



สรรสาระองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรสังคบดี

Happy Society



ปริษณกรณั ลครพล

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสาระองค์การสุขภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์การสังคมนิติ
(Happy Society)



ปรัชญาการณ์ ลครพล

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรุสาระองคกรสุขภาวะ
แนวคตและกรณตวอยาง : องคกรสงคมตต
(Happy Society)

บรรณาธิการ	อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล
ผู้เขียน	ปรัชญากรณ ลครพล
รูปเล่ม-ปก	ทิพัลย์ รามรง
อาร์ตเวิร์ค	บริษัท พี.เอ. สปีวิ่ง จำกัด
พิมพ์ครั้งแรก	กรกฎาคม 2559
จำนวนพิมพ์	500 เล่ม
พิมพ์ที่	บริษัท พี.เอ. สปีวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
จัดพิมพ์	โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนสุขภาวะองคกร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิตล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
สนับสนุนโดย	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ISBN	978-616-279-876-4



คำนำ

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กรสังคมดี (Happy Society) เป็นผลงานส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์และการสกัดองค์ความรู้ทั้งจากแนวคิดทฤษฎี และจากกรณีตัวอย่างขององค์กรที่ปฏิบัติการอยู่ในสังคมไทย นำมาสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ซึ่งเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาองค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างองค์กรสังคมดี ส่วนที่สอง เป็นการถอดบทเรียนองค์กรกรณีตัวอย่าง และส่วนที่สาม เป็นบทสรุป บทเรียนและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรสังคมดี

ทางโครงการคาดว่าเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ภาคีเครือข่าย ตลอดจนผู้ที่สนใจ ในการนำไปคิดต่อและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรสังคมดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน องค์กร และสังคมไทยโดยรวม อันจะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสังคมสุขภาวะต่อไป

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล องค์กรกรณีศึกษาทุกแห่ง ที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ที่สำคัญของโครงการ และขอขอบคุณ



นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุน
สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.) ที่ได้ให้การสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
สารบัญรูปภาพ	vii
สารบัญแผนภาพ	ix
ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางองค์กรสุขภาวะ: สังคมดี	1
ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่าง	25
บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	28
บริษัท แพรนด์้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)	51
บริษัท กระจกไทยอาสาฮี จำกัด (มหาชน)	72
บริษัท พี. เจ. การ์เมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด	86
วิเคราะห์ภาพรวมการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ของกรณีตัวอย่าง	97
ส่วนที่ 3 บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ	99
บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง	100
บทสรุปและข้อเสนอแนะในการสร้าง Happy Society	102
บรรณานุกรม	106
ดัชนีคำหลัก	110



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1	40
กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะของ ชมรมสมบุญรณกรูปอสา	
รูปภาพที่ 2	41
การฝึกอบรมการผลิตของใช้และบรรจุภัณฑ์ จากศิลปะเดคูพาจ	
รูปภาพที่ 3	42
นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการทวิภาคีภาคพิเศษ	
รูปภาพที่ 4	42
พนักงานชมรมสมบุญรณกรูปอสาร่วมโครงการ ซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน	
รูปภาพที่ 5	43
พนักงานและชมรมสมบุญรณกรูปอสา ร่วมโครงการสำนึกรักบ้านเกิด	
รูปภาพที่ 6	45
โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มทักษะ การปฏิบัติงาน (Pre - Operation)	
รูปภาพที่ 7	45
กิจกรรมกีฬาประจำปี	
รูปภาพที่ 8	46
พนักงานเข้าร่วมอุปสมบทหมู่เฉลิมพระเกียรติ	
รูปภาพที่ 9	47
กิจกรรมสานสัมพันธ์ SBG เพื่อลูกรัก ณ สวนวชิรเบญจทัศ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ แมลงและหอยเกียรติภูมิรถไฟ	



สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

	หน้า
รูปภาพที่ 10 ส่วนหนึ่งของนักศึกษาระบบทวิภาคี	62
รูปภาพที่ 11 การจัดการแข่งขันทักษะฝีมือช่าง เครื่องประดับอัญมณี	63
รูปภาพที่ 12 พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์การเรียนรู้ กลุ่มแพรรด้า	64
รูปภาพที่ 13 พนักงานได้รับมอบรางวัลสร้างสรรค์นวัตกรรม	65
รูปภาพที่ 14 อบรมให้ความรู้ทางโภชนาการแก่พนักงาน ที่มีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี	66
รูปภาพที่ 15 ด้วยตัวแทนผู้บริหารและพนักงานร่วมมอบเงิน จากการร่วมกันบริจาคภายใน	67
รูปภาพที่ 16 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลี้ยงดูบุตรพนักงาน ตั้งแต่เปิดดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน มากกว่า 1,000 คน	68
รูปภาพที่ 17 การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงาน ในเครือแพรรด้าจิวเวลรี่	69
รูปภาพที่ 18 การฝึกอบรมแพทย์แผนไทยพัฒนาบ้านเกิด	77



สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

	หน้า
รูปภาพที่ 19 พนักงานเข้าร่วมโครงการฟื้นฟูป่า	78
รูปภาพที่ 20 ผู้บริหารและพนักงานร่วมมอบของบริจาคแก่นักเรียนในจังหวัด	79
รูปภาพที่ 21 ภาพบรรยากาศการฝึกอบรม	82
รูปภาพที่ 22 กิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กที่สถานสงเคราะห์เด็กพิการบ้านเฟื่องฟ้าปากเกร็ด	91
รูปภาพที่ 23 กิจกรรมมอบทุนการศึกษาบุตรพนักงานที่ผลการเรียนดี	92
รูปภาพที่ 24 กิจกรรมเต้นผ่อนคลายระหว่างทำงาน	93
รูปภาพที่ 25 พนักงานช่วยกันจัดห้องกิจกรรม Happy workplace	93
รูปภาพที่ 26 กิจกรรมท่องเที่ยวนอกสถานที่ (Outing)	94
รูปภาพที่ 27 กิจกรรมมอบเค้กวันเกิดให้พนักงาน	95



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ลำดับชั้นของผู้มีส่วนได้เสียในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	8
แผนภาพที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ใน 7 หัวข้อหลัก (Core subject)	9
แผนภาพที่ 3 รูปแบบการสร้าง Happy society ขององค์กร	22
แผนภาพที่ 4 Somboon Triple Bottom Line	31
แผนภาพที่ 5 คุณค่าร่วมกลุ่มบริษัท	54
แผนภาพที่ 6 กิจกรรมและโครงการในการสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม	58
แผนภาพที่ 7 ผลคะแนนดัชนีความสุขของพนักงาน P.J. garment ปี 2556	89

ส่วนที่ 1

แนวคิดและแนวทาง
องค์กรแห่งความสุข :
องค์กรสังคมดี
(Happy Society)



องค์กรสังคมดี (Happy Society)

แนวคิดและแนวทาง

องค์กรหรือสถานประกอบการเป็นส่วนสำคัญหนึ่งในสังคมที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนสังคมได้เพราะองค์กรและสถานประกอบการต้องอาศัยมนุษย์ในการทำงาน (function) เพื่อให้ระบบการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ เดินหน้าต่อไปได้ ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรสร้างผลกระทบและเกี่ยวพันกับสังคมเสมอทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นสังคมภายในหรือสังคมภายนอกองค์กรก็ตาม ซึ่งสังคมทั้ง 2 ส่วนนี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กรในยุคปัจจุบัน ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรภายในองค์กร และการยอมรับจากสังคมภายนอกทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องตระหนักในการหาวิธีการหรือกระบวนการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับสังคมภายในและนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและชุมชน/สังคมภายนอกได้รับการพัฒนาจากการได้รับผลกระทบด้านลบจากการดำเนินงานขององค์กรในประเทศไทย องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญในการสร้างความสุขให้แก่อสังคมนี่ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญขององค์กร โดยสำนักงานสนับสนุนสุขภาพขององค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการพัฒนาการสร้างสุขขององค์กร (Happiness) โดยอาศัยฐานคิดของ “การสร้างสุขภาพ” ที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน (คือ กาย จิตใจ ปัญญา



และสังคม) ในรัฐธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้ให้ความหมายของ "สุขภาพ" ว่าเป็นภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกายทางจิต ทางปัญญา และทางสังคมเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556) เกิดเป็น “องค์กรแห่งความสุข” หรือ Happy Workplace ที่ประกอบด้วยแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8 menu) ได้แก่ Happy Brain, Happy Heart, Happy Family, Happy Relax, Happy Soul, Happy Money, Happy Body และ Happy Society อันเป็นเครื่องมือหรือแนวทางสำคัญที่องค์กรจะใช้ในการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการส่งต่อความสุขสู่ชุมชน/สังคมภายนอกต่อไป

หากพิจารณาความสุขทั้ง 8 ประการจะมีพบว่า Happy Society (สังคมดี) เป็นความสุขที่มีลักษณะเกี่ยวโยงและสัมพันธ์กันระหว่างองค์กร บุคลากร และชุมชน/สังคมภายนอก กล่าวคือ เป็นความสุขที่ครอบคลุมทั้งสังคมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแตกต่างจากกิจกรรมความสุขประการอื่นที่ค่อนข้างมุ่งเน้นการสร้างความสุขให้กับตัวบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก การที่กิจกรรม Happy Society มีขอบเขต (scope) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมและปัจจัยภายนอกองค์กรจึงเป็นประเด็นที่สำคัญและท้าทายอย่างมากต่อองค์กรในการจะดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ โดยองค์กรจะต้องแสวงหาแนวทางหรือทฤษฎีที่จะช่วยในการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือจากสังคมภายในองค์กร (บุคลากรทุกระดับ) และสังคมภายนอกองค์กร (ชุมชนรอบองค์กร) ในการขับเคลื่อนกิจกรรม Happy Society ให้ดำเนินต่อไปได้



Happy Society คืออะไร

จากการค้นคว้าข้อมูลจากบทความหรืองานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ยังไม่พบว่ามีการให้คำนิยามหรือความหมายของ Happy Society แต่จะมีการใช้คำอื่นที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เช่น ธุรกิจเพื่อสังคมหรือการประกอบกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise), ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR), คุณค่าร่วม (Creating Shared Value : CSV), ธุรกิจที่ยั่งยืน (Sustainable business) โดยมีการนิยามไว้ดังนี้

UK Department for Trade and Industry (2002 อ้างถึงในกิจการเพื่อสังคมโน้ตคอร์ป, 2557) ให้ความหมายของ Social Enterprise ว่า “องค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ แต่มีเป้าหมายทางสังคมเป็นหลัก และรายได้จากการดำเนินธุรกิจจะนำกลับมาสู่การพัฒนาสังคมและพัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้น เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นหลัก มิใช่เพื่อความมั่งคั่งของเจ้าของและผู้ถือหุ้น”

สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (2553) ได้นิยาม Social Enterprise ในแผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2553-2557 ว่า “กิจการที่มีรายได้จากการผลิตหรือจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการ โดยมีเป้าหมายของกิจการที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ไม่ได้มีเป้าหมายในการสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเจ้าของเท่านั้น”

World Business Council Sustainable Development ให้คำนิยามเกี่ยวกับ Corporate Social Responsibility ว่า “ความมุ่งมั่นขององค์กรธุรกิจที่จะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยดูแลบุคลากร



ขององค์กร รวมไปถึงครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคม โดยมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเหล่านี้ให้ดีขึ้น” (2002 อ้างถึงใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2552)

พัทตร์ศุภางค์ ศรีสวัสดิ์ (2554) ได้สรุปสาระสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ว่าการดำเนินขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการดำเนินงานที่สร้างความสมดุลให้กับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Michael E. Porter and Mark R. Kramer ให้คำนิยาม Creating Shared Value ว่า “การสร้างค่านิยมร่วมระหว่างองค์กรธุรกิจกับชุมชนว่าเป็นนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ให้ก้าวหน้าขึ้นไปพร้อม ๆ กัน หรือการแบ่งปันและเอื้อต่อกันเพื่อสร้างคุณค่าให้ทุกภาคส่วนของสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับเศรษฐกิจตลอดจนสังคมโดยรวมให้แข็งแกร่งสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าพร้อม ๆ กันได้” (2011 อ้างถึงใน วรพรรณ เอื้ออาภรณ์, 2557)

Evergreen Group ให้คำนิยาม Sustainable business ว่า “ธุรกิจที่มีกระบวนการทางธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีกิจกรรมผลิตภัณฑ์ และบริการของกิจการที่ไม่มีผลกระทบในทางลบกับสิ่งแวดล้อม” (2008 อ้างถึงใน ณฑา จันทน์สม, 2555)

สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้คำนิยามหรือการให้ความหมายของคำว่า Happy Society คือ “สังคมดีเป็นการส่งเสริมความรัก สามัคคี



เอื้อเพื่อต่อชุมชนที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นย่อมมีความสุขไปด้วย” จากนิยามและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนแต่เป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่มีเป้าหมายหลัก คือ ให้ความสำคัญกับสังคม ทั้งสังคมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งกิจกรรม Happy Society ที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กร รวมทั้งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชนเกิดความร่วมมือและพัฒนาไปบนทางสร้างสรรค์

ดังนั้น Happy Society จึงเป็นรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมบุคลากรและครอบครัวให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาชุมชนโดยรอบองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือและความสามัคคีกันระหว่างองค์กร บุคลากร และชุมชน Happy Society จึงเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

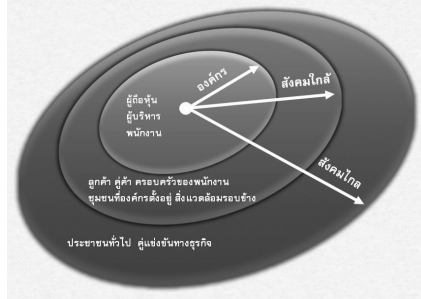
แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมกับการส่งเสริมกิจกรรม Happy Society

การดำเนินกิจกรรม Happy Society คือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีต่อผู้เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรนั้นคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งที่อยู่ภายใน



และภายนอกองค์กร ซึ่งในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมระดับบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับองค์กร บุคลากรขององค์กร คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินต่อไปได้ และเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินงานขององค์กรในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มที่ 2 คือชุมชนหรือสังคมภายนอก สำหรับแนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนการสร้างควมรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือแนวคิดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO /26000 Social Responsibility) ในการนำแนวคิดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO /26000) มาใช้ในการส่งเสริมกิจกรรม Happy society ขององค์กรนั้น จะต้องพิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งในองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ สังคมใกล้ ได้แก่ ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัวของพนักงาน ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมหรือระบบนิเวศ และสังคมไกล ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอ้อม ได้แก่ คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนทั่วไป (พิพัฒน์ ยอดพฤติการ, 2555)



แผนภาพที่ 1 ลำดับชั้นของผู้มีส่วนได้เสียในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ที่มา : http://www.thaicSR.com/2006/03/blog-post_20.html

การประยุกต์แนวคิดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO26000) ใช้ในการสนับสนุนกิจกรรม Happy Society ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมนั้น สิ่งแรกที่ต้องทำความเข้าใจ คือ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรให้ชัดเจน ทั้งในแง่ความต้องการและอิทธิพลที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้นองค์กรต้องผลักดันแนวคิดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปผสานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าสู่บุคลากรและชุมชนภายนอก สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ) ได้ประกาศมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม มอก/ISO 26000 เพื่อให้เป็นแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับองค์กร โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร โดยไม่ต้องคำนึง



