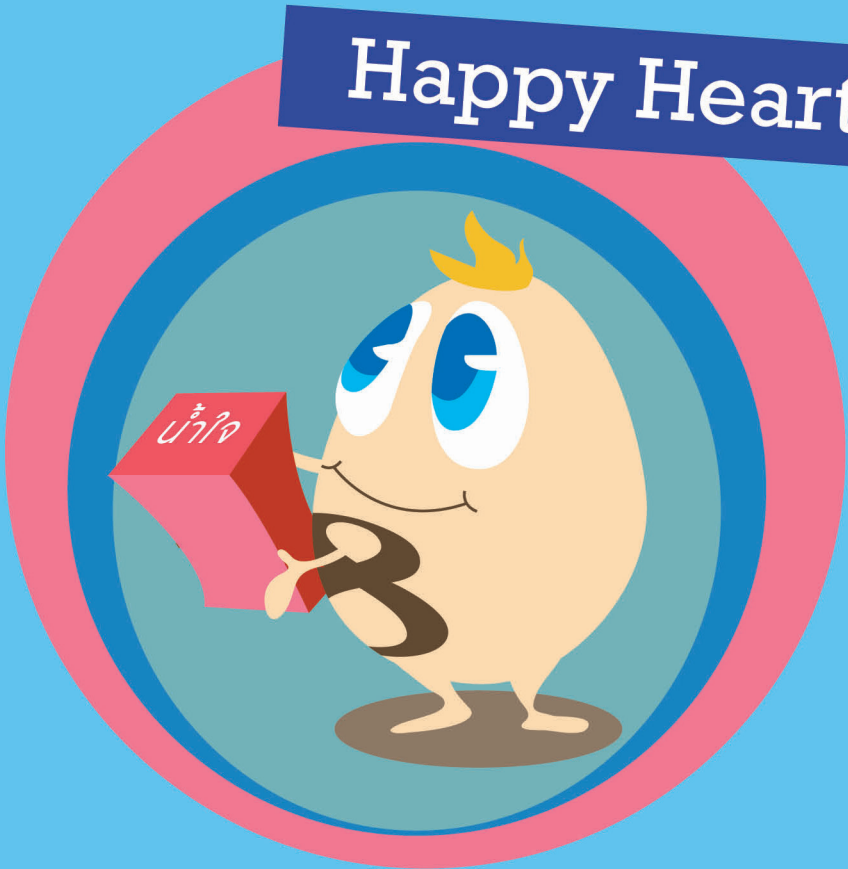




สรุประองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรน้ำใจดี

Happy Heart



ปารณีย์ วิสุทธิพันธ์ุ

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสาระองค์กรสุขภาวะ
แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กรน้ำใจดี
(Happy Heart)



ปารณีย์ วิสุทธิพันธ์

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร



สรรสารองค์กรสุภววะ
แนวคดและกรณดตัวอย่าง : องคกรน้ำจดี
(Happy Heart)

บรรณาธการ	อุทยทพย เจยววรรธนกุล
ผู้เขียน	ปารณย วสุทธพนธู
รูปเล่ม-ปก	ทพวัลย รามรง
อาร์ตเวอร์ค	บรชษท พ.เอ. ลีพวง จำกัถ
พมพ์คร้งแรก	กรกฐาคม 2559
จำนวนพมพ์	500 เล่ม
พมพ์ที่	บรชษท พ.เอ. ลีพวง จำกัถ เขตบางพลัด กรงเทพมหานคร
จดัพมพ์	คอรงการพฒนาและสงเสริมการจดัการควมรู้เพือ สนับสนุนสุภววะองคกร คณะสงคมาศาสตรและมนษยศาสตร มหาวิทยาลัยมหดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวดนครปฐม 73170
สนับสนุนโดย	สำนักรงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุภว (สสส.)
ISBN	978-616-279-873-3



คำนำ

สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง องค์กรน้ำใจดี (Happy Heart) เป็นผลงานส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์และการสกัดองค์ความรู้ทั้งจากแนวคิดทฤษฎีและจากกรณีตัวอย่างขององค์กรที่ปฏิบัติการอยู่ในสังคมไทย นำมาสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ซึ่งเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ แบ่งออกเป็นสามส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาขององค์ความรู้ในด้านแนวคิดและแนวทางของการสร้างองค์กรน้ำใจดี ส่วนที่สอง เป็นการถอดบทเรียนองค์กรกรณีตัวอย่าง และส่วนที่สาม เป็นบทสรุป บทเรียนและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรน้ำใจดี

ทางโครงการคาดว่าเนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ภาคราชการ ตลอดจนผู้ที่สนใจในการนำไปติดต่อและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรน้ำใจดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน องค์กร และสังคมไทยโดยรวม อันจะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดสังคมสุขภาวะต่อไป

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล องค์กรกรณีศึกษาทุกแห่ง ที่เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ที่สำคัญของโครงการ และขอขอบคุณ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ให้การสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	iii
สารบัญ	v
สารบัญรูปภาพ	vi
สารบัญแผนภาพ	viii
ส่วนที่ 1 แนวคิดและแนวทางองค์กรสุขภาวะ: น้ำใจดี	1
ส่วนที่ 2 กรณีตัวอย่าง	17
บริษัท วี พาวเดอร์เทค จำกัด	19
บริษัท สรวิทย์ คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด	32
โรงพยาบาลสวนผึ้ง	38
บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา	45
ส่วนที่ 3 บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ	59
บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง	60
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	66
ดัชนีคำหลัก	69



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1	27
เยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เพื่อสร้างความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทรให้พนักงาน	
รูปภาพที่ 2	27
มอบสิ่งของสำหรับคุณแม่ที่มีบุตรแรกเกิด เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่พนักงาน	
รูปภาพที่ 3	27
จัดให้มีการบริจาคโลหิตโดยพนักงานที่มีจิตเป็นกุศล ปลุกฝังให้เป็นผู้มีความเสียสละ	
รูปภาพที่ 4	28
จัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำดำหัวผู้บริหาร	
รูปภาพที่ 5	28
มอบสิ่งของและเงินสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานและมูลนิธิสังเคราะห์ต่าง ๆ	
รูปภาพที่ 6	29
กิจกรรม V.Idol ยกย่องชมเชยสมาชิก วี.เพาเตอร์เทค ที่เป็นคนเก่ง คนดีในด้านต่าง ๆ	
รูปภาพที่ 7	29
จัดทำสวัสดิการเครดิตซื้อของร้าน V-MART	
รูปภาพที่ 8	30
กิจกรรมการออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้งเพื่อสุขภาพดีทุกคน	



สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

	หน้า
รูปภาพที่ 9 จัดทำห้อง V.CHILL ROOM ให้สมาชิกได้ผ่อนคลายระหว่างการทำงาน	30
รูปภาพที่ 10 กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ขององค์กร เพื่อสร้างความรักความผูกพันในองค์กร	37
รูปภาพที่ 11 โครงการสร้างบ้านที่พักอาศัยให้พนักงาน อยู่ฟรีเพื่อลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว	37
รูปภาพที่ 12 กิจกรรมหล่อหลอมจิตของเจ้าหน้าที่ ให้เกิดสำนึกดีในการดูแลคนรอบข้าง	44
รูปภาพที่ 13 ผลิตหมวกไหมพรมให้เด็กแรกเกิด	44
รูปภาพที่ 14 อาสาสมัครจากกลุ่มชานตาโครอสข้างถนน ลงพื้นที่ยามค้าคืนเพื่อช่วยเหลือผู้เร่ร่อน ไม่มีที่พักอาศัย	50
รูปภาพที่ 15 กิจกรรมจิตอาสา	51
รูปภาพที่ 16 การช่วยเหลือด้านอาหารน้ำดื่มเครื่องนุ่งห่ม ของใช้ที่จำเป็นกับคนเร่ร่อน	51
รูปภาพที่ 17 การช่วยเหลือปัญหาทางด้านสุขภาพ	52



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 แนวคิดการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart)	7
แผนภาพที่ 2 แนวทางกระบวนการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร การสร้าง Happy Heart สู่การปฏิบัติจริง ในหลักการที่ 1 การสร้างคนดี มีน้ำใจงาม โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนา	11
แผนภาพที่ 3 แนวทางการขับเคลื่อนองค์กร การสร้าง Happy Heart สู่การปฏิบัติจริง	14
แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart)	15

ส่วนที่ 1

แนวคิดและแนวทาง
องค์กรแห่งความสุข :
องค์กรน้ำใจดี

สร้าง Happy Heart อย่างไร... ในองค์กรให้เกิดความยั่งยืน

คำว่า “ความสุข” หรือคำว่า happiness นั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและปรารถนา เพราะคนที่มีความสุขก็ย่อมที่จะแบ่งปันความสุขนั้นให้ผู้รอบข้างด้วย เมื่อพูดถึงการทำงาน เราคงไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เราจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการสร้างให้องค์กรเกิดความสุขเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และเมื่อคนมีความสุขก็ย่อมจะแบ่งปันความสุขให้กับคนรอบข้าง คนที่ได้รับการแบ่งปันได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ย่อมเกิดความสุขเช่นกัน

ในอีกมุมมองหนึ่ง ถ้าองค์กรสามารถสร้างให้คนในองค์กรเกิดความสุขทางใจได้ คนทำงานก็มีเยอมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอีกด้วย ดังสุภาจิตไทยที่ว่า “คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก” หมายความว่า สถานที่แม้คับแคบก็สามารถอยู่ได้ถ้าสบายใจ แต่ถ้าอึดอัดใจต่อให้อยู่ในสถานที่กว้างขวางอย่างไรก็อยู่ไม่ได้ เช่น พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานเพราะเขาน้อยเนื้อต่ำใจที่อุตสาหะตั้งใจทำงานมาเป็นเวลาหลายปี แต่ไม่เคยได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าเลย ([ออนไลน์] Available at: <http://www.สุภาจิต.net>, 1 มีนาคม 2558) ทำให้หลาย ๆ องค์กรพยายามที่จะสร้างความสุขในองค์กร หรือ “องค์กรแห่งความสุข” เพราะเมื่อเรากล่าวถึงคำว่า “ความสุข” นั้น มีความสำคัญยิ่ง ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงาน โดยสถานที่ทำงานนับเป็นสถานที่ที่เราใช้ชีวิตอยู่วันละ



6-7 ชั่วโมง ซึ่งเสมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงานทุกคน องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น เพราะนอกจากคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานแล้วยังส่งผลถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กรด้วยเช่นกัน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ตามแนวทาง Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (Happy body) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ใฝ่รู้ (Happy Brain) มีเงินเก็บ รู้จักใช้ (Happy Money) มีความศรัทธาในศาสนา (Happy Soul) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family) และ มีสังคมดี (Happy Society)

น้ำใจงาม เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในองค์กรซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ความหมายของ คำว่า น้ำใจงาม มีนัยวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายมุมมองเช่น น้ำใจงามหมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันแบ่งปันกัน ให้อภัย (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551; ชรินพร งามกมล, 2551) อีกมุมมองให้ความหมายของคำว่าให้ไว้ว่า น้ำใจงาม หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555; ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) สรุปความหมายของคำว่า น้ำใจงาม (Happy Heart) สามารถแบ่งความหมายเป็นออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือกลุ่มความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอื้ออาทร รู้จักให้และแบ่งปัน จิตใจดีมีเมตตา และกลุ่มที่มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ส่วนรวม



