คือ การจัดตั้งเนอสเซอรี่หรือศูนย์เลี้ยงเด็กในองค์กร เรียกว่า เอฟพีที

รางวัลเล็กรางวัลใหญ่ แต่เราจะบอกกับทุกคนว่าสิ่งที่เขาได้อาจจะไม่ใช้
เป็นตัวเงิน เพราะว่าส่วนใหญ่ เช่น วันแม่เราก็จะให้เป็นตัวนมละ...”
(สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)



รูปภาพที่ 27 เอพีทีหนูน้อยเนอสเซอรี่

ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม Happy family ด้วยนิยามของ
คำว่า ครอบครัว ในสไตล์ของเอพีทีทีคือ ต้องมีการสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะ
เกิดปัญหาอะไรต้องมีการสื่อสารที่ดี แต่ละคนที่เป็นสมาชิกของบ้านต้อง
ทำบทบาทของตนเองให้ดี ทุกคนยิ้มได้และมีความสุขไปด้วยกัน
กระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะมีการประชุมปรึกษาหารือ และแจ้ง
ให้ผู้บริหารรับทราบ จากนั้นจึงดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนงาน ซึ่ง
ในส่วนของเนอสเซอรี่ซึ่งเป็นโครงการที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องการ
ทีมงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง องค์กรจะจัดส่งให้ได้รับ
การอบรมเบื้องต้นก่อน

“...มีครูทั้งหมด 3 ท่าน ซึ่งเป็นคุณครูที่เราส่งไปอบรม คืออบรม
เรื่องการดูแลเด็กก่อน อบรมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้น คุณครูก็มา

อีกทั้งมีการจัดสรรงบประมาณจากผู้บริหาร รวมทั้งสถานที่ และรายรับที่ได้จากจากพ่อแม่

“...การให้เด็กอยู่ตรงนี้ เราต้องมองถึงสุขภาพของเด็กด้วย สุขภาพของสถานที่ด้วย อาหารการกิน ความเป็นอยู่ การเรียนรู้ ครูเขาจะสอนเบื้องต้น ก.ไก่ ข.ไข่ เอ บี ซี เหมือนเตรียมอนุบาล เวลาทำกิจกรรมอะไรคุณครูจะให้อยู่ในพื้นที่ของเนอสเซอรี่ไม่ให้ออกมาบริเวณโรงงาน จนกว่าพ่อแม่จะไปรับ เนื่องจากโรงงานเรามีเครื่องจักรด้วย มีรถใหญ่ ในการขนส่งด้วยมันก็จะอันตราย คุณครูจะคอยดู แต่ช่วงกลางวันพ่อแม่จะไปรับมานั่งทานข้าวกลางวันกับพ่อแม่ที่โรงอาหาร มาทานอาหารด้วยกัน...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy family ภายหลังจากจัดกิจกรรมด้าน Happy family พนักงานมีความพอใจมากที่องค์กรให้ความสำคัญกับตัวพนักงานและครอบครัว อีกทั้งยังสามารถขยายกิจกรรมสู่ชุมชนรอบข้างได้อีกด้วย

“...ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เพราะเขาได้อยู่กับลูก โดยเฉพาะแรงงานต่างชาตินิยมว่า เกือบ 70% จะเป็นลูกของชาวต่างชาติของคนไทยพอคลอดก็จะพาไปให้พ่อแม่เลี้ยงที่บ้านต่างจังหวัด แต่ชาวต่างชาติด้วยความไกลจากบ้าน ปีหนึ่งหรือสองปีเขาจะกลับครั้งหนึ่ง ถามว่าเขาแฮปปี้ไหม คือเขาแฮปปี้เพราะลูกเขาก็จะได้ภาษาด้วย เด็กในเนอสเซอรี่พูดได้ทั้งไทย และพม่าคือพูดได้สองภาษา เขาก็โอเค แฮปปี้มาก เนอสเซอรี่ของเอพีที่ก็โด่งดังไปถึงข้างนอก ข้างนอกจะมาฝากเลี้ยงด้วย ราคาไม่แพง ชาวบ้านใกล้เคียงก็จะเอาลูกมาฝาก...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่องค์กรได้รับคือ ลูกพนักงานที่เคยร่วมกิจกรรมหรืออยู่บนโซเชียลมีเดียจะซึมซับความเป็นเอพีที พอเขาเรียนจบก็มาทำงานที่นี่ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

4. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ

ข้อเสนอแนะจากองค์กรสำหรับการยกระดับคุณภาพการทำงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ คือ การเห็นความสุขของทุกคนในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การพยายามตอบสนองความสุขของทุกคนในองค์กรถึงแม้จะเป็นเรื่องที่ยากเพราะองค์กรคือบ้านหลังใหญ่ มีสมาชิกจำนวนมาก หลากคนหลายความต้องการ แต่การเสริมสร้างองค์กรสุขภาพควรตอบโจทยความต้องการของคนในองค์กรให้ได้มากที่สุด

“...เราถือว่าเราทำได้ดีในระดับที่พึงพอใจ หากจะยกระดับก็คือเราอยากจะทำให้อายุยืนยาวให้กับพนักงานได้ทั้งหมด ซึ่งเราพยายามที่จะทำทั้งในส่วนของสวัสดิการ และการสร้างสุขให้พนักงาน ร้อยคนก็ร้อยความต้องการ แต่เราจะดูความเป็นไปได้ที่สำคัญหลักๆ ก่อนตอนนี้เราพยายามจะตอบให้ได้ดีทุกๆ ความสุข อะไรที่ได้ก็คือได้ อะไรที่ไม่ได้เพราะอะไร เราจะเหตุมิผลให้พนักงาน...” (สุชัย ทิมแก้ว, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ ควรสร้างสุขตามบริบทของแต่ละองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นการจัดกิจกรรมโครงการใด ๆ จึงต้องคำนึงถึงบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

5. ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณผู้บริหารรวมถึงสมาชิกครอบครัวเอพีที่ทุกท่านที่เปิดโอกาสให้ทีมงานได้มาถอดบทเรียนองค์กร และขอขอบคุณคุณรุ่งกิตติ ถาวรพฤษ์ หัวหน้าฝ่ายโตะะปึงปอง ผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวกกับทีมงานโครงการตลอดระยะเวลาการถอดบทเรียน และคุณสุชัย ทิมแก้ว หัวหน้าฝ่าย Accessory ที่ทั้งสองท่านได้เสียสละเวลามาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กร สุขภาวะในครั้งนี้

บทวิเคราะห์ภาพรวม 4 องค์กรกรณีตัวอย่าง

จากองค์กรกรณีตัวอย่างทั้ง 4 องค์กรข้างต้น ในภาพรวมพบว่า ด้านบริบทองค์กรนั้นมีความแตกต่างอยู่ที่ขนาดองค์กรและการบริหารงาน โดยการดำเนินงานของสามพรานริเวอร์ไซด์ และบริษัทครอบครัว เป้ายังอุบลจำกัด ที่มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 500 คน มีการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในลักษณะยืดหยุ่น มีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ไม่มีแบบแผนตายตัว ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของพนักงานและความพร้อมขององค์กร มีระดับการบริหารงานที่ไม่มีความซับซ้อน พนักงานสามารถสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารได้ง่ายกว่า สำหรับบริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท โรงงานฟุตบอลไทยสปอร์ตติ้งกูดส์ จำกัด ที่มีพนักงานจำนวน 500 คนขึ้นไป ด้วยพนักงานมีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนมากกว่า และจะเห็นว่ามีกิจกรรมโครงการที่หลากหลาย เพราะโครงการหนึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพนักงานได้บางส่วน จึงจำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของพนักงานในองค์กรมากขึ้น

สำหรับกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ จะพบว่าทั้ง 4 องค์กรมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกลไกที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญเหมือนกันคือ การมีทีมงานที่ชัดเจน มีการส่งพนักงานเข้าร่วมการอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ซึ่งก่อนจะดำเนินงานแต่ละองค์กรจะมีการสำรวจหรือประเมินความต้องการของพนักงานก่อนการวางแผนงาน และจะมีการประชุมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ในการสร้างสุขในมิติ