ถึงประเภทหรือขนาด เนื่องจากความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนของสังคมต้องเข้ามาร่วมรับผิดชอบจากผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรที่มีต่อเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแบ่งเป็น 7 หัวข้อหลัก (Core Subjects) มีรายละเอียดดังแผนภาพ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2553)



แผนภาพที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรใน 7 หัวข้อหลัก (Core subject)

ที่มา: <http://www2.rid.go.th/research/vijais/moa/fulltext/TIS26000-2553.pdf>

จากภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 7 หัวข้อหลัก (Core subject) ที่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (บุคลากร) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร



(ชุมชน, ผู้บริโภค) เกิดเป็นหัวข้อหลัก 7 หัวข้อ ดังนี้ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2553)

1.1 ธรรมาภิบาล (Organizational governance) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการช่วยให้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้เกิดการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งหน่วยงาน อื่น ๆ ที่องค์กรมีความสัมพันธ์ และยังเป็นวิธีการในการส่งเสริมให้องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหลักอื่น ๆ ได้ด้วย

1.2 สิทธิมนุษยชน (Human right) การประกาศใช้ Universal Declaration of Human Right ของสหประชาชาติเพื่อเป็นการป้องกันสิทธิเสรีภาพของพนักงาน จากการดูหมิ่นเหยียดหยามชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ภาษา หรือสถานภาพทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อความเป็นมนุษย์ของพนักงาน ที่อาจจะได้รับจากองค์กรธุรกิจ และยังครอบคลุมไปถึงเรื่องสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของพนักงานไว้ด้วย ซึ่งองค์กรต้องให้มาตรฐานของการดำรงชีพให้แก่พนักงานในองค์กรอย่างเพียงพอ ทั้งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค บริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และให้การคุ้มครองพนักงานกรณีที่ตกงาน เจ็บป่วย พิการ และชรา

1.3 การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour practices) การปฏิบัติต่อพนักงานหรือลูกจ้าง การกำหนดเงื่อนไขทำงานและคุ้มครองแรงงานต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และองค์กรต้องให้การยอมรับการรวมกลุ่มทางสังคมของพนักงานในรูปแบบของสมาคมหรือสหภาพ อีกทั้งยังคำนึงถึงอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น



ต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของพนักงาน และการอบรม
ในพื้นที่การปฏิบัติงาน

1.4 สิ่งแวดล้อม (The environment) องค์กรต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมกับการที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ องค์กรควรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งที่ตั้งอยู่ในเมืองและรอบนอก รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง องค์กรควรจัดให้มีโปรแกรมที่คำนึงถึงปัจจัยด้านความเสี่ยง และความยั่งยืน เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร

1.5 การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair operating practices) เป็นแนวทางที่องค์กรต้องใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ๆ รวมทั้งระหว่างองค์กรกับหุ้นส่วน ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา ลูกค้า คู่แข่ง และสมาคมต่าง ๆ ที่องค์กรเป็นสมาชิกโดยองค์กรต้องส่งเสริมให้มีการต่อต้านทุจริต การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบต่อการแข่งขันอย่างยุติธรรม และการเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ติดตามที่ต้องการ

1.6 ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer issues) เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทางการตลาดที่เป็นธรรม การปกป้องสุขภาพและความปลอดภัย การบริโภคอย่างยั่งยืน การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและการชดเชย การปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัว การเข้าถึงผลิตภัณฑ์และการบริการที่จำเป็น การดำเนินการกับความต้องการต่าง ๆ ของผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งการให้ความรู้ แนวทางสำหรับการคุ้มครองผู้บริโภคขององค์การสหประชาชาติ (UN Guidelines for



Consumer Protection) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ของผู้บริโภคและการบริโภคอย่างยั่งยืน

1.7 การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and Development) องค์กรต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์กับชุมชนที่องค์กรเหล่านั้นตั้งอยู่ โดยความสัมพันธ์นี้มีพื้นฐานจากการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน ในการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งโดยปัจเจกบุคคลหรือสมาคมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมแนวคิดการยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง (public good) จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาสังคม

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมระดับบุคลากร การที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กรที่สร้างผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ชุมชนหรือสังคมภายนอก จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม คือ แนวคิดจิตอาสา (Volunteer spirit)

คณะรัฐมนตรีมีมติประกาศให้ปี 2550 เป็นวาระแห่งชาติ เรื่อง การให้และการอาสาช่วยเหลือสังคม โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย การณรงค์จิตสำนึกการให้และการอาสาช่วยเหลือสังคม การขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการต่าง ได้แก่ มาตรการด้านการเงินการคลัง มาตรการด้านการศึกษา และมาตรการที่เอื้อให้ประชาชน เอกชน และข้าราชการ เข้าร่วมในงานอาสาสมัครรวมทั้งการพัฒนากลไกในการส่งเสริมเรื่องการให้ และการอาสาช่วยเหลือสังคมทั้งในภาวะปกติและในภาวะวิกฤติ อีกทั้งศูนย์คุณธรรมเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วน



ในการผลักดันจิตอาสาให้เกิดขึ้นในสังคมไทยโดยนโยบายของศูนย์คุณธรรมในปี 2550-2552 ให้ความสำคัญและเน้นในเรื่องจิตอาสา โดยการสนับสนุนภาคเอกชนให้มีบทบาทด้านจิตอาสา

สำหรับความหมายของจิตอาสาศูนย์คุณธรรม (วิภากร เกิดทำไม้, 2555) ได้ให้ความหมายว่า จิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกายสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี อันเกิดจากพื้นฐานความคิด 4 ประการหลัก ได้แก่

1. เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมมิใช่เพื่อส่วนตัว
2. เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ
3. เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปสินจ้าง รางวัล
4. เป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้ส่วนรวม ไม่ใช่

อุทิศกำลังทรัพย์แต่เพียงอย่างเดียว

การดำเนินกิจกรรม Happy Society โดยนำแนวคิดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) มาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรม จะช่วย

ให้กิจกรรมดำเนินไปได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะองค์กรจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐานเพื่อให้ได้รับการรับรอง และองค์กรต้องได้รับการทวนสอบจากผู้ตรวจประเมินจากภายนอกตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการรับรองว่าองค์กรปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างต่อเนื่องในหัวข้อหลัก 7 หัวข้อ (Core subject) ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจการและการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์กรและการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการจัดกิจกรรมด้านจิตอาสา (Volunteer spirit) ให้บุคลากรได้ออกไปช่วยเหลือสังคม



ภายนอก ซึ่งถือเป็นการสร้างการแบ่งปันความสุขจากภายในออกสู่ภายนอก

ความสำคัญและประโยชน์ของ Happy Society

ความสำคัญ

Happy society เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญขององค์กรที่มีให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับผิดชอบต่อบุคลากร ซึ่งถือเป็นการสร้าง Happy Society ในสังคมภายในองค์กรเอง โดยการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรก่อนเป็นลำดับแรก จากนั้นก็สร้างความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร นั่นก็คือ ชุมชน ที่องค์กรจะต้องสร้าง Happy Society ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะไม่สามารถสำเร็จได้หากองค์กรไม่ได้รับแรงขับเคลื่อนและการสนับสนุนจากบุคลากรในองค์กร การที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรและเป็นอีกส่วนหนึ่งของสังคมภายนอกองค์กรบุคลากรจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงและเป็นกระบอกเสียงส่งผ่านข้อมูลไปยังชุมชน เพื่อให้เกิดการยอมรับของสังคมต่อการดำเนินงานขององค์กร (License to Operate) การสร้าง Happy Society นอกจากจะเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแล้ว ยังถือเป็นการดำเนินกิจการอย่างยั่งยืน เพราะมีการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นผลกระทบด้านบวกหรือด้านลบ โดยการรักษาหรือส่งเสริมผลกระทบที่เป็นด้านบวกและลดผลกระทบด้านลบให้เหลือน้อยที่สุด นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีการนำแนวคิด “การลงทุนอย่างมีความรับผิดชอบต่อ



ต่อสังคม (Socially Responsible Investment: SRI)” เป็นการบริหารงานขององค์กรใน 2 ด้านให้เกิดความสมดุล คือผลตอบแทนทางการเงินและความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์

สร้างสังคมดีภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างแรงจูงใจในการทำงานและรักษาบุคลากรดี ๆ ให้อยู่กับองค์กร (วรรณชากาญจนมุสิก, 2554) อันจะส่งผลดีต่อองค์กร เช่น ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยลาภักของบุคลากรรวมทั้งลดอัตราการเข้า-ออกของบุคลากร ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น (ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2553 อ้างถึงใน วรรณชากาญจนมุสิก, 2557) กรณีตัวอย่างบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีนโยบายให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของบริษัท โดยการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง (ปี 2555 = 26.7%, ปี 2556 = 17.5%, ปี 2557 = 16.9%)



สร้างสังคมภายนอกองค์กร มีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน รวมทั้งใส่ใจถึงผลที่ตามมา (Outcome) จากการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชุมชนโดยรอบและพื้นที่ต่อเนื่องอื่น ๆ ช่วยในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเมื่อชุมชนได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ผลดีที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลทั้งต่อชุมชนและองค์กร กล่าวคือ องค์กรกับชุมชนมีความสัมพันธ์ในลักษณะต่างให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน อย่างการจ้างงานจากคนในชุมชนทำให้เกิดรายได้สู่ชุมชนและมีรายได้ภาษีของพื้นที่เพิ่มขึ้น ซึ่งนำมาสู่การสร้างประโยชน์แก่ชุมชนได้มากขึ้น (พัชราพรรณ ขอบธรรม, 2555) ส่วนการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคนในชุมชนก็จะทำให้องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กร หรือการทำกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับชุมชน และนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาสังคมให้มีประสิทธิภาพต่อไป กรณีตัวอย่าง บริษัทกลุ่มเอ็กโกที่มีการสนับสนุนการจ้างงานในชุมชนในปี 2556 กลุ่มเอ็กโก สนับสนุนการจ้างงานในชุมชน เพื่อกระจายรายได้และพัฒนาความเป็นอยู่ของคนในชุมชน มากกว่าร้อยละ 80 ของผู้รับเหมาและผู้รับจ้างเป็นแรงงานในท้องถิ่นที่โรงไฟฟ้าตั้งอยู่

ดังนั้น ความสำคัญและประโยชน์ของการสร้าง Happy Society ให้เกิดขึ้นกับองค์กรเนื่องด้วยองค์กรมีการดำเนินงานที่สร้างผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบกับสังคมใน 2 มิติ คือสังคมภายในและสังคมภายนอกองค์กร ที่มีพนักงานและชุมชนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักที่องค์กรต้องต้องให้ความสำคัญและรับผิดชอบในการส่งเสริมความสุขและการพัฒนาต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เพราะการดำเนินกิจการของ



องค์กรต้องอาศัยการสนับสนุนและขับเคลื่อนจากพนักงานภายใน
องค์กร รวมทั้งได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชนโดยรอบ
ซึ่งผลตอบแทนที่องค์กรจะได้รับจากการดำเนินกิจกรรม Happy
Society จะได้ทั้งผลประโยชน์ที่ดีและการยอมรับจากสังคม
อันเป็นการดำเนินกิจการขององค์กรอย่างยั่งยืน

แนวทางในการสร้าง Happy Society

การสร้าง Happy Society เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมของ
องค์กรที่มีกับสังคมภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการสร้างคุณภาพ
ชีวิตที่ดีและความสุขในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุน
ให้บุคลากรมีจิตอาสาในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาและลด
ผลกระทบด้านลบที่เกิดกับชุมชนจากการสัมมนาบริษัทที่เป็นองค์กร
ต้นแบบและศึกษารายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability
Development Report) ของบริษัทอื่น ๆ พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ที่
ประสบความสำเร็จด้าน Happy society จะใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อ
สังคม (CSR), กิจกรรม Happy Workplace และกิจกรรมจิตอาสา
ในการขับเคลื่อนให้เกิดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้าง Happy
Society ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
เป็นการกำหนดทิศทางงานขององค์กรให้เกิดความชัดเจน
เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยยึดแนวความคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มุ่งเน้น
การสร้างเติบโตขององค์กรอย่างสมดุลใน 3 มิติ คือ การบริหาร



จัดการที่ดี การรักษาสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาสังคม กรณีตัวอย่าง บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีการยึดแนวทางดำเนินกิจการที่ยั่งยืน โดยมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรที่มีเป้าหมายในการดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคม

ตัวอย่างนโยบาย

บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์เน้นการพัฒนาองค์กร โดยมี “คน” เป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

ตัวอย่างวิสัยทัศน์

เป็นบริษัทที่เติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเอเชียที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กร

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใส่ใจลูกค้า มีวินัยถ่วงหน้า พัฒนาทีม ทำงานรับผิดชอบต่อ รอบคอบเรื่องคุณภาพ



ตัวอย่างค่านิยมองค์กร

สร้างนวัตกรรม กล้าเปลี่ยนแปลง เน้นคุณภาพ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำงานด้วยข้อเท็จจริง เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารและทำงานเป็นทีม

1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
ของบุคลากรเป็นการสร้างความสุข ความพึงพอใจ และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญขององค์กร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานบางเรื่องไม่ได้อยู่ในข้อบังคับของกฎหมาย องค์กรควรก้าวข้ามกฎหมายไปสู่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น นั่นคือการมีจริยธรรมในองค์กร ตัวอย่างเช่น บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานด้วยการทำกิจกรรม Happy Workplace และระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ซึ่งมีสาระสำคัญครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลักษณะการทำงานให้ เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดในเรื่องการใช้แรงงาน, ค่าตอบแทนการทำงาน, ชั่วโมงการทำงาน, การเลือกปฏิบัติ, วินัยและการลงโทษ, การใช้แรงงานเด็ก, การใช้แรงงานหญิง, เสรีภาพในการสมาคม, การเจรจาต่อรอง, ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการ

2. ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในสายงานอาชีพตนเอง อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพอื่นได้ในอนาคตตัวอย่างเช่น บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้กลุ่มแพรนต้า เพื่อเพิ่มพูนพัฒนา



ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหาร และพนักงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยได้จัดการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับของตำแหน่งงานด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ที่มากมาย เช่น หลักสูตรการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ การใช้ภาษาอังกฤษเชิงธุรกิจเทคนิคการสื่อสารและสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ด้านคุณสมบัติอันุมณี กระบวนการผลิตเครื่องประดับ การผลิตแม่พิมพ์และตัวอย่างเครื่องประดับ เป็นต้น รวมทั้งหลักสูตรอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกมากกว่า 120 หลักสูตร เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงด้วยงบประมาณการฝึกอบรมมากกว่า 1 ล้านบาทต่อปี รวมทั้งมีบริการห้องสมุด เปิดให้พนักงานและบุตรหลานพนักงาน ได้รับบริการ ยืม-คืนหนังสือตลอดจนสามารถสืบค้นหาข้อมูล หรือหนังสือที่สนใจด้วย Intranet ของบริษัท ซึ่งมีหนังสือใหม่และวารสารรวมมากกว่า 3,000 เล่ม