ความสำคัญในการสร้าง Happy Heart ในองค์กร

การสร้างให้คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งสำคัญ และไม่ต้องใช้เงินทองมากมายเพียงแต่คนเราต้องรู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เช่น การไปเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยหรือคลอดบุตร เข้าร่วมงานฌาปนกิจศพ การจัดกิจกรรมเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีขององค์กร การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน จากความเจ็บป่วยหรือภัยพิบัติ การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของ บุคลากรที่ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต เป็นต้น มีองค์กรหลายองค์กร ประสบความสำเร็จได้เพราะมีการจัดกิจกรรมด้าน Happy heart ดังนั้น สิ่งที่องค์กรไม่ควรจะมองข้าม คือการสร้างให้คนในองค์กร เป็น คนดีมีน้ำใจงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักให้และแบ่งปัน และมีความเอื้อ อาทรซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะทำให้คนในองค์กรจะรู้สึก ผูกพันกับองค์กรผลที่เกิดตามมาก็คือ คนในองค์กรอยากทำงานเกิดเป็น พลังที่เข้มแข็งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ดังนั้นองค์กรควรเปิด พื้นที่ให้บุคลากรในองค์กรได้แบ่งปันเรื่องราวดี ๆ ให้แก่กัน เนื่องจาก การได้ฟังเรื่องดี ๆ ของเพื่อนร่วมงานหรือสิ่งดี ๆ ที่แต่ละคนภาคภูมิใจ ย่อมช่วยให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้นเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมากขึ้น มีน้ำใจที่ดีงามแก่กันมากขึ้นได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน ไม่แค่เฉพาะเรื่องงาน แต่ได้รู้จักชีวิตส่วนตัวของเขาด้วย เนื่องจากเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อการทำงานด้วย กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรเกิด ความเข้าใจกันและเห็นใจกันมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการทำงาน ดีขึ้นและส่งเสริมให้คนทำงานมีน้ำใจที่ดีต่อกันมากขึ้น (พสชนัน นิรมิตร ไชยนนท์, 2556)



ความมีน้ำใจงาม นับเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในแปดประการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนับเป็นตัวชี้วัดที่หลาย ๆ องค์กรให้ความสำคัญและมีการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart ขึ้น การที่คนในองค์กรมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกองค์กร ดังนั้นบทความนี้ต้องการนำเสนอ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนของแนวทางการสร้าง Happy Heart อย่างยั่งยืน และส่วนของบทเรียนจากกรณีตัวอย่างจากองค์กรที่เฝ้าตั้งเรื่อง Happy Heart ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“แนวทางการสร้าง Happy Heart” อย่างยั่งยืน

แนวทางการสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนมีน้ำใจงาม (Happy Heart) เป็นคนดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเป็นคนดีมีจิตสาธารณะ นั้นมีวิธีการสร้างคนมีน้ำใจงาม ในเชิงหลักการได้ 2 หลักการ คือ

หลักการที่ 1 หลักการสร้างคนให้มีน้ำใจงาม โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนา ซึ่งเน้นเรื่องของระดับจิตใจ ความรู้สึกทางอารมณ์มากกว่าเรื่องทางวัตถุ ซึ่งแต่ละศาสนาต่างมีแนวคิด คำสอนที่ดีล้วนแล้วแต่สอนให้คนเป็นคนดี คิดดี ทำดี ประพฤติดี โดยพัฒนาจากฐานคิดภายในจิตใจ ตัวอย่าง เช่น หลักพุทธธรรมในพุทธศาสนา ที่มุ่งเน้นการก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลโดยตรง คล้ายกับการสร้างความมีน้ำใจในองค์กร (ลักขมิ มีแก้ว, 2557) เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดถ้อยคำที่ไพเราะและจริงใจ) อตถจริยา (สงเคราะห์) และสมานัตตา (มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย) สิ่งเหล่านี้้องค์กรสามารถจัดเป็นกิจกรรมเพื่อสร้างให้คนในองค์กรมีน้ำใจงามได้ เช่น การทำบุญตักบาตร การร่วมบริจาคเงิน



แผนภาพที่ 1 แนวคิดการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart)

คำอธิบาย แผนภาพที่ 1 แนวคิดการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart)

หลักการที่ 1 หลักการสร้างคนให้น้ำใจงาม โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนา ทุกศาสนาสอนให้คนคิดดี ทำดี ประพฤติดี โดยพัฒนาจากฐานคิดภายในจิตใจ ดังตัวอย่างในหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเอง ก็มีหลักธรรมที่สามารถปลูกฝังให้คนเป็นคนดีมีน้ำใจ คือ หลักธรรมที่เรียกว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดถ้อยคำที่ไพเราะและจริงใจ) อุตถจริยา (สงเคราะห์) และสมานัตตา (มีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย)

ทาน (การให้) ในหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ เป็นการให้ เพราะคนส่วนใหญ่ มักขาดแคลนเมื่อเราไปช่วยเขาก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันขึ้นมา

ปิยวาจา (การพูดถ้อยคำที่ไพเราะและจริงใจ) ฟังแล้วเกิดความชื่นใจ เบิกบานใจสิ่งที่เราจะพูดนั้นต้องเป็นเรื่องจริง เป็นคำสุภาพ ไพเราะนิ่มนวล พูดออกไปแล้วเกิดประโยชน์ เวลาพูดก็ต้องพูดด้วยจิตที่มีเมตตา เช่น ถ้าเราจะไปตักเตือนใคร เราก็เลือกคำพูดที่ดีไปบอกด้วยจิตที่มีเมตตาหวังดีต่อเขา และสิ่งที่ต้องพิจารณาในการพูดที่สำคัญอีกอย่างคือ ต้องเลือกเวลาในการพูด พูดให้ถูกกาลเทศะด้วย



อัตถจริยา (สงเคราะห์) บางครั้งในการทำงานอาจขาดกำลัง แต่ถ้าเราช่วยกัน งานที่ว่ายากก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ถ้าเราร่วมมือกัน เพราะฉะนั้นจุดนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เราเกิดรักความผูกพัน ของบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคม ในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์มี 2 ประการ คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนดีมีประโยชน์เสียก่อน และสร้าง ประโยชน์ให้คนอื่นรอบข้าง

สมานัตตา (มีความประพฤติเสมอตันเสมอบลาญ) คือ การวาง ตนให้เหมาะสมว่าตอนนี้เราอยู่ในฐานะอะไร เช่น เมื่อเราทำงานอยู่ใน องค์กร ถ้ามีใครไม่ทำตามหน้าที่แล้ว ย่อมจะเกิดปัญหาเรื่องการ ก้าวถ่วงหน้าที่กันตามมา จนอาจส่งผลให้เกิดความไม่มีความสุขในการ ทำงานได้ อย่างนี้เป็นต้น

สรุปลักษณะทางพุทธศาสนา สะท้อนให้เห็นว่าในการสร้าง ให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงามนั้น ต้องอาศัยหลักสังคัตถุ 4 เป็น ตัวช่วยในการสร้างกิจกรรมให้เกิดคนดีมีน้ำใจงาม

ตัวอย่างใน ศาสนาอิสลาม นั้น จะมีลักษณะแตกต่างจาก ศาสนาอื่น ๆ เนื่องจากได้บัญญัติครอบคลุมถึงวิถีชีวิตของผู้นับถือทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่เกิดจนตาย มุสลิมทุกคนไม่สามารถแยกอิสลามออกจากวิถี การดำเนินชีวิต ไม่สามารถเลือกปฏิบัติเฉพาะสิ่งเฉพาะอย่างได้ ตาม หลักศาสนาได้มีการกำหนดบังคับ หรือ “ชะกาท” ที่ระบุให้มุสลิม ทุกคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตามศาสนาบัญญัติ คือมีทรัพย์สินเหลือจาก บังจัยสี่และถือครองทรัพย์สินที่สะสมไว้ครบรอบ 1 ปีจนทรคติดหรือตาม ช่วงเวลาที่ศาสนาที่กำหนด ต้องจ่าย ชะกาท ตามอัตราที่กำหนดไว้ (คำว่า ชะกาท แปลว่า การชกฟอก การทำให้สะอาดบริสุทธิ์และการเจริญ



เดบิต วัตถุประสงค์ในการจ่ายก็เพื่อชักฟอกทรัพย์สินและจิตใจของ
 ผู้จ่ายให้มีความสะอาดบริสุทธิ์ หมดจากความโลภ ตระหนี่ถี่เหนียว
 ซึ่งถือเป็นสิ่งสกปรกทางใจอย่างหนึ่ง รวมทั้งยังเป็น **การกระจาย
 ทรัพย์สิน** ให้กลุ่มคนที่ยากไร้ ซึ่งคัมภีร์อัลกุรอานได้กำหนดไว้) สำหรับ
 ทรัพย์สินหรือสิ่งของที่จำเป็นต้องจ่ายชะกาต ได้แก่ ทองคำและเงิน ปศุสัตว์
 เช่น แพะ แกะ วัว ควาย อูฐ พวงธัญพืช เช่น ข้าวสาร ข้าวสาลี
 ข้าวบาร์เลย์ ข้าวโพด ถั่ว และผลไม้จำพวกอินทผลัมแห้ง องุ่นแห้ง
 ตลอดจนทรัพย์สินที่ใช้ในการค้าหรือสินค้า

สรุปตามหลักศาสนาอิสลาม เรื่อง ชะกาต ก็นับเป็นแนวทาง
 ทางศาสนาที่ปลูกฝังให้คนรู้จักแบ่งปันสิ่งของจำเป็นให้กับผู้ยากไร้ อัน
 นำไปสู่การใช้ชีวิตร่วมกันของคนในสังคมอย่างเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ตัวอย่างใน **คริสต์ศาสนา** เป็นที่ทราบกันดีว่า หลักพื้นฐาน
 สำคัญที่สุดที่คริสตชนยึดถือ คือ “ความรัก” คริสต์สอนให้มนุษย์รัก
 พระเจ้าและรักมนุษย์ด้วยกัน จุดมุ่งหมายเรื่องความรักในศาสนาคริสต์
 คือ การปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความเมตตากรุณา ความเอื้ออาทร
 ให้อภัยซึ่งกันและกัน และยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี

สรุปตามหลักคำสอนของคริสต์ศาสนา ที่เน้นเรื่อง ความรัก
 ความเมตตา ความเอื้ออาทร การให้อภัยกัน เป็นหลักการดำเนินชีวิต
 ทำให้คนทุกคนในสังคมเกิดความสุขจากการได้แบ่งปันความรัก สิ่งของ
 ให้แก่กัน มีความสุขเมื่อได้เป็นผู้รับ อันส่งผลให้เกิดเป็นสังคมที่มีแต่คน
 ดีมีน้ำใจงาม

ดังนั้นจากหลักคำสอนในตัวอย่างของศาสนาทั้ง 3 ศาสนา พอ
 สรุปได้ว่า แก่นแท้ของทุกศาสนาล้วนแต่สอนให้คนรู้จักแบ่งปันและให้



แผนภาพที่ 2 แนวทางกระบวนการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กร
การสร้าง Happy Heart สู่การปฏิบัติจริง ในหลักการ
ที่ 1 การสร้างคนดีมีน้ำใจงาม โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนา

ตัวอย่างกิจกรรม การขับเคลื่อนองค์กร การสร้าง Happy Heart สู่การปฏิบัติจริงในหลักการที่ 1 เช่น การดื่มน้ำสะอาด การร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือประสบเหตุภัยพิบัติ การเยี่ยมไข้พนักงานหากมีพนักงานท่านใดเจ็บป่วยต้องนอนพักรักษาตัว การบริจาคโลหิต เป็นต้น

หลักการที่ 2 วิธีการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart)
จากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก

วิธีการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม โดยการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกนั้น เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยา นักจิตวิทยายุคใหม่ที่เรียกตนเองว่าเป็นกลุ่มจิตวิทยาเชิงบวก หรือ Positive Psychology ซึ่งมีศาสตราจารย์