Happy family เห็นได้ว่าแนวคิดพื้นฐานของทุกองค์กรคือการเห็นพนักงานเป็นเสมือนสมาชิกครอบครัว และองค์กรตระหนักว่าครอบครัวของพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวขององค์กรด้วย องค์กรจึงพยายามจัดกิจกรรมโครงการเพื่อการดูแล ช่วยเหลือ ให้พนักงานและครอบครัวมีความสุข จัดสรรโอกาสให้ครอบครัวมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกครอบครัวของพนักงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและครอบครัวพนักงานอีกด้วย

ส่วนที่ 3

บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ

บทสรุป

ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง พนักงาน ครอบครัว และองค์กร อีกทั้งเป็นครอบครัวที่มีสุขภาพดี มีความสุขสงบในจิตใจ รู้จักผ่อนคลาย ความเครียด มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรักในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในบทบาทของการเป็นสมาชิกครอบครัวและสังคม จากนิยามดังกล่าวจึงนำไปสู่แนวทางการสร้างความสุขในมิติครอบครัว ภายใต้แนวคิดการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) ที่จะสามารถช่วยให้พนักงานมีความสุขในชีวิตรการทำงานและชีวิตครอบครัว อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและครอบครัว รวมทั้งองค์กร และสังคมโดยรวม จากแนวคิดทฤษฎีและได้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ ผ่านข้อมูลจากการลงพื้นที่ ถอดบทเรียนองค์กรต้นแบบด้านการสร้างสุขในมิติ Happy family ทั้ง 4 องค์กร ได้แก่ สามพรานริเวอร์ไซด์ บริษัทครอบครัว เป้ายิ่งอุบล จำกัด บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท โรงงานฟุตบอลลิไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด ทำให้เห็นแนวคิด กระบวนการทำงานเพื่อสร้างความสุขให้แก่พนักงานและครอบครัว โดยลักษณะการดำเนินงานด้าน Happy family ของทั้ง 4 องค์กร ตามองค์ประกอบทั้ง 8 ดินนั้น พบว่า ในด้านปัญญาดี แต่ละองค์กรมีการส่งเสริมทักษะความรู้ให้แก่พนักงาน และสมาชิกครอบครัว อาทิ การสอนดนตรีไทยรวมถึงหัตถกรรมไทย ให้กับลูกหลานพนักงาน โครงการต้นกล้าคนทุปีฯ รวมถึงให้ความรู้พื้นฐาน และฝึกทักษะ สำหรับการใช้ชีวิตประจำวันแก่บุตรหลานพนักงาน ในสถานเลี้ยงเด็ก ในด้านความสัมพันธ์ดี แต่ละองค์กรมีการจัดกิจกรรม

ตามวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันลอยกระทง วันพ่อ วันแม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ รวมถึงโครงการท่องเที่ยวประจำปี โครงการวันเกิดสัญจร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครอบครัวพนักงานได้ใช้เวลาอยู่ด้วยกันและทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ และยังเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัวได้แสดงความรัก ความมีน้ำใจต่อกัน รวมถึงช่วยให้กับพนักงานและครอบครัวรู้สึกผ่อนคลายได้อีกด้วย ด้านสุขสงบดี แต่ละองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาเป็นส่วนมาก อาทิ การทำบุญตามวันเทศกาลสำคัญต่างๆ การวิปัสณากรรมฐาน เป็นต้น สำหรับด้านสุขภาพดี องค์กรมีการจัดโครงการเพื่อสุขภาพดี โดยมีกิจกรรมเพื่อสุขภาพที่หลากหลาย และดึงสมาชิกครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักเลือกบริโภค อาทิ ผักปลอดสารพิษ เป็นต้น รวมทั้งการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี องค์กรมีการจัดสถานที่ภายในองค์กรเพื่อรับเลี้ยงบุตรหลานพนักงาน หรือการเปิดโอกาสให้นำบุตรหลานเข้ามาดูแลได้ระหว่างวัน เป็นต้น ในด้านเศรษฐกิจดี โครงการวิถีเงินออมแบบยั่งยืนพนักงานที่สนใจเปิดบัญชีออมทรัพย์กับธนาคาร และนำเงินฝากเข้าเป็นประจำทุก ๆ เดือน อีกทั้งโครงการ D.I.Y เพื่อทำผลิตภัณฑ์ใช้ภายในครัวเรือน โครงการสวีสเสริมสุขเพื่อฝึกอาชีพ การแจกข้าวที่นึ่งแล้วให้แก่พนักงานฟรี เพื่อนำไปบริโภคในครอบครัว ปลูกผัก เพื่อให้พนักงานได้บริโภคผักปลอดสารพิษเหล่านี้ เป็นกิจกรรมช่วยเหลือเพื่อลดค่าใช้จ่ายเพิ่มรายได้ และเป็นการส่งเสริมอาชีพให้แก่พนักงาน สำหรับด้านรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี ทั้งการรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย มอบห้องสมุดให้โรงเรียน โครงการซ่อมแซม สานฝัน ปันความรู้สู่บ้านเกิด และกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัว อาทิ โครงการตื่นรู้เพิ่มศักยภาพชีวิตที่เน้นเรื่องการให้เครื่องมือเพื่อฝึก

