



“ ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข
เพื่อชีวิตที่ดีของพนักงานภายในองค์กรกันเถอะ ”

แผนงานสู่ภาวะองค์กรภาคเอกชน
979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ซาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : 0 2298 0698 โทรสาร : 0 2298 0670
www.happy8workplace.com



SSF
มูลนิธิกองทุนไทย



มูลนิธิกองทุนไทย
Thai Fund Foundation

สุขกับงาน





คำนำ

การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญขององค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขกับคนทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมใหม่กับองค์กร

ในการนี้ทางแผนงานสุภาพขององค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้จัดทำ “หนังสือสุขกับงาน” ซึ่งเป็นบทความที่ได้เคยตีพิมพ์ และเผยแพร่ในวารสารสร้างสุขของ สสส. ในคอลัมน์สุขกับงาน โดยได้กระแสดอบบริบทที่ดีจากผู้อ่าน อีกทั้งยังเรียกร้องให้มีการรวบรวมบทความจากทุกองค์กรออกมาในรูปแบบหนังสือ เพื่อเป็นข้อคิด และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ทางแผนงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า “สุขกับงาน” เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์กับผู้อ่าน และจุดประกายให้เกิดการสร้างความสุขให้กับคนทำงานในองค์กร สู่การเป็นองค์กรที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน

“คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์”

คณะผู้จัดทำ

แผนงานสุภาพขององค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

มิถุนายน 2552

สารบัญ



	หน้า
1. บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด	3
2. บริษัท อินโด โทลี (ประเทศไทย) จำกัด	17
3. บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	25
4. บริษัท แอสซีบี คอนเทนเนอร์ เทอรัมนัล 1 จำกัด	37
5. บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด	47
6. บริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด	56
7. บริษัท ร็อกเวลล์ จำกัด (มหาชน)	69
8. บริษัท สหวิริยาผลิตภัณฑ์อินทรีย์ จำกัด (มหาชน)	77
9. บริษัท ไทยซีมีท์ อารีเนส จำกัด (มหาชน)	85
10. บริษัท กระดาษไทยราชาสี จำกัด (มหาชน)	96
11. บริษัท ควาร์ฟ ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด	103
12. บริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	113
13. บริษัท เมอีน (ประเทศไทย) จำกัด	121
14. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	129
15. โรงเรียนเทพรัตนพิทยาคม	139
16. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)	147
17. บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด	156
18. บริษัท โธนี่ ซีฟฟหลาย เซนโซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด	166
19. บริษัท ชุดสารทรรวมอาหาร ส.ขอนแก่น จำกัด (มหาชน)	175
20. บริษัท ไล้ฮ็อน (ประเทศไทย) จำกัด	183

1

โรงงานสร้างสุข....
แบบไทยไทย



คุณอภิชาติ การุณกรสกุล
ประธานกรรมการบริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด

“

วันนี้เราพูดได้อย่างเต็มภาคภูมิว่า
เอเชีย พรีซิชั่น ได้

“มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”

อย่างแท้จริงด้วยการเดินตาม
รอยเบื้องพระยุคลบาทด้วยความกตัญญู

”



♥ โรงงานสร้างสุข....
แบบไทยไทย
๐๐๐๐

ไอซีพีพีซีซีเป็นบริษัทของคนไทย ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ก่อตั้งมาได้ 13 ปี เริ่มแรกมีเครื่องจักรเพียง 3 เครื่อง มีพนักงาน 15 คน ทำการผลิตครั้งแรกโดยเข้าโรงงานย่านถนนเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ กิจการ 2 ปีแรก ขาดทุนยับเพราะขาดความรู้ และประสบการณ์ ผลผลิตต่ำ มีงานเสียมาก ลูกค้าน้อยอมรับ มา ปี 2540 เมธิญวิฑูติคำเงินบาท ขาดทุนหนักลงไม่ใหญ่ คำสั่งซื้อ จากลูกค้า ลดลงเหลือละ 70

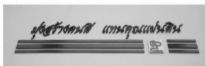
วิกฤตเป็นโอกาส บริษัทหันมาให้ความสำคัญด้านปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เริ่มจากกิจกรรม 5 ส. ต่อมาได้กระ รับรองระบบ ISO 9002 เป็นโรงงานขนาดเล็กของคนไทยแห่งแรกๆ ที่ได้รับการรับรอง ลูกค้าเริ่มไว้วางใจและยอมรับมากขึ้น การ จัดการเรื่องคุณภาพดีขึ้น ต้นทุนลดลง มีการฝึกอบรมยกระดับ ทักษะความรู้ให้กับพนักงานอย่างจริงจัง โดยขอรับการสนับสนุน ภายได้โครงการพัฒนาต่างๆ ของทั้งภาครัฐและเอกชนปี 2542 ยอดขายเพิ่มมากขึ้นและพอมีกำไรเป็นปีแรก ปีต่อๆ มาทั้ง

ยอชรายและผลกำไรเติบโตอย่างต่อเนื่องทุกปี พร้อมกับการขยายกำลังการผลิตและการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้น

ปี 2545 มีการขยายกิจการ และสร้างโรงงานแห่งใหม่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีขนาดใหญ่เป็น 3 เท่าของโรงงานเดิม เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าทั้งเก่าและใหม่ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และได้การรับรองมากมาย ไม่ว่าจะเป็น ISO/TS 16949, ISO14001, RoHS Compliance, MS OHL และมาตรฐานแรงงานไทย : มรท. 8001- 2546 เป็นต้น นอกจากนี้โดยายธุรกิจที่เน้นภูมิคุ้มกันที่ดีและการขยายงานแบบพอประมาณมีเหตุผลที่ได้ช่วยรักษากิจการให้ผ่านวิกฤตและเติบโตได้ต่อเนื่องแล้ว บริษัทยังคงมุ่งให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

เอเชีย ทวีติชน พร้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นประติเป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ด้วยการปลูกฝังความคิดของพนักงานให้มีคุณธรรม ปะทะาะให้พนักงานมี วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู บริษัทตั้งเป็นปณิธานสูงสุดเพื่อ

"มุ่งสร้างคนดีแทนคุณแผ่นดิน"



บริษัทให้ความสำคัญเรื่อง "คน" เชื่อว่าหากเป็นคนดี ครอบครัวยังจะดีตาม ชุมชนก็จะดีด้วย ประเทศชาติจึงดีได้แน่นอน ทำให้องค์กรเข้มแข็งและมีพลัง สามารถที่จะรับมือฟันฝ่ากับกระแสการเปลี่ยนแปลง ด้วยความพร้อมอย่างแท้จริง และเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความดีเป็นพื้นฐานอยู่ในจิตใจ ซึ่งหากได้รับการบ่มเพาะ คุ้มครองเหมาะสมและเพียงพอ ความดีนั้นก็จะเป่งบานปรากฏออกมาเป็นการประพฤติปฏิบัติที่ดีถูกต้องดีงาม ถือเป็นความรับผิดชอบของ บริษัทที่จะต้องผลักดันส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างน้อยให้เป็นผล และเห็นได้ชัดภายในองค์กรเอง และในวันหนึ่งหวังเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติขยายผลในวงกว้าง เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติโดยรวม

คนดี เริ่มที่การปลูกฝัง "คุณธรรม" ให้อยู่ในจิตใจ

ไม่ยากที่จะปลูกฝัง "คุณธรรมความดี" ท่ามกลางกระแสวัตถุนิยม และบริโภคนิยม ซึ่งผู้คนถูกสอนให้ถือ "เงิน" เป็นใหญ่



เพราะเงินปัจจัยที่สามารถซื้อหา “ความสุข” มาได้ตัว สังคมผลักดันให้ผู้คนคิดหาวิธี “ทำอย่างไรจะรวย” ซึ่งนำไปสู่การแยียดเบียนกันเอง แยียดเบียนธรรมชาติ

แม้เป็นเรื่องที่ยากแต่ก็ต้องทำ พอทำได้และสมควรทำอย่างยิ่ง ปลุกฝัง “คุณธรรม ความดี” โดยอาศัยวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันแบบไทยไทย ที่มีความเชื่ออาวีต่อกัน ถือคุณค่าทางจิตใจเป็นสำคัญ คำนึงเสมอว่าเพียง การพูดชักชวนให้ไม่น่าไว้ใจคนตระหนักรู้และเข้าใจถึงคุณประโยชน์ของการยึดมั่นใน “คุณธรรม ความดี” ไม่พอที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรได้ แต่ต้องมุ่งไปถึงขั้นที่ทำให้ผู้คนได้ลงมือปฏิบัติ “คุณธรรมความดี” นั้น และได้รับประสบการณ์ที่ดีด้วยตนเอง จนกระทั่งนำไปสู่การตกย้ำด้วยการทำซ้ำๆ เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และกลายเป็นรูปนิสัยถาวรประจำตัวในที่สุด

บริษัทจึงยึดแนวปฏิบัติในการสร้างคนให้เป็น “คนดี” ในเมื่อมีด้านทางกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การที่บริษัทมีปณิธานสูงสุดในการ **“มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”** และกำหนดคุณสมบัติตั้งประสงค์ 5 ประการ คือ **วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู** โดยได้น้อมนำมาจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นวิธีที่ได้พัฒนามาบุคลากรและองค์กรจากการทำกิจกรรมหลากหลายรูปแบบวิธีการ รวบรวมตัวอย่างบางกิจกรรมที่เรามาภูมิใจ เช่น



1 “อุ้มใจไปเยี่ยมช่อม” เป็นกิจกรรมอาสาสมัครบำเพ็ญสาธารณูปการและความดีและความสามัคคีในบุญคุณแผ่นดินและราชชนนีเจ้าอยู่หัว อภินิหารของทุกคนทุกคนที่รับเข้าจะไว้ชีวิตอยู่ร่วมกัน 2 วัน 1 คืน ในค่ายทหารฯ (บชอภคตอุบลราชธานี) ตามไปพักช่วยดูแลรถตุ๊กตุ๊กทหารฯ และทุกคนต้องนำอาหารชนิด ๖-๗ อย่างไปฝาก เพื่อส่งใจความช่อมเพ็ชชิง อุทาน มีวินัยอย่างจริงจัง ท้องอาบาคส้อมกัน ช่างเหยียดกัน ช่างนิยมน้อมต่อองค์พระเจ้าอยู่หัวฯ ทำให้เกิดจิตความดี ความสามัคคี และความทศจำที่ดี ในกองฯ ได้ชีวิตร่วมกันอย่างใกล้ชิดของทุกคนทุกคนที่รับเข้าเข้า รับเป็นพื้นฐานสำคัญในกองฯ/ส่งจำร่วมกันช่อมช่อมช่อมที่เห็นความเชื่อสละเพื่อส่วนร่วม สามัคคีสามานสามัคคีด้วยไมตรีจิตมิตรสหายและผู้มีบุญสูง จึงจึงมีได้ส่วนต่อเข้ามาสู่กองปฏิบัติงานแบบเมื่ออาชีพโดยยึดหลัก **“วินัย เคารพ ชุม”**

“วินัย” คือ ใฝ่ใจปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

“เคารพ” คือ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ฝ่ายบนมอบหมายแก่คนให้ให้เสียใจในอำนาจของทุกคน

“จุง” คือ กุ่มเทพปฏิปัติจากอำเภอเต็มคำด้วยความสามารถ
โดยไม่ยอมทิ้งอุปนิสัยชัโศ

ความตั้งใจอยู่ในวิสัยที่จะละทิ้งเจ้าไปในชีวิตประจำวัน
เริ่มตั้งแต่กลางห้าแฉงหรือหกหรือเจ็ดโดยพร้อมเพรียงกันพูดเจ้า
ตามเสียงฉ่าหรือฉ่าฉ่าฉ่าฉ่าและปัดประหม่อมอบจานรองแต่ละ
หน่วยงาน และพูดวันจันทร์และวันพุธซึ่งเป็น “วันฉ่าฉ่าฉ่าฉ่า”
ประจำวันปัดประหม่อมอบจานรองวันจันทร์ใช้จานเพื่อฉ่าฉ่า
ให้ทุกคนทราบถึงความตั้งใจปัดประหม่อมอบจานรองวันจันทร์
จะคล้ายกับตอนอยู่ค่ายฝึก โดยฝึกพูดภาษาแม่และภาษา
ฉ่า/ปฏิปัติพร้อมกันทุกวันพอ 5 ฉ. ประจำวันปัดประหม่อมอบจาน
และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีด้วยความจริงจังและสมบูรณ์
ความมีวินัยมีจุดต่อมอดไปสู่วิถีชีวิต “ปัดประหม่อมอบจาน
รองวันจันทร์” มีวินัยที่เคร่งครัดและจริงจังช่วยกันช่วยงาน
ช่วยงานบนกองเงินและจัดระเบียบงานให้เรียบร้อยมีวินัย

2 “วันพ่อ” และ “วันแม่” มีความสำคัญอย่างไรที่ใช้ในงาน
ของชา เพราะถือเป็นโอกาสสำคัญที่จะปลูก “ความกตัญญู” ที่มีอยู่
ในจิตใจของทุกคนให้ที่บังน้อมนำไปสู่คุณที่ “สัมพันธ์กัน” ในขั้นที่
จะตอนแทนบุคคลที่มีชีวิตด้วยคำกล่าว “ความดี” เจ้าจะเจริญ
รุ่งเรืองให้พี่น้องงานนำสู่พ่อ-แม่มาติดบอชื่อส่วนฉ่าฉ่าฉ่า
เกิดพระนามชีวิตพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบาทสมเด็จพระ
พระบรมชนกาธิเบศร มหาจักรีบรมราชูปถัมภ์และพระบรมราชินีนาถ
ส่วนทั้งจัดพิธีถวายพรพระพรตามด้วยพิธีสง่า
พ่อ-แม่ โดยบิณฑบาตจัดของที่พระมีใช้ในพิธีงานพูดคนนำไปมอบ
แก่พ่อ-แม่ ในโอกาสเสด็จทางกลับบ้านช่วงปีใหม่และสงกรานต์



3 วิถีชีวิตสำคัญที่ส่งเสริมความเป็น “ปู่ย่า” และความ
กตัญญูต่อจูงบ้านเกิด คือ “โค่งฉ่าฉ่าฉ่าฉ่าของพี่น้องบ้าน
บ้านเกิด” (ทุน 3,000 บาท) พี่น้องงานสัมพันธ์โค่งฉ่าฉ่า
ของพี่น้องเพื่อไปทำฉ่าฉ่าฉ่าฉ่าไปเยี่ยมบ้านช่วงวันหยุดปีใหม่และ
สงกรานต์ เวลาที่เดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านช่วงวันหยุดปีใหม่และ
สงกรานต์ โดยบิณฑบาตมอบของขวัญของชำร่วยของชำร่วย
บ้านเกิดที่ได้บิณฑบาตของชำร่วยจากงานกับชีวิตและเรื่อง
ในฉ่าฉ่าฉ่าฉ่าที่พี่น้องงานนี้ที่มีบ้านเกิดของตน โค่งฉ่าฉ่าฉ่า
นอกรับอย่างเต็มที่ในฉ่าฉ่าฉ่าฉ่าความกตัญญู และบิณฑบาตให้
พี่น้องงานได้สัมพันธ์ “ความสูงส่งจากของปู่ย่า” โดยไม่หวัง
สิ่งตอบแทน ที่มีช่วยไม่ให้พี่น้องมีความหวัง มีกำลังใจ พ่อแม่ของ
พี่น้องงานคืออากุญแจในความสุขของลูก



บริษัทตระหนักดีว่าต้องไม่ละเลยการพัฒนา **"ความอยู่ดีมีสุข"** ของพนักงานด้วย โดยบริษัทได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะจนได้เป็นหนึ่งในบริษัทนำร่องกลุ่มที่ได้รับรองมาตรฐาน MS OWL ระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ) ของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และโครงการ Happy Workplace ของจังหวัดชลบุรี (ภายใต้การสนับสนุนของ สสส) ซึ่งทั้ง 2 โครงการมุ่งเน้นการสร้าง **"ความสุข"** และ **"คุณภาพชีวิต"** แบบบูรณาการครอบคลุม 4 มิติด้วยกัน คือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001

กิจกรรมพัฒนาหลากหลายเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกหน้าที่ในองค์กร โดยมีฝ่ายพัฒนาบุคลากรและองค์กร ร่วมกับ "คณะกรรมการส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน" (ซึ่งเป็นคณะตัวแทนพนักงานทุกระดับและมาจากกา

เลือกตั้ง) เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินการ และบริษัทได้กำหนดเป็นงบประมาณประจำปี เพื่อสนับสนุนกิจกรรมครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในทุกด้าน ในกาสร้างให้เป็นทั้ง "คนเก่ง" และ "คนดี" และบริษัทยังเชื่อมโยงการทำงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรหลายหลาย ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขยายผลของกิจกรรมและความตั้งใจต่างๆ ให้สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ในวงกว้าง ดังจะเห็นได้จากการที่มีคนละต่างๆ เข้าเยี่ยมชมบริษัทแล้วกว่า 200 คนละ

จากความพยายามเล็กๆ หลังวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ที่เรามุ่งมุ่งเฉพาะให้ผู้คนในองค์กรเป็น "คนดี" มีความเอื้ออาทรสมัครสมาน สามัคคีกัน โดยบริษัทปฏิบัติเป็นตัวอย่างด้วยการเป็น "ผู้ให้" อย่างบริสุทธิ์ใจ วันนี้ได้ส่งผลอย่างมหาศาลทำให้องค์กรก้าวหน้าเติบโตได้อย่างมั่นคงและมีความสุข และช่วยเป็นบทพิสูจน์ว่าแม้จะเป็นการทรมานกระแสเพียงไร หากเรา "ความดี" นำหน้านำแล้ว และมีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์พอ "ผลดี" ต้องเกิดขึ้นแน่และจะเป็น "ผลดี" ที่มีความเข้มแข็งยั่งยืนเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้คนละของตนและสังคมโดยรวมได้

เราต้องช่วยกันใช้ "ความดี" กำกับชีวิตและสังคมในกระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมให้ได้ เพื่อให้ประเทศชาติสังคมของเราหลุดจากการเป็น "เหยื่อ" ของความโลภที่ไร้ขีดจำกัดของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมสลายของสิ่งแวดล้อม ชีวิตความเป็นอยู่ และทำลายคุณธรรมของชาวอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น ภูมิใจที่ได้เติบโตมาจากกิจการ

ขนาดเล็กของคนไทย รักชาติตนเองให้ผ่านวิกฤติด้วยความอดทนของพนักงานทุกคน จนสามารถสร้างความเติบโตก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง โดยยึดหลัก “พอเพียง” อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งปลูกฝัง “คุณธรรมความดี” ให้อยู่ในวิถีชีวิตของพนักงานทุกคนตลอดเวลา จนวันนี้สามารถก้าวเป็น “ผู้นำด้านการ” ที่เป็นที่ยอมรับจากบริษัทชั้นนำระดับโลก ควบคู่กับการเป็น “กรณีศึกษาและแรงบันดาลใจ” ให้องค์กรอื่นหลายหลายในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มี “คุณค่า” ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

วันนี้เราพูดได้อย่างเต็มภาคภูมิว่า เอเชีย พรีซิชั่น ได้ “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน” อย่างแท้จริงด้วยการเดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทด้วยความกตัญญู



ข้อมูลบริษัท

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด
 ที่อยู่ : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 70331 หมู่ 6
 ตำบลคลองหัวฟื้อ อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 20000
 โทรศัพท์ : 038-468-300
 โทรสาร : 038-458-751
 Website : www.asiaprecision.com



2

สร้างสุขกับงาน
ชีวิตสดใส
หัวใจเบิกบาน



คุณพยัคฆ์ วงษ์ศรี
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกสินค้าล้าง (UTILITY)
บริษัท อินโด โพลิ ประเทศไทย จำกัด

“

บริษัทฯ ยึดแนวปฏิบัติ
ในการสร้างคนให้มี
“คุณธรรม” เพราะ “คนดี”
ควรเริ่มที่การปลูกฝัง “คุณธรรม”
ให้อยู่ในจิตใจ และได้มุ่งเน้นในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตพนักงานด้วย 3 ส.

”



♥ สร้างสุขกับงาน
ชีวิตสดใส หัวใจเบิกบาน
🌸🌸🌸

บริษัท อินโด ไซลิ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ที่ตั้งโรงงาน 35/8 หมู่ที่ 4 ถนนเพชรเกษม ตำบลขุนแก้ว อำเภอนครศรีศรี จังหวัดนครปฐม ผลิตเส้นใยสังเคราะห์และเม็ดพลาสติก โดยมีคติพจน์ที่ว่า **“เราผลิตเม็ดพลาสติกเส้นด้ายใยสังเคราะห์ แต่เราจะคงไว้ซึ่งคุณภาพ จุดเด่นเฉพาะอย่างของผลิตภัณฑ์ มีความแตกต่างและแข่งขันด้านราคาเพื่อลูกค้าของเรา”** บริษัทฯ เรายังมุ่งมั่นพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อรองรับกับความต้องการของลูกค้าทั้งเก่าและใหม่ ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยได้การรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์จากสถาบันที่ทั่วโลกยอมรับ เช่น CONFIDENCE IN TEXTILES, JIS 1902 L AATCC 100 STANDARD, EUROPEAN M1 STANDARD, ASTM 100, FMVSS STANDARD 302, JIS 11081, ISO 9001, ISO 14001 เป็นต้น

จากนโยบายผู้บริหาร ที่เห็นความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข พร้อมทั้งจะก้าวไปข้างหน้า บริษัทฯ ยึดแนวปฏิบัติในการสร้างคนให้



มี “คุณธรรม” เพราะ “คนดี” ควรเริ่มที่การปลูกฝัง “คุณธรรม” ให้อยู่ในจิตใจ และได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน ด้วย 3 ล.