มาร์ติน เซลิกแมน เปรียบได้ว่าเป็นบิดาของศาสตร์จิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งได้กล่าวว่า เวลาเห็นอารมณ์ในเชิงบวกนั้นเป็นเครื่องหมายของคนมีความสุข จิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นจิตวิทยาของชาวตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นจุดหลักของการพัฒนา เช่น การพัฒนาด้านคุณค่า สติรับรู้ในการปฏิบัติกิจต่าง ๆ การมองโลกในแง่ดี การมีความหวัง และการมีความสุข มีรากฐานมาจากทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ซึ่งครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบวกของมนุษย์ในหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านเวลา 1) การศึกษาประสบการณ์ในอดีต: สุขภาวะโดยรวมและความพึงพอใจในชีวิต (Wellbeing and Satisfaction) 2) ปัจจุบัน: ความสุขและความอภิมรย์ในกิจกรรมที่พึงพอใจ (Happiness and Flow experience) 3) อนาคต: การมองโลกในแง่ดีและความหวัง (Optimism and Hope) เป็นต้น สามารถแบ่งตามฐานการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการรับรู้เชิงนามธรรม (Subject level) เช่น สุขภาวะ ความสุข และการมองโลกในแง่ดี ระดับบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ และระดับกลุ่ม เช่น องค์กรเชิงบวก พฤติกรรมการช่วยเหลือ และจริยธรรมในองค์กร เป็นต้น (วีร์ เมฆวิสัย, 2557; <http://www.sorpsor.com>) จิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นศาสตร์ใหม่ที่เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ให้มีความสุข โดยมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาดตนเอง เป็นคนดี และมองโลกในแง่ดี ผู้ที่มีความสุขในเชิงบวก เช่น การมองโลกในแง่ดี การมีความหวังและความหมายในชีวิต นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มองว่า การสร้างคนให้คนเกิด Happy Heart นั้นเป็นการที่บุคคลประเมินภาพรวมในขณะนั้นว่าเรามีความพึงพอใจ



ในชีวิต มีอารมณ์เชิงบวก” เช่น ความรู้สึกผ่อนคลายสบายใจ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเบิกบาน รู้สึกดูแลห่วงใยใส่ใจ ความรู้สึกดีมีค่าลึกซึ้งกับคุณงามความดีและการไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่น ความซึมเศร้า ความเสียใจ ความกลัว ความโกรธ ความวิตกกังวล เป็นต้น อารมณ์ด้านบวกในที่นี้ ได้แก่ ความรู้สึกสนุกสนาน ความซาบซึ้งใจ ความสนใจ และความพึงพอใจ ทั้งนี้อารมณ์ด้านบวกจะเป็นตัวทำให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญต่อการมีชีวิตที่มีความสุขได้ (อรัญญา ตัญย์คัมภีร์, 2557; www.youthonlinecps.com) และเมื่อคนมีชีวิตที่มีความสุข คน ๆ นั้นย่อมแบ่งปันความสุขให้คนรอบข้าง และคนนั้นก็จะเป็นคนดีมีน้ำงาม (Happy Heart) ต่อไป

สรุปได้ว่า การสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart) โดยการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกนั้น สามารถทำได้ด้วยการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมเชิดชูความดีของพนักงาน การบริจาคโลหิต การช่วยเหลือคนด้อยโอกาส เป็นต้น ดังนั้นองค์กรที่จะทำกิจกรรมในการสร้างให้คนในองค์กรเกิด Happy Heart ตามหลักการที่ 2 ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ควรใช้แนวทางกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

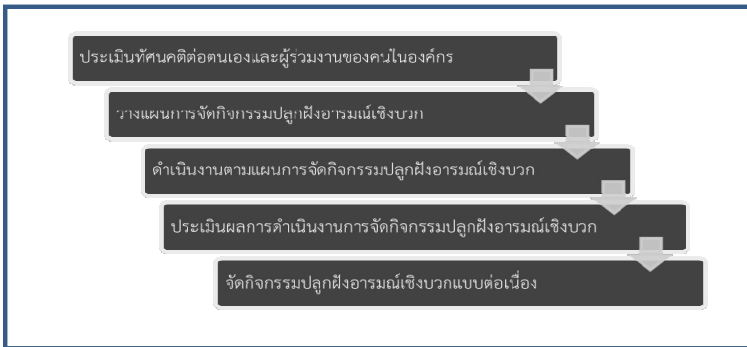
1. องค์กรมีการประเมินทัศนคติต่อตนเองและต่อผู้ร่วมงานของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำกิจกรรมในการสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนดีมีน้ำใจงามต่อไป
2. องค์กรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกให้คนในองค์กร โดยมีคนในองค์กรร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม



3. องค์กรดำเนินงานตามแผนการจัดกิจกรรมปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกได้วางแผนไว้

4. หลังจากที่ได้ดำเนินการตามแผนเรียบร้อยแล้ว ทำการประเมินผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกว่าบรรลุผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ อย่างไร

5. เมื่อทำการประเมินผลเรียบร้อยแล้ว นำผลที่ได้มาปรับแก้ไขและนำแผนที่ปรับแก้ไขใช้ในการจัดกิจกรรมปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกต่อไป รวมทั้งควรมีการจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวกอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 3 แนวทางการขับเคลื่อนองค์กร การสร้าง Happy Heartสู่การปฏิบัติจริงในหลักการที่ 2 การสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart) จากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก



ตัวอย่างกิจกรรม การขับเคลื่อนองค์กร การสร้าง Happy Heart สู่การปฏิบัติจริง ในหลักการที่ 2 เช่น กิจกรรมเชิดชูคนดีขององค์กร การชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดี ร่วมบริจาคสิ่งของให้ผู้ยากไร้ หรือด้อยโอกาส สะท้อนมองตัวเองและคนรอบข้างในแง่บวก ฝึกการแก้ปัญหายอมรับทุกปัญหามีทางออกและเป็นทางออกที่สวยงาม เป็นต้น

จากการนำเสนอเนื้อหาข้างต้น เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการ ในการสร้างให้คนมีน้ำใจงามนั้น มี 2 หลักการ คือ หลักการสร้างคนดี มีน้ำใจงามโดยใช้หลักคำสอนทางศาสนาและหลักการสร้างคนดีมีน้ำใจงามจากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพื่อให้การขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขด้าน Happy Heart สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพที่ 4 ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม (Happy Heart)

ส่วนที่ 2

กรณีตัวอย่าง : องค์กรน้ำใจดี



บริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด

1/58 หมู่ 2 นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร
ถนน พระราม 2 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร 74000
โทร. 02-291-3322, 034-490-737
โทรสาร. 02-291-2711, 034-490-7333, 034-490-734



ความเป็นมาองค์กรแห่งความสุข ของ บริษัท V.POWDERTECH (VP)

บริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจผลิตและจำหน่ายสีผงอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศ (ด้วยคุณภาพมาตรฐานเดียวกับสีผงต่างประเทศ) บริษัทตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร (จังหวัดสมุทรสาคร) ปัจจุบันมีพนักงานประจำจำนวน 260 คน และมีพนักงานทำงานตลอด 24 ชม. โดยจัดเป็นช่วงเวลา 2 ช่วง คือ ช่วงกลางวัน และช่วงกลางคืนตามภาระงานของแต่ละแผนก ก่อตั้งโดย คุณสิริวิร์กิตต์ เรืองพัชร ซึ่งท่านทำงานในอุตสาหกรรมผลิตสีน้ำมันตั้งแต่มยุคบุกเบิกของประเทศไทย ต่อมาท่านได้เล็งเห็นความเป็นไปได้ในธุรกิจสีผง จึงได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2530 ภายใต้ตราผลิตภัณฑ์ “วี.เพาเดอร์เทค” โดยได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตั้งปรัชญาขององค์กร “นวัตกรรมนำคุณภาพ สร้างสรรค์คุณธรรม สานสัมพันธ์ลูกค้า รักษาสิ่งแวดล้อม” รวมทั้งมุ่งมั่นในการผลิตสินค้าตามหลักมาตรฐานสากล โดยได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001 โดยธุรกิจได้รับการตอบรับจากลูกค้าเป็นอย่างดี ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “เรามุ่งมั่นเป็นหนึ่งในบริษัทสีผงชั้นนำในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ใส่ใจลูกค้า สังคม สิ่งแวดล้อม โดยสมาชิกครอบครัว คนเก่ง คนดี มีความสุข” รวมถึงปรัชญาขององค์กรที่กล่าวว่า “นวัตกรรมนำคุณภาพ สร้างสรรค์คุณธรรม สานสัมพันธ์ลูกค้า รักษาสิ่งแวดล้อม” สิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึง



ความเอาใจใส่ ทั้งลูกค้า สังคม สิ่งแวดล้อมและพนักงานขององค์กร
จึงทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าและ
พนักงานเป็นอย่างมาก



กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

บริษัท V.POWDERTECH (VP) มีความมุ่งมั่นในการผลิตสินค้า
ตามหลักมาตรฐานสากลและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม พนักงานทุกคนต้อง
เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ฐานคิดนี้เกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
ระดับสูงที่ต้องการให้พนักงานของ VP มีความสุข ประกอบกับผู้บริหาร
ระดับสูงขององค์กรได้เข้าร่วมประชุมในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน
โครงการ องค์กรแห่งความสุขที่ทาง สสส.จัดขึ้น ทำให้ผู้บริหารเล็งเห็น
ความสำคัญที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุข และยังคงมองว่าการทำ Happy



Workplace ในองค์กรนอกจากจะช่วยให้พนักงานมีความสุขแล้ว ยังมี ความผูกพันต่อองค์กรและต่อผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า

“ความสุขอยู่บนการให้ การให้ก่อให้เกิดความสุขได้ คือให้ กับผู้อื่นและคนในสังคม ทุกคนสามารถมีความสุขได้ถ้าเป็นผู้ให้”

บริษัท VP มีวัตถุประสงค์ของกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข ก็คือ ต้องการให้พนักงาน VP มีความสุขจากการได้แบ่งปันสิ่งดี ๆ ให้แก่ สังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังเป็นผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจโปร่งใส ทำงานให้มีความสุขในการทำงานและเกิดความรู้สึกรักองค์กร การขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource: HR) เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลพนักงานในองค์กร ร่วมกับการจัดตั้งคณะกรรมการสร้างสุขทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน กำหนด เป้าหมาย/โครงการ/กิจกรรมร่วมกับฝ่าย HR และคณะกรรมการสร้างสุข เพื่อให้กิจกรรมนั้นเป็นไปตามความต้องการของพนักงานโดยแท้จริง

กิจกรรมเริ่มจากองค์กรมีการประเมินความสุขของพนักงาน VP ทุกคน แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงาน/ กำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความสุข โดยพิจารณาจากข้อ ที่น้อยสุดมาพัฒนาแก้ไข นอกเหนือจากการประเมินความสุขแล้วยังมี นโยบายให้พนักงานทำกิจกรรมด้าน CSR และด้านจิตอาสา ตลอดจน ให้การสนับสนุนทั้งกำลังคนและงบประมาณในการทำโครงการและ กิจกรรมองค์กรแห่งความสุขในองค์กร



กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรของ VP

บริษัทได้มีการขับเคลื่อนองค์กรตามแบบฉบับของ Happy 8 Menu โดยมีการจัดกิจกรรมครบทั้ง 8 กิจกรรม เพื่อเป็นการสร้างความสุขให้พนักงาน กิจกรรมที่ VP ได้ดำเนินการมีดังนี้

Happy Body สุขภาพดี: บริษัทต้องการให้พนักงานมีสุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ทางบริษัท VP จึงได้ทำกิจกรรมหลายกิจกรรม เช่น ตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อชีวิตปลอดภัยจากโรค กิจกรรมการออกกำลังกายทั้งในร่มและกลางแจ้งเพื่อสุขภาพดีทุกคน งานเลี้ยงสังสรรค์ปลอดเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์ทั้งสนุกและปลอดภัย ร้านอาหารภายใต้มาตรฐาน Clean Food Good Taste และจัดเมนูอาหารเพื่อสุขภาพทั้งอร่อยและดีต่อสุขภาพ