สติ 2 เครื่องมือ คือ การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) และ
สนทนา (dialogue) เพื่อนำไปใช้ในครอบครัว

จากข้อมูลข้างต้นจะพบว่า แต่ละองค์กรมีการดำเนินงาน
เป็นไปตามองค์ประกอบ 8 ดี แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบริบท
ความพร้อมขององค์กร รวมถึงปัญหาและความต้องการของพนักงาน
แต่ทุกกิจกรรมล้วนมีเป้าหมายที่ต้องการส่งเสริมให้พนักงานและ
ครอบครัวมีความสุข ซึ่งผลลัพธ์ที่แต่ละองค์กรได้รับคือ ภายหลัง
การจัดกิจกรรมพนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดที่องค์กรให้ความสำคัญ
กับตัวพนักงานและครอบครัว เกิดความรัก ความผูกพันระหว่างครอบครัว
ของพนักงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี สะท้อนจากอายุการทำงาน
ที่ยาวนานของคนในองค์กร และการชักชวนให้พี่น้องหรือคนในครอบครัว
มาทำงานกับองค์กร อีกทั้งลดอัตราการลาออกของพนักงาน และ
ยังทำให้พนักงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ปัจจัยเงื่อนไขในการสร้างครอบครัวดี

การจะเสริมสร้างครอบครัวดีให้ประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัย
เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ ดังนั้นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเพื่อการดำเนินงาน
ให้ประสบความสำเร็จอันดับแรกคือ **ผู้บริหารเห็นความสำคัญและ
ให้การสนับสนุน** ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อการ
ดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในทุกๆ มิติ เพราะหากผู้บริหาร
ไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ
อาจเป็นไปได้ยาก นอกจากผู้บริหารแล้ว **การมีคณะทำงานที่ชัดเจน
และมีความเข้าใจในงาน** เป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงาน
ดังนั้น องค์กรควรส่งคณะทำงานเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพ

เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะทำงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน เสริมสร้างครอบครัวดี โดยการเข้าร่วมอบรมทักษะความรู้ หรือศึกษา ศึกษานจากองค์กรอื่นๆ ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้อง**สร้างความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรรวมถึงครอบครัวของพนักงาน**ผ่านการสื่อสารอย่าง ชัดเจนว่า สิ่งที่ต้ององค์กรดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างครอบครัวดีนั้น มีความสำคัญอย่างไรต่อตัวพนักงาน และครอบครัวของพนักงาน **ตัวพนักงานและครอบครัวเองต้องเห็นถึงความสำคัญของการมีครอบครัวที่ดี** ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและควรเปิดเผย ข้อมูลที่เป็นจริงแก่องค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาหรือ ช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ **กิจกรรมที่จัดควรมีความต่อเนื่องและมีความน่าสนใจ**เพียงพอที่จะดึงดูดให้พนักงานและครอบครัวอยาก เข้าร่วมกิจกรรม การดำเนินงานมีความ**ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย** เนื่องจากลักษณะครอบครัวของพนักงานมีความแตกต่างกัน กิจกรรม ที่จัดจึงต้องมีความหลากหลายและ**ครอบคลุมทั้ง 8 องค์กร**ประกอบ (8 ดี) นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ควรมีการ**ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง**เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้ สามารถเสริมสร้าง Happy family ให้เกิดขึ้นและประสบความสำเร็จ ได้อย่างแท้จริง