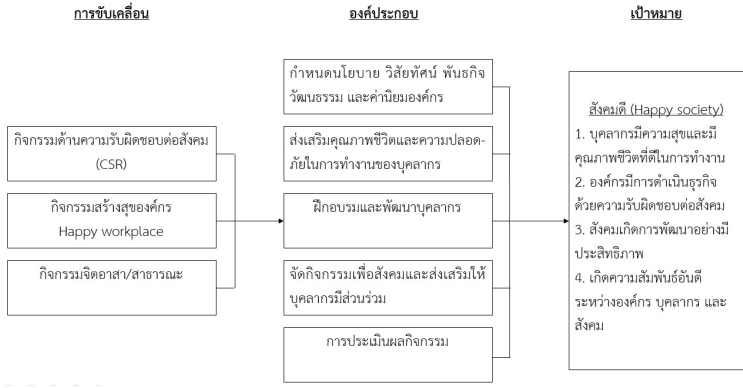
3. จัดกิจกรรมเพื่อสังคมและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ขององค์กรควรเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ที่องค์กรจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม กรณีตัวอย่าง บริษัท เครือซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความสำคัญของความยั่งยืนทางธุรกิจที่ต้องเติบโตไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะการดูแลชุมชนและการสร้างประโยชน์กลับคืนสู่ชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินงาน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นในโครงการที่อาจก่อให้เกิด



เกิดผลกระทบต่อชุมชนอย่างรุนแรง บริษัทได้จัดทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโครงการ โดยใส่ใจดูแลและพัฒนาชุมชนที่อยู่ใกล้โรงงาน/บริษัท ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข อาทิ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา สาธารณประโยชน์ และสิ่งแวดล้อม การจัดหาหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการแก่ชาวบ้านในพื้นที่รอบโรงงาน การติดตามและเฝ้าระวังมลพิษอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการแนะนำและให้ความรู้เพื่อสร้างอาชีพเสริม โดยกิจกรรมและโครงการที่ดำเนินการนั้นจะมุ่งเน้นที่การมีส่วนร่วมของบริษัท พนักงาน และชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมด้านจิตอาสาจะมีกลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบหลักในชื่อ “ค่ายอาสาพัฒนาเอสซีจี” ที่เกิดจากการรวมตัวกันของพนักงานเอสซีจี ที่เสียสละวันหยุดพักผ่อนประจำปี เดินทางเพื่อออกค่ายอาสาพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเป็นประจำทุกปีมากกว่า 20 ปี

4. การประเมินผลกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์จากการดำเนินกิจกรรมต้องได้รับการประเมินความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการประเมินผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีด้วยกันหลายแนวทาง เช่น การประเมินตามแนวทางของ Global Reporting Initiative (GRI) กรณีตัวอย่างบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้แนวทาง Global Reporting Initiative (GRI) ในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability Development Report) ประจำปี



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการสร้าง Happy Society ขององค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขต่อความสำเร็จในการสร้าง Happy Society

ปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้าง Happy Society ให้เกิดขึ้นในองค์กรและชุมชนนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ องค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินกิจการขององค์กรดังนี้

1. **ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร** ต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินกิจการขององค์กรตามแนวทางความยั่งยืนที่ให้ความสำคัญในการดำเนินกิจการที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อหลักและสำคัญขององค์กรที่มีต่อสังคมโดยบุคลากรถือเป็นส่วนที่สำคัญอันดับแรกที่ต้ององค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กรและเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง พร้อมทั้ง



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน เป็นผลให้องค์กรได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนที่ดีจากบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. บุคลากรทุกระดับชั้น ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ทั้งกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและกิจกรรมสร้างสุขอื่น ๆ การที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคลากรต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับองค์กร บุคลากรทุกระดับจะต้องสร้างความสามัคคีและมีเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กร โดยเฉพาะกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่บุคลากรทุกคนจะต้องช่วยกันทำงานด้วยความสมัครใจมีจิตอาสา เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรกับชุมชนในการพัฒนาสังคม

3. ชุมชน สะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ให้ความร่วมมือกับองค์กรในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

ส่วนที่ 2

กรณีตัวอย่าง : องค์กรสังคมดี
(Happy Society)



ในความสุข 8 ประการ Happy Society (สังคมดี) เป็นความสุขที่เกี่ยวข้องกับองค์กรใน 2 มิติ คือ สังคมภายในและสังคมภายนอก องค์กร ส่วนความสุขอีก 7 ประการจะเกี่ยวข้องกับสังคมภายในขององค์กร เป็นหลักซึ่งในการสร้าง Happy Society สิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญคือพนักงานและชุมชน โดยพนักงานเป็นส่วนที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นเพราะพนักงานถือเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ให้เดินหน้าต่อไปได้ ดังนั้นการสร้าง Happy Society ขององค์กรจะต้องมีรูปแบบการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่มีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมบุคลากรและครอบครัวให้มีสุขภาพดีมีคุณภาพปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพลดการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาชุมชนโดยรอบองค์กรให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายได้จะต้องอาศัยความร่วมมือและความสามัคคีกันระหว่างองค์กรบุคลากรและชุมชน เพื่อให้พนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of work life) นำไปสู่การเป็น Happy Society ภายในองค์กร และเมื่อพนักงานภายในองค์กรมีความสุของค์กรก็สามารถที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาสังคมต่าง ๆ ได้ โดยได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากพนักงาน สร้างความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรกับชุมชนในการร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมให้เกิดเป็น Happy Society (สังคมดี) อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

ในส่วนขององค์กรตัวอย่างด้าน Happy Society ทั้ง 4 องค์กร ได้แก่ บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน), บริษัท



แพรนด้า จิวเวอรี จำกัด (มหาชน), บริษัท กระจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน) และบริษัท พี.เจ.การ์เมนต์ จำกัด ในบทความจะนำเสนอ ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร การดำเนินงานด้านความสุขขององค์กร (Happy Workplace) จากนั้นก็จะเจาะลึกไปที่รายละเอียดของการทำกิจกรรม ในส่วนของ Happy Society ว่ามีการดำเนินงานอย่างไร มีอุปสรรค และความท้าทายอะไรบ้าง และปัจจัยในความสำเร็จในการดำเนิน กิจกรรมขององค์กรตัวอย่างทั้ง 4 องค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ตั้งอยู่เลขที่ 129 ถ. บางนา-ตราด กม.15 ตำบลบางโฉลง
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10540
โทร.0-2728-8500 แฟกซ์.0-2728-8519 www.satpcl.co.th

"สามสมบูรณ สร้างสมดุล"

แนวนำจวดกร

บริษัทในกลุ่มสมบูรณมีรากฐานมาจากธุรกิจครอบครัว ต่อมา มีการพัฒนาและขยายธุรกิจเพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม ยานยนต์อย่างต่อเนื่องและจดทะเบียนเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยเมื่อปี 2547 ในนาม บริษัท สมบูรณ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีชื่อย่อหลักทรัพย์ว่า SAT และบริษัทย่อยเรียก รวมกันว่า บริษัทในกลุ่มสมบูรณ (Somboon Group: SBG) ประกอบ ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหลัก เช่น รถยนต์นั่ง รถกระบะ รถบรรทุก และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลเพื่อการเกษตร โดยกลุ่มลูกค้าหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturer: OEM) ทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งมีพันธสัญญา ซื้อขายระยะยาว และผู้ค้าชิ้นส่วนอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturer : REM)

วิสัยทัศน์

เป็นบริษัทที่เติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเอเชียที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม



พันธกิจ

- เพิ่มศักยภาพการจัดการภายในองค์กร เพื่อสร้างการยอมรับและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูง
- เป็นหุ้นส่วนกับลูกค้าเพื่อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์
- เพิ่มศักยภาพกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้นำด้านต้นทุนการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างความสามารถ ความสอดคล้องของหลากหลายวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- รักษาและยกระดับธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมบนพื้นฐานของการมีความรู้คู่คุณธรรม

วัฒนธรรมองค์กร

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใส่ใจลูกค้า มีวินัยถ่วงหน้า พัฒนาทีม ทำงานรับผิดชอบ รอบคอบเรื่องคุณภาพ

ค่านิยมองค์กร

สร้างนวัตกรรม กล้าเปลี่ยนแปลงเน้นคุณภาพ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำงานด้วยข้อเท็จจริงเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารและทำงานเป็นทีม



ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ

3 สมบูรณ์ สร้างสมดุล: คนสมบูรณ์ ธุรกิจสมบูรณ์ ชุมชนสมบูรณ์
Somboon Triple Bottom Line: Smart People Business Trust Growth Society



แผนภาพที่ 4 Somboon Triple Bottom Line

“3 สมบูรณ์สร้างสมดุล” (Somboon Triple Bottom Line) ประกอบด้วยคนสมบูรณ์ธุรกิจสมบูรณ์และชุมชนสมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์องค์กรปี 2560 และเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์โดยเน้นพนักงานเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเพราะเชื่อว่าจุดเริ่มต้นของสังคมและธุรกิจที่ยั่งยืนมาจากคนสมบูรณ์ที่มีความเก่งและเป็นคนดี

คนสมบูรณ์ คือการสร้างคุณค่าต่อตนเอง องค์กรและสังคม มุ่งสร้างพนักงานให้เป็นคนเก่งและดีมีคุณสมบัติตามที่องค์กรคาดหวังและพัฒนาศักยภาพพนักงานสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเติบโต



ของธุรกิจควบคู่ไปกับการเป็นพลเมืองดีของสังคมภายใต้แนวคิดสร้างคุณค่าต่อตนเององค์กรและสังคมโดยเน้นการขยายผลจากตัวพนักงานสู่สังคมภายนอกและพนักงานเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและทำให้เกิดวัฒนธรรมในแบบสมบูรณ์สามารถนำความเก่งไปสร้างประโยชน์ให้เกิดคุณค่าต่อตนเองธุรกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน

ธุรกิจสมบูรณ์ สร้างมูลค่าตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างมูลค่าทำธุรกิจบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลปรัชญาแห่งเศรษฐกิจพอเพียงและเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจด้วยนวัตกรรมและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอีกทั้งพัฒนากระบวนการและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งส่งเสริมการจัดการห่วงโซ่ธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Supply Chain Value) โดยยึดถือหลักความพอเพียงเพื่อลดค่าใช้จ่ายและผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

ชุมชนสมบูรณ์ สร้างโอกาสเพื่อสังคมที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มุ่งเน้นที่การสร้างโอกาสด้านการศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและทำให้เกิดการพึ่งพาตนเอง โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานร่วมกับภาคการศึกษาและชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและวิถีที่ยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเครือข่ายและหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งชุมชนทั้งใกล้และไกล เพื่อกระจายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจสู่ชุมชนและสังคม



นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้วยความมุ่งมั่นของคณะกรรมการบริษัทฯ ที่จะกำกับดูแลกิจการด้วยหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ สู่การเป็นบริษัทที่เติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเอเชีย มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาพนักงานให้เกิดการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจเป็นสำคัญภายใต้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ระบุว่า “บริษัทในกลุ่มสมบурณ์เน้นการพัฒนาองค์กร โดยมี “คน” เป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน” โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร มุ่งสร้างพนักงานให้เป็นคนดีและเก่ง ด้วยการพัฒนาศักยภาพพนักงานสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนบุคคล (Individual Social Responsibility: ISR) ภายใต้แนวคิด สร้างคุณค่าต่อตนเอง องค์กร และสังคม โดยเน้นการขยายผลจากตัวพนักงานสู่สังคมภายนอก และสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการให้เกิดคุณค่า
2. ด้านการพัฒนาธุรกิจ สร้างมูลค่าทางธุรกิจบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล และเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อสร้าง



ความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงคุณภาพ ความคุ้มค่า และผลกระทบต่อจากกระบวนการธุรกิจ และส่งเสริมกระบวนการจัดการห่วงโซ่ธุรกิจ (Supply Chain Value) รวมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและปลอดภัยแก่ผู้บริโภค อีกทั้งส่งเสริมการจัดการธุรกิจโดยยึดหลักความพอเพียง

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน ส่งเสริมการอยู่ร่วมกับชุมชน และสังคมอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการสร้างโอกาสด้านการศึกษาแก่กลุ่มเยาวชน โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษาให้มีความรู้และประสบการณ์ที่ดี อีกทั้งสนับสนุนให้เกิดอาชีพแก่ชุมชนเพื่อให้พึ่งพาตนเองและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของภาครัฐและวิถีชุมชน

ทั้งนี้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืนได้รับการถ่ายทอดอย่างทั่วถึงในแต่ละบริษัทในกลุ่มสมบูรณ โดยพนักงานทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ปรากฏในแผนแม่บทการพัฒนาที่ยั่งยืน 5 ปี (2556-2560) ภายใต้ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “3 สมบูรณ์สร้างสมดุล”โดยพนักงานของบริษัทในกลุ่มสมบูรณต้องยึดถือนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหารของบริษัทฯ



การดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาของการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 หรือวิกฤตต้มยำกุ้ง ส่งผลกระทบต่อยอดสั่งซื้อสินค้าของบริษัทลดลง แต่ทางบริษัทก็ไม่มียุทธศาสตร์ในการปลดพนักงานออก ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวบริษัทไม่ค่อยมีการผลิต พนักงานมีเวลาว่างมาก บริษัทจึงได้จัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและกิจกรรมปรับปรุงโรงงานขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม จึงกลายเป็นจุดเริ่มต้นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ในช่วงแรกของการจัดกิจกรรมยังไม่มีระบบหรือมาตรฐานเข้ามารองรับ ทางบริษัทจึงจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ หรือมีการร้องขอจากชุมชนและหน่วยงานราชการที่อยู่ ต่อมาในช่วงปี 2549 บริษัทได้จัดทำโครงการ QWL (Quality work life) ขึ้นโดยมีการเพิ่มกิจกรรมจากเดิมเพื่อให้ตอบโจทย์สุขภาวะ 4 มิติ คือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ หลังจากนั้นได้เข้าร่วมโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR -DIW) สำหรับกิจกรรม Happy Workplace บริษัทได้ไปอบรมสัมมนากับ สสส. และได้เข้าร่วมโครงการ Happy Workplace จากนั้นก็พิจารณา กิจกรรมที่ดำเนินอยู่เทียบกับ Happy 8 menu เพื่อดูว่ากิจกรรมใดที่บริษัทยังไม่เคยจัดอย่างเช่น กิจกรรม Happy Soul ทางบริษัทได้ดำเนินการจัดให้ครบถ้วน ซึ่งโดยส่วนใหญ่กิจกรรมที่บริษัทดำเนินการอยู่ก็ค่อนข้างครบถ้วน



กระบวนการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

การดำเนินงาน Happy Workplace ของบริษัทฯ จะอยู่ภายใต้ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ คือ 3 สมบูรณ์ คือ คนสมบูรณ์ ธุรกิจสมบูรณ์ และชุมชนสมบูรณ์ โดยมีแผนกพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักและวางแผนการจัดกิจกรรม Happy Workplace ทั้งหมด โดยมีขั้นตอนหลักดังนี้

- การสำรวจความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง Happy Workplace และ CSR ในแต่ละปีจะมีการสำรวจและสอบถามความต้องการของกิจกรรมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ นั่นก็คือพนักงานและชุมชนใกล้เคียง