1. สุขภาพจิตใจ

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานร่วมกันทำบุญ โดยการบริจาค โดยีตอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง กับโรงพยาบาลศิริราช และจัดให้มีการทำบุญปีใหม่ รวมทั้งการทำบุญ สงกรานต์ และรดน้ำคำหัวในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย เพื่อให้พนักงานมีอารมณ์จิตใจที่ดีงาม เบิกบาน มีความสุขร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน



2. สุขภาพร่างกาย

ส่งเสริมให้พนักงานได้รวมกลุ่มกันเพื่อออกกำลังกาย โดยทางบริษัทฯ ได้สนับสนุนในเรื่องของสถานที่พร้อมทั้งงบประมาณในการจัดการแข่งขันกีฬา เช่น ฟุตบอล แฮนด์บอล แบดมินตัน วอลเลย์บอล ซิกเก็ต แอโรบิค ภายในบริษัทฯ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี รวมทั้งให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม อบรมหลักสูตรผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Duality of Life) เพื่อให้พนักงานได้เข้ามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และอยู่อย่าง “พอเพียง”



3. สภาพสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ยังตระหนักดีว่าต้องไม่ละเลยการพัฒนา “ความอยู่ดีมีสุข” โดยได้จัดหาที่พักพิงให้กับพนักงาน (โรงงานแปรรูปเสมือนบ้าน) มีข้าวกินฟรี กับข้าวราคาถูก มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีการจัดให้ผู้บริหารพนักงานรวม



กันปลูกต้นไม้ เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน เพิ่มพื้นที่สีเขียวภายใน
โรงงาน หรือร่วมกับได้จัดให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรม GCC เพื่อให้
พนักงานได้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็น
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสาธารณกุศลต่างๆ
มอบเงินช่วยเหลือเด็กกำพร้า มอบคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียน
และได้เข้าร่วมเดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด กับสถานีตำรวจภูธร
นครชัยศรีและชุมชนใกล้เคียง

ที่กล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่บริษัทฯ ได้จัดขึ้น
เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการ
ทำงาน ทั้งยังมีร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อมที่ดี มีกำลังใจในการ
ทำงาน หรือมักจะก้าวเดินไปข้างหน้า และเป็นองค์กรเข้มแข็ง
เพื่อความเป็นหนึ่งในสากล

“ความใส่ใจที่อย่างครบองค์... ตั้งแต่ ๑๑ระบบเขียนจบจาก
มหาวิทยาลัย ได้เซ็นเจ้าร่วมงานที่ บริษัทฯ แต่ครั้งนี้ นับว่าเป็นโชค
และโอกาสที่ดีมากในวิสัยของคนที่ได้ทำงานในสายงานที่ท้าทาย
ความซื่อสัตย์จนมากขึ้น ซึ่งเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับค่าที่ได้เข้ามา
ร่วมงาน ณ บริษัทฯ แต่ครั้งนี้ เพราะที่นี้ไปเขียนเหมือนบ้าน ที่
ทำงานและมหาวิทยาลัยแห่งนี้ที่ใจของคนได้เพิ่มเติมนอกจากเขียน
อยู่ในจุดด้านของค่าเงินชีวิตและ มีความสุข”



ข้อมูลบริษัท

บริษัท อินโด โพลิ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่อยู่ 75/100, 102 อาคารโอเรียนเต็ลทาวเวอร์ 2 ชั้น 37
ถนนสุขุมวิท 19 (ซอยโศภน) คลองเตย กทม. 10110
โทรศัพท์ : 0 2661 6660-1
โทรสาร : 0 2661 6664-5

3

เมล็ดพันธุ์
แห่งความสุขที่ยั่งยืน

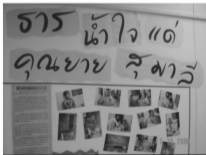


คุณนันทา ศรีรัตนภรณ์
Manager - Outsourcing Management
บริษัท บิโตนกรุ๊ปไทย จำกัด (มหาชน)

“

เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน
เขาจะทุ่มเทและรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่
และต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ
ให้แก่องค์กรนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เสมอ

”



♥ เมตติพันธ์ุ
แห่งความสุขที่ยั่งยืน
๐๒๐๑๑๑



นิยามของความสุขในชีวิตแต่ละคนนั้นหลากหลายและแตกต่างกันไป ทุกคนต้องแสวงหาความสุขในแบบฉบับของตนเอง และต้องการให้ความสุขที่ทานพบนั้นยั่งยืน หากแต่มีกี่คนที่สามารถ ค้นพบกับความสุขนั้น และสามารถประมธเพาะให้ความสุขงอกงามและยั่งยืนได้นานเพียงไร?

ฉันเป็นคนหนึ่งที่ปรารถนาชีวิตที่มีความสุข โดยมีความสุข สมดุล ของชีวิตในทุกๆ ด้าน ทั้งสุขภาพแข็งแรง จิตใจสงบสุข ครอบครัวอบอุ่น การงานก้าวหน้า และอยู่ในสังคมและชุมชนที่ดี เป้าหมายของฉันคือ "ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข"

ตามหลักคำสอนของพระเยซูคริสต์เจ้าที่ฉันเชื่อ กล่าวว่า "ทุกคนมีคุณค่าในสายพระเนตรพระเจ้า" จึงเป็นพื้นฐานของความคิดที่ทำให้ฉันได้เริ่มต้น "มองเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น" ฉันจึงยอมรับคำชวนจากผู้ใหญ่ให้มาร่วมงานกับ KTC เมื่อ 6 ปีที่แล้ว เพื่อร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานของบริษัท Outsource ให้มีมาตรฐานระดับสากล เพราะลูกค้ำับรู้คุณค่างานของ KTC ผ่าน



ผลงานของบริษัท Outsourc

**“ค่าจ้างระดับดีเยี่ยม สภาพ ความสุข และความสามัคคีของ
ของบริษัท ทั้ง 6 แห่ง เป็นเป้าหมายหลักในอาชีพการงาน
ของจีน”**

ถึงแม้งานนี้จะจะเป็นงานที่ฉันรักและถนัด แต่มีความยากและ
ท้าทายซ่อนอยู่มาก เพราะเป็นงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน
นโยบาย และวิธีปฏิบัติเดิมขององค์กร แต่พอ **“ทุกคนไม่ชอบ
การเปลี่ยนแปลง”** และมักจะเกิดแรงต้านก่อนเสมอ

ฉันจึงริเริ่มโครงการ Happy Hours โดยเชิญชวนให้บริษัท
Outsource ทั้ง 6 แห่ง มุ่งสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน เพราะ
“ความสุข เป็นสิ่งง่ายสุดที่จะซื้อถึงทุกคน” แต่เมื่อได้เริ่มต้นโครงการ
แล้วพบว่า ไม่ใช่งานที่ง่ายเลย เริ่มต้นด้วยความทุกข์ด้วยซ้ำ
เนื่องจากสไตล์ของผู้บริหารและพนักงานในแต่ละบริษัทมีความ

แตกต่างกันมาก พนักงานส่วนมากเพิ่งเรียนจบปริญญาตรี (ส่วน
ใหญ่จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง) กว่าพันคน และรูปแบบธุรกิจ
ของแต่ละบริษัทนั้นก็แตกต่างกันไป ส่งผลให้พนักงานในแต่ละ
บริษัทมีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

บางบริษัทรับผิดชอบงานขาย หรืองานติดตามหนี้ ซึ่งต้อง
ทำงานแข่งกันกับเป้าหมายเป็นหลัก พนักงานจะมีบุคลิกภาพที่
กระตือรือร้น ขวนขวาย แต่ไม่ค่อยอยากยุ่งกับเรื่องอื่นใดที่ไม่ใช่
เป้าหมายหลักของตน

บางบริษัทเป็นงานประจำ เช่น งานบันทึกข้อมูล บุคลิกภาพ
ของพนักงานจะนิ่ง ๆ ไม่ค่อยกระตือรือร้น ทำให้ไม่ค่อยชอบงานที่
ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มากนัก

บางบริษัทถึงแม้ผู้บริหารจะยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ
ปรับปรุง แต่ความรู้และทักษะของพนักงานนั้นไม่เพียงพอที่จะ
ผลักดันให้โครงการเกิดผลงานเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งประกอบด้วย
แม่บ้าน พนักงานขับรถ งานด้านช่าง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีความแตกต่างของประเภทธุรกิจ
แต่ลักษณะงานส่วนใหญ่จะเป็นงานประจำ เหมือนเดิมแทบทุกวัน
พนักงานแต่ละคนจะมีเป้าหมาย คือ ต้องเร่งทำงานในแต่ละวันให้
เสร็จและจบลง เพื่อจะได้กลับบ้าน ก่อนที่จะต้องเร่งรีบ
ตื่นแต่เช้ามาให้กับเวลาทำงาน ซึ่งทุกคนต่างวนเวียนอยู่ในวัฏจักร
เช่นนี้ทุกวัน



ความหวังและความฝันของเคิร์กวัยหนุ่มสาวที่คาดหวังจะเรียนรู้และก้าวหน้าในอาชีพการงานเริ่มหมดลงหลังจากทำงานแบบเดิมๆ นี้ผ่านไปเดือนแล้วเดือนเล่า ในบรรยากาศที่ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงาน หากจะได้คุยแค่เพื่อนร่วมงานได้บ้างๆ กันเพียงสองสามคนเท่านั้น ซึ่งทุกคนจะรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น นอกเหนือจากนั้นไม่รู้เลย ไม่รู้เป้าหมายหลักขององค์กรคืออะไร เป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างไร รู้แค่เป้าหมาย ย่อรายวันของตัวเองเท่านั้น แม้แต่เป้าหมายของชีวิตตัวเองก็ไม่รู้ด้วยซ้ำว่าจะไปอย่างไรต่อ...

เมื่อฉันได้เข้ามาสัมผัสถึงบรรยากาศ และความรู้สึกรของน้องๆ ที่เป็นคนสำคัญในการขับเคลื่อนงานแล้วนั้น ทำให้เรียนรู้ว่า สิ่งที่สำคัญอย่างอื่นก่อนที่ KTC และกลุ่มบริษัท Outsource จะสามารถขับเคลื่อนธุรกิจไปพร้อมกัน และลดระดับกันอย่างไร

ประสิทธิภาพนั้น ต้องร่วมกันสร้าง “พนักงานที่มีคุณภาพก่อน โดยที่พนักงานนั้นต้องมีความรู้สึกรักในงานและผูกพันกับองค์กร” เพราะเมื่อพนักงาน มีความสุขในการทำงาน เราจะทำผลงานได้ดีชอบงานอย่างเต็มที่ และต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้แก่องค์กรนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เสมอ

ดังนั้น “การสร้างนิสัยที่ดีร่วมกัน เพื่อให้ทุกคน ทุกระดับ เห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนเองทำ เป็นสิ่งสำคัญ” ฉันต้องเดินสายอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการให้แก่กรรมการผู้จัดการ และทีมงานของแต่ละบริษัท ว่าโครงการต่างๆ ส่งเสริมให้เกิดการสร้างจิตสำนึก ด้านคุณภาพให้แก่พนักงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น สร้างสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ สร้างมิตรภาพและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งเกิดเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งดีต่างๆ ระหว่างกลุ่มบริษัท Outsource โดยขับเคลื่อนผ่าน “การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร”

ฉันภูมิใจที่ได้ร่วมสร้างคุณค่าของชีวิต ให้แก่น้องๆ ของกลุ่ม Outsource ผ่านการให้ความรู้ ความเข้าใจ จัดดูงานนอกสถานที่ สร้างทีม Facilitators ในแต่ละบริษัท ให้คำปรึกษา ให้ความกำลังใจ และให้ความคิดในแง่บวก อดทนไม่ให้อดอยกับแรงต้านหรือปัญหาต่างๆ ที่พบ

แม้บางครั้งฉันรู้สึกเหนื่อยและท้อใจเมื่อพบกับอุปสรรคมากมาย แต่ฉันจะบอกตัวเองทุกครั้งว่า “ต้องไปต่อ” นั่นเพราะฉันเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และฉันรู้ว่าฉันกำลังทำในสิ่งที่มีคุณค่า

ทุกครั้งที่ย้ายได้เข้ามาของทีมงานส่วนร่วมกันคิดร่วมกันพัฒนา และเรียนรู้จน ให้พนักงานทั้งบริษัทมีส่วนร่วมสร้างองค์กรให้สะอาด น่าอยู่ สวยงาม และมีกิจกรรมดีๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้แกกัน จึงเป็นความยินดีดีอีก ที่ได้เห็นพวกเขาได้ทำในสิ่งที่มีความค่า และได้ถ่ายทอดคุณค่านั้นไปสู่พนักงานอื่นๆ ซึ่งพวกเขาได้บอกกับฉันว่า “เขารู้สึกภูมิใจในสิ่งที่เขาทำ”

KTC จัดงาน Best Practice Forum เพื่อเปิดเวทีเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเวทีแห่งความภาคภูมิใจของบริษัท Outsource ที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อันทรงคุณค่าระหว่างกัน โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนจากบริษัท Outsource ซึ่งก็เป็นน้องๆ ที่ทำงานได้จัดนิทรรศการและนำเสนอผลงานการพัฒนาองค์กรของบริษัทที่ได้ทุ่มเททำมาตลอดทั้งปี โดยนำเสนอต่อผู้บริหาร KTC และกลุ่มบริษัท Outsource และมีการมอบเกียรติบัตรและรางวัลต่างๆ มากมาย ทำให้น้องๆ เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ในองค์กรของตน ยิ่งเมื่งานผลงานนั้น อาจดูเหมือนไม่มีมูลค่านัก แต่สิ่งนี้มันก่อให้เกิดคุณค่าและความสุขอันยิ่งใหญ่ในชีวิตของพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งรวมถึงตัวฉันเช่นกัน

เมื่อปีที่ผ่านมามีได้มีการบรรจุนโยบาย สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคม (ICSR) ให้แก่กลุ่มบริษัท Outsource เพื่อยกระดับให้พนักงานและองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เขาอยู่ เพราะบริษัทและพนักงานนั้น ถือเป็นสมาชิกของสังคมเช่นกัน จากนโยบายนี้ได้กระตุ้นทำให้พนักงานของบริษัท Outsource ทุกคนตระหนักถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง และธุรกิจ

ทำให้ริเริ่มโครงการต่างๆ มากมาย อาทิ เช่น การลดใช้สารเคมีในชีวิตประจำวันโดยใช้น้ำ EM แทน การประหยัดไฟฟ้าในสำนักงาน การบริจาคกล่องนมและกระดาษที่ใช้แล้ว รวมทั้งการออกค่ายอาสาพัฒนาโรงเรียนในชนบทด้วยกิจกรรม 7 ส เป็นต้น

สิ่งที่ผ่านมาของกลุ่มบริษัท Outsource ที่เคยบอกว่า ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาใดๆ แม้การพัฒนาตนเองเนื่องจากด้วยพันธนาการจากงานที่รัดตัว แต่เมื่อเขาได้มีโอกาสที่จะคิด ที่จะฝัน และได้ทดลองทำจริง ทำให้ทัศนคติในการทำงานแบบเดิมนั้นเปลี่ยนแปลงไป บริษัท Outsource ได้จัดสรรเวลา ทรัพยากร มาสำหรับการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์กร จากเดิมที่เคยเห็นเป็นความยากลำบาก เห็นเป็นความทุกข์ ณ วินาทีแปรเปลี่ยนเป็นความสุข และเป็นความสุขที่ยั่งยืน ที่เมื่อดิ้นรนสู่แห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและแน่วแน่ค้นพบได้แห่งความสุขในการรับรู้อาณาเขตคุณค่าและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนทำ จึงส่งผลให้เขาพยายามสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าต่อไปในอนาคต ในทุกที่ที่โอกาสอำนวย

ซึ่งเป็นความสุขที่ยิ่งใหญ่ และเป็นความสุขที่ยั่งยืนของชั้นของคุณพระเจ้าข้าพระเจ้าข้า และข้าเองที่พระเจ้าข้าส่งประทาน ให้ฉันได้โดยดีทุก และจิตใจซึ่งดีเสมอ กว่าเคยซึ่งฉันจัดตั้งขึ้นก็ด้วยดีด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากมายที่เข้ามา ข้าอำนาจของพระเจ้าข้าซึ่งใจดีซึ่งใจไวกับข้าเพราะข้ามีอันนับความดีซึ่งมีขึ้น คือ ข้าที่เห็นคุณค่าแห่งตน และเห็นคุณค่า ของคุณข้า นับตั้งแต่ แม้บาง พ้นจากข้าซึ่งขาดความปลอดภัย นับ ๓ พ้นจาก นับข้าฯ ร่วมไปจนจิตใจของข้าฯ นับต่อข้าข้าข้าฯ เมื่อทุกคนรู้คุณค่าของข้า และอำนาจของข้า

สิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าไว้สำหรับตนเอง และผู้อื่น แล้วจึง ยินดีที่จะมาทำางเพื่อสังคมมาดมาดและเมื่อถึงขั้นแข่งขันประกวดงานสุจริตจะเติบโตและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป



1. กล่าวรายงานโครงการแก่ประธานในงาน Best Practice Forum ซึ่งครอบคลุมถึงคุณค่าของงาน และคุณค่าของทีมงาน บริษัท Outsource 6 แห่ง

2. ความรักและความสามัคคีที่มีให้แก่งาน ทุกคนภูมิใจที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันทรงคุณค่าในงาน Best Practice Forum



3. ทุกคนทำางมีคุณค่าของเพื่อนแคโกลาสให้เขาได้ร่วมคิด ร่วมทำา แล้สิ่งดี ๆ และสร้างสรรคดีต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย



4. วันแห่งความภาคภูมิใจของทุกคนที่มีคุณค่าแห่งความทรงจำและก่อเกิดเป็นเมล็ดพันธุ์ในจิตใจที่จะร่วมกันทำาสิ่งดี ๆ เสมอ



ข้อมูลบริษัท

บริษัท บัทรกรูไทย จำกัด (มหาชน)
 ที่อยู่ 591 อาคารสมิทธาวันนิช 2 ชั้น 14 ถนนสุขุมวิท
 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
 โทรศัพท์ : 0-2685-5000
 โทรสาร : 0-2681-7721
 Website : www.ktc.co.th

4

เมื่อใจเป็นสุข
กายก็พร้อมทุ่มเท
ให้กับองค์กร



คุณวราภรณ์ ไทจงาม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

บริษัท แอซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล จำกัด

“

เราเชื่อว่า เมื่อคนมีความสุขในที่ทำงาน
พนักงานก็สามารถที่จะสร้างสรรค์งานดี ๆ
และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เราจึงไม่เคยที่จะหยุดพัฒนา
องค์กรของเราให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

”



♥ "เมื่อใจเป็นสุข
กายก็พร้อมทุ่มเทให้กับองค์กร"

จุฬาลงกรณ์



ตัวใจความมุ่งเน้นในการที่จะสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
ที่ดีในการทำงานให้กับทุกๆ คนในองค์กร การรักษาสุขภาพใจ
และสุขภาพกาย ของพนักงานทุกคนจึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ

บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด (LCB
Container Terminal 1 Ltd) หรือเรียกสั้นๆ ว่า แอลซีบีที (LCBT)
ตระหนักดีว่าประโยชน์ที่พนักงานทุกคนจะได้รับในขั้นนี้ จึงพยายาม
เสริมสร้างและพัฒนามาบุคลากรให้มีกำลังใจและกำลังกายที่
สมบูรณ์พร้อม เพื่อไปร่วมงานที่จะข้างหน้ามีประสิทธิภาพ

รางวัลในงานสีเขียว ที่ทางบริษัทฯ ได้รับเมื่อวันที่ 1
พฤษภาคม 2551 นับว่าเป็นหนึ่งในบทพิสูจน์ความตั้งใจของ
พวกเราในการสนับสนุนให้ทุกคนในบริษัทฯ ใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ
ห่างไกลจากพิษของยาเสพติด

เนื่องจาก LCB1 เป็นผู้ให้บริการขนถ่ายตู้สินค้า ตลอด
24 ชั่วโมง มีท่าเทียบที่ตั้งอยู่ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเทียบเรือ B1 และ
ท่า A0 ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยจำนวน



พนักงานที่มีมากกว่า 400 คน ทางบริษัทฯ ได้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างความสุขและความสมดุล เพื่อลดความตึงเครียดอันอาจเกิดขึ้นได้จากงาน ด้วยเหตุนี้ เมื่อได้รู้จักกับ โครงการ Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำให้เกิดแนวคิดที่จะนำโครงการนี้มาประยุกต์ใช้กับองค์กรของเรา เพื่อเพิ่มรอยยิ้มและความสุขที่มากขึ้นให้พนักงานทุกคน

เราไปดูกันนะค่ะ ว่าบริษัทฯ ของเรามีกิจกรรมดี ๆ อะไรมาแบ่งปันในวันนี้ โดยเริ่มจาก



1. กิจกรรมกีฬาประจำปี TLC Game

เป็นกิจกรรมรวมกลุ่มจากหลายๆ บริษัทในเขตท่าเรือ โดยจัดการแข่งขันขึ้นในทุกๆ ปี เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ถูกนิคมในทวีกับบริษัทที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกัน และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น ซึ่งทางเราสนใจในก็คือ การสร้างสุขภาพที่ดีให้พนักงานของเราให้มีร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งเมื่อร่างกายพร้อมใจก็พร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน ดังนั้นจึงถือว่าเป็น Happy Body ภายในองค์กรของเรา



2. กิจกรรมปลูกป่าชายเลนที่สถานตากอากาศบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

อีกหนึ่งกิจกรรมดี ๆ ที่บริษัทฯ จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ร่วมกับปลูกป่า เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน ถือเป็นอีกหนึ่งงาน CSR (Corporate Social Responsibility : ธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม) ในกิจกรรมนี้ จะได้เห็นถึงความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร ถึงแม้ในวันนั้นจะอากาศร้อนไปหน่อย แต่พนักงานของเราเองก็สู้ไม่ถอย ร่วมด้วยช่วยกันปลูกต้นไม้ในจำนวนที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะเหนื่อยเท่าไหร่แค่ไหน!! งานนี้ก็จะถือว่าเป็นงานที่สร้างความสุขจาก Happy Heart ไปพร้อม ๆ กับสร้าง Happy Society ได้เลยนะค่ะ





3. กิจกรรมเนื่องจากร่างกายอ่อนแอ ที่สถานสงเคราะห์บ้านเด็กชาย บางพลอง จ.ชลบุรี

ในช่วงใกล้กับเทศกาลสงกรานต์ ทางบริษัทฯ จึงถือโอกาสไปเยี่ยมสถานสงเคราะห์บ้านเด็กชาย พร้อมกับส่งมอบสิ่งจำเป็นที่เด็ก ๆ ต้องการทั้งอาหารและเสื้อผ้า ร่วมกับ ส่งสิ่งของและน้ำดื่มและรถนำส่งผู้ใหญ่มากมายเพื่อเด็กที่ป่วยและมีอาการนี้สำหรับช่วยเหลือและความสะดวกสบายให้กับทุกคนไม่ให้เป็นพนักงาน หรือเด็ก ๆ ที่บ้านบางพลอง เราขอเชิญบ้าน Happy Relax และยังมีอีกบ้านที่ทำงาน Happy Society & Happy Heart ที่บ้านเช่นกัน



4. กิจกรรมส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

บริษัทฯ ของเรา สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมผู้เพิ่มคุณค่าองค์กรในสายงานของตนเองและการใช้ชีวิตอย่างปลอดภัยอันดีจากการทำงาน ทางบริษัทฯ มีการส่งให้พนักงานเข้ารับการอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพอันสำคัญ



ในทางศึกษาดูงานผู้ พยายามมุ่งเรียนรู้และเรียนรู้จากคนอื่น และส่งต่อองค์ความรู้ที่เราได้มาได้นั่นเองเช่นและมันไม่ใช่แค่แค่คนที่เรารู้จักเท่านั้น อาจใช้ความรู้ที่ตนเองเป็นและส่วนในทางให้ชีวิตคนอื่น ดังนั้น หากบริษัทฯ จึงสนับสนุนให้พนักงานหาความรู้เพื่อตนเอง หากมีการฝึกอบรมที่ดี หากยังไม่พอสักที่จะส่งพนักงานของเราเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการรับความรู้ใหม่เพื่อสร้างและพัฒนา เช่นหากเราไปต่างประเทศ มีคำกล่าวหนึ่งกล่าวไว้ว่า “ความรู้คือรากของความสำเร็จ ไม่ใช่เงินทอง และความรู้คือสิ่งที่จะทำให้เราต่างกับคนอื่นได้ทุกอย่าง” ดังนั้นมันก็จะต่าง” เช่นเมื่อเรา ำการเป็นผู้นำสำคัญมากเช่นกัน หากพนักงานของเราถูกพัฒนาไปเป็นคนเก่ง และมีองค์การของเราจะมีความเป็นเช่นนี้ เพื่อพัฒนาไปเป็น Knowledge Organization ซึ่งนับว่าเป็นส่วนหนึ่งใน Happy Gain นั่นเอง