บทเรียนจากองค์กรกรณีตัวอย่าง

จากการลงพื้นที่ถอดบทเรียนการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กร สุขภาวะโดยเฉพาะในมิติ Happy family จากองค์กรต้นแบบ 4 องค์กร ซึ่งเป็นองค์กรภาคอุตสาหกรรมการผลิต 3 องค์กร ประกอบด้วย

บริษัทครอบครัวเป้ายิ่งอุบล จำกัด บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท โรงงานฟุตบอลไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด และองค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมบริการหนึ่งองค์กร คือ สามพราน ริเวอร์ไซด์ ได้บทเรียนสำหรับการดำเนินงานดังต่อไปนี้

บทเรียนที่ 1: ผู้บริหารองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญ

จากการถอดบทเรียนทั้ง 4 องค์กร สิ่งที่เห็นชัดเจนคือ แนวคิดผู้บริหารที่ให้คุณค่าและความสำคัญต่อพนักงาน ในฐานะหุ้นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และตระหนักว่าครอบครัวคือสิ่งสำคัญของพนักงาน จึงทำให้แต่ละองค์กรมีการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างครอบครัวดีให้กับพนักงาน

บทเรียนที่ 2: การดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวเดียวกัน

การบริหารงานแนวราบที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการบริหารงานที่ทุกคนเหมือนสมาชิกในครอบครัว การบริหารงานแนวราบนี้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ และความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงาน เมื่อพนักงานมีปัญหาสามารถส่งเรื่องถึงตัวผู้บริหารได้โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยต่อหน้า หรือตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น กลุ่ม Line ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและองค์กรให้คุณค่าให้ความสำคัญกับตนเอง

บทเรียนที่ 3: การดำเนินงานภายใต้ความต้องการของพนักงาน

ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการสำรวจหรือประเมินความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมโครงการที่สอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานต้องการ ซึ่งการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสนับสนุนประเด็นที่ตรงกับความต้องการของพนักงานจะทำให้องค์กรลดต้นทุนทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และเวลา เพราะหากดำเนินกิจกรรมโครงการที่ไม่สามารถตอบสนองปัญหาหรือความต้องการของพนักงานและครอบครัวได้จริงอาจเป็นการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

โมเดลการเสริมสร้างองค์กรครอบครัวดี

จากข้อมูลความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างครอบครัวดี ประกอบกับการสังเคราะห์การดำเนินงานจากองค์กรกรณีตัวอย่างที่มีการดำเนินงานสร้างสุขในมิติ Happy family นำมาสู่โมเดลเพื่อการเสริมสร้างองค์กรครอบครัวดี ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยสนับสนุน

1.1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนที่ดีทั้งด้านงบประมาณ สถานที่ เวลา และบุคลากร มีการกำหนดเป็นนโยบายที่มีเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม และผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับพนักงานด้วย

1.2 คณะทำงานที่มีศักยภาพ โดยเป็นคณะทำงานที่เห็นคุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ และได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างครอบครัวดี

1.3 ความร่วมมือจากพนักงานและครอบครัวในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงแก่องค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาหรือช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ครอบครัวของพนักงานต้องให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น

2. กระบวนการ

กระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างครอบครัวดี ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อกำกับทิศทางให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมาย

2.2 แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อให้มีคณะทำงานที่จะรับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นคณะทำงานที่มาจากบุคลากรในองค์กรทุกระดับ

2.3 พัฒนาศักยภาพ จัดการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานให้มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างครอบครัวดี โดยวิธีการจัดอบรม หรือศึกษาดูงานจากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีประสบการณ์

2.4 การสำรวจปัญหาและความต้องการของพนักงานและครอบครัว โดยวิธีการสอบถามโดยตรง หรือสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการเยี่ยมบ้านพนักงาน

2.5 สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วม โดยการสื่อสารให้คนในองค์กร และครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ

2.6 การดำเนินงาน วางแผนเพื่อจัดกิจกรรมโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยยึดตามหลัก 8 ดี คือ ความสัมพันธ์ดี ปัญญาดี สุขภาพดี ผ่อนคลายดี สุขสงบดี น้ำใจดี เศรษฐกิจดี และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ดี