- การทบทวนกิจกรรมนำผลการสำรวจและสอบถามความต้องการของพนักงานและชุมชนใกล้เคียง ว่ามีการเสนอกิจกรรมใหม่หรือให้มีการปรับปรุงกิจกรรมเดิมให้ดีขึ้น จากนั้นแผนกพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมก็จะนำกิจกรรมที่มีการเสนอขึ้นมาใหม่มาประชุมกับผู้เกี่ยวข้อง คือแผนกทรัพยากรบุคคลและชมรมสมบูรณ์กรุ๊ปอาสาเพื่อทำการพิจารณาความเป็นไปได้และประเมินผลลัพธ์ของการทำกิจกรรมทั้งที่เป็นกิจกรรมที่เสนอมาใหม่และกิจกรรมเดิมที่ได้ดำเนินการมาแล้วหากพิจารณาแล้วเห็นว่ากิจกรรมใดที่ทำแล้วไม่คุ้มค่าหรือเกิดผลลัพธ์น้อยก็จะถูกตัดออกไป

- การทำแผนงานกิจกรรมจะมีการบรรจุกิจกรรม Happy Workplace ไว้ในแผนการปฏิบัติงานประจำปีของแผนกพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมและนำเสนอขออนุมัติงบประมาณการดำเนินกิจกรรมจากผู้บริหารระดับสูง



- การนำกิจกรรมไปดำเนินการแผนกพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมจะเป็นแกนนำในการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ตามที่ได้อนุมัติมาดำเนินการโดยร่วมกับแผนกทรัพยากรบุคคลและชมรมสมบุญรังกู้อาสาในการดำเนินกิจกรรม

ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy Workplace

- พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน
- พนักงานมีการพัฒนาความรู้และศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการเข้ารับการฝึกอบรม
- อัตราการลาออกของพนักงานลดลง
- พนักงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้นทำให้บริษัทไม่เคยมีปัญหาแรงงานประท้วงหรือนัดหยุดงาน

กิจกรรมสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดกิจกรรม Happy Society

ท่านนายห้างสมบุญรังกู้อาสา ได้ก่อตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานแหบสมบุญรังกู้อาสา (SBS) เป็นโรงงานแรกของกลุ่มบริษัทสมบุญรังกู้อาสา เมื่อปี พ.ศ. 2505 และการที่ท่านนายห้างฯ เป็นคนไทยนับถือศาสนาพุทธ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะตอบแทนคุณแผ่นดินและคืนกำไรสู่สังคม ตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการท่านนายห้างฯ มีความเชื่อว่า ถ้าชุมชนที่อยู่



รอบ ๆ โรงงานอยู่กันอย่างมีความสุข ก็จะทำให้โรงงานสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข โดยท่านนายห้างฯ ได้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานโดยการรู้จัก “ให้” ด้วยเหตุนี้จึงเป็นการปลูกฝังการเป็นคนที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อเพื่อช่วยเหลือดูแลกันและกันเหมือนคนในครอบครัว ให้กับผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ทำให้บริษัทฯ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทและสังคมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาด้วยความเชื่อว่า “พนักงานจะรักและอยู่ร่วมกับองค์กรได้ พนักงานต้องมีความสุขกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเมื่อพนักงานมีความสุขแล้ว บริษัทฯ ก็จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการแบ่งปันให้กับสังคม และสร้างพนักงานให้มีจิตอาสา” ซึ่งในปี 2542 ได้มีการจัดตั้งชมรม สมบูรณ์กรู๊ปอาสา และมีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมเรื่อยมา

หลักการและกระบวนการจัดกิจกรรม Happy Society

พนักงานคือส่วนสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดขึ้นและบรรลุเป้าหมาย ด้วยการสร้างพนักงานให้เป็นคนเก่งและดี มีคุณสมบัติตามที่องค์กรคาดหวัง คือการพัฒนาศักยภาพพนักงานสู่ความเป็นพลเมืองดีของสังคม ภายใต้แนวคิดส่งเสริมคนดีเพื่อองค์กรและสังคมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบ Inside Out เน้นให้พนักงานเป็นศูนย์กลางพัฒนาเพื่อส่งเสริม “คนเก่งและคนดี” ให้สามารถขยายผลไปสู่สังคมและสร้างกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ



ของชุมชนทั้งใกล้และไกลตามนโยบายของบริษัทให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของภาครัฐ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนอย่างยั่งยืน

ในการจัดกิจกรรมบริษัทจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด โดยกิจกรรม Happy Society จะบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของแผนกพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมซึ่งจัดทำขึ้นในช่วงปลายปีนั้น ๆ เพื่อขออนุมัติเป็นแผนงานของปีถัดไป ในส่วนของกิจกรรมในแผนงานจะมีการทบทวนกิจกรรมว่าควรเพิ่มหรือตัดกิจกรรมใดบ้าง โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของพนักงานและผลลัพธ์จากการทำกิจกรรม ซึ่งกิจกรรม Happy Society ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจะถูกนำไปบรรจุไว้ในแผนงานแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ในเป้าหมายของกิจกรรมแต่ละปีจะยึดตาม 3 หัวข้อหลัก คือ คนสมบูรณ์ ธุรกิจสมบูรณ์และชุมชนสมบูรณ์ โดยขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานใดจะมุ่งเน้น หัวข้อใดเป็น KPI แต่ในระดับบริษัทจะต้องดำเนินการทุกหัวข้อ ยกตัวอย่างกิจกรรมชุมชนสมบูรณ์ (Growth society) ซึ่งกิจกรรมย่อยทุกกิจกรรมจะต้องวัดผล KPI ให้ได้ เช่น กิจกรรมชั่วโมงทำความดีที่กำหนดให้พนักงานทั้งบริษัทต้องมีชั่วโมงทำความดีรวมกัน 1 ปีไม่น้อยกว่า 10,009 ชั่วโมง เฉลี่ยพนักงานแต่ละคนต้องมีชั่วโมงทำความดี 4 ชั่วโมงต่อปีโดยจะมีการบันทึกชั่วโมงทำความดีของพนักงานทุกคนในแต่ละปี ส่วนใหญ่พนักงานจะมีชั่วโมงทำความดีเกินกว่าที่กำหนดไว้จากการไปร่วมกิจกรรมอาสา 1 วัน เป็นต้น จากการที่บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ทุกบริษัทได้รับการรับรองและได้รับรางวัลจากการทำโครงการ CSR ทำให้ในแต่ละปีบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์จะต้องมีการทบทวนกิจกรรมที่ดำเนิน



การอยู่ว่าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ บริษัทหรือไม่ เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานในการทำโครงการ CSR

“การเน้นให้เกิดจิตอาสาจริง ๆ พนักงานต้องมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะ เป็นแรงงานหรือเงิน ถ้าเป็นเรื่องเงินที่ใช้ในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ พนักงานออกเท่าไร บริษัทก็ออกสมทบเพิ่มให้เท่านั้น เพื่อส่งเสริม พนักงานให้มีจิตอาสาจริง ๆ ไม่ใช่ว่าต้องอาศัยเงินบริษัทอย่างเดียว ซึ่ง จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโครงการเอง” (วิศรุต บุญโต, 2558)

กิจกรรม/โครงการ Happy Society ที่โดดเด่นขององค์กร ชมรมสมบูรณกรู้อาสาทำความดีเพื่อสังคม

เกิดจากการรวมตัวของพนักงานที่มีจิตอาสาเพื่อดำเนิน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะได้ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องเป็น ปีที่ 14 ปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกจำนวน 140 คน



รูปภาพที่ 1 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะของชมรมสมบูรณกรู้อาสา



โครงการชุมชนดีมีอาชีพ (สมบุญร้อยใจใส่ตะกร้า)

บริษัทให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมการผลิตของใช้และบรรจุภัณฑ์จากศิลปะการตกแต่งกระดาษ (เดคูพาจ; decoupage) ในรูปแบบต่าง ๆ จากนั้นให้พนักงานนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับสมาชิกในชุมชนตำบลบางโฉลงผ่านโครงการชุมชนดีมีอาชีพ



รูปภาพที่ 2 การฝึกอบรมการผลิตของใช้และบรรจุภัณฑ์จากศิลปะเดคูพาจ

โครงการทวิภาคีภาคพิเศษ

เป็นโครงการในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างสำนักเลขาธิการรองคณบดีรัฐสภาอุตสาหกรรมฯ และสำนักคณะกรรมการอาชีวศึกษาเริ่มในปี 2556 มีวัตถุประสงค์เพื่อคืนคนดีสู่สังคมโดยการแก้ไขปัญหาสังคมจากการใช้ความรุนแรงของนักเรียนที่มีปัญหาด้านความรุนแรงและสารเสพติดเข้ามาศึกษาเรียนรู้งานในบริษัท



รูปภาพที่ 3 นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการทวิภาคีภาคพิเศษ

โครงการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน

เป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทฯ กับ อบต.บางโหลงโดยการปรับปรุงและซ่อมแซมบ้านให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยมีความปลอดภัยและความมั่นคง โดยทางบริษัทฯ ได้ส่งตัวแทนพนักงานและสมาชิกชมรมสมบุญณักรู้ปออาสาฯ เข้าร่วมดำเนินการ



รูปภาพที่ 4 พนักงานชมรมสมบุญณักรู้ปออาสาฯร่วมโครงการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน



โครงการรักบ้านเกิด

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสำนึกรักบ้านเกิดด้วยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาถิ่นฐานของตนเองโดยพนักงานเป็นผู้นำเสนอโครงการ หากได้รับการอนุมัติทางบริษัทก็จะมีงบประมาณ 5,000-10,000 บาท ในการดำเนินการโดยร่วมกับชมรมสมบูรณักรู้ปอสา



รูปภาพที่ 5 พนักงานและชมรมสมบูรณักรู้ปอสา ร่วมโครงการสำนึกรักบ้านเกิด

ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy Society

- พนักงานให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำความดีผ่านทางกิจกรรมและโครงการจิตอาสาเพื่อสังคมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกบริษัท ทำให้พนักงานมีการสะสมชั่วโมงการทำความดีตลอดปี 2557 ทั้งสิ้นจำนวน 10,009 ชั่วโมงและมีพนักงานเข้าร่วมการทำความดีคิดเป็นร้อยละ 42 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
- การลาออกของพนักงานมีแนวโน้มลดลง (ปี 2555 = 26.7%, 2556 = 17.5%, 2557 = 16.9%)



- คนในชุมชนใกล้เคียงได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น กลุ่มส่งเสริมอาชีพของตำบลบางโหลงที่ทางบริษัทได้ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมการทำสินค้า เดคูพาจได้รับการจดทะเบียนเป็นผู้ประกอบการ OTOP ของจังหวัดสมุทรปราการอย่างเป็นทางการ

ทั้งนี้ นอกจากการจัดกิจกรรมโครงการด้าน Happy Society แล้วองค์กรยังมีการจัดกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรในมิติอื่นด้วย อาทิ

Happy Brain

โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน (Pre - Operation)

เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางการผลิตของพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีทักษะและความชำนาญก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริงโดยมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและประเมินความรู้โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงโดยฝ่ายฝึกอบรมซึ่งในปี 2557 เป็นปีแรกที่ได้จัดทำโครงสร้างหลักสูตรนี้ขึ้นพร้อมผลิตคู่มือสำหรับผู้สอนและผู้เรียนเพื่อใช้อย่างเป็นทางการในปี 2558 ต่อไป



รูปภาพที่ 6 โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน (Pre - Operation)

Happy Body

กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย

บริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายโดยมีการปรับปรุงลานกีฬาภายในบริษัทให้ดีขึ้นและมีการจัดกิจกรรมกีฬาภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกกำลังกายและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในบริษัท



รูปภาพที่ 7 กิจกรรมกีฬาประจำปี



Happy Soul

โครงการ SBG อุปสมบทหมู่เฉลิมพระเกียรติ

มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานบวชเพื่อเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและทดแทนพระคุณบุญพาวารีและบำเพ็ญตน เป็นพุทธทายาทสืบสานพระพุทธศาสนา อีกทั้งยังส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบริษัทและชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น



รูปภาพที่ 8 พนักงานเข้าร่วมอุปสมบทหมู่เฉลิมพระเกียรติ

Happy Family

กิจกรรมสานสัมพันธ์ SBG เพื่อลูกรัก

มีการพาน้อง ๆ บุตรหลานของพนักงานกลุ่มสมบูรณ์ฯ ไปเที่ยวทัศนศึกษานอกสถานที่ปีละ 2 ครั้ง ช่วงปิดเทอมเดือนเมษายนกับ ตุลาคม โดยจะเปิดรับสมัครบุตรพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรม



ส่วนใหญ่บุตรพนักงานจะอายุประมาณ 7-14 ปี ในการไปทัศนศึกษา
ทางบริษัทจะรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมด



รูปภาพที่ 9 กิจกรรมสถานสัมพันธ์ SBG เพื่อลูกรัก ณ สวนวชิรเบญจทัศ
พิพิธภัณฑ์ผีเสื้อและแมลงและหอเกียรติภูมิรถไฟ

ปัจจัยเร่งรัดโครงการจำเนียงวน สร้างสุขของคน

ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญในการสร้างสุของค์กร

- บริษัทมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ด้วยการให้ความสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ภายใต้



ปรัชญาธุรกิจ 3 สมบูรณ์ คือ คนสมบูรณ์ ธุรกิจสมบูรณ์ และชุมชนสมบูรณ์ โดยให้พนักงานเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม

- การมีส่วนร่วมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ

สำหรับปัจจัยเงื่อนไขหรือเคล็ดลับการสร้างสุขในมิติ Happy Society

- มีการรวมกลุ่มของพนักงานที่มีจิตอาสา การรวมกลุ่มของพนักงานในกลุ่มบริษัทสมบูรณ์ในชื่อ ชมรมสมบูรณ์กฐีอาสา ซึ่งถือเป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมด้านพัฒนาสังคมของบริษัท ให้เกิดผลประโยชน์ต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม
- บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการนำเสนอโครงการด้านพัฒนาสังคม เช่น โครงการรักบ้านเกิด



วัฒนธรรมองค์กรจำเป็นจน สร้างสุของค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุของค์กร

- การดำเนินกิจกรรมสร้างสุขต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการและเหมาะสมกับพนักงาน โดยองค์กรต้องมีช่องทางในการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับ เพื่อให้กิจกรรมสร้างสุขขององค์กรสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยองค์กรจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมได้มากที่สุด และให้พนักงานสามารถเข้ามาเป็นคณะกรรมการหรือทีมงานในกิจกรรมสร้างสุขด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุขในมิติ Happy Society

- ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีการรวมกลุ่มขึ้นเป็นชมรมหรือทีมงานกิจกรรมอาสาภายในองค์กร เพื่อเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนกิจกรรมอาสาต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ



- สร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ด้วยการให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเอื้อเพื่อแบ่งปันให้กับผู้ด้อยโอกาสตามกำลังความสามารถและฐานะของตนเอง โดยไม่ต้องหวังพึ่งบริษัทเพียงอย่างเดียว

ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณคุณวิศรุต บุญโต, คุณนพดล ฤกษ์ศิริ และ คุณศุภฤกษ์ แก้วเกตุ สำหรับการให้สัมภาษณ์ที่ทำให้ได้รับข้อมูลที่ดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ของ Happy Society และขอขอบคุณบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่ทำให้เห็นกระบวนการและการดำเนินกิจกรรมสร้างสุของค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