Happy Relax ผ่อนคลาย: รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วยต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม กิจกรรมที่ทางบริษัททำได้แก่ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี / งานเลี้ยงวันปีใหม่ กิจกรรม V.HAPPY DAY : วันแห่งความสุขของครอบครัว วิ.เพาเตอร์เทค จัดทุก ๆ 3 เดือน จัดทำห้อง V.CHILL ROOM ให้สมาชิกได้พักผ่อนคลายระหว่างการทำงาน จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะและห้องซอมดนตรี

Happy Brain หาความรู้: เพื่อให้พนักงานศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต



บริษัทมีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น จัดการอบรมให้แก่พนักงาน ทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงาน ทั้งหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิตใจของพนักงาน กิจกรรมการศึกษาดูงาน Free WI – FI ทั้งบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้นเชื่อมโยงไปยังลิงค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบ Internet

Happy Soul ทางสงบ: บริษัทต้องการให้พนักงานเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะการมีหิริโอตตปปะในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต บริษัทมีการจัดทำกิจกรรม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เช่น การทำบุญตักบาตรทุกวันประชุมครอบครัว/การจัดทอดกฐินสามัคคี จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ปฏิบัติธรรม ณ วัดป่ามหาไชย จัดกิจกรรมสอนการฝึกสมาธิให้กับพนักงาน

Happy Money ใช้เงินเป็น: สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง กิจกรรมที่ทางบริษัทจัด ได้แก่ โครงการมีกิน มีเก็บ ครอบครัวมีสุข อบรมการจัดทำบัญชีครัวเรือน การจัดตลาดนัด ครอบครัววี.เพาเตอร์เทค เพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดตั้งร้านค้า V-MART เพื่อจำหน่ายสินค้าราคาประหยัด

Happy Family ครอบครัวที่ดี: บริษัทให้ความสำคัญกับสมาชิกภายในครอบครัวให้มีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรค



ในชีวิตได้ กิจกรรมที่ทางบริษัทจัดทำ ได้แก่ กิจกรรมวันครอบครัว สร้างความอบอุ่นในครอบครัวด้วยการพาพนักงาน วิ.เพาเตอร์เทคไปเที่ยวพร้อมกับสมาชิกในครอบครัว “กินฟรี เที่ยวฟรี ตลอดวัน” กิจกรรมวันแม่สายใยรักแห่งครอบครัว กิจกรรมรักแม่ให้แซ่ภาพ จัดทำโปสการ์ดให้พนักงานได้เขียนข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงแม่ในเทศกาลวันแม่

Happy Society สังคมดี: บริษัทได้จัดกิจกรรม ช่วยเหลือสังคมทั้งในส่วนของการศึกษาของเยาวชน โรงเรียน และผู้ด้อยโอกาส ในสังคม เช่น บริจาคเพื่อสร้างอาคารเรียน บริจาคเงินเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์สนับสนุนการศึกษาหรืออุปกรณ์กีฬา มอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียน ทำกิจกรรมร่วมกับสถานสงเคราะห์หรือมูลนิธิพร้อมทั้งมอบเงินเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน การร่วมพัฒนาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เช่น การร่วมกำจัดผักตบชวาในคูคลอง

กิจกรรม Happy Heart ของ VP

ความเป็นมาของ Happy Heart เกิดจากฐานคิดของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการให้พนักงานทุกคนเป็นคนดีในสังคม รู้จักแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้ร่วมงานและคนในสังคม ดังนั้น ทางองค์กรจึงมีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรม Happy Heart ที่หลากหลาย โดยกิจกรรมเริ่มจากองค์กรมีนโยบายให้พนักงานทำกิจกรรมด้าน CSR และด้านจิตอาสา ตลอดจนเงินให้การสนับสนุนทั้งกำลังคนและงบประมาณ ในการทำโครงการและกิจกรรมองค์กรแห่งความสุขในองค์กร พนักงานสามารถทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ และกำลังคนในการ



ทำกิจกรรม ตัวอย่างกิจกรรม Happy Heart ที่ทางบริษัทได้จัดทำขึ้น เช่น เมื่อมีพนักงานป่วยจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่าย HR และเพื่อน ๆ พนักงาน ไปเยี่ยมพร้อมทั้งมีการจัดเตรียมของเยี่ยมใช้ด้วย นอกจากนั้นบริษัทจัดให้มีการบริจาคโลหิตโดยพนักงานที่มีจิตเป็นกุศลทุก ๆ 3 เดือน โดยโครงการนี้พนักงานทำการบริจาคโลหิตทุก 3 เดือนโดยหมุนเวียนกัน มีการจัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำดำหัวผู้บริหารเพื่อเป็นศิริมงคลแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี พนักงานบางคนทำโครงการจิตอาสาเพื่อมอบสิ่งของ และเงินสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานและมูลนิธิ สงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นการปลูกฝังให้เป็นผู้เสียสละ ทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคม

ผลลัพธ์ของการดำเนินกิจกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข

พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ปัญหาการ Turn Over ของพนักงานลดลง พนักงานเกิดความสุขที่ได้แบ่งปันสิ่งของเงินทองให้กับผู้ร่วมงานและผู้ด้อยโอกาสในสังคม และไม่พบปัญหาการทะเลาะวิวาทกันภายในองค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดกิจกรรม

ผู้บริหารมีนโยบายเรื่ององค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนและให้ความสำคัญ รวมทั้งพนักงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น องค์กรมีการจัดทำแผนงานการดำเนินงานกิจกรรมที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ คือ ฝ่าย HR และคณะกรรมการดำเนินกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข



ตัวอย่างกิจกรรม องค์กรแห่งความสุขของ VP



รูปภาพที่ 1 เยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล เพื่อสร้างความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทรให้พนักงาน



รูปภาพที่ 2 มอบสิ่งของสำหรับคุณพ่อคุณแม่ที่มีบุตรแรกเกิด เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่พนักงาน



รูปภาพที่ 3 จัดให้มีการบริจาคโลหิตโดยพนักงานที่มีจิตเป็นกุศล ปลูกฝังให้เป็นผู้มีความเสียสละ โดยจะบริจาคทุก ๆ 3 เดือน



รูปภาพที่ 4 จัดพิธีรดน้ำพระและรดน้ำดำหัวผู้บริหารเพื่อสร้างความรัก
ความผูกพันในองค์กร



รูปภาพที่ 5 มอบสิ่งของและเงินสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่หน่วยงาน
และมูลนิธิสังเคราะห์ต่าง ๆ เป็นการปลูกฝังให้เป็นผู้เสียสละ
ทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคม



รูปภาพที่ 6 กิจกรรม V.Idol ยกย่องชมเชยสมาชิก วี.เพาเตอร์เทค
ที่เป็นคนเก่ง คนดีในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเชิดชูคนที่
ทำความดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ
ทำความดี



รูปภาพที่ 7 จัดทำสวัสดิการเครดิตซื้อของร้าน V-MART

โครงการสวัสดิการเครดิตของร้าน V-MART จัดตั้งขึ้นเพื่อ
เป็นการช่วยเหลือพนักงาน ให้พนักงานได้ซื้อสินค้าที่จำเป็นในการ
อุปโภคบริโภคในราคาถูกเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ
รวมทั้งให้เครดิตพนักงานในการซื้อสินค้า จำนวนไม่เกิน 1,000 บาท

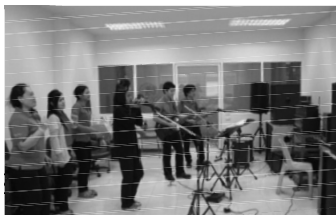


ต่อเดือนและหักคืนจากเงินเดือนแต่ละเดือน ผลลัพธ์ที่ได้ พนักงาน
ประหยัดค่าใช้จ่ายลงเพราะได้ซื้อของใช้ในราคาถูก รวมทั้งช่วยให้
พนักงานมีของเครื่องใช้เพียงพอต่อความต้องการ



รูปภาพที่ 8 กิจกรรมการออกกำลังกายทั้งในร่มและกลางแจ้ง
เพื่อสุขภาพดีทุกคน

ทางองค์กร ได้จัดสถานที่ที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย
ทั้งกิจกรรมในร่มและกิจกรรมกลางแจ้งเป็นประจำสม่ำเสมอ ผลลัพธ์
ที่ได้พนักงานในองค์กรมีสุขภาพดี และเกิดความผูกพันกัน



รูปภาพที่ 9 จัดทำห้อง V.CHILL ROOM ให้สมาชิกได้ผ่อนคลาย
ระหว่างการทำงาน



เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร จะมีช่วงเวลาที่พนักงานต้อง
รอการทำงานของเครื่องจักรกล ทำให้มีเวลาว่างในช่วงรอ และเพื่อ
เป็นการให้พนักงานได้ผ่อนคลายระหว่างการทำงาน จึงได้จัดทำห้อง
พักผ่อน ประกอบด้วยห้องพักที่มีคอมพิวเตอร์บริการ และมีห้อง
คาราโอเกะ ผลลัพธ์ที่ได้ พนักงานพึงพอใจและเกิดความผ่อนคลาย



บริษัท สรวีย์คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด

เลขที่ 22 หมู่ที่ 7 ตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โทรศัพท์ : 032-601-253 โทรสาร : 032-611-536



ความเป็นมาขององค์กรแห่งความสุขของบริษัท สรรวิทย์ คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด

เป็นบริษัทที่ผลิตแอสฟัลต์ผสมเสร็จ เป็นกลุ่มโรงงานผสมผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมเข้าด้วยกันหรือการผสมผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมกับผลิตภัณฑ์อื่น บริษัทตั้งอยู่ที่ตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจุบันมีพนักงานประจำจำนวน 150 คน เริ่มดำเนินการเมื่อปี 2550 ก่อตั้งโดยคุณวิรัชฐา บลัว ภายใต้แบรนด์ “สรรวิทย์ คอนสตรัคชั่น (1999) หรือ SRWC มีบริษัทย่อยที่อยู่ภายใต้บริษัท สรรวิทย์ฯ อีก 8 บริษัท และด้วยผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ มียึดแนวทางหลักคำสอนของคริสต์ศาสนาที่เน้นการให้และเชื่อว่า “การให้ มีความสุขยิ่งกว่าการรับ” ประกอบฐานคิดของบริษัทฯ ที่มีฐานคิดว่า การลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากเพราะถ้าพนักงานมีความสุขก็ย่อมส่งผลถึงผลงานและบริษัทด้วย ดังนั้นบริษัทจึงมุ่งมั่นสร้าง Happy Workplace ให้พนักงานในองค์กร นอกเหนือจากผู้บริหารฯ มุ่งมั่นสร้างความสุขให้พนักงานแล้วยังเผื่อแผ่ความสุขไปให้ครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ฐานคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กร เริ่มจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัท สรรวิทย์ คอนสตรัคชั่น มีความมุ่งมั่นในการสร้างสุขให้กับพนักงานและครอบครัวของพนักงานให้มีความสุข โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ขับเคลื่อนการสร้างความสุขในองค์กรด้วยตนเอง รวมทั้งกล่าวว่า



“การให้มีความสุขยิ่งกว่าการรับ และการหว่านสิ่งใดเราจะได้สิ่งนั้น...”