2.7 การประเมินและสรุปผลการดำเนินงานมีการประเมินก่อนและหลังการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน สรุปผลเพื่อรายงานแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

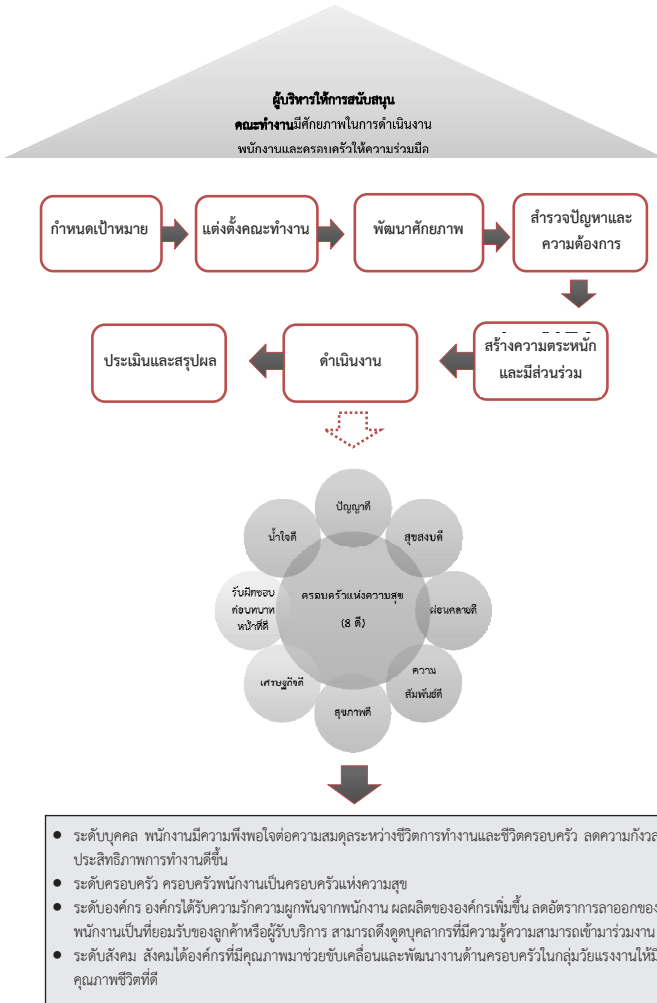
3. ผลลัพธ์

3.1 ระดับบุคคล พนักงานลดความกังวลจากปัญหาครอบครัว สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

3.2 ระดับครอบครัว ครอบครัวพนักงานเป็นครอบครัวที่มีความสุข สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะความรู้ในการดำรงชีวิต มีสุขภาพดี รู้จักผ่อนคลายความเครียด มีความสุขสงบในจิตใจ มีน้ำใจดูแลกันและกัน มีเศรษฐกิจมั่นคง และทำบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ดี

3.3 ระดับองค์กร องค์กรได้รับความไว้วางใจ ความรัก ความผูกพันจากพนักงาน และตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองเพื่อองค์กร ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กร (productivity) เพิ่มขึ้น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน องค์กรได้รับการยอมรับจากลูกค้าหรือผู้รับบริการ และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมงาน เพราะเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน และครอบครัว

3.4 ระดับสังคม สังคมได้อองค์กรที่มีคุณภาพและเป็นภาคี ที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนางานด้านครอบครัวในกลุ่มวัยแรงงานให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี



แผนภาพที่ 3 โมเดลการเสริมสร้างองค์กรครอบครัวดี

ข้อเสนอแนะเพื่อแนวปฏิบัติที่ดี

การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในมิติ Happy family ให้สำเร็จนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม และบทเรียนต่างๆ ที่ได้จากองค์กรกรณีตัวอย่าง จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงาน ดังนี้