บริษัท แพรนด้าจิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 28 ซอยบางนา-ตราด 28 (กม. 2.3) ถนนบาง-ตราด
แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10260

โทร. 0-2361-3311 แฟกซ์. 0-2398-2143

www.pranda.com



“ใส่ใจคน ยั่งยืนเศรษฐกิจ เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม-ชุมชน”

แนะนำองค์กร

บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) (“PRANDA”) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2516 ได้นำหุ้นสามัญเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อปี 2537 ปัจจุบันบริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน 410 ล้านบาท เป็นทุนที่ออกและชำระแล้ว 400.67 ล้านบาทโดยมีที่ตั้งสำนักงานใหญ่เลขที่ 28 ซอยบางนา-ตราด 28 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260

วิสัยทัศน์

เราจะเป็นพันธมิตรธุรกิจด้านเครื่องประดับชั้นนำของโลกที่ร่วมสร้างความเจริญเติบโตและความสำเร็จให้กับคู่ค้าอันทรงคุณค่าของเรา

พันธกิจ

- ดำเนินธุรกิจเครื่องประดับระดับงานฝีมือโดยใช้ความเป็นมืออาชีพสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสม่ำเสมอในปริมาณมาก
- เป็นองค์กรที่ใส่ใจต่อทุกความต้องการและโอกาสทางธุรกิจของคู่ค้าเพื่อสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนร่วมกัน



- สร้างโอกาสเสริมศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับบุคลากร
- ทำหน้าที่เป็นตัวแทนและสนับสนุนอุตสาหกรรมเครื่องประดับไทยพัฒนาก้าวสู่ระดับโลก
- เป็นองค์กรที่ยึดมั่นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นศูนย์กลางยึดถือความเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมโดยรวม

คุณค่ารวมขององค์กร

Teamwork = เรามีหัวใจที่ทุ่มเทร่วมกันทำงานเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันผนึกกำลังเพื่อความเป็นหนึ่ง

Continuous Improvement = เราเป็นมืออาชีพที่เชี่ยวชาญใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Stakeholder Focus = เราตระหนักถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรเราเป็นสำคัญ เราใส่ใจทุกสายสัมพันธ์จึงมีความเอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อลูกค้าคู่ค้าเพื่อนร่วมงานผู้ถือหุ้นสิ่งแวดล้อมและสังคมโดยรวม



แผนภาพที่ 5 คุณค่าร่วมกลุ่มบริษัท

นโยบายภาพรวมการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (Stakeholders)

บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีนโยบายดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ด้วยความตระหนักและให้ความสำคัญ ในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนโดยรอบ รวมทั้งใส่ใจดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีเจตนาธรรมที่จะทำงานร่วมกับ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมุ่งสร้างและสืบสานความสัมพันธ์อันดีที่เกิดจาก การยอมรับ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะมี ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน ชุมชนที่บริษัทฯ ประกอบ



กิจการอยู่ ลูกค้า คู่ค้าและหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนถึงสังคมและประเทศชาติ พร้อมทั้งสร้างทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ร่วมกัน บริษัทฯ จึงมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- เคารพสิทธิและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมองค์กรภาครัฐหรือเอกชนที่มีภารกิจอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานอาสาสมัคร และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน
- ไม่สนับสนุนกิจการที่ขัดต่อหลักศีลธรรม หรือก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน ชุมชนที่บริษัทฯ ประกอบกิจการอยู่ ลูกค้า-คู่ค้า และหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนถึงสังคมและประเทศชาติ ที่มีต่อบริษัทฯ

การดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาของการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

การที่ยึดถือบริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังหนึ่ง พนักงานทุกคนเป็นเสมือนสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากพื้นฐานอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีเป็นอุตสาหกรรมครอบครัว ที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ให้เฉพาะคนในครอบครัวเท่านั้น และการฝึกฝนพนักงานให้เป็นช่างฝีมืองานเครื่องประดับ อัญมณี ต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน การรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับบริษัทจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำเป็นอย่างมาก บริษัทจึงให้ความสำคัญในการดูแลพนักงานที่เป็นสมาชิกในครอบครัวให้ดีเพื่อให้พนักงานมีความสุข มีความมั่นคงตลอดเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท “เราดูแลพนักงาน ดูแลลูกหลานพนักงาน เพื่อความมั่นคง เราต้องรักษาช่างฝีมือของเราไว้ เมื่อเราตัดสินใจที่จะทำของให้มีคุณภาพ เราต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพ เราต้องสร้างพนักงานของเราขึ้นมาเอง” (ปราโมทย์ เตียสุวรรณ, 2558) กลุ่มบริษัทแพรนด้าถือเป็นบริษัทแรกของคนไทยที่ลงนามรับหลักการสัญญาขององค์การสหประชาชาติ หรือ UN Global Compact ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมา ที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน, การมีมาตรฐานแรงงาน, การรักษาสິงแวดล้อมและการต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบโดยบริษัทฯ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

“ที่นี้ได้เท่าไรไม่สำคัญ แต่สำคัญว่าจะเหลือเท่าไร สิ่งที่เราทำให้กับพนักงานมาตลอด ทำให้เรามั่นใจว่าพนักงานของเรามีเงินเหลือเก็บมากกว่าคนอื่น” (ปราโมทย์ เตียสุวรรณ, 2558)



กระบวนการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

การดำเนินงาน Happy Workplace ของบริษัทจะใช้แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทได้สร้างกรอบการทำงานที่ครอบคลุมด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม นั่นก็คือ **ใส่ใจคน ยั่งยืนเศรษฐกิจ เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม-ชุมชน** ซึ่งมีคณะกรรมการส่งเสริมคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมขับเคลื่อนการทำงานในลักษณะข้ามสายงาน ซึ่งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ประธาน 1 คน กรรมการ 8 คน รวม 9 คน เพื่อแทนคณะกรรมการชุดเดิม ซึ่งหมดวาระลงและพร้อมกันนี้คณะกรรมการส่งเสริมคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมก็ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายของบริษัท

การประชุมคณะกรรมการฯ และคณะทำงานทั้งหมดจะประชุม 2 เดือนครั้ง โดยทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ต้องนำเสนอความคืบหน้าของกิจกรรมให้ผู้บริหารและคณะกรรมการฯ ได้รับทราบสำหรับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมคุณค่าร่วม มีดังนี้

- ดำเนินงานภายใต้นโยบายการส่งเสริมคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ดำเนินงาน / โครงการ / กิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่พฤติกรรมปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสม
- สนับสนุนให้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นทั่วองค์กร



- สนับสนุนส่งเสริมการจัดระบบการบริหารจัดการประเมินผลและพัฒนาการทำงานหรือโครงการกิจกรรมที่ตอบสนองต่อคุณค่างานอย่างเป็นระบบตลอดจนการสนับสนุนการนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
- สนับสนุนส่งเสริมการสื่อสารประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างพนักงานด้วยกันให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันโดยการเสริมสร้างความเข้าใจนโยบายองค์กรและการจูงใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการมุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กร
- จัดทำรายงานผลดำเนินการให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับ



แผนภาพที่ 6 กิจกรรมและโครงการในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม



ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy Workplace

- พนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- พนักงานให้ความร่วมมือกับบริษัทในการทำกิจกรรม
- อัตราการลาออกของพนักงานลดลง

กิจกรรมสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดกิจกรรม Happy Society

การที่บริษัทได้ลงนามรับหลักการสัญญาขององค์การสหประชาชาติ หรือ UN Global Compact เมื่อปี 2545 บริษัทจึงให้ความสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นแนวปฏิบัติสำคัญที่ทำให้บริษัทเข้าใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มมากกว่าการเป็นผู้ผลิต และลูกค้าต่อกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลกระทบและการพึ่งพากัน และนำไปสู่กระบวนการเชื่อมโยงเพื่อสนับสนุนการประกอบธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้ดำเนินไปอย่างมั่นคงโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของบริษัทคือพนักงานและชุมชนการสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบริษัท คือผลต่อการดำเนินการผลิตและกิจกรรมอื่น ๆ การจัดกิจกรรม Happy Society จึงเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกบริษัทที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทดำเนินไปอย่างมั่นคงและควบคู่ไปกับการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม



“เราต้องการเป็นโรงงานที่ดีไม่ใช่โรงงานที่ใหญ่เราไม่เคยคิดเป็นเบอร์หนึ่งคำว่าโรงงานที่ดีคือโรงงานที่ผลิตของดีมีคุณภาพชีวิตพนักงานที่ร่วมอยู่ชายคาคด้วยกันก็ต้องมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเราสังคมภายในที่ดีเพราะเราเชื่อมั่นว่ามันจะถูกส่งต่อออกสู่ภายนอกอันนี้แหละที่มันยั่งยืนที่เรายึดมั่น” (ปราโมทย์ เตียสุวรรณ, 2558)

หลักการและกระบวนการจัดกิจกรรม Happy Society

บริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม ในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท และคณะกรรมการฯ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ และทีมงานย่อยในการรับผิดชอบกิจกรรมย่อยต่าง ๆ (Working group) เพื่อมาสนับสนุนกิจกรรมหลักทั้ง 14 กิจกรรม ตามกรอบการดำเนินกิจกรรม คือ ใส่ใจคนยั่งยืนเศรษฐกิจ เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม-ชุมชนในการประชุมคณะกรรมการฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดจะประชุมสองเดือนต่อครั้ง เพื่อรายงานผลความคืบหน้าการดำเนินกิจกรรมให้ผู้บริหารได้รับทราบในกระบวนการส่งเสริมคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม จะประกอบด้วยกรรมการบริหาร 3 คน, ผู้บริหารจากบริษัทในเครือ 4 คน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ 5 คน ผู้จัดการฝ่าย 8 คน ผู้จัดการส่วน 10 คน หัวหน้าแผนก 8 คน พนักงาน 38 คน รวม 76 คน



กิจกรรม/โครงการที่โดดเด่นขององค์กรในการสร้าง Happy Society

การศึกษาระบบทวิภาคี

บริษัทดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2543 โดยความร่วมมือกับกาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวงและวิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพสังกัดกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะรับนักเรียนเข้ามาศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาเครื่องประดับอัญมณี โดยจะพิจารณาคัดเลือกนักเรียนจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ และโรงเรียนขยายโอกาสอื่น ๆ ทั่วประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งการต่อยอดโครงการเครื่องเงินจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 5 แห่ง จากจังหวัดเชียงราย เลย น่าน ตากและเพชรบูรณ์ ที่ศึกษาในโครงการเครื่องเงินในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเข้ามาร่วมด้วย ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันโดยมีจำนวนนักศึกษาตามโครงการศึกษาระบบทวิภาคีนี้แล้ว 14 รุ่น จำนวนกว่า 1,000 คน รวมทั้งได้ขยายวงกว้างเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาให้กับบุตรหลาน ญาติของพนักงานและโครงการพี่ฝากน้องของนักเรียนให้มีโอกาสเข้ามาเรียนในสาขาเครื่องประดับอัญมณีนอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมการศึกษาให้กับพนักงานโดยใช้สถานที่ในบริษัทเปิดการเรียนการสอนระบบเทียบโอนสาขาเครื่องประดับอัญมณี



รูปภาพที่ 10 ส่วนหนึ่งของนักศึกษาระบบทวิภาคี

การส่งเสริมอาชีพผู้พิการ

บริษัทให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับผู้พิการทางการได้ยินตลอดจนผู้พิการอื่น ๆ โดยหวังที่จะเห็นผู้พิการเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถที่มีอยู่และใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติโดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคมปัจจุบัน บริษัทฯ มีพนักงานซึ่งเป็นผู้พิการร่วมทำงานจำนวน 37 คน คิดเป็นอัตราส่วน 60 : 1 ซึ่งสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ 100 : 1 ไม่เพียงการเปิดโอกาสโดยไม่ปิดกั้นในการมีงานทำของผู้พิการโดยทั่วไปเท่านั้นแต่ทางบริษัทเล็งเห็นถึงการสร้างโอกาสให้แก่ผู้พิการทางหูในระดับนักเรียนเพื่อที่จะพัฒนาทักษะความสามารถตั้งแต่วัยเรียนอีกด้วยโดยในปี 2557 ทางบริษัทฯ ได้ลงนามบันทึกความร่วมมือ (MOU) ในการให้ความช่วยเหลือด้านการเรียนสายอาชีพแก่ผู้พิการ สาขาวิชาเครื่องประดับอัญมณีกับโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี และ



โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สาขาช่างอัญมณีและเครื่องประดับในด้านต่าง ๆ แก่เด็กผู้พิการ ตลอดจนได้มอบเครื่องมือและอุปกรณ์การเจียระไนพลอย เครื่องมือช่างเครื่องประดับครบทุกชิ้นตอนการผลิตเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของทั้งสองโรงเรียน

นอกจากนี้ทางบริษัทได้ให้การสนับสนุนโดยนำร่องในการจัดการแข่งขันทักษะฝีมือช่างเครื่องประดับอัญมณีพร้อมทั้งสนับสนุนเงินรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียนผู้พิการอีกทางหนึ่งด้วย



รูปภาพที่ 11 การจัดการแข่งขันทักษะฝีมือช่างเครื่องประดับอัญมณี

ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy Society

- สร้างโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ให้กับนักเรียน/นักศึกษาทั่วไปและบกพร่องทางการได้ยินเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ



- พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม
 - บริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม
- ทั้งนี้ นอกจากการจัดกิจกรรมโครงการด้าน Happy Society แล้ว องค์กรยังมีการจัดกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรในมิติอื่นด้วย อาทิ

Happy Brain

ศูนย์การเรียนรู้กลุ่มแพรนต้า

เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารและพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยได้จัดการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับของตำแหน่งงานด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ที่มากมาย เช่น หลักสูตรการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การใช้ภาษาอังกฤษเชิงธุรกิจเทคนิคการสื่อสาร และสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพความรู้ด้านคุณสมบัติอันณิกระบวนการผลิตเครื่องประดับการผลิตแม่พิมพ์และตัวอย่างเครื่องประดับ เป็นต้น



รูปภาพที่ 12 พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์การเรียนรู้กลุ่มแพรนต้า



โครงการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บริษัทฯ ได้สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถดัดแปลงเครื่องใช้ เครื่องมือ และกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ลดต้นทุน และเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ภายในองค์กรเพื่อใช้ในการผลิต โดยระยะที่ผ่านมา มีผลงานส่งเข้ารวมทั้งสิ้นมากกว่า 100 โครงการ ทั้งนี้ทางบริษัทฯ ได้นำผลงานโครงการเหล่านี้ มาพัฒนาต่อยอดขยายสู่บริษัท ในเครือ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์การในด้านต่าง ๆ อีกด้วย



รูปภาพที่ 13 พนักงานได้รับมอบรางวัลสร้างสรรค์นวัตกรรม

Happy Body

โครงการตรวจสอบคุณภาพอาหาร

เป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยของพนักงานทุกระดับ โดยมีนโยบายให้ร้านจำหน่ายอาหารของบริษัทฯ สามารถพัฒนาไม่เพียง



ด้านรสชาติอาหารเท่านั้น สิ่งที่ต้องคำนึงและพิจารณาควบคู่ไปด้วยคือ ความเอาใจใส่ในการคัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพสะอาดปลอดภัย และปราศจากสารปนเปื้อนการปรุงอาหารให้ตรงกับหลักโภชนาการและมีคุณค่าตามหลักโภชนาการ เพื่อที่พนักงานจะได้พลังงานและสุขภาพที่แข็งแรงจากการรับประทานอาหารที่ดี