5. กิจกรรมประกวดพนักงานดีเด่นของบริษัท ของพนักงาน ประจำเดือน

เพื่อเป็นการสนับสนุนขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีผลงานดีในงานและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ของเราจะมีการประกวดส่งพนักงานดีเด่นในทุก เดือน พร้อมกับมีการจัดงานวันเกิดให้กับพนักงานที่มีวันคล้ายวันเกิดในเดือนนั้นๆ อีกด้วย ถือเป็นการนับถือและพนักงาน เพื่อเป็นกำลังใจและกระตุ้นความ





สัมพันธ์ภายในองค์กร เมื่อถึงช่วงเวลานี้ ฝ่ายบริหารจะจัดเตรียม
ขนมเลี้ยงพนักงานที่มาร่วมร่วมงานได้รับประทานกันอย่างเต็มที่
ในวันนี้ ถือเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมดี ที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน
ของเธอ

และมาถึงกิจกรรมสุดท้ายที่เราจะแบ่งปันให้ท่านนั้น คือ



6. กิจกรรมวันแห่งครอบครัว (Family Day)

ถือเป็นอีกหนึ่งวันแห่งความสุขภายในครอบครัวเลยทีเดียวได้
เนื่องจากวันนี้บริษัทฯ ของเราได้อนุญาตให้พนักงานทุกคนพา
ครอบครัวเข้าเยี่ยมชมท่าเรือ เพื่อให้เด็กๆ ทราบว่าผู้ปกครอง
ทำงานลักษณะเช่นใด ตลอดจนไปเที่ยวกันที่สวนสัตว์เปิดเขาเขียว
ให้เด็กๆ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับสัตว์หลากหลายประเภท รวมถึงเข้าชม
การแสดงโชว์จากสัตว์ประเภทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนกแก้วมาคอว์ ที่
เล่นซันกันโยนลูกบาสสองห่วง และการแข่งขันเป็นกิจกรรมนี้
ก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ดีสร้างเสียงหัวเราะให้กับทุกคน ทั้งยังช่วย



กระชับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว Happy family ทุกครั้งที่ทาง
ฝ่ายบริหารเห็นรอยยิ้มของเด็กๆ และคนในครอบครัวของพนักงาน
มีความสุข ก็มีความสุขที่จะสร้างสรรกิจกรรมดีๆ เช่นนี้อีกต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น นับเป็นเพียงแค่ช่วงหนึ่งที่
กล่าวแต่ยังมีอีกหลายสิ่งๆ ที่ทางบริษัทฯ ของเราได้จัดขึ้นจนเป็นที่
จดจำของลูกค้าต่างๆ เพื่อส่งกำลังใจในโอกาสพัฒนาพนักงานและ
องค์กรของเรา เพราะเราเชื่อว่า เมื่อคนมีความสุขในที่ทำงาน
พนักงานก็สามารที่จะส่งกำลังใจที่ดีจากใจ และทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น เราจึงไม่เคยที่จะหยุดพัฒนาองค์กรของเรา
ไว้เป็นองค์แต่แห่งความสูง ตามโต้งช่วง 8 ที่โต้งจากช่วง
ส่งส่ง. ได้จัดขึ้น บริษัทฯ ของอบคุณโต้งจากจากใจ ที่จัดขึ้น
สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้จับผู้ที่ทุ่มเทให้จับจากจากงาน
ทั้งไปและ



ข้อมูลบริษัท

บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล จำกัด
ที่อยู่ : ท่าเรือแหลมฉบัง 81 ตำบลทุ่งสุระ อำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี 20230
โทรศัพท์ : 038-490-014-5
โทรสาร : 038-490-014-5
Website : www.lcb1.com

5

โรงงาน
คือบ้านหลังที่สอง



คุณสุรศักดิ์ ตั้งวงศ์ประเสริฐ
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด

“ทางโรงงานได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญ และพยายามหาวิธีการที่จะทำให้พนักงานของเรา รู้สึกว่า การมาทำงานไม่ได้เป็นเพียงแค่การมาเพื่อทำงานแลกกับค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น แต่เราส่งเสริมให้พนักงาน มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และเราพยายามทำให้โรงงานเป็น บ้านหลังที่สองของพนักงานอีกด้วย





♥ โรงงานคือบ้านหลังที่สอง



บริษัท เนสต์เล่ เป็นบริษัทผู้ผลิตอาหารรายใหญ่แห่งหนึ่งของโลกที่ได้ก่อตั้งมายาวนาน และผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ก็ได้รับการยอมรับจากผู้บริโภค ทั้งในด้านของคุณภาพ ความปลอดภัยของอาหาร และความใส่ใจที่เนสต์เล่มีให้ต่อผู้บริโภค

ไม่เพียงแต่ผู้บริโภคเท่านั้นที่เนสต์เล่เอาใจใส่แต่ยังรวมถึงพนักงาน บุคลากรในองค์กรของเนสต์เล่เองด้วย ที่ต้องมีความสุขที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีสถานที่ในการทำงานที่ปลอดภัย เพราะเชื่อว่า ถ้าพนักงานมีความสุข รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และ รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเนสต์เล่แล้ว ผลงานหรือผลิตภัณฑ์ที่ออกมาย่อมมี คุณภาพที่ดีตามมาด้วย

โรงงานจะเชิงเทรา เป็นโรงงานที่ใหญ่แห่งหนึ่งของเนสต์เล่ประเทศไทย ที่มีสถานการณ์สำคัญประจำตัว "นศกนท" มายาวนานจนเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภครู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานที่ได้เข้ามาทำงานในโรงงาน

คุณวิทยา ไรสต์คิลมี กล่าวว่า *“ในแต่ละวันพนักงานของเจ้า*



ไว้ชีวิตอยู่ค่าใช้จ่ายไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง ซึ่งหากค่าใช้จ่ายไม่ได้เพิ่มขึ้น
ถึงขนาดสำคัญ และพยายามหาวิธีการที่จะทำให้นักศึกษารายงานอาสา
ผู้เสียค่า ค่าส่วนทำางานไม่ได้เป็นเพียงค่าค่าจ้างเพื่อค่าจ้างและลด
ค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น แต่ค่าจ้างอาสาสมัครให้พนักงานมีความ
รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และอาสาสมัครงานทำไว้ค่าใช้จ่ายเป็น บ้านขอผู้ที่
อาสาของพนักงานชื่อแล้ว"

ภายในบริเวณโรงงานสถานเพิ่มการจัดสถานที่ต่างๆ เพื่อ
ให้นักศึกษา ได้พักผ่อนและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีความรู้สึก
เหมือนกับว่าได้อยู่ที่บ้านของตัวเอง ตัวอย่างเช่น

- มีห้องอาหารที่ สะอาด อบอุ่น ถูกสุขลักษณะ ราคาถูกไว้
คอยให้บริการ
- มีห้องอ่านหนังสือ ที่เต็มไปด้วย หนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์
ต่างๆ ไว้ให้นักศึกษาเข้าไปศึกษาหาความรู้เพื่อ เป็น
ประโยชน์และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้



มีสโมสรสุขภาพ พร้อมด้วย เครื่องออกกำลังกายที่ได้
มาตรฐาน และสนามกีฬากลางแจ้ง เช่น สนามฟุตบอล สนาม
บาสเกตบอล พร้อมทั้งส่งเสริม ให้นักศึกษาจัดตั้งชมรม ต่างๆ เช่น
ชมรมโบว์ลิ่ง ชมรมเดิน - วิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรมดนตรี ชมรม
แบดมินตัน ได้มีการจัดกิจกรรม ท่องเที่ยวนอกสถานที่เป็นประจำ
ทุกๆ ปีให้กับพนักงาน

ในเรื่องของสุขภาพของพนักงาน โรงงานได้จัดให้มีการดูแล
อย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี ทุกๆ ปี
และส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องของ
โภชนาการ และการบริโภคอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย

นอกจากกิจกรรมที่กล่าวข้างต้นแล้ว เรายังได้สังเกตเห็นถึง
ความสำคัญของสถาบันครอบครัว โดยทางโรงงานได้มีการจัด
กิจกรรม วันครอบครัวและงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่เป็นประจำทุกปี
โดยที่พนักงานสามารถพาครอบครัวมาส่วนงานเลี้ยงได้

นอกจากนี้เราได้มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมเป็น
สมาชิก เพื่อกิจกรรมในการรณรงค์ และต่อต้านยาเสพติด ตาม
โครงการ ซูบิมีแอมวีวัน ของคณะกรรมการแม่ดีเด่นของสภาผู้
สตรีพัฒนาพรรคฯ ดังคำกล่าวที่ว่า "เราเป็นหนึ่งในได้โดยไม่ต้อง

พิงยาเสพติค*

ในมุมมองและความคิดเห็นของพนักงานรวมถึงตัวข้าพเจ้า รู้สึกมีความรู้สึกขอบคุณและประทับใจที่ได้ทำงานที่นี่ บริษัทฯ มีนโยบายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจที่ชัดเจน ยึดมั่นที่จะปฏิบัติตาม และให้ความเคารพต่อกฎหมาย และถือว่าพนักงานคือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุด โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นพัฒนางานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน



ข้อมูลบริษัท

บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด
 ที่อยู่ : ดิออฟฟิศเนส แอท เซ็นทรัล วิลล์ ชั้น 39-43
 99/9 ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
 โทรศัพท์ : 0-2657-8000
 โทรสาร : 0-2657-8488
 Website : www.nestlethai.com



6

Happy Workplace
องค์กรแห่งความสุข



ศรารุณี พันธุรงค์

ประธานคณะกรรมการการจัดการความรู้
บริษัท เ็นไอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนต์
ประเทศไทย จำกัด

“

กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัท ฯ
ได้ทำเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน
ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานเพิ่มขึ้น
ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดน้อยลง
คุณภาพสินค้าก็ดีขึ้น องค์กรได้ผลกำไร
จากการประกอบกิจการมากขึ้นเช่นกัน

”



♥ Happy Workplace
องค์กรแห่งความสุข
ความสุข

NOK

ความสุขของการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้วัดความสำเร็จของสถานประกอบการจริงหรือไม่? มาช่วยกันหาคำตอบจากสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ว่ามีวิธีการสร้างความสุขให้กับพนักงานได้อย่างไร โดยใช้กิจกรรมที่เรียกว่า Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข

ความเจริญก้าวหน้า อั่งฮั่นและมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องใส่ใจและมุ่งเน้นพัฒนา ก่อนหน้านั้นบริษัท NOK เคยเป็นต้นไม้อเล็กซ์ ที่เติบโตอย่างช้าๆ มีพนักงานประมาณ 200 กว่าคนจนถึงขั้นต้องมีการได้เติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ มีพนักงานมากกว่าพันคน ยอดขายพันกว่าล้านบาท แต่กว่าจะมาถึงจุดนี้ต้องใช้เวลาหลายปี ใ้คนจำนวนมากและมีความระมัดพรนในการสร้างคนให้เป็นคนเก่งและคนดีของสังคม เพราะบริษัทฯ มีความเชื่อว่างค์กรที่ดีเริ่มจากพนักงานที่ดี การสร้างคนเก่ง คนดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญพอๆ กับการสร้างคุณภาพสินค้าเลยทีเดียว ด้วยเหตุนี้ NOK จึงพยายามสร้างความสุขให้กับพนักงาน เพราะเล็งเห็นว่าเมื่อคน

มีความสุข ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

Happy Workplace คือการสร้างความคิดและความสุข ให้เกิดขึ้นที่ทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่เราหยิบมาใช้ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงานในองค์กร Happy Workplace ประกอบด้วย Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money และ Happy Family



โดยทางบริษัท ได้นำ Happy Workplace มาใช้โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

Happy Body เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง



จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นบริษัทจึงได้จัดสร้างศูนย์กีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมออกกำลังกาย และนอกจากนั้นยังได้จัดงานกีฬาประจำปีในช่วงเดือนเย็นวาคม เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานอีกด้วย

Happy Heart เป็นกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ ประองคองกัน ตัวอย่างกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่อง ความมีน้ำใจได้แก่ การเยี่ยมไข้พนักงาน หากมีพนักงานคนใดเจ็บป่วย ต้องไปพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล จะมีเจ้าหน้าที่แรงแงานสัมพันธ์ไปเยี่ยมไข้ หรือในกรณีที่พนักงานหญิงตั้งครรภ์ ก่อนที่จะลาคลอด ผู้บริหารจะทำการมอบกระเช้าของขวัญสำหรับคุณแม่ ซึ่งมีของใช้เด็กอ่อนที่จำเป็นสำหรับเด็กแรกเกิดให้เป็นขวัญกำลังใจ และแสดงความยินดีกับคุณแม่

แรงงานสิบปีบัตร : เยี่ยมไต่เน็กงาน



นางสาวณิชา นนทิชานันท์ พนักงาน NOK Shoper เยี่ยมไต่เน็กนางสาวประไพพร นนทิชานันท์ พนักงาน NOK Shoper ที่โรงพยาบาลนนทบุรี เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๐ ปีการทำงานของเธอ

เพราะทุกช่วงเวลาในชีวิตเราที่ใคร่ครวญ

นอกความสุขที่มอบให้แก่มันในองค์กรแล้ว เรายังเห็นแค่ความสุขไปยั้งเพื่อนมนุษย์ โดยอนุญาตให้โรงพยาบาลในดินที่ใกล้ต้องเข้ามาจับโรคโลหิตจางจากพนักงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยตามโรงพยาบาลเป็นประจำ

ความสุขทางใจนั้นมอบให้กันไม่ได้หลายแบบ สำหรับสังคมไทย แล้ว ประเพณีวันสงกรานต์ เป็นโอกาสที่เราจะได้แสดงความกตัญญู โดยการรดน้ำคำหัวหน้าใหญ่ ดังนั้นก่อนจะถึงวันหยุดยาวในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ทางบริษัท จะจัดพิธีรดน้ำพระ และรดน้ำคำหัวหน้าบริหาร เพื่อเป็นสิริมงคลแก่พนักงานทุกคน

อีกเทศกาลหนึ่งที่อยู่เหนือจะเป็นสีสัน และสร้างความสุขใจให้กับพนักงานได้ไม่น้อย นั่นก็คือ เทศกาลวันวาเลนไทน์ ที่ NOK เราจัดงานวันวาเลนไทน์ เพื่อให้นักพนักงานได้มอบความรักให้แก่กัน

โดยในขณะที่ยังซึ่งเป็นเวลาที่พักงานพักผ่อนชั่วคราว ผู้บริหารจะเข้าแถวยืนต้อนรับพนักงานอยู่ที่หน้าประตู Line การผลิต เพื่อชมชอบตอกทุลาบ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งความรักให้แก่พนักงานทุกคน

Happy Society เป็น

กิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง เพราะเราเล็งเห็นว่าชุมชนรอบข้างเป็นสิ่งสำคัญ หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย



NOK จึงได้สนับสนุนและช่วยเหลือสังคมรอบข้างมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้กับหน่วยงานราชการในชุมชน หรือทุกปี เราจะร่วมมือกับบริษัทต่างๆ ในนิคมฯ จัดงานเลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก เนื่องในงานวันเด็กแห่งชาติ ให้กับเด็กนักเรียนในโรงเรียนเขต ต.บางกระสัน

Happy Relax เป็น

กิจกรรมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโลกสนุกอีกมุมมากขึ้น โดยทางบริษัท ฯ ได้จัดกิจกรรมสำหรับให้



พนักงานได้มีผ่อนคลายหลายอย่างด้วยกัน เช่น การประกวดร้องเพลงหรือคาราโอเกะ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะ และห้องซิมคอนเสิร์ต ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

Happy Brain

กิจกรรมส่งเสริม พัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และมุมอินเทอร์เน็ตไว้บริการพนักงาน และเรายังได้จัดทำ website ภายในที่เรียกว่า KM Website เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยังองค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านทางระบบ Internet ของบริษัทได้อย่างสะดวก ง่ายดาย



Happy Soul

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรมย่อมทำให้มีชีวิตที่ดี และมีความสุข ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกเดือน โดยมีเมล็ดพระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงาน



ที่คิดในเคียงหมั้น และยังได้จัดสร้างห้องสมุดดนตรี นิ่งสมาธิ ไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

Happy Money

กิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน, การจำหน่ายผักปลอดสารพิษให้กับพนักงานในราคาถูก, อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทฯ กลับไปดื่มที่บ้านได้ และการจัดตลาดนัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยให้พนักงานได้จับจ่ายซื้อสินค้าในราคาที่ไม่แพงนัก



Happy Family เป็นกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และยังสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เช่น ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมประกวดเขียนความ พระคุณของพ่อและแม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้จัดทำโปสเตอร์ให้พนักงานได้เขียน หรือการแสดงความคิดเห็นส่งถึงพ่อกับแม่ที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด และยังมีรางวัลประกวดภาพ Happy Family อีกด้วย

นอกจาก Happy ทั้ง 8 ประการที่กล่าวมาแล้ว ทางบริษัทฯ ยังจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าในวันหนึ่ง ๆ พนักงานใช้เวลาอยู่ที่บริษัทฯ มากกว่าอยู่ที่บ้าน



ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากสภาพแวดล้อมดี ย่อมทำให้พนักงานจิตใจเบิกบาน และสามารถสร้างสรรค์งานที่ดี มีความพอใจกับองค์กรได้

นอกจากสภาพแวดล้อมที่ดีแล้ว การจัดการงานที่เป็นระบบ สะดวก รวดเร็วและมีนวัตกรรมดีเยี่ยม ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าไม่ได้ ดังนั้นบริษัทฯ จึงนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการงานต่างๆ “Smart System” หมายถึงคำว่า Smart Operation + Information Technology นำระบบการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อให้ทำงานง่าย และสะดวกต่อผู้ใช้ เช่น มี Intranet เพื่อค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กร, ระบบ e-Schedule สำหรับขอจองประชุมและนัดหมายภายในบริษัทฯ, การเบิกอุปกรณ์สำนักงานผ่านระบบ e-Stationary, ระบบการทำธุรกรรมด้วยตนเอง (Employee Self Service), KM Web เป็นสื่อสำหรับเรียนรู้ด้วยตนเอง, การ share ข้อมูลข่าวสารผ่านทาง Team Room เป็นต้น

การมีส่วนร่วมของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเวลาเป็นสิ่งมีค่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่า พนักงานหลายคนมีศักยภาพ

และความสามารถมาก หากเราเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ได้ลงมือทำ ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยตนเอง องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว พนักงานเองก็รู้สึกภาคภูมิใจว่าเขาเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นคนที่ตัวหนัก และเพื่อนร่วมงานยอมรับ ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดเวทีให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น พนักงานสามารถเสนอแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ฟรี เว็ชชีน ฝ่ายขึ้น ซึ่งเรียกเป็นภาษาญี่ปุ่นว่ากาซัทสึ Kaizen หรือในการทำกิจกรรม 6 ส พนักงานแต่ละกลุ่มสามารถช่วยกันคิดมาตรฐานพื้นที่ของตัวเองได้ เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรยังมีอีกมากมาย ซึ่งเป็นเวทีให้พนักงานได้แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่ากิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity : SGA) เข้ามาจัดระบบในการทำกิจกรรมดังกล่าว

สวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งจำเป็นซึ่งจำเป็น เข้าใจเข้าใจพนักงาน
เนื่องจากแต่ละองค์กรต่าง ๆ ให้เป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับทุกคน เช่น มีชีวิตอาศัยอย่างสะดวกสบาย, สวัสดิการค่าตอบแทน, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินโบนัสเพื่อผู้สูงอายุ, ประกันสุขภาพกลุ่ม, กองเงินยืมสำหรับบุตรหลานของพนักงาน, ค่าส่งส่งผู้สูงอายุประจำวัย, บริการช่วยเหลือพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทฯ ได้ทำเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดน้อยลง คุณภาพสินค้าก็ดีขึ้น องค์กรได้



ผลกำไรจากการประกอบกิจการมากขึ้นเช่นกัน เห็นตัวอย่างดี ๆ อย่างนี้แล้ว อย่ารอช้ารีบ ลงขันนำ Happy Workplace ไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของท่าน ผลรับรอให้ได้ว่า บริษัทจะ Happy พนักงานก็ Happy ด้วยเช่นกัน

ข้อมูลบริษัท

บริษัท เ็นไอเค พีซีซีเอ็น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่อยู่ : 189 หมู่ 16 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน
ถนนสุขุมสรรค์ชัย ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน
จังหวัดอยุธยา 13160
โทรศัพท์ : 035-259-666
โทรสาร : 035-260-000
Website : www.nokpct.com



7

HR ทำอะไรในช่วง
วิกฤติเศรษฐกิจ



คุณรุ่งทิพย์ ผู้บริหารดีแทคส์
Human Resources Development Manager
บริษัท ธิงค์วีเอ จำกัด (มหาชน)

“ HR ยังมีงานที่สำคัญทั้งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง นั่นคือการพัฒนาคนให้เตรียมพร้อมอยู่เสมอ เพราะทุกอย่างจะดำเนินไปได้ก็ต้องอาศัยคน ทั้งคิดและลงมือทำ คำว่า “องค์กร” ไม่มีชีวิต แต่มันจะมีชีวิตชีวา ก็ต่อเมื่อมีคนเข้ามาอยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันค่ะ

”



♥ HR ทำอะไร
ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ
💡

ROCKWORTH
OFFICE SYSTEMS FURNITURE

สวัสดีค่ะเพื่อนๆ ชาว HR “สำนักงาน”ทุกท่าน ปีนี้เป็นปีที่
ต้องอยู่ในสภาพลำบากกว่าปี 2549 ที่ผ่านมานะครับ เพราะอุตสาหกรรม
หลายภาคมีอัตราการเศรษฐกิจลดลงจนแทบจะปิดกิจการประมาณ
1 ปีครึ่ง และจะฟื้นตัวในครึ่งปีหลัง 2550 แม้จะฟื้นคืนชีพอย่าง
เบาๆ คือพนักงานมีการใช้สิทธิลาป่วยประจำปีที่มีคือลาจนเฉลี่ยคนไม่ต่ำกว่า
กว่าห้าพัน เศรษฐกิจ ฝืดเคือง และกระทบคือ เงินปัน

ขาดส่วนเงินปันผลหนึ่งที่ว่างาน HR ก็จะมีไม่พ้นการปลด
หรือไล่ออกบางส่วน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่สำนักงาน HR ส่วนใหญ่การใช้
แล้วคืน และเมื่อคืนเงินแล้วส่วนสาขา HR ก็อาจมีเหตุการณ์เฉพาะ
ใช้ส่วนพนักงาน หน้าที่การรับผิดชอบทางด้านนี้ก็มีหลากหลายมากมาใส่ส่วน
กัน บางครั้งก็ทำผิดพลาดตรงไม่รู้จักใช้ใครๆไปเลย แล้วพนักงาน
งานส่วนนี้มีความสามารถในการดำเนินงานที่น้อยไป คนอื่นที่ทำงานให้
HR ต่างกลับไปฝึกตัวเองบ้างแล้วสิ.