1. ฐานข้อมูลพนักงานและครอบครัวเป็นสิ่งจำเป็น การดำเนินงานสร้างครอบครัวดีให้กับพนักงาน องค์กรจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ครอบครัวของพนักงาน ผู้ที่ดำเนินงานด้านนี้อาจเป็นฝ่าย HR หรือคณะทำงานสร้างสุขขององค์กร ซึ่งต้องทำภายใต้บรรยากาศที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะรักษาความลับไม่เปิดเผยข้อมูลของเขาหากไม่ได้รับอนุญาต จะทำให้พนักงานเชื่อมั่นและให้ข้อมูลที่เป็จริง มีความสมัครใจที่จะให้ข้อมูล เมื่อพนักงานกล้าเปิดเผยข้อมูลและบอกเล่าปัญหาที่เกิดขึ้น องค์กรจะสามารถเข้าไปช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว ทำให้การดำเนินงานสร้างครอบครัวได้ง่ายและประสบความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งฐานข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและครอบครัวควรมีการเก็บรวบรวมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย

2. หลักการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยทั่วไปนั้น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และการตระหนักถึงคุณค่าของสิ่งที่ทำเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ดังนั้น การดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในมิติ Happy family นี้ องค์กรจึงควรส่งเสริมให้คณะทำงานสร้างสุขขององค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านครอบครัว อาทิ

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2556). *คู่มือการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานปี 2557-2559*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กรอบแนวคิด หลักเกณฑ์ และวิธีการวัดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย. (2557). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/eco_datas/evaluation/%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%94%E0%B8%B5%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82.pdf เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม 2557.
- จรรยาพร สุภาพ. (2558). *ครอบครัวไทย ความสุข ความเข้มแข็ง*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklib/knowledgefiles/_ _6.pdf เข้าถึงเมื่อ 6 มกราคม 2558.
- จิราพร ชมพิกุล และคณะ. (2552). *สัมพันธภาพในครอบครัวไทย*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2545). *ขอบข่ายวิทยานิพนธ์และหัวข้อเรื่องวิจัย การพัฒนาครอบครัวและสังคม*. ในประมวลสารระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 1 สาขาคุณธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2554). *การวิเคราะห์ครอบครัวตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับครอบครัวในภาวะปกติ*. ใน แนวการศึกษาชุดวิชาสัมมนา ประเด็นการพัฒนาครอบครัวและสังคม หน่วยที่ 1-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- มนัส วัฒนชานนท์. (2550). *ความอบอุ่นของครอบครัวไทย ความสุขที่ยั่งยืน*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/journal/ec_o_journal/01-01_2550/26.pdf เข้าถึงเมื่อ 6 ธันวาคม 2557.
- วิชัย เทียนถาวร และคณะ. (2542). *การศึกษาสภาวะครอบครัวที่มีลักษณะครอบครัวที่พึงประสงค์ของประเทศไทย*. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิริกุล อิศรานุรักษ์ และคณะ. (2548). *การประเมินโครงการเตรียมความพร้อมครอบครัวผาสูก*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภวิทย์ชัยและพัฒนาคครอบครัวไทย. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว*. เสนอต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2551). *มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง*. เอกสารประกอบการประชุมวิพากษ์มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง ณ โรงแรมไดมอนด์ พลาซ่า ถนนศรีวิชัย อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี.
- สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ. (2548). *ประกายความคิดสู่ความอยู่เย็นเป็นสุข หนังสือประกอบงานเวทีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยความอยู่เย็นเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: ทวีวัฒนาการพิมพ์.
- สมาคมคหบดีเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2542). *ครอบครัวสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: วิทยุลงกิจการพิมพ์.

- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2552). *ความหมายครอบครัว*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/article/78d68a6c7b69fb7ed3e6a46afd495e8b.pdf> เข้าถึงเมื่อ 16 กันยายน 2558.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2552). *ภารกิจหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว*. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก <http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/article/8fb5607e13e1aef27f67f6380c29926c.pdf> เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2558.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2556). *แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558*. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก <http://www.owf.go.th/wofa/modules/website/upload/article/dba9429ef6ad985bacb3379f05cd4622.pdf> เข้าถึงเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *รายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย. (2540). *การศึกษาผลการวิจัยและแนวทางการเสริมสร้างครอบครัวที่พึงประสงค์ของไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

อรพินทร์ ชูชม. (2554). *แนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน*. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก <http://oraphin-oraphin.blogspot.com/2011/01/blog-post.html> เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2558.