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม Happy workplace เพื่อต้องการให้พนักงานมีความสุข ลดความเครียด รู้จักให้และแบ่งปันผู้อื่น อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข การขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดองค์กร Happy workplace นั้น เกิดจากจากผู้บริหารขององค์กร นับถือศาสนาคริสต์ จึงให้ความสำคัญในเรื่อง “การให้” เป็นอย่างมาก และจากที่ผู้บริหารลงมาดูแลพนักงานด้วยตัวเองอย่างใกล้ชิด ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถเข้ามาปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือได้เลยโดยไม่ต้องมีขั้นตอนใด ๆ ทำให้ช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานแทบไม่มีทำให้เกิดความใกล้ชิด ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารจะเป็นผู้แก้ไขปัญหาโดยเรียกพนักงานมาพูดคุยและร่วมกันวางแผนการแก้ไขปัญหา

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรของบริษัทสตรีวัย

ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงที่มีความมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานของบริษัทสตรีวัยทุกคนมีความสุขในการทำงาน และต้องการปลูกฝังให้พนักงานเป็นคนดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนรอบข้างด้วยเหตุนี้ทางบริษัทฯ จึงได้จัดทำกิจกรรมดังต่อไปนี้

Happy Money ใช้เงินเป็น: บริษัทได้ทำโครงการ เช่น สร้างบ้านที่พักอาศัยให้พนักงานอยู่ฟรีเพื่อลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว พนักงานไม่ต้องเสียค่าเดินทางมาทำงานและเสียค่าเช่าบ้าน ทำให้พนักงานมีเงิน



ใช้จ่ายในครอบครัวเพียงพอ โครงการให้กู้ยืมเงินในกรณีที่มีความจำเป็น โดยคิดดอกเบี้ยเท่ากับดอกเบี้ยต้นทุนของบริษัท เป็นต้น

Happy Family ครอบครัวที่ดี: ผู้บริหารระดับสูงได้มีโครงการสนับสนุนค่าเล่าเรียนบุตรในระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับ มหาวิทยาลัย (แต่ในระดับมหาวิทยาลัยจะมีเงื่อนไขในการใช้ทุน)

Happy Brain หาความรู้: ทางบริษัทจะสนับสนุนให้พนักงานไปอบรมนอกสถานที่ได้ตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาศักยภาพ

Happy Soul ทางสงบ: ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทใช้หลักการบริหารตามพระคัมภีร์ในศาสนาคริสต์ คือ เน้นการให้ จึงได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อแม่แก่พนักงานทุกระดับ จัดทำโครงการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ครอบครัวพนักงาน และสังคม ตัวอย่างกิจกรรมที่ทำเป็นประจำ ได้แก่ การเลี้ยงอาหารกลางวันพนักงาน เดือนละ 1 ครั้ง เป็นต้น

Happy Relax ผ่อนคลาย: มีการจัดทำโครงการสันทนาการให้กับพนักงานและครอบครัวไปนอกสถานที่ ปีละ 1 ครั้ง

กิจกรรม Happy Heart ของบริษัท สรวีย์

กิจกรรม Happy Heart ของบริษัท สรวีย์ เริ่มจากฐานคิดของผู้บริหารระดับสูงที่มีฐานคิดในเรื่องของการให้ การต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ดังนั้นจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัทมีการจัดทำกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเป็นคนดีมีน้ำใจงาม ตัวอย่างเช่น การจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัด



งานเลี้ยงในวันขึ้นปีใหม่และมอบของขวัญให้แก่พนักงาน การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้ นอกเหนือจากประกันสังคม รวมทั้งมีการซื้อที่ดินให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณจากงานเพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานทำงานให้กับบริษัทมาจนเกษียณ เป็นต้น

ผลลัพธ์ของการดำเนินกิจกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข

พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ตลอดจนพนักงานมีความเครียดน้อยลงและมีความสุขที่ได้มาทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลจากการสอบถามพนักงานพบว่าพนักงานมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุโดยจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่น เนื่องจากมีความรักความผูกพันองค์กร และจากการได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการจัดกิจกรรม

ผู้บริหารให้ความสำคัญของกิจกรรมองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน และพนักงานให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น ตลอดจนองค์กรได้ให้การสนับสนุนทั้งกำลังคนและงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ



ตัวอย่างกิจกรรม ของบริษัท สรรวิทย์ คอนสตรัคชั่น



รูปภาพที่ 10 กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ขององค์กร เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน ในองค์กร



รูปภาพที่ 11 โครงการสร้างบ้านที่พักอาศัยให้พนักงานอยู่ฟรี เพื่อลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว



โรงพยาบาล สวนผึ้ง

152 หมู่ 5 ตำบลท่าเคย อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี 70180

โทร. 0-3236-4496-8 โทรสาร 0-3236-4503



ความเป็นมาขององค์กรแห่งความสุขโรงพยาบาลสวนผึ้ง

โรงพยาบาลสวนผึ้ง ตั้งอยู่อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี เป็นองค์กรภาครัฐที่เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2526 ภายใต้กำกับของกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง มีจำนวนบุคลากร 207 คน มีภารกิจในการดูแลประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอสวนผึ้งและอำเภอบ้านคาในด้านสุขอนามัยโดยเพิ่มทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ เป็นการช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยไว้และพัฒนาชุมชนโดยรอบโรงพยาบาล รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้มีการค้นคว้าวิจัยและศึกษาหาความรู้ ภายใต้การบริหารงานของนายแพทย์ฉัตรฐกร ธัญเกียรติ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนผึ้ง และได้พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริการผ่านการรับรองคุณภาพ ISO 9002 และผ่านการรับรองคุณภาพ ISO 14001 ในปี พ.ศ. 2543 ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 โรงพยาบาลได้เริ่มพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐาน HA และผ่านการรับรองคุณภาพในปี พ.ศ. 2555 ประกอบกับเป็นโรงพยาบาลได้รับรางวัลมากมาย ตัวอย่างเช่น หน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม รางวัลการบริหารภาครัฐ (กพร.) รางวัลผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนดีเด่น รับโล่สภากาชาด รางวัลทั้งหมดนี้ย่อมเป็นการการันตีถึงคุณภาพบริการของโรงพยาบาล และองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรเป็นอย่างดี

วิสัยทัศน์ขององค์กร “โรงพยาบาลที่มีความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพบริการที่มีมาตรฐาน เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ และปลอดภัย ภายในปี 2560” จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวองค์กรมุ่งพัฒนา



คุณภาพบริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบกับองค์กรก็ให้ความสำคัญของคนในองค์กรด้วยเช่นกัน (สรุปมีความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ)



กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

รพ.สวนผึ้ง ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการให้บริการที่ดีและมีประสิทธิภาพแก่ประชาชน รวมทั้งได้เล็งเห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้เป็นองค์กรที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน เพื่อเอื้อให้เกิดองค์กรน่าอยู่และคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนผึ้ง นายแพทย์ฉัตรฐกร ธิญเกียรติ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างให้คนในองค์กรเกิดความสุข ดังคติพจน์ของท่านที่กล่าวว่า “บุคคลที่จะทำให้ผู้อื่นมีความสุขได้นั้น ตนเองจะต้องมีหัวใจที่เต็มไปด้วยความสุขเสียก่อนแล้วความสุขนั้นจึงจะถ่ายทอดไปสู่บุคคลรอบข้างได้...”



เมื่อผู้บริหารมีแนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามคติพจน์ที่กล่าวข้างต้น จึงได้นำแนวคิด องค์กรแห่งความสุข มาใช้ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มจากการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 และต่อมามีการจัดตั้งคณะกรรมการสร้างสุขขององค์กร มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการเพื่อจัดกิจกรรม และเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยมีการสำรวจปัญหา ความต้องการในองค์กร วางแผนการดำเนินงาน/กิจกรรม จัดกิจกรรม และเมื่อดำเนินการแล้วก็มีประเมินผลโครงการเพื่อนำผลมาปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ถึงแม้ว่าองค์กรนี้จะเป็นองค์กรภาครัฐที่เน้นการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนซึ่งนับเป็นภารกิจขององค์กรอยู่แล้ว แต่ผู้บริหารก็ยังเห็นความสำคัญของคนในองค์กรว่าคนในองค์กรก็ต้องมีความสุขด้วยเช่นกัน จึงเป็นก้าวแรกของการขับเคลื่อนองค์กร มีการจัดตั้งคณะทำงานสร้างสุขขององค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และกิจกรรมที่ใช้ในการขับเคลื่อนส่วนใหญ่จะเกิดจากความคิดเห็นของคนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกัน และมีการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของตัวเอง ส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ อาจเป็นด้วยธรรมชาติอาชีพของคนในองค์กรที่ทำจากจิตสำนึก ดังนั้น คนในองค์กรจึงเป็นผู้ให้เสียส่วนใหญ่

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรของ โรงพยาบาลสวนผึ้ง

โรงพยาบาลสวนผึ้ง มีการจัดตั้งคณะกรรมการสร้างสุขในองค์กร เพื่อทำหน้าที่วางแผนการทำกิจกรรมขององค์กร โดยมี



การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีโดยมีแผนงานกิจกรรมขององค์กรประจำปี มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจโดยให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอสถานที่และรูปแบบการจัดกิจกรรม การร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมของพนักงาน เมื่อดำเนินการกิจกรรมเรียบร้อยแล้วจะมีการประเมินผลติดตามหลังดำเนินการทุกครั้ง รวมถึงการประเมินความสุขของพนักงานตามแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง ส่วนของกิจกรรมที่ทางโรงพยาบาลสวนผึ้งได้จัดกิจกรรม ได้แก่

Happy Soul ทางสงบ: โรงพยาบาลได้จัดกิจกรรมหล่อหลอมจิตของเจ้าหน้าที่ให้เกิดสำนึกดีในการดูแลคนรอบข้างโดยมีการนิมนต์พระมาเทศน์ และให้เจ้าหน้าที่ร่วมทำบุญด้วย

Happy Body สุขภาพดี: โรงพยาบาลได้มีการจัดสถานที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่พักผ่อนและออกกำลังกาย มีการจัดพื้นที่ในการสูบบุหรี่นอกสถานที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่รับประทานอาหารที่มีประโยชน์เพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง เป็นต้น

Happy Money ใช้เงินเป็น: มีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เก็บออมเงิน และเพื่อช่วยเหลือในกรณีที่มีความจำเป็น

กิจกรรม Happy Heart ของโรงพยาบาลสวนผึ้ง

กิจกรรม Happy Heart เริ่มจากบุคลากรของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ได้เห็นสภาพของผู้ป่วยหนักที่มาใช้บริการในแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ขาดสิ่งรองรับสารคัดหลั่ง (อุจจาระ, ปัสสาวะ) ประกอบกับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลไม่มีเวลาที่



จะไปบริจาคนอกสถานที่ จึงได้จัดตั้งกลุ่มผู้มีจิตเมตตา บริจาคเงินเพื่อจัดซื้อแพมเพิสสำหรับผู้ป่วย โดยกำหนดให้สมาชิกชมรมร่วมบริจาคจำนวน 10 บาท/เดือน ซึ่งมีผู้รับผิดชอบเก็บเงินและจัดซื้อแพมเพิสไว้ประจำจุดผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน และอีกกิจกรรมหนึ่งที่ได้จัดทำคือ ผลิตหมวกไหมพรมให้เด็กแรกเกิดเพื่อบริจาคให้กับมารดาที่ไม่มีเงินซื้อหมวกกันหนาวให้ลูก นับเป็นกิจกรรมที่สร้างความสุขใจให้ผู้ให้และผู้รับเป็นอย่างมาก

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในภาพรวม

ผลลัพธ์ในภาพรวม ตูจากผลการประเมินความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถามคนในองค์กรต่อกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ ผลปรากฏว่าคนในองค์กรมีความพึงพอใจ ในกิจกรรมที่จัดขึ้น และกิจกรรมที่ทำขึ้นช่วยแก้ปัญหาให้กับคนในองค์กรได้ เช่น การจัดทำโครงการสำนึกดีในการดูแลคนรอบข้าง กิจกรรมจิตอาสา การบริจาค เป็นต้น