สำหรับบริษัท ไรทวิธ จำกัด (มหาชน) ที่สำนักงานอยู่
ก็ยังไม่สามารถมีงานต่ำกว่าเมื่อปี 2549 ที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจนี้



เรียกว่า “ต้มยำกุ้ง” นั้น บริษัทฯ ก็ไม่ได้มีการปลด ไล่ออก หรือลดจำนวนพนักงานแต่อย่างใด ทำให้พนักงานทุกคนเชื่อมั่นว่า ในปี 2552 นี้บริษัทฯ ก็ยังมีหนทางที่จะทำให้พวกเขาอยู่รอดได้ด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานและลดความวิตกกังวลของพนักงานในระดับต่างๆ ดังนั้นในปลายปี 2551 กรรมการผู้จัดการใหญ่ ท่านได้เขียนสารชื่อ “สารจากกรรมการผู้จัดการใหญ่ ถึงพนักงาน รักอีกทุกคน” เพื่อชี้แจงผลการดำเนินงานของบริษัทที่ผ่านมาตลอดปี 2551

จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นเมื่อรู้ว่าเป็นปี 2551 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ยังไม่เกิดปัญหาภาวะขาดทุน รวมทั้งต้นเดือนมกราคม 2552 ท่านกรรมการผู้จัดการใหญ่ ได้เดินทางไปชี้แจง “แนวทางการรับมือภาวะเศรษฐกิจถดถอย สำหรับวิกฤต (บ.ม.จ.) ปี 2009 - 2010”

หลังจากที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ ได้ชี้แจงให้พนักงานที่เป็น Key Man ทุกคนทราบเรียบร้อยแล้ว ในฐานะ HR ก็ต้องมองหาคนมีไกลกว่านั้นว่ายังมีพนักงานบางกลุ่มที่ไม่ได้เข้าฟัง และรอการบอกเล่าจากหัวหน้างานในระดับต่างๆ ซึ่ง HR ก็ต้องทำหน้าที่กระตุ้นให้พนักงานที่เป็น Line Manager ทราบทบทวนชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจอย่างชัดเจนให้มากที่สุด หากเกิดข้อสงสัยก็ต้องให้ HR ไปช่วยเสริมในแต่ละจุด นอกจากนี้แล้ว HR ยังมีงานที่สำคัญทั้งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง นั่นคือ การพัฒนาคนให้เตรียมพร้อมอยู่เสมอ เพราะทุกอย่างจะดำเนินไปได้ก็ต้องอาศัยคน ทั้งคิด และลงมือทำ คำว่า “องค์กร” ไม่มีชีวิต แต่มันจะมีชีวิตชีวาก็ต่อเมื่อมีคนเข้ามาอยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันค่ะ

ปีนี้เป็นโอกาสดีของดิฉันอย่างมากที่จะเร่งพัฒนาคนให้พร้อมกับการเติบโตไปข้างหน้าที่จะมาถึงหลังเศรษฐกิจถดถอยผ่านไป โดยดิฉันได้เชิญพนักงานระดับหัวหน้างานจนถึงระดับผู้จัดการแผนก ไม่ฝ่ายที่เป็นกำลังหลักมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งนำเสนอสถานที่จะดำเนินการตลอดปี 2552 นี้ ดิฉันดีใจมากที่พวกเขาเห็นสถานที่เสนอและยินดีให้ความร่วมมือทุกประการเนื่องจากพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ เหล่านั้นเคยผ่านวิกฤติปี 2540 มาแล้ว พนักงานบางท่านทำงานมา 25 ปี และพนักงานที่อายุงานน้อยสุดก็ประมาณ 5 ปี ทุกคนรับรู้ได้ว่าพวกเขาคือ “ส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้วิกฤตครั้งนี้ผ่านไป” และพวกเขาคิดว่าหากทุกคนคือ เพื่อนๆ ที่อยู่ด้านข้างก็จะติดตามไปด้วย



พวกเราบอกกันไว้ว่า พวกเราภูมิใจที่ได้ทำงานที่มี มีพนักงานบางคนบอกว่าเมื่อย และญาติถูกโทรเรียกจากงาน เหลือเพียงเราคนเดียวที่ทำงานอยู่แค่บริษัทฯ ก็ไม่ไปคตออก เพราะบริษัทฯ ให้ความสำคัญ และพัฒนาคนให้เจริญเติบโต และเจริญพัฒนาด้วย และคิดมันได้ด้วยรูปแบบใหม่ๆ มัน จะเห็นว่าทุกคนยิ้มสู้ระดับ

คิดมันหรือหมอกปรี่ธุระมาแห่งความสำเริงบางตอน ของ "ไปเปลี่ยน ฮิลล์" มาเป็นขวัญและกำลังใจให้กับเราทุกคน โปรดติดตามอ่านด้านล่าง

ถ้าคุณคิดว่า คุณจะพ่ายแพ้ แล้วอะไรที่คุณจะพ่ายแพ้
 ถ้าคุณไม่คิดว่าคุณจะพ่ายแพ้ แล้วอะไร
 คุณจะไม่ ประสบความสำเร็จอะไรเลย แม้แต่อย่างเดียว
 แม้ว่าคุณคิดว่า อยากรจะชนะ แต่คุณคิดว่า ไม่สามารถจะชนะได้
 ชัยชนะ ก็จะไม่เป็นจริงของคุณ
 ระวังให้จุดทำบทพูดกับตนเองว่า

“จับพจ๋อนแล้ว
 จับช็องช็องได้
 จับสามพ่อชกได้”

คิดมันเชื่อว่า 3 ประโยคสุดท้ายจะช่วยให้เพื่อนๆ ทุกคนมีกำลังใจ แรงบันดาลใจ และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นว่าเรามีความสามารถที่จะทำอะไรก็ได้เหมือนตอนที่เรากลัวอะไรที่สุดๆ แล้วเราทำได้โดยไม่รู้ตัวมาก่อนเลยล่ะ ทำอะไรนี้ขอให้ทุกคนเริ่มแรงและต่อสู้กับปัญหาด้วยสติปัญญา อย่าง ใช้อารมณ์นะค่ะ.....

- มี 10 ใช้ 10 จะจบฉิบ
- มี 100 ใช้ 10 จะเหลือหลาย
- มี 100 ใช้ 1000 จะบรรลัย...

“มีสุขมีกินมีใช้ อย่าจ่ายเพลิน”



ข้อมูลบริษัท

บริษัท ไร้อกเวิส จำกัด (มหาชน)
 ที่อยู่ : 294-300 ถนนเอก-ดินแดง
 เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320
 โทรศัพท์ : 0-2246-8888
 โทรสาร : 0-247-1504-5
 Website : www.rockworth.com

8

เอสเอสไออาสาพัฒนา
ศูนย์เรียนรู้บ้านสายเพชร
ชุมชนดี พนักงานมีสุข



คุณคงศักดิ์ ปรานอุคม์รัตน์
ผู้จัดการสำนักประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์
บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด มหาชน

“

ความพยายาม ของ
บมจ. สหวิริยาสตีลอินดัสตรี หรือ “เอสเอสไอ”
ในการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน
ในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม
ให้มากขึ้น ตามวิสัยทัศน์
“ผู้นำตลาดเหล็กแผ่นรีดร้อนชั้นคุณภาพพิเศษ
และสร้างผลตอบแทนแก่ผู้มีส่วนได้เสีย
อย่างยั่งยืน”

”



เอสเอสไออาสาพัฒนาศูนย์เรียนรู้
บ้านสายเพชร ชุมชนดี พนักงานมีสุข



แม้มีน้อยคนนักที่จะรู้จัก“บ้านสายเพชร” หมู่บ้านเล็กๆ ในตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน ประจวบคีรีขันธ์ แต่สิ่งที่หมู่บ้านแห่งนี้ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม คือรางวัลต่างๆ ที่ได้รับ อาทิ ได้รับรางวัลของชนะเลิศหมู่บ้านผลิตพืชปลอดภัยจากสารพิษ อันดับ 1 ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมู่บ้านปลอดยาเสพติด เป็นหมู่บ้านที่พัฒนาเขาปูดำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว จนราชการประกาศให้เป็น “เขตอุทยานห้วยอน่าฮีบ” สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชาวบ้านตำบลทองมั่งคดและประชาชนชาวบางสะพานเป็นอย่างยิ่ง

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาดังกล่าวประกอบด้วยความพยายามของนาง. สหวิริยา สติอินคัสศิริ หรือ “เอสเอสไอ” ในการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำเทคโนโลยีประโชน์ต่อสังคมให้มากขึ้น ตามวิสัยทัศน์ “ผู้นำตลาดเหล็กแผ่นมีตรีนอนซีเมนต์คุณภาพพิเศษ และสร้างผลตอบแทนแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน” เอสเอสไอ จึงได้จัดทำโครงการ “โครงการเอสเอสไออาสา” เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน



ดังกล่าวให้เป็นแหล่งเรียนรู้
อาชีพ รวมถึงเป็นแหล่งศึกษา
ดูงานของ อำเภอบางสะพาน
ซึ่งถือว่าเป็นหมู่บ้านที่มีความ
พร้อมในการพัฒนาต่อยอด
และสามารถพัฒนาด้วยตนเอง
ได้อย่างยั่งยืน

นอกจากเงินทุนสนับสนุน
วัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้างของ
“ศูนย์เรียนรู้ชุมชน” จำนวนหนึ่ง

สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้น ณ หมู่บ้านสายเพชรในวันนั้น คือ น้ำใจของ
ผู้บริหารและพนักงานเอสเอสโอกว่า 80 คนสามารถทดแทน
ค่าแรงงาน ในการปรับปรุงเพิ่มเติมอาคารและปรับปรุงภูมิทัศน์
บริเวณโดยรอบของ “ศูนย์เรียนรู้ชุมชน” ขึ้น เป้าหมายเพื่อใช้เป็น
ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ, ศูนย์เรียนรู้ ปุ๋ยและดิน, ปุ๋ยหมักน้ำชีวภาพ
ของท้องถิ่นระดับอำเภอและจังหวัด

ผู้บริหารและพนักงานทุกคนได้ช่วยทำกิจกรรม พัฒนาศูนย์
เรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายแบ่งงานกันตามความถนัดของแต่ละ
คน เช่น ทาสีอาคาร ทำป้าย เทปูนทางเข้าศูนย์ ตัดหญ้า ส่วน
ผู้หญิงก็เตรียมทำกับข้าวสำหรับมื้อเที่ยง เชื้อผ้าหลายคนซุ่มไป
ด้วยเหตุนี้ บางคนก็เหนื่อย แต่ทุกคนยังมีรอยยิ้มและความสุขกับ
งานที่ทำงานในที่สุดการพัฒนาศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ก็แล้วเสร็จและได้
ทำการส่งมอบให้กับผู้แทนหมู่บ้านและร่วมกันถ่ายรูปเพื่อเป็น
ที่ระลึกในการทำกิจกรรม



ผู้ใหญ่ทองศักดิ์ ประกอบปราน ซึ่งเป็นเจ้าภาพผู้ต้อนรับ
รับสู่เราเป็นอย่างดี ยิ้มฟันรวงกล่าวกับเหล่าเอสเอสโออาสาว่า
“ขอขอบคุณสำหรับ “การให้” ของเอสเอสโอ ในครั้งนี้ชาวบ้าน
สายเพชร ได้รับความอนุเคราะห์จากเอสเอสโอด้วยดีเสมอมา
และครั้งนี้มีทั้งผู้บริหารและพนักงานมาช่วยเราทำงาน เวลาเพียง
ครึ่งวันศูนย์เรียนรู้ชุมชนก็สำเร็จ”

ก่อนหน้าที่โครงการเอสเอสโออาสาจะเกิดขึ้น ตัวอาคารของ
ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ได้ก่อสร้างสำเร็จไประดับหนึ่งแล้วตามกำลังที่มี
แต่ด้วยความเมือร่วมใจของเอสเอสโออาสาและชาวบ้านหมู่บ้าน
สายเพชรวันนั้นทำให้ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้แล้วเสร็จ พร้อมให้บริการ
คนในชุมชนและบุคคลภายนอก ในการค้นหาองค์ความรู้จาก
หมู่บ้านนี้ต่อไป



คุณวิน วิจัยประไพกิจ กรรมการผู้จัดการใหญ่เอสเสลไอ บอกว่า เป็นความตั้งใจของผู้บริหารและพนักงานทุกท่านอยู่แล้ว ที่อยากจะดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาชุมชนที่บางสะพาน ทุกคนต่างมีความสุขในการมีส่วนร่วมพัฒนาหมู่บ้านสายเพชร หลายคนนำเครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัวมาช่วยงานเช่น อุปกรณ์ในการต่อสายไฟฟ้า เครื่องตัดหญ้าเป็นต้น หลายคนนำไก่ไข่มา และของกินมาช่วยเหลือ และเราอยากทำโครงการเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับเอสเสลไอ แม้ที่เพิ่งแล้วการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสังคมได้ดำเนินมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง นับตั้งแต่ได้เข้ามาดำเนินกิจการโรงงานเหล็กแผ่นรีดร้อนที่อำเภอบางสะพาน 18 ปีที่ผ่านมา ทั้งด้านพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การพัฒนาอาชีพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สังคมวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต และ

พัฒนาเรื่องงานโดยส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในรูปแบบของจิตอาสา ทั้งนี้เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน และเป็นโอกาสแห่งการทำความดีเพื่อสังคมของพนักงานและผู้บริหารของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแผนนโยบายของบริษัท และร่วมพัฒนาชุมชนตามแนวทางยั่งยืน เคหียช่วยพนักงานนี้จะได้รับการพัฒนาให้กว้างขวางและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน

ข้อเขียนนี้ถึงความพอค่าของข้าวบ้านสายเพชรและข้าวเอสเสลไออาสาในวันนี้ นับเป็นข้อเขียนที่แสดงความซื่ออกซนและความมุ่งพันของคนในรุ่นนี้ไม่ว่าจะเป็นนครหรือคนต่างจังหวัดหรือคนต่างแดนต่างต่าง ในกาช่วงพันพัฒนาเพื่อใช้สังคมและรุ่นพันสืบโศกธณินอยู่ได้คนนวงกรของความยั่งยืนต่อไป



ข้อมูลบริษัท

บริษัท สหวิยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
 ที่อยู่ : 281 อาคารประภาทิพย์ ชั้น 2-3 ถนนสุรศักดิ์ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10600
 โทรศัพท์ 0-2236-3063-82
 โทรสาร 0-2236-8890, 0-2236-8892
 Website : www.ssi-steel.com

9

ทำงานให้ สนุก
เป็นสุขกับการทำงาน
แบบฉบับเรา!!!!



คุณวิฑูรย์ พิธาผล

หัวหน้าส่วนราชการในพันธกิจและวิสัยทัศน์
บริษัท ไทยซัมมิท ออโต้เมท จำกัด อวทชช

“

เราไทยซัมมิท
คือแกนนำของบริษัทไทยที่ก้าวไกลสู่
อุตสาหกรรมระดับโลก
เรา คือองค์กรที่มีความกระตือรือร้น
โดยมีสติปิริตแบบ เราทำได้
และมีวิถีคิดแบบ นักสร้างสรรค์
และมี ความมุ่งมั่นเป็นเครื่องชี้นำ

”



♥ ทำงานให้สนุก
เป็นสุขกับการทำงาน
แบบฉบับเรา!!!!
๐๒๐๑



ปรีชัช ไทยชัมมิท ฮาร์เนล จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจ การประกอบอุตสาหกรรมโพรเซสและรถจักรยานยนต์ที่คนไทยถือหุ้น ร้อยเปอร์เซ็นต์ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบล พังสุธยา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2536 และในวันที่ 17 ตุลาคม 2551 ที่จะถึงนี้จะครบรอบ 15 ปี การก่อตั้ง ปัจจุบันมีพนักงาน 2,700 คน 85 เปอร์เซ็นต์จะเป็น พนักงานหญิง ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันจันทร์ - ศุกร์ หยุดวันเสาร์ และอาทิตย์

บริษัทฯ มีปรัชญาในการทำงาน ตามที่ได้ตั้งไว้คือที่กันว่า
“เราไทยชัมมิท คือแนวทางของบริษัทไทยที่ก้าวไกลสู่
อุตสาหกรรมระดับโลก เรา คือองค์กรที่มีความกระตือรือร้น
โดยมีสติคิดแบบ เราทำได้ และมีวิสัยคิดแบบ นักสร้างสรรค
และมี ความมุ่งมั่นเป็นเครื่องชี้นำ”

พนักงานทุกคนจะได้รับการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน

ร่วมกันตามคำนิยามขององค์กรดังนี้ Corporate Value : TSCIC

- T - Teamwork
- S - Social Responsibility
- C - Continuous Improvement
- I - Initiative & Leadership
- C - Commitment

การทำงานเป็นทีม / Teamwork

การทำงาน เราได้คุณค่ากับการทำงานเป็นทีมในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยการเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทีมงาน เรามุ่งมั่นสู่จุดหมายเดียวกัน เมื่อเราทำงานเป็นทีม คนธรรมดาสามารถบรรลุสิ่งที่ได้ไม่ธรรมดา

ความรับผิดชอบต่อสังคม / Social Responsibility

ความรับผิดชอบต่อสังคม เรา คือ ส่วนหนึ่งของสังคมที่เราอยู่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องถึงที่เราต้องรักษาความสมดุลระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเรา อันได้แก่ พนักงานและครอบครัว, ผู้จัดการ, คู่ค้า, ผู้ถือหุ้น, ชุมชนรอบข้างและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง / Continuous Improvement

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความเป็นเลิศไม่ได้มาด้วยอุบัติเหตุ แต่เกิดจากการสั่งสมของกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรคือพื้นฐานของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร

ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ / Initiative & Leadership

ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม คือ ผลจากการคิดไกลกว่าคนอื่นคิดว่าทำได้ ความสำเร็จมากกว่าในสิ่งที่ผู้อื่นว่าเป็นไปได้ ความเป็นผู้นำ คือ พลังในการนำทีมงานให้เปลี่ยนจากความคิดริเริ่มสู่รูปธรรม

พันธะสัญญา / Commitment

พันธะสัญญา คือ เงื่อนไขของเมื่ออาชีพ การรักษาสัญญา ระหว่างเรากับลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตร คือกฎแห่งความสำเร็จ ถึงแม้เงื่อนไขเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ของเราจะไม่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่สร้างขึ้นเพื่อหล่อหลอมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงาน การปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ เป็นไปด้วยดี การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ดังคำนิยามที่ว่า “Before We build parts, We build People”

ดังนั้นเราจึงผลักดันให้มีกิจกรรมมากมายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริม เพื่อหล่อหลอมให้คนของเรามีคุณลักษณะในด้านทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของคนทำงานโดยรวมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งในบริษัทและการที่จะเป็นพลเมืองดีมีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติ ในแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในแต่ละปีจะมุ่งเน้นในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการทำงาน

ของโครงการ Happy workplace ดังเช่นในปี 2551 นี้บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน มีความสุขในการทำงาน เช่น



โครงการจัดงานวันคล้ายวันเกิดของพนักงาน เราจะเชิญพนักงานที่มีวันคล้ายวันเกิดของในแต่ละเดือน ได้มี โอกาสได้ร่วมรับประทานอาหารกับผู้บริหาร และผู้บริหารได้โอภาวและอวยพรวันคล้ายวันเกิดให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความภาคภูมิใจที่ได้ใกล้ชิดชิดกับผู้บริหาร ผู้บริหารจะได้รับทราบข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นโดยตรงจากพนักงาน เป็นช่องทางให้พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันได้โดยตรง กิจกรรมดังกล่าวจะจัดทุกๆ เดือน ละหนึ่งครั้ง



โครงการหล่อเทียนพรรษาและแห่เทียนพรรษา ซึ่งโดยปกติการหล่อเทียนในเทศกาลเข้าพรรษานั้นจะจัดขึ้นสามวัดต่างๆ ผู้ที่ต้องการหล่อเทียนจะต้องเดินทางไปวัดเท่านั้นจึงจะได้หล่อเทียน ซึ่งพนักงานของเราจำนวนมากไม่น้อยที่มีจิตศรัทธาที่ต้องการจะร่วมพิธีกรรมดังกล่าว แต่ด้วยภาระหน้าที่ต่างๆ และมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา จึงทำให้พลาดโอกาสไม่ได้ไปร่วมงาน สำคัญทางพระพุทธศาสนาได้ ดังนั้นบริษัทจึงได้จัด โครงการหล่อเทียนพรรษาในโรงงานขึ้น **โดยจะเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ** เป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมในครั้งนี้จัดขึ้นเป็นเวลา 4 วัน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมหล่อเทียนได้ทั้งกลางวันและกลางคืน อย่างทั่วถึง เราจึงได้ตั้งเทียนสามัคคีหลอมเป็นหนึ่งเดียวของชาว TSH กิจกรรมครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับเป็นความภาคภูมิใจ และที่สำคัญคือพนักงานได้ร่วมบริจาคเงินเพื่อเป็นการกุศลด้วยจำนวนไม่น้อยเลยทีเดียวขอเชิญบุญกันถ้วนหน้า



กิจกรรมตีปดาร์ทออมทรัพย์ บริษัทเชิงรุกธนาคารจำนวน 6 แห่งเข้ามาให้คำและนำเกี่ยวกับการบริหารเงินในรูปแบบต่างๆ และเปิดบัญชีเงินฝาก ภายในโรงงาน โดยหมุนเวียนกันเข้ามาให้บริการ วันละ 2-3 ธนาคารตลอดเวลา 6 วัน เป็นที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งหลังจากได้สรุปข้อมูลจากธนาคารที่เข้าร่วมโครงการ แต่ละแห่ง พบว่าพนักงานระดับล่างที่มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 8500 - 12000 บาทต่อเดือนซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่นั้น ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการออมในรูปแบบของกรประกันชีวิตที่มีการคุ้มครองอุบัติเหตุด้วยนั้น มากกว่าออมในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้เรื่อง การออมมากขึ้น มีทางเลือกที่จะออมมากขึ้น และสามารถที่จะเลือกออมในรูปแบบที่เหมาะสมกับตัวเองได้

บริษัทตระหนักดีว่าการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวไปสู่วาระระดับสากลนั้น จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ และที่ขาด

ไม่ได้เลยคือการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอรวมทั้งทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านร่างกายและจิตใจ นั่นคือความอยู่ดีมีสุขของพนักงานและครอบครัว ต้องมาก่อน เราคิดเสมอว่าทำอย่างไรให้คนของเรามีความสุข ตามคำนิยามที่ว่า **ทำงานให้ สุข เป็นสุขกับการทำงาน** บริษัทได้จัดให้สภาพแวดล้อมภายในโรงงานให้น่าอยู่ และด้านชีวิตอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บนพื้นฐานของกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จึงได้รับรางวัลและการรับรองมาตรฐานจากหลายสถาบัน

บริษัท เข้าเป็นรองคนไทย ที่เดิมได้ตั้งอายุฐานที่มั่นคงตลอดระยะเวลา 15 ปี และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ระดับโลกด้วย **ยอดขาย 3 ปี คือ 1. 4 พันบาท คือกลุ่มอาชีพ/เงินเดือน 2. คนดี จึงคนดีคือ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบ มีศักดิ์ศรี ส่วนจึงมีชีวิตคนรอบค่วินัย 3. สังคมดี โดยหมายส่วนจึง ฉลาดฉลาดจึงคน ฉลาดในองค์กรจึงดีและฉลาดจึงคนรุ่นแรกจะขอให้ดีสังคมดีด้วย**

ข้อมูลบริษัท

บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
 ที่อยู่ : 202 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230
 โทรศัพท์ : 038-490-760-7
 โทรสาร : 038-490-769
 Website : www.thisurmit-harness.co.th

10

Happy workplace activities :

Happy heart project :

สร้างความสุข
ด้วยการให้...