รูปภาพที่ 14 อบรมให้ความรู้ทางโภชนาการแก่พนักงานที่มีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี

Happy Heart

ปันน้ำใจเพื่อนช่วยเพื่อน

เป็นโครงการที่ช่วยเหลือพนักงานและครอบครัวจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย โดยการรับรวบรวมเงินบริจาคจากผู้บริหารและพนักงาน เพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการรักษาพยาบาล



รูปภาพที่ 15 ด้วยตัวแทนผู้บริหารและพนักงานร่วมมอบเงินจากการ
ร่วมกันบริจาคภายใน

Happy Family

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 26 เพื่อช่วยแบ่งเบา
การเลี้ยงดูบุตรของพนักงานในช่วงเวลาทำงานและยังส่งเสริมพัฒนา
การให้แก่เด็กทั้งในด้านร่างกายสติปัญญาและพฤติกรรม แต่ละปีมีเด็ก
ที่อยู่ในความดูแลไม่ต่ำกว่า 50 คน โดยทางบริษัทได้จัดให้มีพี่เลี้ยงเด็ก
ซึ่งเป็นพนักงานประจำและผ่านการอบรมด้านการดูแลเด็กมาโดยตรง
เพื่อให้เด็กมีความพร้อมจะเข้าเรียนด้วยโดยเด็กที่อยู่ในความดูแลจะได้
รับบริการบริการในด้านต่าง ๆ ได้แก่บริการด้านสุขภาพบริการด้านโภชนาการ
และบริการด้านการส่งเสริมพัฒนาการเป็นต้น



รูปภาพที่ 16 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลี้ยวคูบุตรพนักงานตั้งแต่เปิดดำเนินการ มาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 1,000 คน

Happy Money

สหกรณ์ออมทรัพย์

บริษัทฯ จัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานในเครือแพรรนต้า จิวเวลรี่ เพื่อสร้างนิสัยการออมให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำในกรณีที่พนักงานมีความจำเป็นในการใช้เงิน โดยปัจจุบันมีจำนวนสมาชิก 2,300 ราย มีทุนดำเนินงานมากกว่า 100 ล้านบาท ทั้งนี้ในปี 2557 ที่ผ่านมาสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ได้รับการจัดมาตรฐานสหกรณ์จากกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์อยู่ในระดับ “ดีเลิศ” นอกจากนี้สหกรณ์ฯ ได้มีส่วนในการสนับสนุนทุนส่งเสริมการศึกษาแก่บุตรของสมาชิกที่มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเป็นประจำทุกปีนับเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ฯ อีกทางหนึ่ง



รูปภาพที่ 17 การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานในเครือ แพรนต้าจิวเวลรี่

ปัจจัยเงื่อนไขในการดำเนินงาน สร้างสุของค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญในการสร้างสุของค์กร

- บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนในการรับผิดชอบต่อสังคม โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณค่าร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Core Value) มาดูแลรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุของค์กร เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน
- ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทมีการดำเนินการ โดยยึดถือเป็นหน้าที่หนึ่งในการทำงานที่พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือและรับผิดชอบต่อ



สำหรับปัจจัยเงื่อนไขหรือเคล็ดลับการสร้างสุขในมิติ

Happy Society

- บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม
- ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้บกพร่องทางการได้ยินและการมองเห็นได้เข้าทำงาน การฝึกอาชีพให้กับนักศึกษา เป็นต้น

วิสัยทัศน์องค์กรฉบับใหม่
สร้างสุของค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุของค์กร

- บริษัทต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมการสร้างสุของค์กรและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบและดำเนินกิจกรรมสร้างสุของค์กร
- บริษัทต้องส่งเสริมพนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยถือว่าการร่วมทำกิจกรรมเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งในการทำงาน



ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุขในมิติ Happy Society

- บริษัทต้องมีนโยบายในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้บริหารให้ความสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม
- บริษัทต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชน

ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณคุณปราโมทย์ เตียสุวรรณ, คุณกัณชิง เทพหัสดิน ณ อยุธยา, คุณกัณตภณ คลังบุญครอง และคุณจิตติรัตน์ เนื้อทอง สำหรับการให้สัมภาษณ์ที่ทำให้ได้รับข้อมูลที่ดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ของ Happy Society และขอขอบคุณบริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ที่ทำให้เห็นกระบวนการและการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



AGC

บริษัท กระจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน)

200 หมู่ 1 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลปากคลองบางปลากด
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290
โทรศัพท์ 0-2815-5000 โทรสาร 0-2815-7375-8
www.agc-flatglass.co.th



“เรามุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่ ด้วยผลิตภัณฑ์กระจก”

แนวนำจวคกร

บริษัท กระจกไทยอาชาฮี จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทผลิตกระจกแผ่นเรียบบริษัทแรกของประเทศไทย อีกทั้งยังเป็นผู้ผลิตชั้นนำในประเทศไทยมากกว่า 45 ปี ด้วยความหลากหลายของผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า บริษัทได้รังสรรค์นวัตกรรมการผลิตเพื่อให้ได้กระจกคุณภาพสูงสำหรับใช้ในงานสถาปัตยกรรมและการตกแต่งรวมทั้งการแปรรูปเพื่ออุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น กระจกเทมเปอร์ กระจกลามิเนต กระจกฮีตสเตร็งเท่น เพื่อความปลอดภัยในการใช้งานกระจกเงาคุณภาพสูง กระจกสะท้อนแสง และกระจกฉนวนความร้อน เพื่อการประหยัดพลังงาน กระจกพิเศษสำหรับงานอุตสาหกรรม เช่น กระจกบางพิเศษ กระจกใสพิเศษ เพื่อเป็นอุปกรณ์ชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ (Hi-technology)



วิสัยทัศน์ของบริษัท

“Look Beyond”... มองให้ไกล มองไปข้างหน้า

“Look Beyond”... มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าขอบเขตงาน
ของตน

“Look Beyond”... ไม่พอใจอยู่แค่ปัจจุบัน และแสวงหา
นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ภารกิจชาว AGC “Look Beyond” มองไปข้างหน้าเพื่อสร้าง
โลกที่สว่างสดใสยิ่งขึ้น

การดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาของการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

บริษัทถือว่าพนักงานเป็นพลังสำคัญในการสร้างสรรค์ความ
เจริญก้าวหน้าให้แก่บริษัทโดยตระหนักว่าความสามารถในการแข่งขัน
และความเจริญเติบโตของบริษัทนั้น บริษัทต้องให้ความสำคัญกับการ
พัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ทักษะประสบการณ์
ความชำนาญงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสามารถใน
การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในปี พ.ศ. 2553 บริษัท
ได้มีการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace) เพื่อให้
พนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ช่วยส่งเสริม
พนักงานมีการพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นทิศทางเดียวกัน



กระบวนการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ในการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace จะมีผู้รับผิดชอบหลัก คือ แผนก HRD โดยมีการประชุมกับฝ่ายบริหารเพื่อกำหนดกิจกรรมใน Happy Workplace แล้วจัดทำกิจกรรมแผนงานประจำปี นำเสนอแผนงานต่อผู้บริหาร เมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร แล้วทางแผนก HRD ก็จะนำแผนงานกิจกรรมมาร่วมประชุมกับสหภาพแรงงานของบริษัท เพื่อแต่งตั้งทีมงานรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมตามความรับผิดชอบของแต่ละทีมงาน จากนั้นก็จะมี การเรียกประชุมคณะทำงานทั้งหมดเพื่อติดตามความคืบหน้าของ การดำเนินกิจกรรม ความถี่ในการเรียกประชุมแล้วแต่ความเหมาะสม ภายหลังจากการดำเนินกิจกรรมจะมีการทำแบบสอบถามให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการจัดกิจกรรม แล้วนำข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามมาประชุมกับคณะทำงานเพื่อปรับปรุง แก้ไขกิจกรรมต่อไป

ผลลัพธ์ของดำเนินงานสร้างสุของค์กร

จากการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace มาประมาณ 5 ปี ผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ พนักงานมีความสุขในการทำงาน พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เป็นผลมาจากการที่สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานกิจกรรม ทำให้พนักงานสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ผ่านทางสหภาพแรงงาน ได้โดยตรง ลดช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน



กิจกรรมสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดกิจกรรม Happy Society

บริษัทมีนโยบายการดำเนินงาน เพื่อเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในทุก ๆ ด้านทั้งในด้านคุณภาพของสินค้า ความพึงพอใจของลูกค้า ความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจของพนักงาน การปฏิบัติตามหรือเคารพต่อกฎหมายอย่างเคร่งครัดพัฒนาเทคโนโลยี การผลิตนวัตกรรม และสร้างความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ โดยการให้ความสำคัญและสร้างความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท คือ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า รวมทั้งชุมชนที่อยู่รอบข้าง ซึ่งบริษัทได้เริ่มโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และได้รับรางวัลเกียรติบัตรจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง จากการทำบริษัทประสบความสำเร็จในการทำโครงการ CSR จึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรม Happy Society ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและกระบวนการจัดกิจกรรม Happy Society

คณะทำงานกิจกรรม Happy Society จะประกอบด้วยแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) และสหภาพแรงงาน (ส.ร.) โดยคณะทำงานกิจกรรมจะมีการประชุมกันปีละ 1 ครั้ง เพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะจัดขึ้นในแต่ละปี ซึ่งแนวทางในการกำหนดกิจกรรมทั้งหมดจะเกิดขึ้น



จาก 2 ส่วน คือ คณะทำงานกิจกรรมกำหนดขึ้น และกำหนดกิจกรรมตามวาระโอกาสหรือเทศกาลพิเศษต่าง ๆ ในส่วนของการประเมินผลกิจกรรมก็จะใช้การสอบถามจากพนักงานที่มีที่พักอยู่ในชุมชนที่ไปทำกิจกรรม ว่ามีผลตอบรับและมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

กิจกรรม/โครงการ Happy Society ที่โดดเด่นขององค์กร โครงการแพทย์แผนไทยพัฒนาบ้านเกิด

เป็นโครงการที่บริษัทร่วมมือกับคณะแพทย์แผนไทยในการฝึกอบรมการนวดแผนไทยให้กับนักเรียนโรงเรียนต่าง ๆ โดยในการฝึกอบรมจะมีการเรียนรู้หลักการและการฝึกปฏิบัติจนนักเรียนสามารถปฏิบัติได้จริง และมีการต่อยอดกิจกรรมโดยให้นักเรียนโครงการฯ ออกหน่วยนวดจริงในชุมชน เป็นการพัฒนาฝีมือให้กับนักเรียนให้เกิดความชำนาญและนำไปใช้ในการสร้างอาชีพต่อไป



รูปภาพที่ 18 การฝึกอบรมแพทย์แผนไทยพัฒนาบ้านเกิด
ที่มา: www.facebook.com/pages/แพทย์แผนไทยพัฒนาบ้านเกิด/1403164089947736

โครงการฟื้นฟูฟูป่า

บริษัทได้เริ่มงานด้านการฟื้นฟูฟูป่าไม่ทุกปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติในท้องถิ่นเมื่อปี พ.ศ. 2550 บริษัทได้จัดกิจกรรมให้พนักงานบริษัทและครอบครัวปลูกป่าชายเลนหลายพันต้น ปล่อยปูและปลาประมาณ 1 หมื่นตัว ในเขตใกล้ชายฝั่ง จังหวัดชลบุรี



รูปภาพที่ 19 พนักงานเข้าร่วมโครงการฟื้นฟูฟูป่า

ที่มา: <http://www.th.agc-group.com/th/social.htm>

โครงการบริจาคให้โรงเรียนต่าง ๆ

มีการพนักงานที่มีจิตอาสาไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนที่ยากจนในต่างจังหวัดเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนในปี พ.ศ. 2550 บริษัทได้ไปเยี่ยมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรีและราชบุรีและได้ทำกิจกรรมต่อไปนี้

1. บริจาคให้โรงเรียนวัดบุญญราศรี จังหวัดชลบุรี นอกจากนี้พนักงานบริษัทยังทำหน้าที่เป็นครูสอนเรื่องการอยู่ร่วมกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ และวิธีการแยกขยะให้แก่นักเรียนอีกด้วย



2. เราได้ไปเยี่ยมเยียนโรงเรียนที่ขาดแคลนในจังหวัดราชบุรี โดยพนักงานบริษัทได้บริจาคเงินของตนเองสำหรับอุปกรณ์การเรียน การสอนอุปกรณ์กีฬาและสำหรับให้ทุนการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ทำ กิจกรรมต่าง ๆ เช่น เล่นเกมและฟุตบอลร่วมกับเด็ก ๆ อีกด้วย



รูปภาพที่ 20 ผู้บริหารและพนักงานร่วมมอบของบริจาคแก่นักเรียน ในจังหวัดชลบุรี

ที่มา: <http://www.th.agc-group.com/th/social.htm>

ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy Society

พนักงานมีความสุขและภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสังคมที่บริษัทได้จัดขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบริษัทกับชุมชน ลดข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ทั้งนี้นอกจากการจัดกิจกรรมโครงการด้าน Happy Society แล้วองค์กรยังมีการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรในมิติอื่นด้วยอาทิ



Happy Family

กิจกรรมวันครอบครัว

บริษัทได้จัดกิจกรรมขึ้นปีละ 1 ครั้ง ซึ่งกิจกรรมวันครอบครัวทางบริษัทจะจัดนำเที่ยวโดยให้พนักงานพาครอบครัวไปร่วมเที่ยวด้วยทางบริษัทจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหารให้ตลอดทั้งกิจกรรม สำหรับสถานที่ท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะเป็นสวนสัตว์หรือสวนสนุกต่าง ๆ

Happy Body

กิจกรรมกีฬาภายใน

ภายในพื้นที่บริษัทได้จัดให้มีสนามกีฬาเพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล และสนามแบดมินตัน ในแต่ละปีทางบริษัทจะจัดให้มีกิจกรรมกีฬาภายในเพื่อให้พนักงานได้ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นการออกกำลังกายและเสริมสร้างความสามัคคี

Happy Relax

ห้องสันทนาการ

บริษัทได้จัดให้มีห้องสันทนาการไว้ให้พนักงานได้เข้าไปทำกิจกรรมผ่อนคลายหรือพักผ่อน โดยภายในห้องสันทนาการจะมีห้องย่อยต่าง ๆ ไว้บริการพนักงาน เช่น ห้องสมุด ห้องคาราโอเกะ และห้องซ้อมดนตรี ซึ่งห้องสันทนาการจะเปิดบริการตลอดเวลาช่วงพักเบรกการทำงาน



Happy Soul

กิจกรรมทำบุญแห่เทียนเข้าพรรษา

ในเทศกาลวันเข้าพรรษาในแต่ละปี ทางบริษัทจะจัดให้มีกิจกรรมหล่อเทียนและแห่เทียนเข้าพรรษา เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนาได้ร่วมกิจกรรมทำบุญ

Happy Brain

HR Development program เป็นการให้การฝึกอบรมให้กับพนักงานในระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักสูตรที่สำคัญ ดังนี้