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ให้ความสำคัญ และปลูกฝังทัศนคติในการเป็นผู้ให้ให้กับคนในองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี ในส่วนของพนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น อีกทั้งองค์กรมีการจัดทำแผนงาน การดำเนินงานกิจกรรมที่ชัดเจน ตลอดจนมีผู้รับผิดชอบ คือคณะทำงานสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นคณะทำงานหลักในการกำหนดนโยบาย วางกลยุทธ์ และทิศทางในการดำเนินงานอย่างเข้มแข็ง



ตัวอย่างกิจกรรม



รูปภาพที่ 12 กิจกรรมหล่อหลอมจิตของเจ้าหน้าที่ให้เกิดสำนึกดีในการดูแลคนรอบข้าง



รูปภาพที่ 13 ผลิตห่มวกไหมพรมให้เด็กแรกเกิดเพื่อบริจาคให้กับมารดาที่ไม่มีเงินซื้อห่มวกกันหนาวให้ลูก



หยุดเดินทาง! อยากรู้จุดหมาย
บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา
สำนักบริการสวัสดิการสังคม

ที่ปิดบังชั่วคราว
เพื่อเป็นบุคคัลยกภาพ
และสร้างโอกาส

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1622/11 ถ.สุรนารายณ์ ซอย 4 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000 โทร 044-922866
Fax 044-922861

บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา

ที่ตั้ง 138 ถนนมหาตมาไทย ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา
โทรศัพท์ 044-289100



ความเป็นมาขององค์กรแห่งความสุขของบ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา

บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา ก่อตั้งขึ้นภายใต้ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 55 ระบุว่า บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัย ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในฐานะหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในประเภทต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงบุคคลที่ไร้ที่อยู่อาศัย หรือคนไร้บ้านด้วย และได้ให้ความสำคัญกับการดูแลคนไร้บ้านเพื่อให้มีโอกาสเข้าถึงสิทธิ ด้านสวัสดิการของรัฐ โดยเฉพาะในเรื่องของที่อยู่อาศัยและการดำรงชีวิต กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้จัดตั้งบ้านมิตรไมตรีขึ้น มีภารกิจในการให้บริการทางสังคม สวัสดิการสังคม บริการที่พิทักษ์ช่วยครอบครัว ช่วยเหลือด้านปัจจัยสี่ การพัฒนาศักยภาพแก่คนเร่ร่อน ไร้บ้าน กลุ่มเสี่ยง ผู้ประสบปัญหาทางสังคมให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ การทำงานจึงมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานรับใช้ประชาชน สังคมให้ดีที่สุดเต็มศักยภาพความสามารถ ในขณะที่บทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เน้นการให้และพัฒนาศักยภาพกับบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ แต่ก็ยังเจอปัญหาที่กลุ่มคนดังกล่าวจำนวนมากไม่กล้าที่จะขอเข้ารับบริการ ดังนั้น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเดินทางออกนอกกรอบการทำงาน สิ่งนี้เกิดขึ้นจากความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากรที่อยากช่วยเหลือแบ่งปันให้กลุ่มคนดังกล่าวมีความสุขดังปรัชญาองค์กรที่กล่าวว่า “รักและแบ่งปันเหมือนพี่น้อง ดูแลสอดส่อง (เอาใจใส่) เหมือนครอบครัว แบ่งปันในสิ่งที่เรามี ไม่เดือดร้อนเราไม่เดือดร้อนเขา”



กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ด้วยภารกิจของบ้านมิตรไมตรี นครราชสีมาเป็นงานให้บริการทางสังคมให้ความช่วยเหลือแก่คนเร่ร่อน ไร้บ้าน ผู้ประสบปัญหาทางสังคมจึงมุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยทัศนคติที่ดี มีเมตตาคุณแลให้เหมือนญาติ เอาใจใส่ให้เหมือนคนในครอบครัว ประกอบกับจิตสำนึกของบุคลากรที่มีจิตเมตตาต่อผู้ด้อยโอกาส เมื่อบ้านมิตรไมตรีถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนในสังคมแต่เหตุใดจึงมีคนมารับบริการน้อยมาก ด้วยจิตสำนึกรวมกับจิตอาสาของบุคลากรทำให้บุคลากรเหล่านั้นก้าวข้ามกรอบการทำงานเพราะหวังว่าสิ่งที่ทำจะเกิดผลที่ดีต่อกลุ่มคนดังกล่าว และที่มากกว่านั้นคือความสุขที่ได้จากการทำงานแม้จะต้องเหน็ดเหนื่อยจากความสุขที่ได้เห็นคนอื่นมีความสุข มันเป็นความสุขที่ประเมินค่ามิได้ ก้าวแรกของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของบ้านมิตรไมตรี นครราชสีมาแห่งนี้เริ่มจากบุคลากรออกสำรวจผู้ประสบปัญหาสังคมในกลุ่มคนที่ไร้ที่อยู่อาศัยในเวลากลางคืน (เพราะในเวลากลางวันกลุ่มคนเหล่านี้จะไม่ออกมาให้เห็น) สิ่งที่พบก็คือ กลุ่มเหล่านี้มีจำนวนมากนอนตามที่สาธารณะต่าง ๆ ไม่มีอาหารรับประทาน มีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น ดังนั้นหลังจากบุคลากรได้เห็นปัญหาจึงได้รวบรวมคนที่มีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือกลุ่มคนที่มีปัญหาทางสังคม โดยใช้ชื่อว่า “ซานตาครอสข้างถนน” ซึ่งกลุ่มจิตอาสานี้มีอาสาสมัครหลากหลายอาชีพ เช่น ครู นักเรียน พ่อค้า นักธุรกิจ แพทย์ พยาบาล เจ้าของสถานประกอบการ หน่วยกู้ภัย นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ซานตาครอสข้างถนนที่เกิดขึ้นนี้จึงไม่ใช่แค่บุคลากรของบ้านมิตรไมตรีเพียงอย่างเดียว และไม่ได้เกิดขึ้นเพราะเป็นนโยบายของรัฐที่ให้ทำ แต่เกิดขึ้นเพราะบุคลากรของบ้านมิตรไมตรีรู้สึก

มีความสุขที่ได้ให้และได้แบ่งปัน ชานตาครอสข้างถนนนี้เป็นจุดรวม
อาสาสมัครที่มีความคิดที่จะเป็นผู้ให้กับกลุ่มคนที่มีปัญหาในสังคมโดย
ไม่หวังผลตอบแทน

กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรของบ้านมิตรไมตรี (โคราช)

เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากรและอาสาสมัคร
โดยการลงมือทำให้เห็น บอกเล่าแลกเปลี่ยนถึงความสุขในสิ่งที่เราทำ
และความสุขที่ผู้ใช้ชีวิตในที่สาธารณะได้รับจากเรา ซึ่งทำให้ทีมทำงาน
มีความสุขใจ เกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติ เกิดการมองเห็นคุณค่าของ
ตัวเองและเพื่อนมนุษย์เกิดเป็นแรงจูงใจให้อยากลงมือทำ อยากมีส่วนร่วม
ช่วยเหลือสังคม ประกอบกับการใช้ Social Media (Facebook ของ
กลุ่มชานตาครอสข้างถนน) เผยแพร่การทำงานเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมอง
และสร้างการมีส่วนร่วมของคนในสังคม สิ่งสำคัญที่ยังทำให้ทุกคนยังคง
ทำงานช่วยเหลือผู้ใช้ชีวิตในที่สาธารณะ คือ **พลัง** พลังจากภายในที่เรา
สร้างแรงจูงใจไว้หนึ่งส่วน และพลังภายในที่ทีมทำงานได้รับกลับมาจาก
การลงมือทำงานกับผู้ใช้ชีวิตในที่สาธารณะ ความสุขของผู้รับ คือพลัง
ที่สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานได้อย่างไม่รู้จักจบและไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย
กิจกรรมที่บ้านมิตรไมตรี (โคราช) ได้ทำจึงเน้นการให้เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
กิจกรรมที่ทางบ้านมิตรไมตรี (โคราช) ได้จัดทำขึ้น เช่น

Happy Soul ทางสงบ: กิจกรรม Work Rally ส่งเสริม
คุณธรรม ส่งเสริมความรักความสามัคคีของคนในองค์กร

Happy Relax ผ่อนคลาย: มีการจัดทำห้องคาราโอเกะ การ
จัดท่องเที่ยวเป็นประจำทุกปี เพื่อให้คนในองค์กรได้ผ่อนคลายและสร้าง
ความรักความผูกพันองค์กร



Happy Society สังคมดี: มีการจัดกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อม
 ในสถานที่ที่อยู่ใกล้บ้านมิตรไมตรี (โคราช) โดยให้คนในองค์กร
 เข้ามาร่วมกิจกรรมทุกวันพุธ เพื่อให้สังคมน่าอยู่

กิจกรรม Happy Heart ของบ้านมิตรไมตรี (โคราช)

กิจกรรมที่บ้านมิตรไมตรี (โคราช) จัดทำขึ้นนั้นเป็นกลุ่มอาสา
 สมัคร์ที่ใช้ชื่อว่า “**ซานตาครอสข้างถนน**” โดยกลุ่มอาสาสมัครเหล่านี้
 ได้ลงพื้นที่ยามค่ำคืนเพื่อให้การช่วยเหลือคนเร่ร่อนที่ไม่มีที่พักอาศัย
 และร่วมกับกลุ่มจิตอาสาที่มีใจจะช่วยเหลือคนเร่ร่อนโดยไม่หวังผล
 ตอบแทน กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้คนในองค์กรและ
 ภายนอกองค์กรเป็นคนที่รู้จักให้ รู้จักแบ่งปัน ให้กับคนรอบข้างและ
 คนในสังคม นับเป็นกิจกรรมอีกกิจกรรมหนึ่งที่ใช้หลักคำสอนทางศาสนา
 เรื่องการให้ การแบ่งปัน และใช้หลักการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกให้คนใน
 องค์กรเกิดความภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำความดี

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในภาพรวม

1. ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้รับบริการและผู้ใช้ชีวิตในที่สาธารณะ
 ทำให้เข้าถึงบริการทางสังคมของภาครัฐเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับ
 ได้กลับคืนสู่ครอบครัว สังคม สามารถพึ่งพาตนเองได้ ดำรงชีวิตในสังคม
 ได้อย่างปกติ
2. ผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี
 ทัศนคติที่ดี รักใคร่ปรองดอง มีพลังใจในการปฏิบัติงานบริการสังคม
 ด้วยความสุข



3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสังคม คนในสังคมมีมุมมองที่ดีต่อผู้ใช้ชีวิตในที่สาธารณะ เข้าใจถึงสภาพปัญหา รู้แนวทางในการให้ความช่วยเหลือที่ถูกต้อง มีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมมากขึ้น

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จขององค์กรในการสร้างองค์กรแห่งความสุข สิ่งสำคัญคือ ความเสียสละ ความทุ่มเทของบุคลากร ความมีจิตบริการและจิตอาสาของบุคลากร ความร่วมมือและการสนับสนุนของภาคีเครือข่าย และการใช้สื่อ Social Media เป็นเครื่องมือที่ใช้เผยแพร่การทำงานเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในสังคม

ตัวอย่างกิจกรรม



รูปภาพที่ 14 อาสาสมัครจากกลุ่มชานตาโครสข้างถนนลงพื้นที่เยี่ยมค้าคืนเพื่อช่วยเหลือผู้เร่ร่อนไม่มีที่พักอาศัย