คุณสุภาพร เสมอพันธ์

เจ้าหน้าที่ธุรการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร
โรงงานสมุทรปราการ
บริษัท กระดาษไทยราชา จำกัด ฉะเชิงเทรา

“

การสร้างความสุขด้วยการให้
กับคนที่ด้อยโอกาส
เป็นการยกระดับจิตใจ จริยธรรม
และศีลธรรมของพนักงาน
พูดได้ว่าไม่มีบริษัทใด
ที่ไม่ต้องการพนักงานที่มีจิตใจงามเหล่านี้

”



♥ Happy workplace activities :
Happy heart project :
สร้างความสุขใจ ด้วยการให้...

AGC



ด้วยปี 2561 เป็นปีที่ บริษัท กระดาษไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน) ครบรอบการก่อตั้งบริษัท 45 ปี พนักงานและผู้บริหารจึงได้ร่วมมือกันที่จะทำให้งานเป็นทั้งที่ทำงานแห่งความสุขอย่างยั่งยืน จากความเชื่อที่ว่าบริษัทเป็นบ้านหลังที่สอง โดยการนำกิจกรรมสร้างสุขในที่ทำงานหรือ Happy workplace มาเป็นแนวทาง ด้วยการสนับสนุนจาก สสส. และบทความศรัทธาไปนี้คือ เนื่องด้วยความภาคภูมิใจหนึ่งในกิจกรรมที่พนักงานได้ริเริ่มสร้างสรรค์จากความตั้งใจของพวกเขาเอง **"กิจกรรมพี่ช่วยน้อง ความสุขทางใจเริ่มด้วยการให้ หรือ Happy Heart"**

"พอคิดว่าผมได้เดินทางไปเยี่ยมบ้านเกิดที่จังหวัดจันทบุรี และได้พบกับอาสาสมัครที่เป็นศิษย์เก่าสมัยมัธยมของผมซึ่งอยู่ที่นี่มาตลอด ซึ่งอาสาสมัครได้คุยไว้ที่จังหวัดจันทบุรีตอนแรกๆว่าผมจะไปทำอาสาสมัครแล้วตอนนั้นผมก็ตั้งใจที่จะไปสมัครด้วย" **นี่คือเสียงหนึ่งเสียง จากหลายต่อหลายวัน**



จนถึงจุดนี้ที่รัฐบาลไทยทำให้มีค่าไม่เพียงพอลดความถี่ของการชำระ
จำนวนของดอกเบี้ย การชำระหนี้แบบไปสู่อัตราดอกเบี้ย คนเพิ่งแล้วก็น่า
เห็นใจจริงๆ ครับ สภากาชาดไทยเคยมีเงินกู้ยืม มีผลเมื่อปี ๒๕๒๖
ขณะนั้นในสมัยที่ยังมีเงินเป็นเงินบาทอยู่ประมาณ 25 ปีที่แล้ว
ธนาคารได้บอกว่าคุณต้องไปกู้เงินและนำเงินไปชำระหนี้เงินบาท
สภากาชาดไทยรับภาระ มาตอนนั้นถึงขั้นมีเงินบาทขึ้นเงิน

ผมได้เคยกลับมาเล่าให้เพื่อนๆ ที่บริษัทธนาคารไทยพาณิชย์
จำกัด (มหาชน) ได้ฟังกัน แล้วเขาก็มีความเห็นตรงกันคือ พวกเขา
ต้องการช่วยเหลือจริงๆ ซึ่งคิดเป็นโครงการเล็กๆ ที่มีชื่อว่า
"โครงการช่วยเหลือ" ซึ่งโครงการนี้เองที่พวกเขาเข้าร่วมระดม
บริษัท คณะจากโรงพยาบาล จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมสนับสนุน
ได้ช่วยกันจัดซื้อหุ้นสามัญในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2551 ซึ่ง



วัตถุประสงค์หลักในการจัด
โครงการนี้ขึ้นมาคือเพื่อ
จัดหาสื่อกลางและ
อุปสงค์การช่วยเหลือ
น้องๆ ไร้สัญชาติที่อยู่
ห่างไกลและจัดส่งผ่าน
ศูนย์ฯ ซึ่งไร้สัญชาติ
และที่ได้ไปลงทะเบียน
คือ "ไร้สัญชาติบาง
คน" และกลุ่ม "โดย
เข้า" เข้ามาช่วย
เงินช่วยเหลือที่
อยู่ในแบบของ "บ้าน
กลางศึกษา" และ
ก็ไปชำระหนี้
เพื่อระดมเงิน
ช่วยเหลือ
สื่อกลาง
หนี้เงิน
และอื่นๆ ที่
จะช่วยเหลือ
ได้

และหลังจากที่ได้
เข้าร่วมเงิน
และสื่อกลาง
แล้ว
ก็ไปชำระ
หนี้เงิน
ช่วยเหลือ
สื่อกลาง
หนี้เงิน
และอื่นๆ
ที่ช่วยเหลือ
ได้

และนั่นวันที่พวกเขา
ออกมาได้
แล้ว
ก็ไปชำระ
หนี้เงิน
ช่วยเหลือ
สื่อกลาง
หนี้เงิน
และอื่นๆ
ที่ช่วยเหลือ
ได้



บ๊วยจากสถานีงานวันจันทร์บอกว่า บ๊วยจากสำนักงานจังหวัด มีอีก ๓ คน จากสถานีขอนแก่น โขงหิน และบ๊วยจาก สถานีขอนแก่น บ้านหนองบัวเขื่อน ฉะนั้นวันนี้บ๊วยจากบ้าน โขงหินทั้งสามคนจะมาช่วยบ๊วย และทำให้บ๊วยจากบ๊วยอีกสองคนมีความสุขที่พวกเขาช่วยกันเพิ่มพื้นที่ให้บ๊วย”

ก่อนที่เราจะกลับ ในขณะที่รถของเราจะเลี้ยวออกจากประตู เราเห็นภาพน้องๆ ตั้งแถวโหรีและโบกมือลา เราทุกคนรู้สึกประทับใจ ซึ่งเป็นภาพที่หาดูไม่ได้ในสังคมเมือง

สุดท้ายแล้ว โครงการนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็เพราะเราช่วยกัน สิ่งใดที่เราพอจะช่วยคนอื่นได้โดยที่ตัวเราไม่เดือดร้อน ก็ขอให้เราทุกคนได้แบ่งปันและตอบแทนสังคมอย่างนี้ตลอดไป และหวังว่าเราจะมีโครงการดีๆ ให้ชาวกรุงเทพฯ 4 โรงงานและสำนักงานใหญ่ได้ร่วมทำกันอีกในโอกาสหน้า...

“การสร้างความสุขด้วยการให้กับคนที่ด้อยโอกาส เป็น การยกระดับจิตใจ จริยธรรม และศีลธรรมของพนักงาน ชุคได้ ว่าไม่มีบริษัทใดที่ไม่ต้องการพนักงานที่มีจิตใจงามเหล่านี้”



เจ้าของโครงการ
คุณนิสิต ศิริคำหอม
เจ้าหน้าที่ธุรการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร
โรงงานสมุทรปราการ

ข้อมูลบริษัท

บริษัท กระจกไทยอะชาอี จำกัด (มหาชน)
ที่อยู่ : 200 หมู่ 1 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลปากคลองบางปลากด
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290
โทรศัพท์ : 0-2815-5000
โทรสาร : 0-2815-7375-8
Website : www.ago-flatglass.co.th

11

สร้างคนสวน
ในไร่อ้อย



คุณสมเกียรติ คนชาญ
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท คราฟท์ ฟู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด

“

ทุกคนจึงจะต้องร่วมกัน
เพื่อสู่จุดหมายอันเดียวกัน
คือการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ
เพื่อให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า
เราจะได้มีอาชีพยาวนานต่อไป

”



KRAFT

♥ สร้างคนสวนในไร่ช้อย



ชื่อคราฟท์ (Kraft) อาจไม่เป็นที่คุ้นเคยของคนไทยเท่าใดนัก ต่างจากคอนซูเมอร์โปรดักส์อื่นๆ ในตลาด แม้ว่าบริษัทคราฟท์ ฟู้ดส์ อินเตอร์เนชันแนล (Kraft Foods International Inc) จะเปิดสำนักงานประเทศไทยตั้งแต่ปี 2532 แล้วก็ตาม แต่ก็มีผู้คนจำนวนหนึ่งก้าวเหยียบ โอรีโอ (Oreo) ก็พอจะย่องเข้ามาได้ ว่าที่แท้ก็เป็นสิ่งที่ถูกหลอกลวงชอบทานนี่เอง หรือไมก็ เอ คูนๆ ท่านเองนี่

บริษัท ได้ก่อตั้งโรงงานขึ้น ในปี 2543 ณ จังหวัดขอนแก่น เพื่อผลิตเครื่องดื่มผงเครื่องหมากการคำ แท็ง (Tang) ภายใต้ชื่อโครงการ ที่มีความหมายดีมากที่สุดคือ Project Orchard หรือโครงการสวนผลไม้ เพื่อผลิตเครื่องดื่มผง (Powder Beverage) เป็นรสผลไม้ต่างๆ ส่งออก สู่ตลาดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เอเชียใต้ และตะวันออกกลาง

ด้วยชื่อคราฟท์ ไม่เป็นที่คุ้นของคนไทย ดังนั้นจึงไม่ต้องพูดถึงชาวขอนแก่นว่าจะรู้จักชื่อคราฟท์ โรงงานแห่งนี้ขอคัดสรรด้วยไร่ช้อยและนาข้าว ในเขตอำเภอน้ำพอง ห่างจากเมืองขอนแก่นออกไปประมาณ 50 กม. จึงเป็นที่รู้จักของคนในชื่อ "โรงงาน

น้ำตาลเบี๊ว เนื่องจากผลิตกันที่หลักที่ผลิตแรกๆ คือ น้ำส้ม และตั้งอยู่ใกล้กับโรงงานน้ำตาล (หวาน)

การที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นโรงงานผลิตอาหารที่ต้อง ได้มาตรฐานตามที่บริษัทแม่กำหนด และสามารถส่งออกไปจำหน่าย ในประเทศต่างๆ ได้ จากแรงงานที่พื้นฐานเป็นชาวไร่ชาวนา จึงเป็น โจทย์ที่ HR ต้องรับผิดชอบ และหาทางสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ

เริ่มต้นโรงงานใช้พนักงานผลิตเป็น Out Source ทั้งหมดแนวคิดของพนักงานและครอบครัวซึ่งพึ่งพารายได้หลักจากวันละนานั้น การที่ทำงานในโรงงานก็เพื่อรายได้เสริมของครอบครัว กิจกรรมหลักที่เขาต้องให้ความสำคัญคืองานในไร่นา ดังนั้นฤดูดำนา เกี่ยวข้าว หรือตัดอ้อย อัตราการขาดงานจึงสูง พอหมดฤดูเหล่านี้ก็มักจะต้องเข้าสู่งานบุญประเพณีต่างๆ เช่นบุญมหาชาติ บุญบั้งไฟ ซึ่งแต่ละหมู่บ้านรบๆ โรงงานต่างก็ประชิดความยิ่งใหญ่ของหมู่บ้านตามด้วยการสรรหาหน่อลำดวนคั้งๆ มาแสดง แลยชนหนุ่มสาวที่สนุกอยู่หน้าเวทีก็ต้องมีพนักงานของเราที่ต้องมาเข้าร่วมอยู่ด้วย ทั้งที่ลา กิจ ลาป่วย หรือไม่ลา คนรุ่นครอบครัว สติติการขาดงาน และ Turn over ไม่ต้องพูดถึงว่าสูงขนาดไหน ซึ่งก็มีผลตามมาถึง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ เวลาและกำลังในการหาคนและอบรม ฯลฯ

แม้ว่าในช่วงปี 2543 ที่เริ่มตั้งโรงงาน พนักงาน ณ ขณะนั้นไม่ได้พึ่งพารายได้จากโรงงานเป็นรายได้หลัก แต่เมื่ออายุการทำงานมากขึ้น รายได้ที่เคยคิดว่าเป็นรายได้เสริม กลับมาจับมาทาบหลักสิ่งหนึ่งที่มีมูลค่าสำหรับพนักงานทุกคนในวันปฐมเกิดพนักงานใหม่



คือ โรงงานแปรรูปนมเย็นบ้านหลังที่สอง โรงงานคือที่ที่จะให้รายได้ ให้ความมั่นคง ให้ความก้าวหน้า ให้เพื่อน ให้สังคม เพราะในแต่ละวันทุกคนจะต้องใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ดังนั้นทุกคนจึงต้องร่วมกันเพื่อสูงสุดหมายถึงเดียวกัน คือการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า เราจะได้มีอาชีพยาวนานต่อไป

เมื่อรายได้จากโรงงานเป็นรายได้หลัก พนักงานของเรา ก็กลายเป็นผู้ที่มีแนวคิด ตัวชี้วัดที่ชัดเจนคือ พนักงานเราขอหนังสือรับรองเงินเดือนเพื่อเป็นเอกสารขอกู้เงิน มีโทรศัพท์มือถือส่วนบุคคล เพื่อสะดวกยื่นเอกสารการนี้เป็นพนักงาน และรายได้ของพนักงาน และที่เริ่มมีมากขึ้นหรือเริ่มมีความน่าเป็นห่วงคือหนังสือพวงหนี้

ผลได้ทำการสำรวจหนี้สิน และการใช้จ่ายเงินของพนักงานพบว่า มีพนักงานที่ปลอดหนี้ 24 % ขณะที่ 86% เป็นหนี้ โดยยอด

หนี้เฉลี่ย 80,000 บาท ต่อคน โดย 52 % ของหนี้สินเป็นหนี้รถจักรยานยนต์ และรถยนต์ 10% เป็นหนี้บัตรเครดิตและบัตรเครดิตการที่พนักงานเป็นหนี้ได้ก่อผลกระทบต่องานและครอบครัวของพนักงานมากที่สุดเพียง พนักงานจึงพึงพรายได้จากการทำงานตลอดเวลา เพื่อให้มีรายได้มากขึ้น ผลักดันบวกมาที่คุณภาพของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิต มีอยู่บ่อยๆที่พนักงานมีมือดี แต่อยู่หายไปเฉยๆ เมื่อถามจึงรู้ว่าเขาหนีหนี้ เพราะตกเบี้ยร้อยละ 10 ต่อเดือน ใช้เท่าไรก็ไม่หมด

เมื่อปลายปี 2550 คณะผู้บริหารได้อนุมัติโครงการเพื่อแก้ปัญหาทั้งระบบ เรียกว่า Labor Master Plan ซึ่งประกอบด้วย 3 โครงการย่อย คือ

- * Blue Collar Classification Program การกำหนดตำแหน่งงานอย่างชัดเจน จัดทำ Position Description ของแต่ละตำแหน่ง ทำการพัฒนาความสามารถพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และจ่ายค่าจ้างตามตำแหน่ง
- * ยกเลิก Out Sources และบรรจุพนักงานผลิต เป็นพนักงานของคราฟท์ โดยทยอยบรรจุเป็นรุ่นๆ จนสุดท้ายในสิ้นปี 2550
- * ทำการผลิต 3 กะ จากเดิมที่ทำอยู่ 2 กะ โดยผลิตวันละ 24 ชม. เท่านั้น

ทั้ง 3 โครงการนี้เป็นการดำเนินงานที่ครบวงจร คือการพัฒนาทักษะ รายได้ จ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ มีระบบการประเมินที่ยอมรับทั้งตัวพนักงาน และ



หัวหน้างาน พนักงานมีขวัญกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำให้ได้ตัวดีชีวิตดี หรือ KPI ของ HR ดีขึ้นเป็นอย่างมาก เช่น การขาดงาน การลาออก รวมถึงคุณภาพของสินค้า และผลพลอยได้คือ บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงาน จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในต้นปี 2551 นี้

อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานคุ้นเคยกับการทำ 2 กะ และการทำล่วงเวลามา 5-6 ปี พอมาทำ 3 กะ ทำให้ต้องปรับตัว แม้ว่าบริษัทจะปรับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ให้ แต่รายได้โดยรวมก็ต่ำกว่าการทำ 2 กะ และทำล่วงเวลา บางคนก็พูดสนุกๆว่า ทำสองกะมีค่าใช้จ่ายมากขึ้น เพราะต้องกลับบ้านเร็วไปเจอลูกต้องเสียค่าขนมตอนเย็นให้ลูกอีก ดังนั้นเพื่อหาสิ่งสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงต้องเพิ่มกิจกรรมต่างๆ มา

ทำร่วมกัน จากเมืองที่เคยมีอยู่แล้วเช่น การท่องเที่ยวประจำปีหรือ Ousing การพบปะพนักงานประจำเดือนโดยผู้บริหาร จัดให้พนักงาน ได้ทานข้าวกลางวันกับผู้บริหาร ประการคือของของ ฯลฯ

นั่นคือผู้จัดให้ชื่อว่า Happy Nonplace จากตัวอย่างของของสมาคมฯจัดออกงานบุคคลคือ จัดได้บ้างส่วนต่อผู้ศึกษาได้เองบ้างไปจุดต่อของสมาคมฯจึงทำกิจกรรมในมาจุดนี้ขึ้นไว้มีมาเป็นต้นฉบับ Happy Nonplace แบบ และผู้ศึกษาได้ใช้ทั้งกลุ่มส่วนบุคคลบ้าง และพิธีในงานไม่ได้ขึ้นสิ่งจากของส่วนและเจ้าส่วนส่วนมา จัดตัวให้ส่วนจากของส่วนที่ในส่วนของผู้ศึกษา เมื่อผู้ศึกษาได้มีสิ่งจากส่วนส่วนกันไว้กับพนักงานสมาคมเป็นต้นให้ชื่อว่า Happy Nonplace ในวันของส่วนที่เดือนพฤษภาคม 2551 ที่บ้านมา



ทีมงานได้เตรียมกิจกรรมที่เดิมเป็นกิจกรรมกับสถานการณ์ และ Team Building เป็นหลัก จัดกลุ่มของกิจกรรมให้เป็นกลุ่ม ตาม happy ทั้ง ๘ ไว้กันคนขึ้น เสริมกิจกรรมที่คิดว่ายังขาด เช่นเรื่องการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ ส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว การจัดการการเงิน จัดแหล่งความรู้และการช่วยเหลือ

ชุมชนเป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆนี้ มาจากการเสนอของพนักงาน และเขาก็ร่วมกันลงมือลงแรง และเป็นเจ้าของ ผลยังไม่ขึ้นอัน 100 % ถึงความสำเนา แต่ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆ เกิดในโรงงานของเรา เป็นไปในทางที่ดี ทั้งในเครื่องสินค้า ระบบการทำงาน รวมถึงชีวิตของพนักงาน



ข้อมูลบริษัท

บริษัท คราฟท์ ฟู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด
เป็นบริษัทในเครือของ คราฟท์ ฟู๊ดส์ อินเทอร์เน็ตในแคนาดา
ที่อยู่ : 116 หมู่ 10 ตำบลน้ำพอง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40140
โทรศัพท์ : 043-373-888
โทรสาร : 043-441-776

12

หลากหลายเรื่องราว
จาก Sunfood



คุณอาริตรา บัวใบ

หัวหน้าแผนกศูนย์ควบคุมเอกสาร
บริษัท ซันฟู้ด อินเทอร์เน็ต จำกัด

“

ทุกหน่วยงานได้ช่วยกัน
พัฒนาการออมเงินอย่างเนื่อง
ทำให้พนักงานมีความสนใจใน
การออมเงินมากขึ้นทุกๆ ปี
ยอดคนออมเงินจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

”



♥ หลากหลายเรื่องราวจาก

Sunfood



การขอเงิน

ผู้บริหารของบริษัท ซันฟู้ด อินเทอร์เน็ต จำกัด มีแนวคิดช่วยเหลือพนักงานที่เป็นแม่ แม่เลี้ยงวิฤกฤติให้เป็นโอกาส โดยการปลูกฝังให้พนักงานได้รู้จักการขอเงิน

โครงการขอเงินในโรงงาน เริ่มเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2548 โดยมี “คณะกรรมการส่งเสริมบริหารการเงินด้วยตนเอง” (สบจ.) เป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ เข้ามาร่วมกันวางแผนงาน เริ่มจากการจัดอบรมพนักงานเรื่อง “ขออย่างไร ให้มันคง” โดยมีคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง “เงินออม = รายได้ - รายจ่าย” คือ ตั้งเป้าเงินออมก่อนที่เดบิตคือขยับไปใช้จ่ายแต่ละเดือน และทำการสำรวจรายรับรายจ่ายพนักงาน เพื่อรับทราบปัญหาที่แท้จริง เช่น เดือนที่มีสินค้าใช้จ่ายประจำเดือน และทรัพย์สิน เป็นต้น จากนั้น ก็ปรึกษาได้เข้าไปพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ระบบที่อยู่ในโรงงาน ฝึกคัดสรรรายการกับเดบิตมือเอง และให้เหตุผลการกระทำเช่นนี้

ปี 2549 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)

ได้เข้าร่วมในโครงการนี้ เริ่มจากจัดอบรมให้ความรู้ในการใช้สมุดบัญชีครัวเรือน และทุกวันที 5 ของทุกเดือน จะมีเจ้าหน้าที่ของธนาคาร เข้ามาบริการรับฝากเงินในบริษัทฯ นอกจากนี้เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดการออมเงินอย่างทั่วถึง ทุกวันในช่วง Morning Talk หัวหน้าแผนกบุคคลกระตุ้นให้พนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของการออมเงิน คณะกรรมการ สบง ประชุมติดตามผลการออมเงินกันทุกเดือน และในแต่ละไตรมาส มีการจับรางวัลผู้โชคดีที่มีระยะเวลาการออมเงินอย่างต่อเนื่อง 3 เดือน เพื่อลุ้นรางวัลที่บริษัทฯ เตรียมไว้

ทุกปีบริษัทฯ มีการมอบรางวัลผู้ออมเงินอย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลเด็กรักน้อย, รางวัลออมมันคง เพื่อให้ความชื่นชม และให้พนักงานทุกคนร่วมยินดี



นอกจากนี้ ยังมีโครงการตลาดนัดส่งเสริมอาชีพในบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่สนใจ และอยากมีรายได้เพิ่ม ที่ไม่ใช้แค่เงินรายได้ประจำเดือน เข้ามาขายสินค้าที่พนักงาน ปลูกเอง ประดิษฐ์หรือทำขึ้นเอง ที่ตลาดนัดทุกวันศุกร์ที่ 1 และศุกร์ที่ 3 ของทุกเดือน ซึ่งต่อไปมีแผนให้พนักงานสามารถนำสินค้ามาขายได้ทุกวัน และจัดทำร้านค้าสหกรณ์ในบริษัทฯ ขายสินค้าอุปโภคบริโภคในราคาที่เป็นธรรม โดยบริษัทฯ ให้วงเงินพนักงานแต่ละคนเพื่อซื้อของในร้านค้าสหกรณ์ และกินอาหารกลางวันในแต่ละวัน

ทุกหน่วยงานได้ช่วยกันพัฒนาการออมเงินอย่างเนื่อง ทำให้พนักงานมีความสนใจในการออมเงินมากขึ้นทุก ๆ ปี ยอดคนออมเงินจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จำนวนคนเข้าร่วมโครงการออมเงิน

ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551
597 คน	758 คน	870 คน

โดยปัจจุบันมีพนักงาน 2,300 คน

และในปี 2552 คณะกรรมการมีแผนจัดเวทีให้พนักงานกลุ่มออมเงิน ได้มาพูดคุย พบปะกับผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติ ระหว่างกันเพื่อแบ่งปันความรู้สึกดี ๆ และสร้างแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กรต่อไป

กว่าจะมาเป็นคนค้าปลีก...