TalkitOver Counselling Services. (2015). *Family Life Cycle Stages*. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก <http://talkitover.in/> เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2558.

Ivonne Wollny, Joanna Apps, Clem Henricson. (2010). *Can government measure family wellbeing? A literature review*. London: Family and Parenting Institute.

USAID. (2558). *The Family-Friendly Workplace Model Helping Companies Analyze the Benefits of Family-Friendly Policies*. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadv913.pdf เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2558.

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ชาติ รัตนวชิรินทร์. กรรมการผู้จัดการ. บริษัท ครอบครัวเป่าอึ้งนุบ จำกัด. 25 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

ธัญญาลักษณ์ กิจบำรุง. ผู้จัดการแผนกสื่อสารการตลาด. โรงแรม สามพรานริเวอร์ไซด์. 5 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

ธานี ชาวสวน. ผู้จัดการทั่วไป. บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด. 12 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

นิตยาชล สุวรรณชู. เลขานุการผู้บริหาร. บริษัท ครอบครัวยุโรป
จำกัด. 25 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

วรดา ชำนาญพีช. กรรมการและผู้จัดการทั่วไป. บริษัท ทีบีเคเค
(ประเทศไทย) จำกัด. 12 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

รุ่งกิตติ ถาวรพุกษ์. หัวหน้าฝ่ายโตะปิงปอง. บริษัท โรงงานฟุตบอลล์
ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด. 8 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

ลักษณะวรินทร์ อ่อนศรี. ผู้จัดการแผนกบุคคล. โรงแรมสามพราน
ริเวอร์ไซด์. 5 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

ศิริรัชต์ รัตนวชิรินทร์. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการตลาด. บริษัท ครอบครัวยุโรป
จำกัด. 25 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

สุชัย ทิมแก้ว. หัวหน้าฝ่าย Accessory. บริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทย
สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด. 8 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

สุรีพร พวงความสุข. หัวหน้างาน. บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด.
12 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

สมชาย วงษ์วัฒนา. ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป. โรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์.
5 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

อนันท์ นวราช. ผู้จัดการทั่วไป. โรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์. 5 มิถุนายน
2558. สัมภาษณ์.

ดัชนีคำหลัก

ค

ความสุข 8 ประการ 2, 9
ความสัมพันธ์ที่ดี 16, 27
ครอบครัวดี 1, 2, 3, 6, 7, 9, 140

น

น้ำใจดี 15, 19, 27, 31, 147

ป

ปัญญาดี 15, 16, 27, 28, 147

ผ

ผ่อนคลายดี 15, 17, 27, 30,
50, 147

พ

พัฒนาการครอบครัว 21, 23

ร

รับมือข้อต่อพบาทหน้าที่ 15,
21-21, 23, 27, 32, 140-
141, 147

ว

วิถีจักรชีวิตครอบครัว 23

ศ

เศรษฐกิจดี 15, 19, 27, 31, 147

ส

สภาพแวดล้อม 17, 29, 69, 141
สสส. 1, 9, 14, 48, 50, 108,
110, 111
สุขภาพดี 15, 17, 27, 29, 147
สุขสงบดี 15, 18, 27, 30, 147

อ

องค์กรสุขภาวะ 1, 3, 7, 9, 14,
47-50, 52, 54, 58, 62, 66,
67, 69, 71, 77, 86, 90-92,
94, 96, 104, 108-109,
111, 118, 120, 128, 134,
136, 140



H	
Happy Body	2, 15, 58, 73, 121
Happy Brain	2, 15, 73, 122, 125
Happy Family	2, 6-9, 12, 14, 24, 27, 44, 60-63, 73, 75, 78, 80, 87, 97, 104, 127, 129, 130, 133, 137
Happy Heart	2, 15, 73, 127
Happy Money	2, 15, 56, 73, 75, 113, 122, 125, 126
Happy Relax	2, 15, 73, 75, 121, 125, 126
Happy Society	2, 15, 58, 73, 127
Happy Soul	2, 15, 73, 75
Happy Workplace	1, 9, 14, 50, 66, 71, 86, 90, 108, 109, 111, 113, 116, 119, 140



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

www.happy-workplace.com