รูปภาพที่ 15 กิจกรรมจิตอาสา

ความร่วมมือของจิตอาสาที่มีใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้คนในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นคนที่รู้จักให้ รู้จักแบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



รูปภาพที่ 16 การช่วยเหลือด้านอาหารน้ำดื่มเครื่องนุ่งห่มของใช้ที่จำเป็นกับคนเร่ร่อน เพื่อประทังชีวิต เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับคนในองค์กร รู้จักให้ รู้จักแบ่งปัน โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ



รูปภาพที่ 17 การช่วยเหลือปัญหาทางด้านสุขภาพ เช่น ตัดเล็บ ทำแผล ให้ยาสามัญประจำบ้าน กรณีเจ็บป่วยเพื่อบรรเทาอาการเจ็บป่วย เป็นกิจกรรมที่จะสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดี มีน้ำใจงาม รู้จักช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

วิเคราะห์ภาพรวมการขับเคลื่อนงาน Happy Workplace

จากการนำเสนอการขับเคลื่อนการสร้างสุขขององค์กรต้นแบบ ทั้ง 4 องค์กรนั้น จะเห็นว่ากระบวนการขับเคลื่อนของแต่ละองค์กรนั้นมีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรรวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การนำเสนอในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมการขับเคลื่อนงานขององค์กรต้นแบบ ด้าน Happy Heart โดยจะวิเคราะห์สภาพบริบทองค์กร กระบวนการขับเคลื่อนขององค์กร กระบวนการการจัดกิจกรรม ผลลัพธ์ของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ เพื่อให้ผู้อ่านใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรต่อไป



สภาพบริบทขององค์กร

จากกรณีศึกษาขององค์กรแห่งความสุขต้นแบบทั้ง 4 องค์กร พบว่า องค์กรทั้ง 4 มีรูปแบบองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาครัฐ โดยเป้าหมายขององค์กรจะคล้ายกันคือ “ความพึงพอใจของลูกค้า” เพราะเมื่อลูกค้ามีความพึงพอใจในผลผลิตขององค์กรก็ย่อมส่งผลถึงความเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคตด้วยเช่นกัน แต่จะมีวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ออกไปขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้น ๆ

กระบวนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

พบว่าทั้ง 4 องค์กรมีการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน คือ ทุกองค์กรมีเป้าหมายที่ต้องการสร้างองค์กรแห่งความสุข แต่จะต่างกันในเรื่องของวิธีการดำเนินงานและกิจกรรม เช่น องค์กรภาคเอกชนมักจะมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน องค์กรภาคเอกชนจะให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าวมาก ในขณะที่องค์กรภาครัฐบางแห่งจะรับนโยบายการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานเบื้องบน ก็จะมีการดำเนินงานตามนโยบายที่สั่งการ มีการจัดตั้งคณะกรรมการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม มีกิจกรรมตามแต่บริบทขององค์กรที่สามารถทำได้ แต่ไม่ได้มีการกระตุ้นและทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย ผู้บริหาร และโครงสร้างการบริหารงานว่าจะมุ่งเน้นไปในทิศทางใด รวมทั้งอาจมีการเปลี่ยนผู้บริหาร มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานไปตามวาระ ดังนั้น จึงทำให้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขในภาครัฐจึงขึ้นอยู่กับนโยบายระดับสูง



ที่สิ่งการลงมาในบางช่วงจึงขาดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม แต่ก็มีองค์กรภาครัฐบางแห่งที่มีการบริหารจัดการโดยผู้บริหารที่มีแนวคิดการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งมีการปลูกฝังทัศนคติในการสร้างความสุขในองค์กร มีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานทุกรุ่น และมีการถ่ายทอดวิธีการดำเนินงานแก่เพื่อนพนักงานด้วยกัน จึงทำให้เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน องค์กรก็ยังคงสามารถขับเคลื่อนความสุขต่อไปได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ยังมีข้อสังเกตอื่น ๆ เช่น องค์กรขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานไม่มากนัก จะมีรูปแบบวิธีการดำเนินงานโดยผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถ้าองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง ในการดำเนินงาน/การวางแผนกิจกรรมแล้ว แนวทางการขับเคลื่อนก็จะขึ้นอยู่กับฐานคิดของผู้บริหาร แต่จากกรณีตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ แม้องค์กรบางแห่งมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง แต่ผู้บริหารก็ได้เป็นผู้ตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียว แต่จะมีการพูดคุย ทำความเข้าใจกับพนักงานและวางแผนการแก้ปัญหา ร่วมกัน ตลอดจนผู้บริหารทำตัวเป็นต้นแบบที่ดีในการสร้างความสุขในองค์กร จึงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกับองค์กรและผลิตงานที่ดีให้กับองค์กร เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป”

กระบวนการจัดกิจกรรม Happy Heart

กระบวนการการจัดกิจกรรม Happy Heart นั้น ส่วนใหญ่มีรูปแบบที่เหมือนกันและจะมีแตกต่างกันบ้าง อย่างวิธีการดำเนินงานทุกองค์กร จะใช้นโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรเป็นเป้าหมายในการวางแผนการดำเนินงาน



และวางแผนจัดกิจกรรม โดยองค์กรส่วนใหญ่จะมีการแต่งตั้ง
คณะทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
ตามความเหมาะสม จากนั้นก็จะมีการจัดทำแผนงาน/โครงการและ
กิจกรรมขึ้น โดยผู้ที่รับผิดชอบจะดำเนินงานตามหน้าที่ มีการ
ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบถึงกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดขึ้น
(กิจกรรมที่แต่ละองค์กรจัดขึ้นมักจะวิเคราะห์ถึงความสำคัญของ
กิจกรรมนั้น ๆ เป็นหลัก) ในส่วนของรูปแบบกิจกรรม Happy Heart
องค์กรส่วนใหญ่ใช้หลักคำสอนทางศาสนาและการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก
เป็นหลักในการทำกิจกรรม Happy Heart ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การบริจาค
สิ่งของให้ผู้ยากไร้ การบริจาคโลหิต การยกย่องคนดีขององค์กร เป็นต้น

ผลลัพธ์ของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ผลลัพธ์ของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 4 องค์กร
พบว่า พนักงานทุกองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งพนักงาน
ด้วยกันเองและผู้บริหาร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อกัน พนักงานมีสุขภาพ
แข็งแรง ยิ้มแย้มแจ่มใสมีใจบริการ พนักงานมีความรักความผูกพันกับ
องค์กร เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ สร้างคุณประโยชน์แก่สังคม องค์กรให้
ความช่วยเหลือในด้านการเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าเล่าเรียน
บุตร ค่ารักษาพยาบาล และกรณีฉุกเฉิน พนักงานมีความรู้ด้านการดูแล
สุขภาพ การใช้จ่ายเงิน มีความรู้ในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ผลการขับเคลื่อน
องค์กรแห่งความสุขนั้น ส่งผลดีต่อองค์กร เพราะองค์กรได้พนักงานที่
เป็นคนดี มีจิตเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน มีความร่วมมือ
ร่วมใจในการทำงาน เกิดผลผลิตที่ดีและเป็นที่ต้องการขององค์กร



ขอขอบคุณ

โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุน
สุขภาวะองค์กร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหิดล ขอขอบคุณ องค์กรแหล่งข้อมูลทั้ง 4 องค์กร ประกอบด้วย
บริษัท วี. เพาเวอร์ เทคโนโลยี จำกัด (V.P) บริษัท สรวิทย์ คอนสตรัคชั่น (1999)
จำกัด โรงพยาบาลสวนผึ้ง และบ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา รวมทั้ง
ขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างดี และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บทความนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ส่วนที่ 3

บทสรุป บทเรียน และข้อเสนอแนะ

บทเรียนจากกรณีตัวอย่าง

สำหรับเนื้อหาส่วนนี้เป็นกรณีนำเสนอสรุปบทเรียนจากกรณีตัวอย่าง องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม ซึ่งเป็นทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน จากการถอดบทเรียน โดยวิธีการเข้าเยี่ยมชมและสัมภาษณ์องค์กรต้นแบบฯ จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ 1) บริษัท วี.เพาเตอร์เทค จำกัด 2) บริษัท สรวิทย์ คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด 3) โรงพยาบาลสวนผึ้ง 4) บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา ดังรายละเอียดโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. บริษัท วี.เพาเตอร์เทค จำกัด (VP) บริษัท VP มีรูปแบบกิจกรรมสร้างคนดีมีน้ำใจงามในองค์กรผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบริจาคโลหิตโดยพนักงานที่มีจิตเป็นกุศล ทุก ๆ 3 เดือน เยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล มอบสิ่งของสำหรับคุณพ่อคุณแม่ที่มีบุตรแรกเกิด มอบสิ่งของและเงินสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานและมูลนิธิสังเคราะห์ต่าง ๆ กิจกรรม V.Idol ยกย่องชมเชยสมาชิก วี.เพาเตอร์เทค ที่เป็นคนเก่ง คนดีในด้านต่าง ๆ กิจกรรมดังกล่าวนี้เพื่อสร้างคนดีมีน้ำใจงามในองค์กร

2. บริษัท สรวิทย์ คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด บริษัทฯ มีกิจกรรมในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดองค์กร Happy Heart ที่เกิดจากผู้บริหารขององค์กร ที่ใช้หลักคำสอนของคริสต์ศาสนา จึงให้ความสำคัญในเรื่อง “การให้” โดยทางบริษัท ฯ ได้มีกิจกรรมในการสร้างคนดีมีน้ำใจงามในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่และมอบของขวัญให้พนักงาน มีการซื้อที่ดินให้กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณเพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานทำงานให้กับบริษัทมาจนเกษียณ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้ให้ เป็นต้น



3. โรงพยาบาลสวนผึ้ง เป็นหน่วยงานองค์กรภาครัฐ มีรูปแบบการขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างคนดีมีน้ำใจงาม โดยเริ่มจากความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และจากผู้บริหารที่เป็นหัวเรือใหญ่ในการขับเคลื่อน จึงทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการขับเคลื่อน Happy Heart เป็นอย่างดี กิจกรรมในการสร้างคนดีมีน้ำใจงามมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลิตหมวกไหมพรมให้เด็กแรกเกิดเพื่อบริจาคให้กับมารดาที่ไม่มีเงินซื้อหมวกกันหนาวให้ลูก กิจกรรมหล่อหลอมจิตของเจ้าหน้าที่ให้เกิดสำนึกดีในการดูแลคนรอบข้าง เป็นต้น

4. บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการทางสังคมให้ความช่วยเหลือแก่คนเร่ร่อน ไร้บ้าน ผู้ประสบปัญหาทางสังคม องค์กรมีการสร้างคนดีมีน้ำใจงามโดยมีการจัดกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เช่น ชานตาครอสซิงถนนเพื่อช่วยเหลือคนเร่ร่อนที่ไม่มีที่พักอาศัย การจัดตั้งเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือคนเร่ร่อนผ่านทาง Social network เป็นต้น

และองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จในการสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนมีน้ำใจงาม จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ 1) บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด 2) บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล ประเทศไทย จำกัด (WD) 3) บริษัท สายการบินนกแอร์ (Nokair) จำกัด 4) บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

1. บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม โดยการออกหน่วยเพื่อทำขาเทียมให้ผู้พิการทั่วประเทศและต่างประเทศ เช่น พม่า ลาว มาเลเซีย จีน โดยใน 1 ปีจะมีการออกหน่วย 8 ครั้ง ตามวันเกิดสำคัญของราชวงศ์



2. บริษัท เวสเทิร์นดิจิทัล ประเทศไทย จำกัด (WD) มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม เช่น ในวันที่ 5 ธันวาคมของทุกปี ผู้บริหารและพนักงานจะร่วมกันถวายพระพรพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์สู่สังคม มีกิจกรรมมอบรางวัล “President Award” ให้กับพนักงานที่มีจิตอาสา ปีละ 3-4 คน เป็นต้น