ทุก ๆ เช้า ในโรงงานบริเวณ “บ้านต้นกล้าผลิบาน” เราจะได้เห็นภาพเด็ก ๆ เล่นสนุกอยู่ที่สนามเด็กเล่น เด็กตัวน้อย นั่งอยู่บนชิงช้า บางคนเป็นป้ายอยู่บนเครื่องเล่น ได้ยินเสียงหัวเราะ ซุกซน และใครที่เดินผ่านไปผ่านมาก็ทักทายเด็ก ๆ ด้วยน้ำเสียงแจ่มใสเดินไปด้วยรอยยิ้ม บรรยากาศเต็มไปด้วยความสุข

“บ้านต้นกล้าผลิบาน” ทีมงานช่วยกันตั้งชื่อนี้เพื่อใช้เรียกศูนย์พัฒนาเด็กในโรงงาน ชัน ชูชา ด้วยแนวคิดของผู้บริหารที่อยากให้ในโรงงานมีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ระหว่างที่พ่อแม่มาทำงาน เพื่อให้ลูกได้อยู่กับพ่อแม่ และอยากให้ศูนย์พัฒนาเด็กนี้เป็นเหมือนบ้าน ที่เด็กจะได้รับเลี้ยงดูด้วยความรัก และพัฒนา

ให้ได้เป็นอย่างดีมีความสุข ผู้ฝึกช่วยเหลือนัดเอง ได้เรียนรู้จากการเล่นสนุก โดยครูที่เลี้ยงได้ไปอบรมเรียนรู้จากโรงเรียนวนิษาที่กรุงเทพฯ มาใช้ในการสอนแบบ Project Approach ด้วยวิถีธรรมชาติ ซึ่งเป็น การเรียนรู้ด้วยตัวของเด็กๆเอง “บ้านต้นกล้วยลิโม” จึงได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 11 มิ.ย. 49 ปัจจุบันย่างเข้าสู่ปีที่ 3 มีครูที่เลี้ยง 5 คน ช่วยกันดูแลเด็กๆ ทั้งหมด 29 คน

เมื่อตั้งตัวแล้วเฉลี่ย จึง 8 ปี ค่ะ ได้พัฒนาจากคลาสนี้เอง ตั้งนั่งฝึกจนชำนาญแล้วๆ บ้านต้นกล้วยลิโมจึงนับจากห้องสนุก มาต่อว่าคลาสนี้เองแบบใจที่อ่อนโยน ใจแต่จะวันเดียวๆ จะได้เล่นสนุกผ่านกิจกรรมที่นำสนใจ ..ที่เด็กๆ สนุกกับมากเป็นพิเศษ ก็คือ กิจกรรมละคร บ่อยครั้งที่เด็กจะได้เล่นละครตามใจชอบ ได้เล่นทนาย ระบายสีน้ำ-สีโปสเตอร์ ศึกษาค้น หันฉีกอย่างสนุกสนาน โดยมีครูที่เลี้ยง คอยสังเกต ช่วยถาม และให้คำแนะนํานอกจากความสนุกสนานที่ได้เล่นละครตามใจแล้ว เด็กยังได้เรียนรู้ผ่านของจริงที่ได้สัมผัสผ่านประสบการณ์สัมผัสทั้ง 5 ได้รู้จักสี การผสมสี ได้รู้จักค้นฉีกว่าหอม หรือจืด ได้ฝึกใช้กลิ้งเส้นสัมผัสกับการใช้สายตา และจะเน้นการเล่นจากธรรมชาติมากกว่าการเล่นตัวเรีงรูป เพราะจะทำให้เด็กสร้างจินตนาการได้มากกว่า ของเล่นสำเร็จรูปนั้นเด็กจะสนใจแค่ช่วงแรก ซักพักก็จะหมดความสนใจ

กิจกรรมเดินชมธรรมชาติ

เด็กๆ เดินเป็นแถวไปด้านหลังโรงงาน ที่มีไม้สวนผัก สวนฝรั่ง หน่อดินสอพย เด็กน้อยยืนสนทนากับต้นไม้กับสีเขียวของต้นไม้ จึงไปชมอย่างมีความสุข ซักพักยังมีคุณลุงคนสวนใจดีคอยเก็บ



ฝรั่งมาเตรียมต้นไม้ไว้ให้พร้อมกันอีก เด็กๆ แบ่งฝรั่งกินกันจนอิ่ม ระหว่างทางเดินก็ได้พบสิ่งที่น่าสนใจต่างๆ ก็จะเกิดคำถาม และ ได้เรียนรู้จากของจริงในธรรมชาติ โดยในอนาคตผู้บริหารมองว่า ถ้าผู้ปกครองให้การตอบรับที่ดี ผลลัพธ์ดีของการของเด็กก็อาจจะมีการขยายไปถึงระดับก่อนประถม หรือการเรียนที่สูงขึ้น ด้วยแนวคิดที่อยากเห็นต้นกล้าเงาซึ่งเงา และไปเจริญเติบโตได้ดีในสังคมภายนอกต่อไป

ข้อมูลบริษัท

บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
 ที่อยู่ : 1/97-98 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม
 เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
 โทรศัพท์ : 0-2561-1455
 โทรสาร : 0-2940-0299, 0-2561-0574
 Website : www.sunfood.co.th

13

สุขและสนุก
กับการทำงาน



คุณพีระภัทร ศิริพงษ์กุล
พนักงานบังคับบัญชาและบุคคล
บริษัท เอนิ ประเทศไทย จำกัด

“

เราจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น
ขึ้นอยู่กับ “คน” ว่าคนในองค์กร
พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง
เปลี่ยนแปลงความคิด มองโลกในแง่ดี
จิตใจดี เข้ากับคนอื่นได้
ก็สามารถอยู่อย่างมีความสุขได้
ภายใต้องค์กรที่มีวัฒนธรรมเดียวกัน

”



TEIJIN
Human Chemistry. Human Solutions.

♥ สุขและสนุก
กับการทำงาน
♪♪♪



The First

บริษัท เทijin (ประเทศไทย) จำกัด ถือกำเนิดขึ้นในปี พ.ศ. 2535 โดยความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย คือ บริษัท เทijin ประเทศญี่ปุ่น, กลุ่มนักลงทุนชาวไทย และคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งกล่าวได้ว่าบริษัทฯ มีบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอในด้านอื่นๆ ด้วย

กว่า 15 ปี ของการดำเนินงานของบริษัทฯ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานนโยบายเพื่อส่งเสริมการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ที่สูงด้วยคุณภาพ, เทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งยังคงเน้นทางด้านสวัสดิการของพนักงาน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มีปรัชญาในการทำงานตามที่ได้ตั้งวิสัยทัศน์ไว้ว่า "Quality of Life" คือคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขึ้นจาก การที่คนเรามีความสมดุลระหว่างทักษะในการทำงาน (Work Skill) กับ ทักษะในการใช้ชีวิต (Life Skill)

ทักษะในการทำงาน (Work Skill)

- มีผลงานดี
- มีความรู้ในงานดี
- มีความรับผิดชอบดี
- มีความรู้สำนึกความปลอดภัยดี
- มีบุคลิกความเป็นผู้นำที่ดี



ทักษะในการใช้ชีวิต (Life Skill)

- มีครอบครัวที่อบอุ่น
- ฉลาดรู้ขึ้นในบรรยากาศที่อบอุ่น
- สุขภาพกาย & ใจดี
- มีเพื่อนฝูงมากมาย
- มองโลกในแง่ดี
- หนักนั้ไปฝึกทำบุญต่อกับครอบครัวเสมอ

**ตั้งมั่นจับมือความไม่สงบสุขระหว่างทักษะชีวิตอย่างแล้ว
คุณจากชีวิตที่ไร้สาระไม่เหลืออย่างแน่นอน และขอแค่อย่างความอยู่
ใจจะไม่เหลือทั้งด้วย**

บริษัท เอเชีย ประเทศไทย จำกัด ให้ความสำคัญกับ “คน” เพราะ “คน” คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าสูงสุดสำหรับเรา บริษัทฯ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในทุกๆ ด้าน อย่างมากมาย เพื่อให้พนักงานได้มีความสุขและเป็นการหล่อหลอม ให้เกิดความรักความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และ

ผู้ถือกรอกองค์กร เป็นพนักงานที่ดีของบริษัทฯ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และประเทศชาติต่อไป

TJT คือบ้านของพี่ 2 พี่สาวจับมือเข้า

สำหรับการทำงาน Happy Workplace เป็นสิ่งที่ดีที่เราได้ให้ความสำคัญ และได้กำหนดเป็นนโยบายของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนนโยบาย บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม มีความสุขในการทำงาน อาทิเช่น

กิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดให้กับพนักงาน

1. กิจกรรม Lunch Talk

จัดให้มีการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการแผนกบุคคล ผู้จัดการแผนก และพนักงาน อีก 10 ท่าน โดยจัดสัปดาห์ ละ 2 ครั้ง ทุกวันอังคาร และวันพฤหัสบดี เพื่อให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็น และชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาที่พบในงาน เพื่อต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานให้ดีขึ้น



2. กิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิภาพ

ปีละ 4 ครั้ง มีคณะกรรมการฝ่ายงานเกี่ยวกับสวัสดิภาพ ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จากพนักงานส่วนและอสมท และมีการจัดประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอแนวความคิด และไปปรับปรุงระบบสวัสดิภาพของปีถัดๆ ไปขึ้น โดยพนักงานสามารถเสนอความคิดผ่านคณะกรรมการนี้ อาทิ เช่น ปรับปรุงรถรับส่งพนักงาน, จัดให้มีรถจักรยาน และอื่น ส่วนกลางสำหรับพนักงานใช้ภายในโรงงาน, คุ้มครอง



3. กิจกรรมทางด้านกีฬา

จัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ในแต่ละเดือน เช่น ฟุตบอล วอลเลย์บอล บาสเกตบอล เทนนิส บิลเลียด และอื่น เพื่อให้นักกีฬา ได้แสดงศักยภาพและถือเป็นการสร้างเสริมสามัคคีธรรมในองค์กร



4. กิจกรรมต่างๆ สร้างความบันเทิงและผ่อนคลาย

ปีละ 4 ครั้ง จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความบันเทิงให้กับพนักงาน เช่น การประกวดร้องเพลง งานฉลองงานกี Sport Day งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย



ความเครียด จากการทำงาน

5. กิจกรรมทางศาสนา

จัดทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ของทุกๆ ปี เพื่อสร้างความเป็นสิริมงคลให้กับชีวิตคนและพนักงานทุกคน



จากปีละ 4 ครั้ง พนักงานที่ว่างการที่อาจจะป็นองค์การแม่ ความสุขได้นั้น ขึ้นอยู่กับ "คน" ว่าเป็นในองค์การหรือไม่ที่จะพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงความคิด หรือใจในองค์ ใจใหม่ เกี่ยวกับคนอื่นได้ ก็สามารถอยู่อย่างมีความสุขได้ ภายใต้องค์การที่มีวัฒนธรรมดีด้วยกัน

สามคำนิยามที่ว่า

"ทำงานอย่างมีความสุข สุขุมเมื่อได้ทำงาน"



ข้อมูลบริษัท

บริษัท เอนิ (ประเทศไทย) จำกัด
 ชั้น 2 อาคาร 2 ถนนสุขุมวิท แขวงบางนา
 ตำบลบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 13160
 โทรศัพท์ : 026-221-823-5
 โทรสาร : 026-221-1391
 Website : www.eni.co.th

14

ทำดี

มีความสุข ทันใจ



คุณพจนีย์ บุญประสิทธิ์

ผู้จัดการแผนกบริหารพนักงานสัมพันธ์

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

“

เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าบริการที่ดี

และมีประสิทธิภาพที่โรงพยาบาลฯ

ส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ป่วยนั้น

เกิดจากความรู้ความสามารถ

และความมีธรรมาศัยไมตรีที่ศึขของพนักงาน

”



♥ "ทำดี มีความสุข ทันใจ"
๑๕๕๑๑



โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เปิดให้บริการเป็นเวลากว่า 30 ปี ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันบริหารงานโดยคณะผู้บริหารมืออาชีพจากนานาประเทศ มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและทันตแพทย์กว่า 1,000 คน พยาบาลกว่า 800 คน พนักงานประจำกว่า 3,000 คน มีผู้ใช้บริการประมาณ 850,000 คนต่อปี แบ่งเป็นผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศกว่า 300,000 คนต่อปี จาก 164 ประเทศทั่วโลก และมีวิสัยทัศน์ในการเป็นโรงพยาบาลที่มีวิทยาการและการบริการที่เป็นหนึ่ง "World Class Medicine World Class Service" ที่เน้นการบริการด้วยความเชี่ยวชาญแบบวิถีไทย ควบคู่ไปกับการแพทย์ที่ได้มาตรฐานระดับโลก เน้นการดูแลผู้ป่วยอย่างมีมาตรฐาน การสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ป่วย และเน้นการดูแลพนักงานเป็นอย่างดี ทำงานอย่างมีความสุข และมีความผูกพันด้วยองค์กร จึงเป็นที่มาของโครงการและกิจกรรมต่างๆ หลากหลาย

เพื่อนำไปสู่การสร้าง "องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)" และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำความดี มีความสุขตลอด 24 ชั่วโมง



ซึ่งทำให้โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็น 1 ใน 8 ขององค์กรเอกชนที่ได้รับรางวัล “องค์กรแห่งความสุข” ในนาม Happy Workplace Forum II ที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2552

โครงการทำดี-ทันใจ (On the Spot Reward)

การสร้าง “วิถีแห่งบำรุงราษฎร์” ให้ความสำคัญทั้งในแง่วัฒนธรรมการบริการและวัฒนธรรมของตัวพนักงาน ทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึกว่า “การทำงานทุกวัน เป็นความสุข” แล้วส่งความสุขนั้นให้กับผู้รับบริการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดสิ่งนี้ จึงได้เกิดโครงการ “ทำดี ทันใจ (On the Spot Reward)” เป็นกิจกรรมที่เติมแรงใจให้กับการทำงานที่ ส่งผ่านความประทับใจลงใน On the Spot Card โดยผู้บริหารทุกคนมี Manager Tools Kit ประจำตัว ภายในจะมีบัตร On The Spot Card อยู่ เมื่อใดที่พบเห็นพนักงานที่ทำความดี ตาม “วิถีแห่งบำรุงราษฎร์” เช่น กล่าวทักทาย ให้ความช่วยเหลือลูกค้า รับโทรศัพท์ตามแบบแผนที่กำหนดอย่างถูกต้อง การบริการลูกค้าอย่างตั้งใจ ก็จะเขียนชื่อของพนักงานและคำชมลงในบัตร ส่งให้กับพนักงานทันทีทันใด ต่อหน้าลูกค้า

หรือเพื่อนพนักงานด้วยกัน เพื่อสื่อความขอบคุณในการทำความดี และการทำประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้พนักงานได้รับความสุขจากการชื่นชมของผู้บริหาร และนำมาแลกเปลี่ยนของรางวัล เช่น บัตร BTS บัตร Starbucks และ Gift Voucher สำหรับสมาชิกพลเน็ต หรือรับประทานอาหารจาก Swensen's และ The Pizza Company เป็นต้น อีกทั้งพนักงานยังสามารถเก็บเป็นคะแนนสะสมความดี 100 คะแนน เพื่อนำมาแลกของรางวัลใหญ่ได้ต่อไป โครงการทำดีทันใจ จึงเป็นโครงการดีๆ ที่ทำให้พนักงานมีความสุขเมื่อทำงานดี



โครงการดาวเด่นบำรุงราษฎร์ (Star of Bumrungrad)

เป็นโครงการที่ผู้รับบริการหรือผู้ป่วย และเพื่อนพนักงานด้วยกันเขียนชื่นชมเวลาเห็นใครทำดี โดยจะมีกล่อง Suggestion และบัตรดาวเด่นบำรุงราษฎร์สีชมพูวางไว้ตามจุดต่างๆ ทั้งโรงพยาบาล เมื่อลูกค้าหรือพนักงานเห็นใครทำดีก็สามารถเขียนคำชมหรือความประทับใจแล้วหย่อนกล่อง ซึ่งทุกเดือนจะมีคณะกรรมการ



ชุมชนกำลังมองหาการลดต้นทุน และต้องการลดต้นทุนการดำเนินงาน ซึ่ง “โซลูชันนี้คือปัจจัยสำคัญ”

พนักงานที่ไม่รับค่าจ้างจะได้รับค่าตอบแทนจากคณะกรรมการ เพื่อสมทบให้

ในรูปแบบของ “ขาด เงิน” เป็นอุปสรรคทางใต้ แลก ปัจจัยสำคัญสำหรับประเด็นที่ซับซ้อน เพื่อประกาศถึงข้อดีขององค์การที่วางตั้งเพื่อให้ได้กับผลตอบแทนที่ 100 เปอร์เซ็นต์ และหากพนักงานได้รับผลการเงิน 5 เท่า ก็อาจใช้เงินกว่า 10 “ขาดของ” นอกจากนี้หากพนักงานได้รับผลเสียที่ไม่ดีในการแข่งขัน ประจําเดือนและประจำปี ก็อาจใช้ปัจจัยทางอื่นเป็นเหตุผลในการสนับสนุนให้ลดต้นทุน

การบริการที่ไม่ดีถูกกล่าวถึงเป็นการบริการที่มีคุณภาพสูงที่สุด เช่น “บริการด้าน” และ “การบริการผู้บริจาค” ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจ และมีความสุขที่ไม่ประจบสอประนอม แต่ทั้งหมดนี้จะไม่ได้การบริการของผู้บริจาคที่ไม่ดีของความปรารถนา

“โซลูชัน” นี้เป็น “โซลูชัน” ความสุขของพนักงานและผู้บริจาค

การสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริจาคเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยผลการดำเนินงานของผู้บริจาคที่แข็งแกร่งสามารถช่วยเพิ่มรายได้

ดีต่อใจจริง และใจจริงที่สุดคือสิ่งที่ได้กับชมเชยจากพนักงานที่ทำงานอย่างมีความสุข ในการทำงานที่มีคุณค่าในสิ่งที่ต้องการในการสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริจาคในระดับสูง คือการให้ Town Hall Meeting ให้มีที่ปรึกษาระหว่างทาง ในรูปแบบ การสนทนาผ่านช่องทาง web board “Talk To CEO” และ “HR โซลูชัน” ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับผู้บริจาค

Town Hall Meeting

ในการ Town Hall Meeting เป็นกิจกรรมที่มีชื่อว่า “ผู้บริจาคชมพนักงาน” ซึ่งในช่วง 3 เดือน 40 ครั้งมีอยู่ 3 รอบ ของการประชุม : ช่วงเวลาสั้น ๆ สำหรับการสื่อสารกับผู้บริจาคที่ร่วมประชุม “โซลูชัน” นี้มี CEO มาพูดคุยกับพนักงานเกี่ยวกับ นโยบาย ในการดำเนินงาน รวมถึงการตอบข้อสงสัยต่างๆ ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมประชุมจะมีโอกาสได้ฟังการสื่อสารที่ตรงกันข้ามๆ ได้โดยไม่ต้องมองใบกระดาษที่ใส่ ชื่อว่า “ถามข้อสงสัย” ซึ่งบทบาท สำคัญส่วนมากที่คิดว่าเป็นคำถามที่พนักงานจะถามและรอการฟังคำตอบที่ชัดเจน เป็นการบริการกับผู้บริจาค ซึ่งเป็นที่พึงพอใจและดีต่อใจจากพนักงาน



ผู้บริจาคชมพนักงาน Town Hall Meeting

นอกจากนี้ยังมีการทำนิทรรศการ รวมถึงการประชุมแบบตัวต่อตัว ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมประชุมจะมีโอกาสได้ฟังการสื่อสารที่ตรงกันข้ามๆ ได้โดยไม่ต้องมองใบกระดาษที่ใส่ ชื่อว่า “ถามข้อสงสัย” ซึ่งบทบาท สำคัญส่วนมากที่คิดว่าเป็นคำถามที่พนักงานจะถามและรอการฟังคำตอบที่ชัดเจน เป็นการบริการกับผู้บริจาค ซึ่งเป็นที่พึงพอใจและดีต่อใจจากพนักงาน

สื่อสารการทำงานต่างๆ กับพนักงานโดยตรงลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานในเรื่องการสื่อสารได้อย่างมาก ในขณะที่ตัวกันผู้บริหารก็ได้รับข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากพนักงานโดยตรงด้วยเช่นกัน

Talk to CEO

อีกหนึ่งช่องทางที่สำคัญ ที่ CEO เปิดโอกาสให้พนักงานส่งคำถามผ่านทาง web board ได้โดยตรง ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ โดย CEO จะตอบผ่านทาง web board ในเรื่องที่พนักงานสอบถามทุกเรื่อง ยิ่งเป็นการเสริมสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง

HR ไร้ข้อข้อใจ

สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการ และงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม รวมถึงข้อสงสัยและต่างๆ จากพนักงานที่ต้องการสอบถามหรือเสนอแนะมายังฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม จากการส่งทาง web board ที่ "HR ไร้ข้อข้อใจ" ก็จะได้รับคำตอบคำถามจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม รวมถึงการรับข้อเสนอแนะจากพนักงานโดยตรงเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานที่มีความสุขเนื่องจากมีการสื่อสารถึงกันโดยตรงแม้จะมีพนักงานเป็นจำนวนถึง 3,000 กว่าคนก็ตาม

เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพที่โรงพยาบาลฯ ส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ป่วยนั้น เกิดจาก



ความรู้ความสามารถ และความมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีของพนักงาน การที่บุคลากรหรือพนักงานมีความสุขก็จะส่งผ่านความสุขและการบริการที่ดีไปยังผู้ป่วยด้วยเช่นกัน ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในทุกๆ ด้านทั้งกาย ใจ และสังคม นับเป็นความภาคภูมิใจและเป็นความสุขของทีมงานบริหารพนักงานสัมพันธ์ที่มุ่งมั่นให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขผ่านโครงการที่ดีและมีประโยชน์ต่อพนักงาน

ข้อมูลบริษัท

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
ที่อยู่ : 33 สุขุมวิท ซอย 3 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
โทรศัพท์ : 0-2667-1000
โทรสาร : 0-2667-2525
Website : www.bumrungrad.com

15

สุขในที่ทำงาน
เกิดได้จากการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้



คุณวิมลศรี สุจิตวรรณ
โรงเรียนเพลินพัฒนา

“ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เป็นสื่อสร้างสุขให้เกิดขึ้นทั้งกับตน กับงาน
และกับองค์กร โดยไม่มีการแบ่งแยก
ว่าเรื่องไหนเป็นสุขส่วนตัว
หรือเป็นสุขจากงาน
เพราะความสุขจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เป็นสุขที่เกิดขึ้นกับคนที่รักการเรียนรู้
ที่สามารถส่งผ่านจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง
ได้อย่างรวดเร็ว ”



♥ **สุขในที่ทำงาน**
เกิดได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปิยะฉัตร



โรงเรียนเพื่อพัฒนา ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จาก
ผู้ร่วมเจตนารมณ์เกือบ ๕๐ ราย ประกอบด้วย พ่อแม่ ผู้ปกครอง
นักวิชาการ นักการศึกษา ครู องค์กรธุรกิจสร้างสรรค์ คือ บริษัท
รักลูก แฟมิลี่ กรุ๊ป จำกัด และบริษัท ซีอีโอยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

กลุ่มพันธมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์จาก
การก่อตั้งและพัฒนาโรงเรียนแนวสร้างสรรค์ ได้ร่วมกันสังเคราะห์
ประสบการณ์ เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนที่มีแนวทางด้านการศึกษา
ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมไทยในศตวรรษที่ ๒๑ นี้

เป้าหมายที่สำคัญคือ การสร้างโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ ที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมเป็นหลัก
ซึ่งนั่นหมายถึงว่าทุกคนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับโรงเรียน
ไม่ว่าจะเป็น บุคลากรส่วนต่างๆ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเครือข่าย
จะต้องสัมพันธ์กันไปจนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วย

เพราะ "เด็กเป็นอย่างไรก็เป็น...ไม่ได้เป็นอย่างที่เราสอน"
เพราะเราอยากสร้างให้เขาเป็นคนที่ดีการเรียนรู้อุปกรณ์ไปจนตลอด



ซิวต ผู้ใหญ่ที่แวดล้อมพวกเขาอยู่จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่หลบออกจาก การเรียนรู้อีกก่อน

ชื่อของบทความนี้เป็นคำขอของความสุกัญญาที่ทำงาน ที่ ผู้เขียนกล่าวถึงในแบบ **"พิชิต"** ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็น เรื่องที่มากใคร่ได้ลองทำดูแล้วก็จะพบสุขได้บ้าง เพราะ...