- หลักสูตร AGC Basic Management Training หลักสูตรนี้ได้เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2511 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความเป็นผู้นำให้กับพนักงานในระดับ Supervisor หรือ Section Chief และพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ถูกคัดเลือกมาจากบริษัทในกลุ่ม AGC ประเทศไทยให้เข้ามารับการฝึกอบรมร่วมกันหลักสูตรนี้จะเน้นในเรื่องของความรู้พื้นฐานในการบริหารจัดการและเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำในระดับต้นซึ่งหลังจากการฝึกอบรมแล้วพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี

- AGC Basic Management Training - Follow up Program เป็นหลักสูตรที่ต่อเนื่องมาจากหลักสูตร AGC Basic Management Training พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นกลุ่มเดียวกันกับหลักสูตร AGC Basic Management Training โดยพนักงานจะต้องทำการนำเสนอว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับงานของ



ตนเองอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในการทำงานหรือมีทัศนคติที่เปลี่ยนไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานจะทำการนำเสนอเป็นรายบุคคล และยังมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้น



รูปภาพที่ 21 ภาพบรรยากาศการฝึกอบรม

ที่มา: http://www.th.agc-group.com/hr/hr_program.htm

Happy Money

โครงการอบรมการออมเงิน

ทางบริษัทได้เชิญเจ้าหน้าที่จากธนาคารกสิกรไทยให้เข้ามาฝึกอบรมเรื่องการออมเงินให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ที่ถูกต้องในการออมเงิน และทางบริษัทได้มีการต่อยอดกิจกรรมดังกล่าว โดยมีการวางแผนการจัดทำโครงการปลดหนี้ให้กับพนักงาน ซึ่งปัญหาหนี้สินของพนักงานถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันและการทำงานของพนักงาน



Happy Heart

กิจกรรมงานวันเกิดพนักงาน

เป็นกิจกรรมหนึ่งที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยรูปแบบการจัดงานวันเกิดที่จัดให้กับพนักงานทางแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะนำเค้กและของขวัญวันเกิดเข้าไปมอบให้กับพนักงานเจ้าของวันเกิดในหน่วยงาน แล้วเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานก็จะร้องเพลงอวยพรวันเกิดให้

ปัจจัยเรื่องใจในการดำเนินงาน
สร้างสุของค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญในการสร้างสุของค์กร

การสื่อสารที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เนื่องจากบริษัทมีสภาพแรงงานจึงต้องให้ความสำคัญในการสื่อสารเพื่อให้พนักงานได้รับทราบการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อกิจกรรมได้

ปัจจัยเงื่อนไขหรือเคล็ดลับการสร้างสุขในมิติ Happy Society

การได้รับการสนับสนุนกิจกรรมจากฝ่ายบริหารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่อาศัยอยู่ในชุมชนใกล้เคียง



บริษัทที่เป็นเสมือนตัวแทนของบริษัทในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ
ชุมชน

ข้อเสนอแนะองค์กรจำเนียราน สร้างสุของค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุของค์กร

1. ในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในบริษัทจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบดำเนินงานของบริษัท

2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ และการที่พนักงานจะมีส่วนร่วมได้ก็ต้องเกิดจากการสื่อสารที่ดีในบริษัท

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุขในมิติ Happy Society

1. ฝ่ายบริหารต้องมึนโยบายที่ชัดเจนและมีงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนกิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสังคม

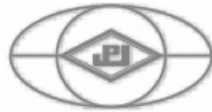
2. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น



3. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินกิจกรรม
ทั้งจากพนักงานและชุมชน

ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณคุณคุณภักดิ์ดี ภัทรศักดิ์กำจรและคุณชนวัตร อยู่ดี
สำหรับข้อมูลที่ดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ของ
Happy Society และขอขอบคุณบริษัท กระจกไทยอาสาฮี จำกัด
(มหาชน) ที่ทำให้เห็นกระบวนการและการดำเนินกิจกรรมสร้างสุข
องค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



PJ GARMENT
(THAILAND)

บริษัท พี.เจ.การ์เมนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

38, 38/1 โครงการออร์ตาแพคตอรีแลนด์ หมู่ 4
ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
รหัสไปรษณีย์ 12150 โทร. 0-2-9870882

โทรสาร 0-2-9870223 www.pj-garment.co.th

“PJ สามีคคีสร้างน้ำใจและรอยยิ้ม สู่สังคมแห่งความสุข”

แนวนำจวตกร

ในปี พ.ศ. 2521 P.J. เริ่มก่อตั้งครั้งแรกที่สะพานใหม่กรุงเทพฯ ภายใต้อื่อ P.J. Man’s Shop ดำเนินกิจการ Tailor Shop และปี พ.ศ. 2524 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น P.J. Boutique เปลี่ยนกิจการเป็นผลิตเสื้อผ้า สำเร็จรูปปี พ.ศ. 2537 ขยายกิจการเปิดโรงงานที่ปทุมธานีและเปลี่ยน ชื่อเป็น P.J. Garment (Thailand) co.,ltd ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการ ผลิตชุดยูนิฟอร์มและชุด Cleanroom ที่ได้มาตรฐานตอบสนองทุก ความต้องการของลูกค้าทุกรูปแบบ บริษัท พี.เจ. มุ่งมั่นสร้างสรรค์และ เอาใจใส่ในกระบวนการผลิต การส่งมอบสินค้าตรงตามกำหนด เพื่อให้ ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด รวมทั้งมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อธำรงไว้ซึ่ง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่บริษัท พี.เจ. ได้รับจากลูกค้าด้วยดี เสมอมาและตลอดไป

เป้าหมาย

ก้าวเป็นผู้นำด้านการผลิตชุดยูนิฟอร์มและชุดคลีนรูม ระดับ คุณภาพ



การดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาของการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

ในปี 2556 บริษัทได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยมูลนิธิเครื่องนุ่งห่มร่วมกับ สสส. จากกิจกรรมดังกล่าวทำให้ทางบริษัทมีความสนใจแนวคิด Happy Workplace เพราะเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขให้กับพนักงาน จากนั้นบริษัทจึงได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace ของ สสส. ภายหลังจากเข้าร่วมโครงการบริษัทได้ส่งพนักงานที่เป็นทีมงานทำกิจกรรมเข้าร่วมกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลา 1 ปี ทำให้ทีมงานของบริษัทได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดกิจกรรมสร้างสุของค์กรกับอีกหลายบริษัท ทำให้ได้รับแนวคิดและตัวอย่างที่ดีในการนำกลับมาจัดกิจกรรมในบริษัท

กระบวนการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

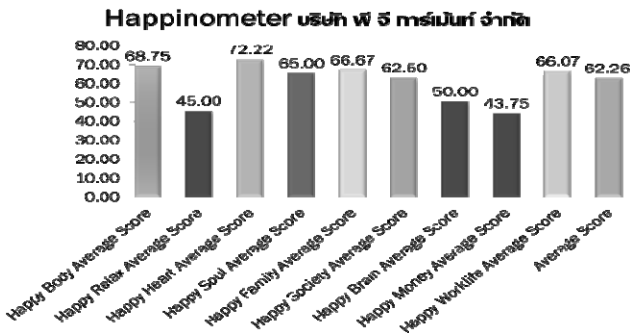
การดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ทางบริษัทจะมีทีมงานที่รับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม โดยทีมงานจะมาจากทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำงาน ทางบริษัทจะมีการส่งทีมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทาง สสส. ได้จัดขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้ในบริษัท ในการเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ทีมงานจะไปสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานว่าต้องการให้ทำกิจกรรมใด จากนั้นก็จะรวบรวมกิจกรรมนำเสนอต่อผู้บริหาร

ในการประชุมและติดตามผลการดำเนินงานที่ทีมงานจะนำข้อมูลมาประชุมร่วมกับการประชุมหน่วยงาน ที่มีผู้บริหารเข้าร่วมประชุมด้วย ซึ่งมีการประชุมกันในวันเสาร์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

ผลลัพธ์ของดำเนินงานสร้างสุของค์กร

- พนักงานมีความสุขในการทำงาน
- บริษัทได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

และใส่ใจของพนักงาน



แผนภาพที่ 7 ผลคะแนนดัชนีความสุขของพนักงาน P.J. garment ปี 2556



กิจกรรมสร้างสุของค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดกิจกรรม Happy Society

ก่อนที่ยังไม่มีกิจกรรม Happy Society บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการกุศลและการบริจาค เช่น กิจกรรมเลี้ยงข้าวบ้านเด็กก่อนหรือบ้านคนชรา และการร่วมบริจาคสิ่งของให้กับผู้ประสบภัยต่าง ๆ ในเวลาต่อมาเมื่อบริษัทเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace จึงมีการปรับปรุงกิจกรรมให้หลากหลายขึ้นและตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยบริษัทมีฐานคิดที่ว่าสังคมจะเป็นสุขได้นั้นจะต้องมาจากการที่พนักงานและครอบครัวมีความสุข บริษัทจึงได้ให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

หลักการและกระบวนการจัดกิจกรรม Happy Society

ทีมงาน Happy Workplace จะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม โดยมีการสำรวจความต้องการของพนักงานว่าต้องการทำกิจกรรมเพื่อสังคมในรูปแบบใด จากนั้นทีมงานก็นำกิจกรรมเสนอต่อผู้บริหารเพื่ออนุมัติและนำกิจกรรมที่ได้รับอนุมัติมาแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้ได้รับทราบในการประชุมหน่วยงานที่มีการประชุมทุกวันเสาร์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

กิจกรรม/โครงการ Happy Society ที่โดดเด่นขององค์กร

กิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็ก

บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กเป็นประจำทุกปี ต่อเนื่องกันมาประมาณ 10 ปี ซึ่งกิจกรรมนี้บริษัทมีความต้องการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเอื้อเฟื้อแบ่งปันต่อผู้อื่นในสังคม



รูปภาพที่ 22 กิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กที่สถานสงเคราะห์เด็กพิการ บ้านเฟื่องฟ้า ปากเกร็ด

กิจกรรมมอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน

บริษัทมีการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานที่มีผลการเรียนดี มีเกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 3.7 ขึ้นไป โดยมีการแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น คือ ป.1-3 ป.4-6 ม.1-3 และ ม.4-6 ซึ่งในแต่ละช่วงชั้นจะมีการคัดเลือกผลการเรียนที่ดีที่สุด 3 ลำดับในการมอบทุน



รูปภาพที่ 23 กิจกรรมมอบทุนการศึกษาบุตรพนักงานที่ผลการเรียนดี

ผลลัพธ์การจัดกิจกรรม Happy Society

- พนักงานมีความสุขในการทำงาน
- พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม
- พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท

ทั้งนี้นอกจากการจัดกิจกรรมโครงการด้าน Happy Society แล้วองค์กรยังมีการจัดกิจกรรมสร้างสุของค์กรในมิติอื่นด้วย อาทิ

Happy Relax

กิจกรรมเต็นผ่อนคลายระหว่างทำงาน

เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการนั่งทำงานเป็นเวลานาน ๆ ให้พนักงานรู้สึกตื่นตัวระหว่างทำงาน โดยจะมีการเปิดเพลง และมีพนักงานที่เป็นผู้นำการเต้น



รูปภาพที่ 24 กิจกรรมเดินผ່อนคลายระหว่างทำงาน

ห้อง Happy Workplace

บริษัทได้จัดให้มีห้อง Happy ไว้สำหรับให้พนักงานได้พักผ่อน และทำกิจกรรมผ่อนคลายต่าง ๆ ในช่วงที่หยุดพักทำงานและให้พนักงานได้มีที่พักผ่อนที่เหมาะสม



รูปภาพที่ 25 พนักงานช่วยกันจัดห้องกิจกรรม Happy Workplace

Happy Relax

กิจกรรมท่องเที่ยวนอกสถานที่ (Outing)

เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดให้กับพนักงานทุกปี เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสท่องเที่ยวพักผ่อนและในการท่องเที่ยวจะมีการจัดกิจกรรม



สันตนาการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคี
ในองค์กร



รูปภาพที่ 26 กิจกรรมท่องเที่ยวนอกสถานที่ (Outing)

Happy Heart

กิจกรรมมอบเค้กวันเกิดพนักงาน

จะมีการมอบเค้กวันเกิดให้กับพนักงานที่มีวันคล้ายวันเกิด
ในแต่ละเดือน โดยในแต่ละเดือนจะจัดกิจกรรม 1 ครั้ง และให้พนักงาน
ที่มีวันเกิดในเดือนนั้นมารับมอบเค้กวันเกิด และมีเพื่อนร่วมงานร่วม
อวยพร



รูปภาพที่ 27 กิจกรรมมอบเค้กวันเกิดให้พนักงาน

ปัจจัยเงื่อนไขในการดำเนินงาน สร้างสุของค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญในการสร้างสุของค์กร

- มีการสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานอย่างทั่วถึง
ให้พนักงานได้รับทราบว่าบริษัทมีการดำเนินกิจกรรมใด และพนักงาน
จะได้อะไรจากการดำเนินกิจกรรม
- ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
โดยเปิดโอกาสให้เข้ามาเป็นทีมงานจัดกิจกรรมหรือการแสดงความคิดเห็น
ในการประชุม



สำหรับปัจจัยเงื่อนไขหรือเคล็ดลับการสร้างสุขในมิติ

Happy Society คือ

- ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม มีการจัดทีมงานในการดำเนินกิจกรรม และมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการทำกิจกรรม
- ผู้บริหารเข้าร่วมทำกิจกรรมกับพนักงานและเป็นผู้นำให้กับพนักงานในการทำกิจกรรม เพื่อสร้างความเป็นกันเองและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

**ข้อเสนอแนะองค์กรดำเนินงาน
สร้างสุของค์กร**

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุของค์กร

- บริษัทต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการสร้างสุขในองค์กร และสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจในการดำเนินกิจกรรม
- บริษัทต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน



ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสุขในมิติ Happy Society

- บริษัทต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือทีมงานมาเป็นแกนนำในการดำเนินกิจกรรม
- บริษัทต้องส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสา เอื้อเพื่อต่อสังคม ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมการกุศลต่าง ๆ

ขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ คุณวิภาพร สัตยาอภิธาน สำหรับข้อมูลที่ดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ของ Happy Society และขอขอบคุณบริษัท พี.เจ.การ์เมนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ทำให้เห็นกระบวนการ และการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

วิไลวรรณภาพรวมการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ขององค์กรตัวอย่าง

จากการสัมภาษณ์และศึกษาข้อมูลการดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ของทั้ง 4 องค์กร พบว่ามีแนวคิดและกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่ทั้งเหมือนและแตกต่างกันในการเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งทำให้ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดจากการทำกิจกรรมแตกต่างกันไปด้วย ในส่วนของกิจกรรม Happy Society นั้นเมื่อทำ



การวิเคราะห์โดยภาพรวมจะพบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยรูปแบบการบริหารงานองค์กร บุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรม และวัฒนธรรมขององค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รูปแบบการบริหารงานองค์กร จากกรณีตัวอย่างองค์กรต้นแบบทั้ง 4 องค์กร พบว่าองค์กรที่นำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้เป็นนโยบายหลักในการบริหารจัดการจะมีกระบวนการดำเนินกิจกรรม Happy Society ที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม เนื่องจากแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนจะมุ่งเน้นให้องค์กรสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญในการดำเนินกิจการที่สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการช่วยส่งเสริมและขับเคลื่อนกิจกรรม Happy Society ได้เป็นอย่างดี

บุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรม องค์กรที่สามารถขับเคลื่อนกิจกรรม Happy Society ให้ดำเนินต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานที่มีจิตอาสาให้ตั้งกลุ่มขึ้นมาเป็นลักษณะชมรมหรือทีม เพื่อเป็นแกนนำหลักในการรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกิจกรรม สื่อสารข้อมูลกิจกรรมให้กับพนักงาน และเชิญชวนเพื่อนพนักงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินกิจกรรม Happy Society เพราะต้องอาศัยการสนับสนุนและความร่วมมือจากพนักงานทุกคน องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานยึดวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน จะได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากพนักงานในการทำกิจกรรม Happy Society หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นอย่างดี

ส่วนที่ 3

บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ



บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง

จากกรณีตัวอย่างองค์กรต้นแบบทั้ง 4 องค์กรจะมีรูปแบบกิจกรรม Happy Society ที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดขององค์กร ระยะเวลาที่ประกอบกิจการ และระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรม โดยสามารถสรุปกิจกรรมเด่นทางด้านสังคมดีของแต่ละองค์กรได้ดังนี้

1. บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนรถยนต์มาเป็นเวลา 20 ปี มีพนักงานประมาณ 1,250 คน ที่บริษัทมีการรวมกลุ่มพนักงานที่มีจิตอาสาเป็นชมรม “สมบูรณ์รักอุปอาสา” เป็นแกนนำในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิด ที่ให้พนักงานนำเสนอโครงการเพื่อของบประมาณไปใช้ในการซ่อมแซมสาธารณะประโยชน์ในท้องถิ่นบ้านเกิดของตนเอง

2. บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทเครื่องประดับอัญมณีมาเป็นเวลา 42 ปี มีพนักงานประมาณ 1,200 คน บริษัทจัดโครงการการส่งเสริมอาชีพผู้พิการ โดยเปิดโอกาสเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับผู้พิการทางการได้ยิน เพื่อให้ผู้พิการเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถที่มีอยู่ และใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติโดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม โดยปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงานซึ่งเป็นผู้พิการร่วมทำงานจำนวน 33 คน คิดเป็นอัตราส่วน 60: 1 ซึ่งสูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ 100 : 1

3. บริษัท กระจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทกระจกแผ่นเรียบมาเป็นเวลา 45 ปี มีพนักงานประมาณ 900 คน บริษัทได้จัดโครงการแพทย์แผนไทยพัฒนาบ้านเกิด



ซึ่งเป็นโครงการที่บริษัทร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์แผนไทยในการฝึกอบรม การนวดแผนไทยให้กับนักเรียนโรงเรียนต่าง ๆ โดยในการฝึกอบรมจะ มีการเรียนรู้หลักการและการฝึกปฏิบัติจนนักเรียนสามารถปฏิบัติได้จริง และมีการต่อยอดกิจกรรมโดยให้นักเรียนโครงการฯ ออกหน่วยนวดจริง ในชุมชน เป็นการพัฒนาฝีมือให้กับนักเรียนให้เกิดความชำนาญและนำไปใช้ในการสร้างอาชีพอนาคต

4. บริษัท พี.เจ.การ์เมนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบ กิจการอุตสาหกรรมประเภทเครื่องนุ่งห่มมาเป็นเวลา 21 ปี มีพนักงาน ประมาณ 250 คน บริษัทมีกิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กมีการจัดกิจกรรม เลี้ยงอาหารเด็กเป็นประจำทุกปี ต่อเนื่องกันมาประมาณ 10 ปี ซึ่ง กิจกรรมนี้บริษัทมีความต้องการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเอื้อเพื่อ แบ่งปันต่อผู้อื่นในสังคม

จากการศึกษากระบวนการดำเนินงาน Happy Society ของ ทั้ง 4 องค์กร สามารถนำมาสรุปเป็นบทเรียนได้ดังต่อไปนี้

บทเรียนที่ 1 การนำแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมมาใช้ ในการส่งเสริมการสร้างสังคมดี

การที่องค์กรนำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้เป็นนโยบาย ในการดำเนินกิจการ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปพร้อมกับ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ ที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความมั่นคงเข้มแข็งในการดำเนินกิจการและ ได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมภายในและสังคมภายนอก องค์กร อันนำไปสู่การสร้างความสุข ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร กับสังคมภายนอก



บทเรียนที่ 2 ผู้บริหารให้ความสำคัญและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้วยการเข้ามาเป็นผู้ผู้นำในการจัดทำกิจกรรมด้วยตนเอง ผลลัพธ์ที่ได้คือการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคมอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรภายในองค์กรมีความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ซึ่งถือเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

บทเรียนที่ 3 การส่งเสริมให้บุคลากรรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมด้านจิตอาสา

การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการรวมกลุ่มขึ้นเพื่อทำกิจกรรมด้านจิตอาสา ทำให้องค์กรได้แรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อีกทั้งยังช่วยสร้างความรักใคร่สามัคคีกันระหว่างบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บทสรุปและข้อเสนอแนะในการสร้าง Happy Society

ความรับผิดชอบต่อสังคม คือพื้นฐานสำคัญในการสร้าง Happy Society ขององค์กร ที่เป็นการให้ความสำคัญกับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีบุคลากรและชุมชนรอบองค์กรเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ซึ่งบุคลากรเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มแรกที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากองค์กร จากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านศักยภาพ



การทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การจัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลดีโดยตรงกับองค์กร เช่น สามารถรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์กร การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนที่ดีจากบุคลากร และบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ในส่วนการสร้างความสุขภายนอกองค์กรจะต้องอาศัยความร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรเป็นหลัก ในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคมหรือจิตอาสาต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับชุมชนและกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยบุคลากรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างองค์กรและชุมชนในการดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การสร้างความสุขภายในองค์กรหรือความรับผิดชอบต่อพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง Happy Society ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายในองค์กรเองและกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกับชุมชน หรือเป็นการสร้างความสุขจากภายในออกสู่ภายนอกนั่นเอง

สำหรับข้อเสนอแนะองค์กรที่จะสร้าง Happy Society จะต้องเริ่มจากผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์กรตามแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) เพราะเป็นพื้นฐานการดำเนินงานที่อ้างอิงมาตรฐานกฎหมาย และถือเป็นเรื่องของการพัฒนาจิตสำนึกต่อสาธารณะขององค์กรทุกประเภทซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็น 7 หัวข้อหลัก (Core subjects) ที่



ประกอบด้วย ธรรมชาติ สติปัญญา การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรม ประเด็นด้านผู้บริโภคร และการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชนที่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ครอบคลุมสังคมทั้งภายในและภายนอก องค์กรนับเป็นความท้าทายที่สำคัญขององค์กรในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ผู้บริหารจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการวางแผนและดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งผู้บริหารควรมีบทบาทหรือเป็นประธานในคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ในส่วนของบุคลากรนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ด้วยการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อบุคลากร กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุข ความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สำหรับการจัดการกิจกรรมพัฒนาหรือกิจกรรมสร้างสุขให้กับชุมชนนั้น องค์กรต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและมีการตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากร และชุมชน



สำหรับองค์กรใดที่มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ก่อนแล้ว แต่ยังไม่ได้นำกิจกรรม Happy Workplace ก็ให้องค์กรรวบรวมโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดที่จัดให้กับบุคลากรและสังคมมาจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบของแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ด้าน หากองค์กรจัดกิจกรรม Happy Workplace ครบในทุกมิติแล้ว ควรทำแบบสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (บุคลากร/ชุมชน) เกี่ยวกับความพึงพอใจในกิจกรรม เพื่อนำผลมาพิจารณาวางแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและชุมชนต่อไป



บรรณานุกรม

- กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป. (2557). กิจการเพื่อสังคม ทำดี โตได้. เอกสารประกอบการอบรมโครงการนักลงทุนรุ่นใหม่เพื่อสังคม.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. เอกสารประกอบการอบรมโครงการพัฒนา “นักสร้างสุของค์กร” ด้วย MapHR. 22
- ณดา จันทร์สม. (2555). ธุรกิจกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก cse.nida.ac.th/main/images/SustainableBusiness.pdf เข้าถึงเมื่อ 22 เมษายน 2558.
- นิตนา ฐานิตชนกร. (2554). Social enterprise: ธุรกิจแห่งการสร้างสรรค์สังคม. วารสารนักบริหาร. 2(31): 30-35
- บริษัท เครือซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (2553). CSR ด้วยหัวใจ ใคร ๆ ก็ทำได้ [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.scghrknowledge.com/content/upload/file/book/HR_Book_CSR.pdf เข้าถึงเมื่อ 1 สิงหาคม 2558.
- บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน). (2557). รายงานประจำปี 2557 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.set.or.th/dat/finreport/annual/0192ANN300320151701560711T.zip> เข้าถึงเมื่อ 1 สิงหาคม 2558.
- บริษัทสมบุญรณ์ แอ็ดวานซ์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). (2557). รายงานความยั่งยืนประจำปี 2557 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.satpcl.co.th/FileDownload/sustainability/20140612-SAT-SustainabilityReport-TH.pdf>. เข้าถึงเมื่อ 1 สิงหาคม 2558.



- พิพัฒน์ ยอดพฤติการ. (2555). CSR กับการพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสาร เศรษฐศาสตร์สุขุทัยธรรมาธิราช [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://www.stou.ac.th/Schools/ Sec/ejournal6-2/.../1-1-4.pdf](http://www.stou.ac.th/Schools/Sec/ejournal6-2/.../1-1-4.pdf) เข้าถึงเมื่อ 22 เมษายน 2558.
- พัทตร์ศุภางค์ ศรีสวัสดิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับภาพลักษณ์ขององค์กรเครือซิเมนต์ไทย (SCG) ในมุมมองผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี).
- วรพรรณ เอื้ออาภรณ์. (2557). การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาสู่การสร้างค่านิยมร่วมระหว่างองค์กรธุรกิจกับชุมชน. วารสาร TPA News. 205:22-24
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิทยาการจัดการ. 1(30): 1-15
- วรรณชา กาญจนมุสิก. (2554). การทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ).
- วิภาพร เกิดท่าไม้. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของประชาชนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน กรณีศึกษามหาอุทกภัย ปี 2554. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี)



สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน. (2556). ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืนขององค์กร. กรุงเทพฯ:สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). ความรับผิดชอบต่อสังคม CSR: Corporate Social Responsibility. กรุงเทพฯ: กพลพิมพ์ (1996).
 สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2553). แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพฯ

ข้อมูลการสัมภาษณ์

กัมฉิง เทพหัสดิน ณ อยุธยา. ผู้จัดการฝ่ายสื่อสารองค์กร. บมจ.แพรรนต้าจิวเวลรี่. 7 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.
 กันตภณ คลังบุญครอง. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล. บมจ.แพรรนต้าจิวเวลรี่. 7 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.
 จิตติรัตน์ เนื้อทอง. หัวหน้าแผนกฝึกอบรม. บมจ.แพรรนต้าจิวเวลรี่. 7 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.
 ธนวัตร อยู่ดี.เจ้าหน้าที่แผนกธุรการ. บมจ.กระจกไทยอาสาฮี. 19 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.
 นภดล ฤกษ์ศิริ. ผจก.แผนกพนักงานสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรม. บมจ. สมบูรณ์แอดวานซ์เทคโนโลยี. 17 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์
 ปราโมทย์ เตียสุวรรณ. กรรมการผู้จัดการ(สายผลิต). บมจ.แพรรนต้าจิวเวลรี่. 7 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.
 วิภาพร สัตยาอภิธาน. กรรมการผู้จัดการ. บริษัท พี.เจ.การ์เมนท์ (ประเทศไทย) จำกัด. 22 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.



วิศรุต บุญโต. รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายตรวจสอบภายใน. บมจ.สมบูรณ์
แอดวานซ์เทคโนโลยี. 17 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

ศุภฤกษ์ แก้วเกตุ. ผจก.แผนกพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. บมจ.สมบูรณ์
แอดวานซ์เทคโนโลยี. 17 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

อภิศักดิ์ ภัทรศักดิ์กำจร. เจ้าหน้าที่อาวุโสแผนกทรัพยากรบุคคลและ
บริหาร. บมจ.กระจกไทยอาชีพ. 19 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.



ดัชนีคำหลัก

ก

กิจกรรมเพื่อสังคม 20, 54, 60,
70-71
กิจกรรมสร้างสุขขององค์กร 44, 50,
71, 85, 88, 92, 97

ค

ความรับผิดชอบต่อสังคม 5-10,
12-15, 17, 19-21, 23, 33-
35, 45, 54, 71, 76, 97-98,
101-104

ความสุข 8 ประการ 3, 26

ง

งานสร้างความสุขขององค์กร 110

จ

จิตอาสา 12-13, 17, 20-21, 23,
38, 40, 43, 48, 50, 78-79,
84, 97-98, 100, 102-103,
107

ผ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6-9, 14, 18,
20-21, 30, 32-34, 36, 40,
53-55, 57, 59, 76, 102, 105

พ

พัฒนาชุมชน 4, 6, 12, 21, 23,
26
พัฒนาสังคม 4, 16, 18, 22-23,
26, 47-48, 70, 79

ส

สังคมดี 3, 5, 15-16, 26, 100-
101

สังคมภายใน 2-3, 6, 13-14,
16-17, 26, 60

สังคมภายนอก 2-3, 7, 12, 14,
16, 26, 32-33

C

Corporate Social Responsibility
(CSR) 111



H

- Happy 8 menu 3, 35, 111
- Happy Body 3, 45, 65, 80, 111
- Happy Brain 3, 44, 64, 81, 111
- Happy Family 3, 46, 67, 80, 111
- Happy Heart 3, 66, 83, 94, 111
- Happy Money 3, 68, 82, 111
- Happy Relax 3, 80, 92, 93, 111
- Happy Society 2-6, 8, 13-14, 16-17, 22, 25-27, 37-40, 43-44, 48-50, 59-61, 63-64, 70-71, 76-77, 79,

83-85, 90-92, 96-98, 100-103, 111

Happy Soul 3, 35, 46, 81, 111

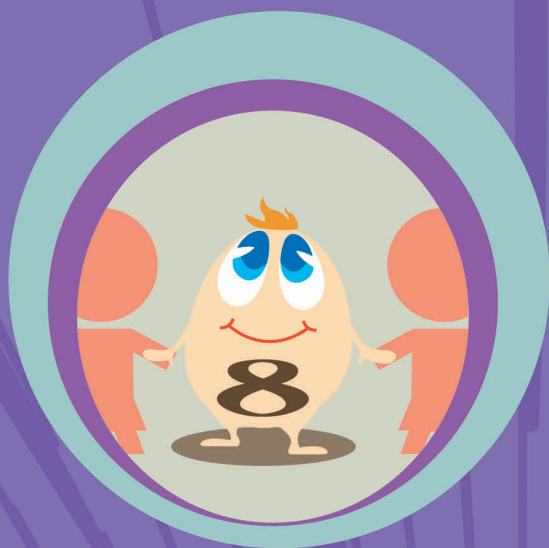
Happy Workplace 3, 17, 19, 27, 35-37, 57, 59, 74-75, 88, 90, 93, 97, 105-106, 111

Q

Quality of work life 26, 112

S

Stakeholders 6, 7, 54, 112



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

www.happy-workplace.com