3. บริษัท สายการบินนกแอร์ (Nokair) จำกัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม เช่น โครงการ Nok Give Life ร่วมกับมูลนิธิเด็กโรคหัวใจในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ร่วมบริจาคสมทบทุนด้วยการซื้อพวงกุญแจเพื่อช่วยเหลือเด็กที่ป่วยโรคหัวใจ การเดินทางไปมอบความอบอุ่นและแบ่งปันเสื้อผ้าเครื่องกันหนาวให้กับพี่น้องชาวไทยที่ยากจนในถิ่นทุรกันดาร

4. บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด มีกิจกรรมเพื่อสร้างคนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม เช่น โครงการพระโพธิสัตว์ เป็นการปลูกฝังพนักงานให้เป็นผู้ให้และเป็นที่พักของผู้อื่น รายได้ของกองทุนมาจากเปิดกระปุกพระโพธิสัตว์ พนักงานมีกระปุกออมสินคนละใบไว้หยอดสตางค์ ซึ่งเป็นการฝึกให้ทำความดีจากการให้ทุก ๆ วัน เมื่อมีพนักงานเจ็บป่วย เดือดร้อน ก็จะมีการเปิดกระปุกพระโพธิสัตว์ร่วมกันเพื่อรวบรวมเงินให้พนักงานผู้นั้น และมีการบริจาคสิ่งของที่ไม่ใช้แล้ว แต่สภาพยังดีมาจำหน่ายนำเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อช่วยเหลือพนักงานต่อไป ฝึกฝนถึงความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

จากการสังเคราะห์แนวคิดการสร้างความเป็นน้ำใจงามในองค์กร และจากกรณีศึกษาข้างต้น พบบทเรียนน่าสนใจ ดังนี้



บทเรียนที่ 1 การสร้าง Happy Heart โดยใช้หลักการสร้างคน
ให้มีน้ำใจงามโดยใช้หลักคำสอนทางศาสนา

การสร้าง Happy Heart ให้เกิดขึ้นในองค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะ
จะเป็นองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน หรือจะเป็นองค์กรขนาด
ใหญ่หรือขนาดเล็กทุกองค์กรมีการจัดกิจกรรมการสร้าง Happy Heart
เน้นเรื่อง การให้ การแบ่งปัน โดยใช้หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการ
ขับเคลื่อน (ตัวอย่างกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา) เช่น การ
มอบสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาสในสังคม การบริจาคโลหิต และผลการ
จัดกิจกรรมดังกล่าวทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการสร้าง Happy
Heart อย่างยั่งยืน

บทเรียนที่ 2 หลักการสร้างคนดีมีน้ำใจงามจากการปลูกฝัง
อารมณ์เชิงบวก

องค์กรแต่ละองค์กรมีการสร้างให้คนในองค์กรเป็นคนดีมีน้ำใจงาม
ด้วยการใช้หลักการการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก หลากหลายรูปแบบ และ
มีองค์กรแทบทุกองค์กรใช้แนวคิดดังกล่าวในการทำกิจกรรม การปลูกฝัง
อารมณ์เชิงบวกนั้นค่อนข้างใช้เวลาในการทำกิจกรรมที่ยาวนาน และ
ต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าสามารถทำได้
ก็จะทำให้เกิด Happy Heart ที่ยั่งยืน (ตัวอย่างกิจกรรมขององค์กร
ต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา) เช่น กิจกรรมเชิดชูคนดีกิจกรรมนี้ คนที่จะได้รับ
การเชิดชูเกียรติต้องสะสมความดีมาเป็นระยะเวลาานจึงจะทำให้ผู้อื่น
เห็นถึงความดี ดังนั้นคนที่ได้รับการเชิดชูเกียรติจะเกิดความรู้สึก
ภาคภูมิใจในตนเองและทำให้คน ๆ นั้น เกิด Happy Heart ที่ยั่งยืน
ตลอดไป



นอกเหนือจากบทเรียนที่ 1 และบทเรียนที่ 2 ที่ใช้กรอบแนวคิด การสร้างคนดีมีน้ำใจงามที่หลักคำสอนของศาสนาและหลักการปลูกฝัง อารมณ์เชิงบวกมาใช้เป็นแนวทางการสร้าง Happy Heart มีรายละเอียด บางประเด็นที่แตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ในกรณีที่เป็นองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน โดยประเด็นที่จะกล่าวนี้เป็นประเด็นที่เป็น ปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการสร้าง Happy Heart เช่น ถ้าจะสร้าง Happy Heart ในองค์กรภาครัฐควรมีการเพิ่มรายละเอียด ในเรื่องการสร้างและการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อช่วยปรับแนวคิด ไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น ยังส่งผลไปยังลูกค้าและผู้ที่มีส่วนร่วม ในองค์กรให้มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรนั้น มีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นในการสร้างให้คนในองค์กร ให้เป็นคนดี มีน้ำใจจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรม ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับในภาคเอกชนการสร้างให้คน ในองค์กรเกิด Happy Heart นั้น ควรเพิ่มรายละเอียดในเรื่องแนวคิด หลักในการบริหารองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน ซึ่งในปัจจุบันในประเทศไทย จะใช้แนวคิด Happy 8 Menu เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเป็นส่วนใหญ่ โดย Happy 8 Menu ประกอบด้วยกล่องความสุขแปดประการ คือ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (Happy body) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) ใฝ่รู้ (Happy Brain) มีเงินเก็บ รู้จักใช้ (Happy Money) มีความศรัทธาในศาสนา (Happy Soul) มีครอบครัว ที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family) และ มีสังคมดี (Happy Society)



บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ความมีน้ำใจงาม นับเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในแปดประการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนับเป็นตัวชี้วัดที่หลาย ๆ องค์กรให้ความสำคัญและมีการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart ขึ้น การที่คนในองค์กรมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกองค์กร

ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรน้ำใจดี มีดังนี้

ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายที่ชัดเจน ให้ความสำคัญ ปลูกฝังทัศนคติในการเป็นผู้ให้กับคนในองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

พนักงานทุกระดับควรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

องค์กรควรมีการจัดทำแผนงานการดำเนินงานกิจกรรม Happy Heart ที่ชัดเจน ตลอดจนมีผู้รับผิดชอบหลักในการกำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์ และทิศทางการดำเนินงานอย่างเข้มแข็ง

บรรณานุกรม

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (ม.ป.ป.). การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เอกสารความรู้ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (ม.ป.ป.). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร; คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2557). Giving Strategy ยิ่งให้ยิ่งได้. กรุงเทพมหานคร; มูลนิธิหัวใจอาสา.

ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณและคณะ. (2557). สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 4: การสร้างความสุขหลากหลายมิติขององค์กร. กรุงเทพมหานคร; บริษัท พี เอ ลีฟวิ่ง จำกัด เขตบางพลัด.

ชรินทร์ งามกมล. (2551). HAPPY WORKPLACE FORUM. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง HAPPY WORKPLACE FORUM วันที่ 12 มีนาคม 2551 สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. กรุงเทพมหานคร; หมอชาวบ้าน 30 (349): 18-25.

ประภาพรอรุณ อุ่่นอบ ฌภัทร ประภาสุชาติ และสิทธิพร กล้าแข็ง. (2557). เล่าเรื่ององค์กรแห่งความสุขกลุ่มจังหวัดชายแดนใต้; สงขลา ปัตตานี ยะลา สตูล. โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Health Organization) สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา.



พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร และดิเรก ฆมาน
มานะ. (2556). ข้อมูลกิจกรรมสร้างสุขขององค์กรตามแนวคิดความสุข
8 ประการ จากระบบฐานข้อมูลบนเว็บไซต์ www.happy-workplace.com. โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทาง
วิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรสุขภาวะ (Happy 8 Menu)
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
(Work-Life balance/Work-life Effectiveness). เอกสารความ
รู้ สตร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลำดับที่ 9 ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรง
ราชานุภาพ.

อิทธิพร วันดี เรืองวิษัญญ์ นิลโคตร. (2558). สังคมสดใสด้วยหัวใจอาสา
เล่มที่ 1 Happy Heart to Happy Society 1 ตอนก้าวเดิน
ด้วยหัวใจอาสา. กรุงเทพมหานคร: โครงการ Happy Heart to
Happy Society มูลนิธิหัวใจอาสา.

On behalf of the Irish Heart Foundation. (2011). An Evaluation
of the Happy Heart at Work Programme Centre for Health
Promotion Studies, National University of Ireland,
Galway.

ออนไลน์

Tom Valeo. [screens 4]. Strategies for Happiness: 7 Steps to
Becoming a Happier Person.(2015). ([Online] Available
at: <http://www.webmd.com>, 20 May 2558) สังกหวัดตุ
4.(2558). ([ออนไลน์] Available at: <http://www.dmc.tv>,
1 มีนาคม 2558)



สัมภาษณ์

วัชรภรณ์ ศรีแก้ววรรณ. Human Resource & Administration Manager. บริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด (V.P). 13 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

วริษฐา บลัว. Managing Director. บริษัท สรวีย์ คอนสตรัคชั่น (1999) จำกัด. 15 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

วีระ เกษมศรี. Human Resource Development & Employee Relation Supervisor. บริษัท วี. เพาเวอร์เทค จำกัด (V.P). 13 กรกฎาคม 2558. สัมภาษณ์.

ฉัตรฐกร ชัยเกียรติและคณะ. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนผึ้ง. โรงพยาบาลสวนผึ้ง., 19 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.

อาภาภรณ์ บุญสูง. นักพัฒนาสังคม. บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา. บ้านมิตรไมตรี นครราชสีมา. 5 มิถุนายน 2558. สัมภาษณ์.



ดัชนีคำหลัก

ก

การสร้าง Happy Heart 10-11,
14-15, 63

ค

ความเอื้ออาทร 3, 9

จ

จิตสาธารณะ/จิตอาสา 3, 51,
69

บ

แบ่งปัน 2, 9, 22, 69

ม

มีน้ำใจ 6, 27

อ

อารมณ์เชิงบวก 11, 13-15, 69

องค์กรแห่งความสุข 1-2, 41

เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ 4, 5

H

Happy Body 23, 42

Happy Brain 3, 23, 35, 64

Happy Family 3, 24, 35, 64

Happy Heart 2-7, 10-15, 18,
25-26, 35, 42, 49, 52,
54-55, 60-61, 63-65, 67

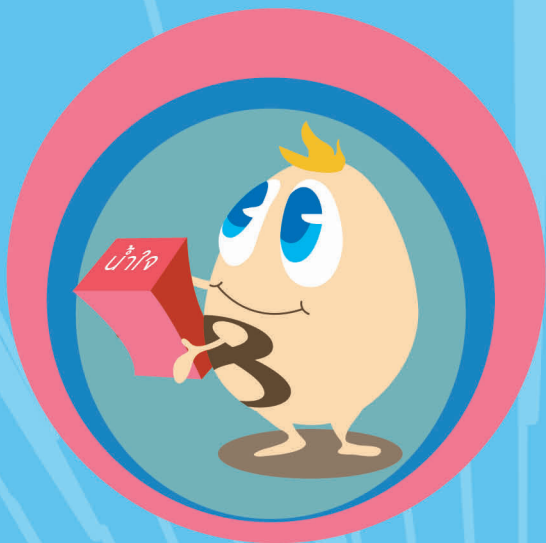
Happy Money 3, 24, 34, 42,
64

Happy Relax 3, 23, 35, 48,
64

Happy Society 3, 25, 49, 64,
67

Happy Soul 3, 24, 35, 42, 48,
64

Happy Workplace 21, 33, 52,
66



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร

www.happy-workplace.com