ประการแรก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแบบของการจัดการ ความรู้ (KM) เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้ของ มนุษย์ ซึ่งมักจะเรียนรู้จากคนรอบข้างอยู่เสมอ แต่ KM จะเน้นไปที่ การเรียนรู้จากปัจจัยของความสำเ็จ

ประการที่สอง เมื่อได้คุยกันเรื่องความสำเ็จ ทั้งตัวเจ้าของ ความสำเ็จ และเพื่อนที่ได้ยินเรื่องราวความสำเ็จนั้น ก็เกิดพลัง พลังบวก เกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าของกันและกัน



ประการที่สาม เมื่อได้คุยในบรรยากาศของคนที่ดี คิด เอื้อบวก ผู้คนก็จะรู้สึกผ่อนคลายปลอดภัย การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเชื่ออย่างแท้จริงที่ทำงานได้มี เป็นพิเศษ

ประการที่สี่ เมื่อผู้หนึ่งได้ลองนำประสบการณ์ความคิดที่ได้รับ จากเรื่องเล่า ไปลองปฏิบัติดูบ้างก็จะเกิดเป็นวงจการเรียนรู้ ที่จะก่อให้เกิดความสำเ็จบ้าง ตามมาอีกมากมาย

เมื่อคนทำงานมีความสุขจากภายในแสดงที่บนเรียนรู้จาก กันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกันก็มีดีขึ้น องค์การก็ได้ผลงานที่มี คุณภาพ และสร้างสรรค์ ที่ดีของบุคลากรที่ทุ่มเทชีวิตชีวาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่แสดงให้เห็นความสำเ็จในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องสำเ็จที่ได้เกิดขึ้นทั้งกับคน



กับงาน และกับองค์กร ได้ในระดับเดียวกัน โดยไม่มีการแบ่งแยก
 จำเจื่องไหนเป็นสุขส่วนตัว หรือเป็นสุขจากงาน เพราะความสุข
 จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสุขที่เกิดขึ้นกับคนที่รักการเรียนรู้ ที่
 สามารถส่งผ่านจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว

คุณครูหนึ่ง - ศรีนอร์ แก้วคุณ คุณครูหัวหน้าวิชาการ และ
 งานจัดการความรู้ในระดับอนุบาล ที่มีประสบการณ์ในการจัดการ
 ความรู้มาได้ปีเศษ ได้กล่าวถึงสุขที่เกิดจากการได้แลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ เอาไว้ว่า คือ

- สุข** ที่เกิดจากการได้ฟังเสียงของตนเอง ได้ฟังเสียงของผู้อื่น
 ได้เข้าใจในตนเอง ได้เข้าใจคนอื่นด้วยการฟังอย่างลึกซึ้ง
 ฟังอย่างใส่ใจ ตั้งใจในทุกรายละเอียด
- สุข** ที่เกิดจากการเคารพ และ ให้เกียรติในความแตกต่าง
 หลากหลายของแต่ละบุคคล

- สุข** ที่ได้เปลี่ยนแปลงตนเอง
- สุข** ที่เกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง
 และเห็นคุณค่าของการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่น
- สุข** ที่ได้จากการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มี
- สุข** ที่ตนเองและทุกคนได้มองกลับเข้าไปหาสิ่งดี และมี
 คุณค่าในตนเอง
- สุข** ที่ได้นำความรู้ของเพื่อนครูมาต่อยอดความรู้ของตนเอง
 และนำไปพัฒนาองค์กร
- สุข** ที่เกิดจากการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อในความรู้ที่มีอยู่
 ในทุกคน ทุกที่ และเคารพในความรู้ที่อยู่ในทุกคน
- สุข** ที่ได้อยู่ท่ามกลางกลิ่นอายมิตร รู้สึกสบาย ปลอดภัย
 ไว้วางใจ และเปิดใจ ใกล้ชิดกับผู้อื่นมากขึ้น
- สุข** ที่ได้สร้างสุขไว้ให้คนอื่นกับทุกคน จากการแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ในทุกวัน



ข้อมูลบริษัท

โรงเรียนพินพิพัฒนา
 ที่อยู่ : 33/39-40 ถนนสวนผัก (ใกล้ซอยสวนผัก 64)
 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170
 โทรศัพท์ : 0-2885-2670-5
 โทรสาร : 0-2885-2670-5 ต่อ 1201
 Website : www.pleempattana.com

16

อยาก WORK
SMART ทำไงดี?



คุณขวัญชนก พิศาวณิชัย
เจ้าหน้าที่สื่อสารสังคม
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

“

Smile ยิ้มค่ะ เราต้องยิ้มเข้าไว้
ยิ้มรับปัญหา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย
ไม่ใช่โทษตีพายจนขาดสติ
จิตที่ดีจะทำให้เรามีสมาธิรับมือ
กับปัญหาต่าง ๆ

”



♡ **อยาก WORK SMART ทำไงดี?**



นั่งคิดคือผู้หลายวันว่าจะเขียนเรื่องในแนว Happy workplace
อย่างไรดี? ...ได้แต่คิดอยู่ในใจเพิ่งได้ถูกเขียนเมื่อไม่นานนี้เองค่ะ
...ภาระงานที่ตี้นั้นต้องรับมิดชอบเน้นการทำงานเชิงรุก และการ
สื่อสารงานวิจัยในรูปแบบวารสาร หนังสือนิต เป็นการสร้างสรรคงาน
ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของฝ่ายให้ทุนขององค์กร รวมถึงนัก
วิจัย นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

งานของ**สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย** หรือที่หลายคน
เรียกสั้นๆ ว่า **"สทว."** มีหลากหลายมิติมากค่ะ นื่องโหมที่เข้ามา
ทำงานที่นี้อาจมีนับได้ เพราะนอกจากจะเป็นงานเชิงวิชาการ
เน้นกระบวนการจัดการงานวิจัย ซึ่งมีทั้งด้านวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แล้ว ยังมีงานที่
สนับสนุนให้ชาวบ้านทำวิจัยด้วยค่ะ เป็นการทำงานที่มีรูปแบบ
เฉพาะตัว (แต่ไม่ตายตัว) และใช้คดีเสียงจริงๆ ว่างานหลักที่ดีขึ้น
รับมิดชอบอยู่มีเนื่องงานหมุนเวียนอยู่ตลอดเวลา ทำให้ไม่น่าเบื่อ



แถมได้ฝึกสมองทั้งซีกซ้าย (คิดเป็นเหตุเป็นผล) และซีกขวา (คิดเชิงสร้างสรรค์) อยู่ตลอดเวลา ได้ฝึกปรับตัวให้เข้ากับสไตล์การทำงาน และ technical term ของศาสตร์หลายสาขา พร้อมๆ กับการได้เรียนรู้เนื้อหาของฝ่ายให้ทุนแต่ละฝ่ายไปในตัวด้วย

วันหนึ่งๆ ต้องทำงานหลายอย่างสลับกันไปมาโดยเฉลี่ยประมาณ 6-7 อย่าง เป็นวัฒนธรรมการทำงานของ สก. ก็ว่าได้ที่คน สก. 1 คน จะต้องสามารถทำงานได้หลายอย่าง ...กว่าที่ดิฉันจะได้งานออกมาแต่ละชิ้นมันต้องใช้เวลามากและพักขะหลายอย่างเหลือเกินค่ะ ทั้งทักษะการเขียนและเรียบเรียงงานให้ออกมาในรูปแบบที่เข้าใจง่ายๆ การอ่านและตีความงานวิจัยของนักวิจัยในทุกศาสตร์ การฟังนักวิจัยซึ่งมีวิธีคิดและวิถีทำงานที่หลากหลาย และการประสานงาน (การพูด) ซึ่งงานบางอย่างไม่เคยทำมาก่อน ก็ต้องใช้ทักษะ (ส่วนตัว) เพื่อให้เกิดงานนั้นๆ ระหว่างทางงานแต่ละอย่างล้วนมีปัญหาและอุปสรรคใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องแก้กันไปค่ะ ถึงเสียว่าปัญหา อุปสรรค และความยากของแต่ละงาน เป็นการฝึกให้เราเป็นเมื่ออาชีพขึ้น

สไตล์การทำงานของดิฉันใช้หลักมาทำงานเช้า เลิกงานค่อนข้างตรงเวลา (อาจมีติดบ้างในบางครั้ง) เวลาทำงานจะทุ่มเทตั้งใจ และมีสมาธิกับการทำงานแต่ละชิ้นมาก จนบางทีเพื่อน

ร่วมงานใช้โต๊ะข้างๆ อาจมองไม่ได้ เพราะเหมือนดิฉันไม่ได้สนใจฟังว่าเพื่อนพูดอะไร และต้องการคำตอบจากดิฉันเร็วเปล่า? วันเสาร์หรืออาทิตย์ถ้าไม่จำเป็นหรือมีเหตุเร่งด่วนจะพยายามไม่ทำงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน เพราะรู้สึกว่ามีชีวิตที่นอกเหนือจากงานยังมีอะไรให้ทำอีกตั้งหลายอย่าง...

ดิฉันเพิ่งเปลี่ยนความคิดและวิถีการทำงานมาเป็นแบบนี้เมื่อไม่กี่ปีนี่เองค่ะ หลังจากที่ได้จัดระบบงานให้เข้าที่เข้าทางแล้ว และพอดีกับที่ได้ไปอ่านเจอข้อคิดดีๆ ของ "คุณธีร์ แทนคุณ" พิธีกรชื่อดังรายการอัจฉริยะข้ามคืน ที่พูดถึงการแบ่งเวลาว่า **เราควรให้ความสำคัญกับครอบครัวด้วย ไม่ใช่แค่ทำงานหนักอย่างเดียว...** เมื่อก่อนดิฉันจะเครียดกับการทำงานค่ะ เพราะต้องการให้งานออกมาดีที่ที่สุด ไม่เสร็จก็ไม่กลับบ้าน มีอาการ "จิตตก" และเบื่อบริษัณนี้ติดต่อกับที่ทำงานบ่อยครั้ง บางครั้งก็ไปไม่ฝันและตื่นกลางดึกอยู่บ่อยๆ

แต่เดี๋ยวนี้กลับมายึดหลักว่าชีวิตจะประสบความสำเร็จได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานหนักอย่างเดียว เราต้องรู้จักการบริหารจัดการชีวิตให้ลงตัวและสมดุลทั้งเรื่องงาน ครอบครัว และโลกส่วนตัวของเราค่ะ ดิฉันจะชื่นชมกับบุคคลที่สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างลงตัวเป็นพิเศษ มากกว่าคนที่ทำงาน งาน และงาน

หลักการทำงานอย่างหนึ่งที่ดิฉันฝึกใช้อยู่ก็คือ การทำงานแบบ "WORK SMART" แทน "WORK HARD" ค่ะ หลักมีอยู่ว่า

Smile อันนี้ค่ะ **เราต้องยิ้มเข้าไว้** ยิ้มจับปัญหา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่โทษที่หาขานจากคนอื่น **จิตที่ดีจะทำให้เราเป็นส่วนที่ช่วยคนอื่นแก้ปัญหาต่างๆ**

Manage ผู้จัดการควรพิจารณาข้อดีที่มีใน 1 วันมิได้พิจารณาแค่รอบตัว และชีวิตส่วนตัวในเชิงงานที่ต้องดูจัดการวางแผน จัดหมวดหมู่ว่าอะไรต้องทำก่อนทำหลัง วางแผนว่าใน 1 วันเราต้องทำอะไรให้เสร็จ และก่อนเอือมแขนงต้องวางแผนล่วงหน้าว่าวันรุ่งขึ้นจะทำอะไรบ้าง และพยายามทำตามเป้าให้เสร็จ

Analyze ผู้จัดแยกแยะว่าถ้าเราเอือมทำสิ่งนี้ ผลที่เสียขึ้นจะมีอะไรบ้าง เหมือนเป็นกาคาคาแล้วจะพ่วงไปหรือไม่เสียเวลาคลับมาแก้ไขข้ออ้างข้อขี้เกียจ ข้างหลังทำอีก

ที่ ลัดว. เป็นเหมือนมุมมองผู้ มีงานวิจัยที่น่าเชื่อถือหลายเรื่องทั้งใจและนอกสถานที่ ลัดว.ต้องดูจัดแยกแยะ พิจารณาและวางแผนการทำงานว่า ป่จะรู้ในสิ่งที่ต้องทำส่วนบ้างเพื่อมากต่อลดงานที่ต้องจับผิดรอบ ป่จะรู้ในสิ่งที่ยังไม่จำเป็นต้องเจ้าร่วมได้ ไม่จำเป็นก็ควรเลิกปัญหาการทำงานไม่ทัน งานค่าก็ไม่เสร็จ งานใหม่ไม่เข้ามาอีก

Recognize ตระหนักว่าเรามีความดี ความสามารถในกาจัดการงานอะไรบ้าง งานไหนที่เราไม่ถนัดหรือเรายังมีข้อจืดหรือมีความสามารถมากกว่า อื่นรอบมาสนใจเขาทำไปเองละละ เขาไปทำในสิ่งที่เขาชอบและถนัดดีกว่า ไม่เสียเวลาด้วย

Train หากมีงานข้อจืดน้อย ๆ ที่ดูใจและดูงาน เพื่อจับผิดรอบ จากบารอถ้าแพทเจ้า ลัดว.เป็นป่และใช้เทคนิคที่ได้น้อยๆ ที่มาจับงานบารอถ้าจืดจืดไปทำ และส่วนมากทำได้ถ้ามีเวลาพัก

หลักข้างต้น ช่วงแรกๆ ถ้าไม่คุ้นชินอาจรู้สึกเครียดหรือ “จิตตก” ไปได้บ้าง แต่รับรองว่าหากทำได้แล้ว จะรู้สึกได้ทันทีเลย ว่า...เวลา 24 ชั่วโมง เราสามารถทำอะไรได้อีกตั้งเยอะ!



ข้อมูลบริษัท

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
ที่อยู่ : ชั้น 14 SM Tower 979/17-21 ถนนเพชรโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ : 0-2278-8200
โทรสาร : 0-2298-0476
Website : www.trf.or.th

17

สร้างสุขด้วยการพัฒนา
คุณภาพชีวิต
พนักงานในองค์กร



คุณกัณฑ์ นามธุน

ผู้อำนวยการฝ่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
บริษัท จีนเซฟตี้แอนด์ เฮลท์เซอร์วิส จำกัด

“การสร้างสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิต
พนักงานในองค์กร” จึงเป็นสิ่งสำคัญ
ที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
เพราะเวลาส่วนใหญ่ในสังคมคนเมือง
แรงงานหรือคนทำงานจะใช้เวลา
มากกว่า 1 ใน 3 ในแต่ละวัน
อยู่ในสถานที่ทำงาน การสร้างสุข ทั้ง 3 ด้าน
จึงเปรียบเสมือน “การสร้างชีวิตที่ดี”
ให้แก่พนักงาน และส่งผลให้องค์กรเป็น
“องค์กรแห่งความสุข”



♥ สร้างสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิต พนักงานในองค์กร



เป้าหมายนโยบายของฝ่ายบริหาร ที่ให้ความสำคัญและส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขควบคู่การดำเนินธุรกิจ ให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำมาทำงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย แลบบรธาทอริส จำกัด ผู้ผลิตเครื่องสำอางชั้นนำของประเทศไทย จึงได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน อย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดแผนงานเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยนำหลัก **"คิดบวก"** มาใช้ควบคู่กับแนวทาง ของ **"8 Happy"** ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มกิจกรรม ออกเป็น 3 ด้าน เพื่อให้ฝ่ายจัดการดำเนินงาน และเกาะ สือสารกับพนักงานของบริษัทฯ

1. การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ
2. การพัฒนาด้านร่างกาย
3. การพัฒนาสังคม



1. การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ

ส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษารูปทรงวันพระ (โดยทางบริษัท จัดรถรับส่ง พระจากวัดในบริเวณใกล้เคียงบริษัท เพื่อมารับ ปิณฑบาต จากพนักงาน ภายในบริษัท ซึ่งพนักงาน หลายคน ได้พากันมา มารดก สามิ ภรรยา และบุตร มาส่วนกันทำบุญที่บาตร ในช่วงเช้าก่อนเข้าทำงาน ซึ่งสร้างสัมพันธภาพ และความอบอุ่น ให้แก่ครอบครัว

ในโอกาสสำคัญทางศาสนา และเทศกาลวันสำคัญต่างๆ บริษัทฯ ได้ ใช้หลักคิดเรื่อง **"ยกวัดมาไว้ที่ทำงาน"** โดยจัดนิมนต์ พระเข้ามาสนทนาธรรมในบริษัทฯ จัดกิจกรรมหล่อเทียน เจ้าพระยา และจัดขบวนแห่เทียนไปวัด ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์ ปีใหม่ จัดให้มีพิธีทำบุญใส่บาตรพระประจำวันเกิด ถวายสังฆทาน จัดจุ่มงานวัด ให้มีกิจการทำบุญถวายพระเม็ชสร้างโบสถ์ ใต้ชีวิต

โคกระบือ ฯลฯ ที่ต้อง เคารพ ระลึก สงฆ์น้ำพระ ซึ่งเป็น การส่งเสริมพุทธศาสนา และวัฒนธรรมที่ ดีงาม ของไทย อีกทางหนึ่ง

ให้ พนักงานและ ครอบครัวได้ร่วมเดินทางไป ทำบุญไหว้พระแก้ววัด เพื่อเป็นสิริมงคลกับชีวิต ร่วมกับบริษัท โดยให้บริการของ รถมก. ซึ่งทำให้พนักงานได้ร่วมทำบุญ ไหว้พระ ในวัดต่างๆ ได้พักผ่อน มีอารมณ์จิตใจที่ดีงาม เมื่อกับาน มีความสุข ร่วมกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน



2. การพัฒนาด้านร่างกาย

ส่งเสริมให้พนักงานได้ รวมกลุ่มออกกำลังกาย โดย ทางบริษัทฯ สนับสนุนในเรื่อง ของสถานที่ และงบประมาณ ทำให้เกิดชมรมกีฬาหลาย ชมรม เช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมแร็บบอล ชมรมแอโรบิก

ชมรมบิงปอง ชมรมโยคะ ชมรมได้ซิ วิถีการที่บริษัทฯ นำมาใช้ ในการดูแลสุขภาพพนักงาน คือ **"การตรวจสุขภาพ พนักงาน"** ในแต่ละ ชมรม เพื่อให้ทราบผลก่อนและหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม โดยการตรวจวัดระดับความดันโลหิต และหาค่า คอเลสเตอรอล



(BMI) ของพนักงาน

ผลการตรวจสอบ เราพบว่า พนักงานบางกลุ่ม อยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องเฝ้าระวังอันตรายจากสุขภาพ จึงจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดแข่งขันกีฬา หรือการประกวด การให้ความรู้เรื่องการบริโภคอาหาร ให้ถูกต้อง ปลอดภัย หรือการให้ความรู้เรื่องการพักผ่อน คลายเครียดจากการทำงาน หลังจากนั้นทีมงานก็ทำการชั่งชั่ง และนำหลักการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง และให้แพทย์ พยาบาลของบริษัทฯ ทำหน้าที่ตรวจสอบและดูแลพนักงานที่มีความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ผลเป็นที่น่าพอใจเพราะพนักงานหลายคนสามารถปฏิบัติตน และมีผลการตรวจสุขภาพที่ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น

คุณชาติชาย ชูโชติ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม รมรมฟุตบอล มีระดับความดันโลหิต 170/110 ค่า BMI 31.2 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเสี่ยงสูง หลังจากนั้น ทางบริษัทฯ ได้จัดแข่งขันฟุตบอล ILC LEAGUE CUP ในระยะเวลา 6 เดือน ระดับความดันโลหิต ลดลง 118 / 77 BMI 26.9 ซึ่งเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนด้านดูแลสุขภาพได้เป็นอย่างดี เกิดผลดีมาจาก การออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควบคุมการบริโภคอาหาร

3. การพัฒนาสังคม

ส่งเสริมให้พนักงานได้รวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมทั้งภายในและภายนอก สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็น “องค์กรแห่งการแบ่งปัน” เช่น โครงการ



แบ่งปันน้ำใจให้บุตรพนักงาน ILC ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพของพนักงานด้านการศึกษาของบุตรพนักงาน โครงการ Forest For Life For Earth “คืนชีวิตให้ป่า ป่าคืนชีวิตให้เรา” ให้พนักงานได้ร่วมกันปลูกป่า ช่วยลดภาวะโลกร้อน ซึ่งทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมองค์กรสาธารณกุศลต่างๆ เช่น มูลนิธิราชเทียม ช่วยเหลือเด็กและโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร และ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ฯลฯ

จากเรื่องทั้งหมดที่ผ่านมาทั้งหมด เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่ทีมงานได้จัดขึ้น ผลจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน ทำให้พนักงานมี ความสุข นอกเหนือจากสวัสดิการที่บริษัทได้จัดให้แก่พนักงาน **“เราช่วยกันจึงช่วยกันช่วย”**



พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานในองค์กร* จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพราะเวลาส่วนใหญ่ในสังคมคนเมือง แร่งงาน หรือคนทำงานจะใช้เวลา มากกว่า 1 ใน 3 ในแต่ละวัน อยู่ในสถานที่ทำงาน การสร้างสุข ทั้ง 3 ด้าน จึงเปรียบเสมือน *องค์ประกอบชีวิตที่ดี* ให้แก่พนักงาน และส่งผลให้องค์กรเป็น *องค์กรแห่งความสุข*

ข้อมูลบริษัท

บริษัท อินเทอร์เน็ตชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด
ที่อยู่ : 549/2 ซอยแสงสุร ถนนสาธุประดิษฐ์
แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ : 0-2294-0091-4
โทรสาร : 0-2294-4479
Website : www.ilo-cosmetic.com



18

สุขกับงาน



คุณจตุรงค์ คณเมือง

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท โซนี่ ซิลิโคน เซมิคอนดักเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

“
ความสุขในการทำงานของพนักงาน
จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึก
สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น
แต่ยังรวมถึงความสามารถของทีมงาน
ที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบ
และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
”



♥ สุขกับงาน



“พนักงาน” ชื่อที่ใช้เรียกแทนคนๆ หนึ่งซึ่งต้องใช้เวลา 1 โน 3 ของชีวิตทั้งหมดเพื่อทุ่มเททำงานให้กับองค์กรหรือจะเรียก ว่าบ้านที่ 2 ก็คงไม่ผิด เนื่องด้วยคนไม่น้อยที่อยู่ที่ทำงานมากกว่า ที่บ้าน โนวันๆ ชีวิตคนทำงานทุกคนต่างต้องการความสุข เพราะ ความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้ชีวิตของทุกคนดำรง ชีวิตอยู่ได้ ความสุขจึงเป็นเรื่องที่คนทุกคนต้องการมากกว่าสิ่งใดๆ แต่การได้มาซึ่งความสุขก็ไม่ได้มาง่ายๆ มนุษย์อาจจะมีความสุข เมื่อมีเวลาอยู่กับครอบครัว มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันของ ครอบครัว บางคนแม้จะต้องอยู่อย่างลำพังในที่พักตนเอง โดยไม่มีครอบครัว ก็มีความสุข บางคนไม่ชอบอยู่บ้านแต่ชอบ พ่องเที่ยว, จับจ่ายซื้อของ นั่นก็เป็นความสุขอีกแบบซึ่งทราบกันดี ว่าที่มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันเสมอ

แต่ความสุขของคนนี้ได้จากการทำงานในองค์กร เมื่อมา ทำงานในแต่ละวัน มีความแตกต่างกับความสุขที่เกิดขึ้นกับแต่ละ บุคคลอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากมีองค์ประกอบมากมายที่ต้องมาผสมผสานกัน คือองค์ของความเข้าใจจากทุกฝ่ายในองค์กรต้องอาศัย

วัฒนธรรมองค์กรที่จะเป็นตัวผลักดันให้เป้าหมายเดินไปได้ อีกทั้งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรอีกด้วย

บริษัท โซนี่ ซัพพลาย เซนโซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด (SSCST)

ประกอบกิจการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ เป็นตัวแทนกิจการด้านขนส่ง รับจ้างจัดคลังสินค้าและดำเนินการด้านพิธีการทางศุลกากร มีพนักงาน 532 คน

ผู้บริหารสูงสุดปัจจุบันของเราเป็นคนไทย คือคุณจิระวี สมิตธิ์ธธา เมื่อได้ยื่นชื่อบริษัทโซนี่ฯ เชื่อได้ว่าต้องมีคนแปลกใจว่าทำไมกรรมการผู้จัดการเป็นคนไทย ไม่เป็นคนญี่ปุ่น และนั่นก็คือสิ่งที่แตกต่างและก็เป็นความภาคภูมิใจของพนักงานทุกคนที่คนไทยได้รับเกียรตินี้ อีกทั้งในกรณีที่คนไทยสิ่งที MD ของเราแตกต่างจากคนญี่ปุ่นนั่นก็คือ การบริหารงานในรูปแบบสไตล์ครอบครัวคนไทย, ใช้วัฒนธรรมไทย MD ท่านตั้งธงว่าเพื่อเสริมตั้งมั่นการที่คนไทยจะคุยกันหรือทำงานร่วมกันก็มักจะถือเรื่องมิตรไมตรีมาก่อนเสมอพนักงานทุกคนจึงสามารถเดินเข้าไปพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา และนี่ก็เป็นความสุจริตใจของ SSCST ที่มีผู้นำองค์กรใกล้ชิดกับพนักงาน

SSCST Happy Workplace

SSCST Happy Workplace เป็นโครงการหนึ่ง ซึ่งมุ่งหวังสร้างเสริมให้พนักงานและผู้บริหารมีความสุขในการทำงาน โดยมีหน่วยงานความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSHE ในการดำเนินงาน



นอกเหนือจากงานในด้านความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมแล้วทาง OSHE คือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัดในตำแหน่ง Safety Officer มีกิจกรรมมากมายที่ช่วยป้องกันเรื่องการเสริมสร้างสุขภาพ , ความปลอดภัย ซึ่งก็เป็นพื้นฐานความสุขของคนเช่นกัน

ในต่อปี OSHE มีกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและจำเป็นอย่างยิ่งที่ได้ลงมือมีส่วนร่วมไปไว้ในงานต่างๆ และพิธีประจำปีใช้เวลานานสุด เช่น

กิจกรรม 7 ส. หรือ 5 ส. ของบริษัททั่วๆ ไป แต่สำหรับ SSCST แล้ว นอกจาก สะอาด, สะดวก, สะอาด, สุขลักษณะ, สร้างนิสัย แล้ว ยังมี Safety and Information Safety กิจกรรม 7ส. นี้เองเป็นกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาที่ตัวบุคคลโดยตรงซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยทางอ้อม เมื่อพนักงานมีวินัยที่จะจัดการกับสิ่งของไม่จำเป็นในที่ทำงานโดยการจัดการสะอาดอย่างเป็นระบบ จนก็เกิดเป็นความสะอาดและสะอาดก็จะส่ง

ผลให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและสร้างเป็นนิสัยที่ดีต่อไป ในกิจกรรม 7ส. ยังมีกิจกรรมเสริมอีกมากมายที่สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมและสนุกที่จะร่วมกิจกรรม เช่น ประกวดคำขวัญ 7ส. และประกวดพื้นที่ 7ส. เป็นต้น เมื่อพนักงานมีการแข่งขันกันจึง



รางวัลที่ได้มาไม่มากนักก็จะเห็นบรรยากาศที่มีความสุขในการขึ้นชมรางวัลด้วยกัน

กิจกรรม สัมผัสสุขภาพความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมนี้ต้องการที่จะสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงวิถีการเสริมสร้างให้เกิดสุขภาพที่ดีต่อพนักงาน พนักงานจะได้ชมนิทรรศการความปลอดภัย, การตรวจสุขภาพ, การประเมินฝีมือการแพทย์, ถุงผ้าลดโลกร้อนการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานและนอกจากนี้

ทั้ง 2 กิจกรรมที่ผ่านมาเน้น ส่วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่พัฒนาคน เน้นให้มีส่วนร่วมกันอย่างสนุกสนานและมีความสุข ยังมีกิจกรรมที่สำคัญอีกมากมายที่ผู้เขียนไม่ได้มีพื้นที่พอที่จะบรรยายแต่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากิจกรรมอื่นเช่น KAIZEN และ

กิจกรรมสัมมนาการประจำปีต่างๆ ส่วนแล้วแต่พัฒนาองค์กรผ่านการพัฒนาคนทั้งสิ้น

ในปี 2009 เป็นปีที่ SSCST จะดำเนินโครงการ Happy Workplace อย่างเต็มตัวโดยมีกิจกรรมที่นำเสนอมากมายเช่น

Happy Body จะมีการให้พนักงานออกกำลังกายก่อนเริ่มงานทั้งเวลา 09.00 น. และ 15.00 น. และมีโครงการเลิกเหล้าเข้าพรรษาให้กับพนักงานที่ดื่มเหล้าเป็นประจำ

Happy Heart จะมีการจัดมุมเชื้ออาหารโดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยน, หยิบยืม, สิ่งของ เช่น แผ่นซีดีเพลง, แผ่นหนังสือ, หนังสือ และของใช้อื่นๆ ที่แบ่งกันยืมได้ โดยใช้ชื่อว่า “เพื่อนกันเราแบ่งปันกันได้”

Happy Society จัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมโดยการร่วมกันทำบุญอุทิศเงินที่อุดหนุนและร่วมบริจาคข้าวของที่ขาดแคลน

Happy Relax จัดให้มีกิจกรรมสัมมนาการภายในบริษัท โดยจัดให้พนักงานและผู้บริหารที่เกิดเดือนเดียวกันใน 1 เดือน ร่วมกันทำกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความสนุกสนานร่วมกัน เช่น เกมสื่ RC ต่างๆ โดยจัดภายในบริษัท

Happy Brain จัดให้มีการพัฒนาทักษะเรื่องอาชีพเสริมโดยการเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามาสอนและสาธิตการทำสิ่งประดิษฐ์, อาหารต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีทักษะอาชีพและเป็น การเพิ่มรายได้ให้มากยิ่งขึ้น

Happy Soul จัดให้มีการเชิญพระนักเทศน์ชื่อดังเข้ามาสอนในเรื่องธรรมะที่ทำให้มีความสุข อีกทั้งจัดให้มีการทำบุญร่วมกัน 9 วัด



Happy Money จัดให้มีโครงการเงินฝากประจำให้กับพนักงานทุกคนและเชิญชวนให้แข่งขันกันฝากเงินต่อเนื่องขั้นต่ำ 300 - 500 บาท ผู้ที่ฝากเงินสูงสุดก็จะได้รับรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ

Happy Family จัดให้มีการประกวดภาพถ่ายครอบครัวพร้อมบรรยายความประทับใจภายในครอบครัวโดยชิงรางวัลมากมาย

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่มีภายใน SSCST ก่อนการเริ่มทำโครงการ SSCST Happy Workplace ต่างก็เป็นเครื่องมือตัวหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงานเมื่อพนักงานทำงานด้วยความสุข ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่

ยังรวมถึงความสามารถของทีมงานที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานก็จะมีมากขึ้นและนั่นเองในฐานะที่ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบโครงการก็จะมีมีความสุขกับงานมากขึ้นแน่นอน



ข้อมูลบริษัท

บริษัท โซนี่ ซีพพลาย เซนโซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด
 ที่อยู่ : 2126 อาคารกรมสิทธิฯ ชั้น 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่
 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
 โทรศัพท์ : 0-2715-6500
 โทรสาร : 0-2715-6555
 Website : www.sonysupply.co.th

19

องค์กร
แห่งความสุข



คุณจิรัฐพงษ์ รุจิราโสมภ
Assistant to Marketing Director

บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร สยามแก่น จำกัด (มหาชน)

“

ทุกองค์กรต่างไม่หา
การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรมใหม่ๆ
แต่ถ้าพวกเราผู้บริหารไม่เป็นคนริเริ่มคิดทำสิ่งใหม่ๆ
แล้วพนักงานคนอื่นจะกล้าคิด?

”



♥ องค์การแห่งความสุข



จากเดือนมีนาคมที่ผ่านมา บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้เข้าร่วมโครงการ Productivity Facilitator (PF) ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยผมได้รับคัดเลือกให้ทำหน้าที่ PF ของโรงงาน ซึ่งต้องทำหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในโรงงาน ทำให้ผมจากเดิมที่ทำงานอยู่สำนักงานใหญ่เป็นหลักต้องเดินทางไปโรงงานบ่อยขึ้น โดยโครงการนี้มีระยะเวลาประมาณ ๖ ปี ซึ่งถือเป็นโอกาสครั้งสำคัญสำหรับผมในการสร้าง **ความสุข** ให้เกิดขึ้นภายในโรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ในตอนนี้คงต้องยอมรับก่อนว่า ส.ขอนแก่น ยังถือว่าใหม่อยู่มากกับการก้าวไปเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นงานนี้จึงถือเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผมเป็นอย่างมากในการจุดประกาย เปลี่ยนทัศนคติพนักงาน และรักษาความสุขให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ผมและทีมงานเริ่มเดินจากการจัดวัน Kick Off ขึ้น ในบรรยากาศแบบการเมือง ภายใต้ชื่อว่า **"วันเลือกตั้งผู้นำกิจกรรม (PF)"** เพื่อให้พนักงานได้เลือกผู้นำกิจกรรมที่ตนแต่งตั้งชอบ โดยตลอดระยะเวลา



เวลาก่อนที่จะถึงวันงาน ได้มีการแวะไปส่งของขวัญเสียง ลงพื้นทีหาเสียง หรือแม้กระทั่งปราศรัยใหญ่ ของผู้นำพรรคต่างๆ เพื่อชี้แจงนโยบายพรรคของตัวเองในการพัฒนาโรงงาน และเป็นการให้ความรู้แก่พนักงานไปด้วย ซึ่งได้รับการตอบรับจากพนักงานเป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นสิ่งที่ไม่เคยใหม่ชามากๆ ในโรงงาน และเมื่อถึงวันเลือกตั้งผู้นำกิจกรรม ทางผู้บริหารก็อนุญาตให้มีการหยุดไลน์ผลิตทุกไลน์หนึ่งวันเต็ม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสไปร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ ซึ่งภายในงานก็จะเป็นการจัดเกมส์แทรกความรู้ ซึ่งของรางวัลมากมาย จากผู้นำพรรคต่างๆ เพื่อเป็นการหาเสียงครั้งสุดท้ายก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และจบวันงานด้วยพิธีลงสัตยาบันที่สร้างความปลอดภัยเป็นอย่างดี ให้กับทั้งพนักงาน และทีมงาน

หลังจากงาน ผมและทีมงาน ซึ่งรวมทั้งกันคนแล้วกว่า 50 คน ต่างก็เหนื่อยกันมาก กับภารกิจงานในครั้งนี้ ทีมงานทุกคนต่างมี

ภาระงานประจำที่ต้องทำ แต่ต้องเสียสละเวลาในการพักผ่อน กลับบ้านพักผ่อน มาทำงานกิจกรรมที่ไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ เลย หลังจากงานที่งานของผมได้มาพูดคุยกันถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้น ทั้งหมดตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเราทำไปได้อย่างไร ทุกคนต่างพูดถึงรอยยิ้มที่พนักงานทุกคนส่งมาให้แก่พวกเราในวันนั้น ทุกคนต่างพูดถึงความภูมิใจ ความผูกพันที่ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ผมถึงเพิ่งเข้าใจวันนี้คือวันที่ ที่สับบอทพายุเหนือผมมันเป็นอย่างไรมาก และที่สำคัญที่สุดคือทีมงานทุกคนไม่มีใครเก็บความดีความชอบไว้ที่ตนเองเลย ทุกคนต่างยกเครดิตให้ทีมงานทั้งหมดเหมือนกัน และไม่มีสิ่งที่จะคิดต่อขอต่อไปว่าเราขอขมาให้มันจบลงแต่นี้ไม่ได้ การจัดงานที่ผ่านมามีเหมือนการที่เราทุกคน “ขึ้นหลังเสือ” เราต้องทำให้ดีอย่าขึ้นไปซึก และรักษาให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ผมซึ่งถือว่าเป็นคนใหม่เอามาครึ่ง ตัวหับโรงงานเพราะเพิ่งได้มีโอกาสเข้าไปร่วมงานกับโรงงานครึ่งแรกจากโครงการนี้ ได้เห็นครบว่ามีสิ่งมหัศจรรย์ที่มองไม่เห็น ได้เชื่อมโยงทีมงานทุกคนเข้าด้วยกันแล้ว และผมขอเรียกสิ่งนั้นง่ายๆ ว่า “สปิริต” จึงขอขอบคุณว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างจะเป็นแค่ช่วงระยะเวลาสั้นๆ แต่ผมจะถือว่าอย่างน้อยเราก็ได้เริ่มต้นเดินก้าวแรกแล้ว และมันเป็นที่ก้าวเล็กๆ ที่ยิ่งใหญ่ของพวกเราชาว ส.รอนแก่น ครับ

หลังจากนั้นได้มีหลายสิ่ง หลายอย่างเปลี่ยนแปลงไป ทุกคนในโรงงานมีเรื่องคุยกันมากขึ้น พนักงานทุกคนยิ้มได้มุม ทีมงานและยิ้มให้กับตนเองมากขึ้น พฤติกรรมหลายคนเปลี่ยนแปลงไป ให้ความร่วมมือมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้นเพื่อตอบแทนองค์กร มีคนชอบบอกว่าความผูกพัน ความ

20

ความสุขกับ
การทำงานในองค์กร



คุณแก้วใจ ธรรมนะจิตต์
ผู้อำนวยการบุคคล-บุคลากร
บริษัท ไอซีเอ็น ประเทศไทย จำกัด

“ คนดีเป็นคนที่มีความศรัทธา
ในคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม
คิดดี ทำดี พูดดี รู้รักสามัคคี
มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ
และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ ”



♥ ความสุขกับการทำงานในองค์กร **LION**



ผู้ที่ก้าวสู่ชีวิตการทำงานย่อมมีความปรารถนาต่างๆ ทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน โดยความปรารถนานั้นมีความหลากหลาย อันได้แก่ การมีรายได้ที่เป็นของตนเอง การทำงานในองค์กรที่มีมั่นคง การมีหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ คอยให้คำแนะนำ เขาใจใส่ดูแล การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจช่วยเหลือกัน หรือแม้แต่การมีลูกน้องที่มีความตั้งใจเรียนรู้อะบบปฏิบัติงาน และอื่นๆ อีกมากมาย สำหรับการงานแต่ละบุคคลจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่แตกต่างกันตามความรู้ความสามารถ งานในความรับผิดชอบย่อมเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จซึ่งอาจจะสำเร็จด้วยตนเองหรืออาจต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ หรือจากสายงานต่างๆ ความสนใจในสิ่งที่ปรารถนาหรือการประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายจนเป็นที่ยอมรับย่อมก่อให้เกิดความสุข

การที่ได้มีโอกาสเข้าทำงานกับองค์กรที่หลายคนมองว่าเป็นองค์กรที่เติบโตมาจากธุรกิจครอบครัว แต่เป็นครอบครัวที่ผู้ทำงานอยู่ร่วมกันอย่างญาติ มีความห่วงใย เอื้ออาทร ดูแลใส่ใจกันอย่าง

สม่ำเสมอ และความเชี่ยวชาญยังแผ่ขยายจากภายในองค์กร ออกสู่ภายนอกองค์กร เริ่มตั้งแต่ชุมชนรอบสถานที่ทำงาน จากการใช้กำลังใจ “ครู” บุคลากรในโรงเรียนที่มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประชาสัมพันธ์ ความรู้ การรณรงค์เพื่อให้เด็กเรียนเป็นคนดีของชาติ รวมถึงบุคลากรในโรงเรียน จะได้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริม ให้คนขององค์กรเป็นคนดีจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องปีแล้วปีเล่าและยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องและต่อยอด พร้อมกันนี้ ได้สนับสนุนการทำความคิดควบคู่การทำงาน ด้วยการนำผลงานประกวดรางวัล นวัตกรรม Chairman Award ในเครือสหพัฒน์ฯ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นการทำความคิดและ เป็นการรวบรวมกิจกรรมต่างๆ

แนวความคิดในการสร้างคนดี

การบริหารองค์กรได้เปลี่ยนจากแบบเก่าที่เคยยึดเอาเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้งไปสู่การจัดการสมัยใหม่ เน้นรูปแบบของการมีความสุขในการดำเนินชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยการปลูกฝังค่านิยมของการเป็นคนดี ด้วยคำนิยามที่ว่า **“คนดีเป็นคนที่มีศรัทธาในคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม คิดดี ทำดี พูดดี รู้จักสามัคคี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ”** และเราได้สร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรขึ้น คือ **“ยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง”** เพราะเราเชื่อว่า คนดีเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงและยั่งยืน ส่วนคนเก่งเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโต

กิจกรรมการทำความคิด

1. โครงการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมการทำงานชีวิต ให้ตั้งอยู่บนความไม่ประมาท ชี้นำมาซึ่งคุณประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ด้วยการ



1.1 เสวนา “เกิดเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าได้อย่างไร” โดย คุณหญิงกษมา ชำเลิศ



1.2 ศึกษาดูงานที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ปทุมธานี



2. โครงการ “ศิลปะการพัฒนาชีวิตด้วยจิตที่คิดจะให้” ณ เสถียรธรรมสถาน



3. การบรรยายพิเศษ “งานได้ผล คนเป็นสุข” โดย พระมหาสมปอง ตาลุดโต

4. จัดทำสมุดบันทึกความดีจากพนักงานและเผยแพร่สู่ภายนอกทุกปี



5. ในโอกาสครบรอบ 40 ปี ได้จัดทำเพลง “คำตอบของชีวิต” เป็นที่ระลึกมอบแก่พนักงาน

6. ในโอกาสครบรอบ 40 ปี ได้จัดอุปสมบทหมู่ แม่พนักงาน

7. Kodomo Day Care จัดสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานในเวลากลางวัน

8. ตลาดนัดพระโพธิ์สัตว์ “เพื่อน้องจิ๋ว” ด้วยการจัดการประมูลขายของมอบเป็นค่ารักษาลูกพนักงานที่ป่วยเป็นมะเร็ง และ “พี่ช่วยน้อง” เป็นการจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้กับลูกพนักงานที่ขาดแคลน



9. โครงการสุขภาพดีเริ่มที่ปาก ร่วมกับชมรมทันตสาธารณสุขแห่งประเทศไทย มอบรางวัลผลงานด้านทันตสาธารณสุขดีเด่น

10. ปู่ลูกป่าร่วมกับ สสส.



11. LION BICYCLE TEAM เป็นทีมพนักงานที่ขี่จักรยานในวันหยุด ออกไปช่วยเหลือภายนอก

งานอันมั่งคั่งความสุภาพเรียบร้อยต่างๆ ที่ลดทอนทั้งชั้นของ
องค์ประกอบที่มีผู้นำวิชาการระดับสูงที่ส่งใช้งาน และส่งใช้งาน ของ
บริษัทที่อยู่ท่ามกลางแล้วเป็นสูงๆ ที่ชื่อ ไอออน (ประเทศไทย) จำกัด



ข้อมูลบริษัท

บริษัท ไอออน (ประเทศไทย) จำกัด
ที่อยู่ : 666 ถนนพระรามที่ 3 เขตยานนาวา
แขวงบางโพงพาง กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ : 0-2294-0191
โทรสาร : 0-2294-4365
Website : www.ion.co.th



**แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)**

ขอขอบพระคุณ

1. บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด
2. บริษัท อินโด โพลี (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท บั๊ดกรุ๊ปไทย จำกัด (มหาชน)
4. บริษัท แอสซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด
5. บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอนโทรลเลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
7. บริษัท ร็อกเวลล์ จำกัด (มหาชน)
8. บริษัท สหวิทยาสตีสอินคัสตี จำกัด (มหาชน)
9. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
10. บริษัท กระจากไทยอาสาฮี จำกัด (มหาชน)
11. บริษัท คราฟท์ ซูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
12. บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
13. บริษัท เทยิน (ประเทศไทย) จำกัด
14. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
15. โรงเรียนเทพศิรินทร์
16. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
17. บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด
18. บริษัท โซนี่ ซีพพลาย เซมิโวลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด
19. บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ขอนแก่น จำกัด (มหาชน)
20. บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด