



Happy8 Workplace

by

NOK

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

ได้คน ได้ใจ ได้งาน



ได้คน ได้ใจ ได้งาน

Happy 8 Workplace

by

NOK

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

ISBN	978-974-8104-80-7
สัมภาษณ์ / เรียบเรียง	ดาวใจ ครดัมพ์
บรรณาธิการบริหารร่วม	นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ คุณสุรพงษ์ สุภจรรยา
บรรณาธิการบทความ	ธราวุธ พันธุงค์
ประสานงาน	ศรินทร์ทิพย์ जानศิลา กมลพันธุ์ คุชรัตน์
ออกแบบปกและรูปเล่ม	วัลลภพล บุญทับ
ครั้งที่พิมพ์	ครั้งที่ 1 / ตุลาคม 2553 / จำนวน 2,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ต.พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 0-2298-0673 โทรสาร 0-2298-0670 www.happy@workplace.com
พิมพ์ที่	บริษัท สองขาครีเอชัน จำกัด 59/33 หมู่ 3 ม.เปี่ยมสุขรัตนาริเบร์ ต.รัตนาริเบร์ ต.บางกระสอบ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11110

สารบัญ

สารบัญ	3
คำนิยม	5
บทนำจากผู้บริหาร	7

1 ภารกิจเพื่อความสุข	13
การดำเนินธุรกิจแบบเกื้อกูล	14
แนวคิดการบริหารองค์กร	16
เสาหลักของความสุข	19
วัฒนธรรมองค์กร	20
CSR องค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคม	29

2 ภารกิจกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	41
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	44
หลักการดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ “เอ็นไอเคช”	46
ปรัชญา HR เชิงพุทธสำหรับบริษัท	53
การบริหารงานองค์กรของเอ็นไอเคช พัฒนาคณ เพิ่มคุณภาพงาน กับโครงการ Star Operator	54
Play & Learn กับ NOK Activity Day	60
“Knowledge Center” โรงเรียนในโรงงาน	64

3 ความสุขภาคปฏิบัติ

Productivity Happiness

Productivity Happiness

5 ส "สะอาด" อย่างสร้างสรรค์

พัฒนางานด้วย Kaizen

กิจกรรม TPM

ชมทองจากกองขยะ

เรื่องของกระเป๋าสตางค์ : กระเป๋าแบรนด์เนม

กระเป๋าสตางค์ ทันสมัย

นกกลับ...ห้องนี้มีแต่ความสุข

ดอกไม้บานที่โรงงานด้วย KM

71

80

91

95

116

122

129

136

151

4 จิตวิญญาณของธุรกิจ

งานได้ผล คนเป็นสุข

163

168

Happy 8
Workplace



คำนิยม

หนังสือเล่มนี้เป็นความตั้งใจของผม ที่อยากให้ประเทศไทยมีหนังสือดีๆ ที่บอกเล่าเรื่องราวแห่งความสุขที่เกิดขึ้นในองค์กร บริษัท NOK แม้จะเป็นองค์กรชื่อต่างชาติ แต่สามารถสร้างให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีมือทีมงานคนไทยจนสำเร็จกลายเป็นความงามให้เราได้ชื่นชมไม่จบสิ้น เรื่องราวมันมีอยู่ว่าเกือบสี่ปีมาแล้ว เมื่อผมได้รู้จักบริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NOK ครั้งแรกที่ได้พบผมรู้สึกประทับใจกับการได้รับรู้ถึงเรื่องราวดีๆ ที่เกิดขึ้นใน NOK ผมจึงเฝ้าติดตามความก้าวหน้าสืบเสาะหาข้อมูล ว่าสิ่งที่รับรู้และได้เห็นมานั้น เกิดขึ้นได้อย่างไร มีประวัติศาสตร์เช่นไร จากการได้พบปะกับ คุณสุพงษ์ สุขจรยา และทีมงานในโอกาสต่างๆ ได้พูดคุยถึงเรื่องราวดีๆ ที่ได้สร้างสรรค์กันขึ้นมาใน NOK ทำให้ผมได้พบความจริงที่ว่าความสุขมาจากความงามของจิตใจผู้กระทำโดยแท้ นั่นมีจริง ความดีเมื่อทำจากจิตใจที่ตั้งกายามบอกเล่าย่อมมีน้ำเสียงและท่วงท่าที่สวยงามสง่างามน่าชื่นชม เหมือนได้ฟังเสียงดนตรีที่แสนจะไพเราะซาบซึ้งตรึงใจ

คน NOK เป็นความภาคภูมิใจของประเทศไทยกับการเป็นตัวอย่างของการสร้างสรรค์รูปแบบการอยู่ร่วมกันที่ให้คนเป็นจุดศูนย์กลางกับการดำเนินธุรกิจสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งผมมักจะเรียกว่าองค์กรแห่งความสุข หรือ HAPPY WORKPLACE ก่อนอื่นต้องบอกกล่าวถึงคุณสุรพงษ์ ศุภจรรยา และทีมงาน NOK ว่าพวกคุณแน่มาก ที่ได้ทำให้ NOK กลายเป็นตำนานของบริษัทต่างชาติ ที่เป็นต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข ดังนั้นทุกเรื่องราวที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องราวที่ทรงคุณค่า น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่งว่าความสำเร็จเกิดได้อย่างไร ขอขอบคุณแทนประเทศไทยที่พวกคุณได้ช่วยกันสร้างตำนานนี้ขึ้นมา

สุดท้ายนี้ผมหวังว่าความตั้งใจในการนำเรื่องราวดีๆ ในสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบ NOK มานำเสนอต่อผู้อ่านทุกท่านจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เกิดเป็นพลังร่วมกันไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น ก่อเกิดสังคมแห่งความสุข สุดท้ายประเทศไทยจะเป็นประเทศแห่งความสุขที่แท้จริง เป็นประเทศที่น่าอยู่ที่สุดสำหรับพวกเราชาวไทยทุกคน มาช่วยกันสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขให้มากๆ นะครับ

นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
ผู้อำนวยการสำนักองค์กรสุขภาวะ
กรกฎาคม 2553

บทนำจากผู้บริหาร

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

บริษัท NOK เป็นบริษัท ของประเทศญี่ปุ่น ที่เข้ามาทำธุรกิจในเมืองไทยและส่งออกทั่วโลก สินค้าจึงต้องมีคุณภาพระดับโลก สินค้าที่ดีต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ ในช่วงแรกของการก่อตั้ง ทุกคนทุ่มเทต่อองค์กรอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่ได้และเจริญเติบโต แต่เมื่อเวลาผ่านไป งานมากขึ้น กิจกรรมต่างๆ มากขึ้น คนกลับมีความสุขน้อยลง ผลงานที่น่าจะดีขึ้น โดยการทำงานให้มากให้มีผลลัพธ์มากๆ กลับไม่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และลูกค้าของเราได้

บริษัท ต้องกลับมาทบทวนใหม่หมด จึงพบว่าการทำงานจะได้ให้ผลดี มีประสิทธิภาพก็เพราะคนของเราใส่ใจ การจะใส่ใจต่องานก็เพราะเรามีความสุข และรักในงานที่ตัวเองทำ โดยเราได้นำกิจกรรมต่างๆ เข้ามา เช่น 5ส, ไคเซ็น, คิวซีซี (QCC), ทีพีเอ็ม (TPM) เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ได้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น แต่ยังไม่ยืนยันหรือไม่คือ คำถามที่เราพยายามหาคำตอบ และเมื่อเราได้้นำพระราชดำรัสของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาร่วมกับ
ศาสตร์ การบริหาร เทคโนโลยี และที่สำคัญคือ ความสุขของพนักงาน
โดย นำโมเดล Happy 8 ของ สสส. มาปรับใช้ ภายใต้นโยบาย "NOK คือ
บ้านหลังที่สองของพนักงาน" โดยมีความเชื่อที่ว่า "ความสุขของพนักงาน
นำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่ดี"

หลังจากดำเนินกิจกรรม Happy Workplace มาได้ระยะหนึ่ง บริษัทฯ
ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างชัดเจน ทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน
ทำงานมากขึ้น เห็นคุณค่าในตัวเอง เมื่อต้องปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาใดๆ
สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดของกิจกรรม
และผลลัพธ์ต่างๆ สามารถหาได้จากหนังสือเล่มนี้

บริษัทฯ ขอขอบพระคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ (สสส.) คุณหมอชาญวิทย์ และทีมงานทุกคน ที่ได้ให้โอกาส
เผยแพร่สิ่งที่บริษัทฯ ได้ทำ ขอขอบคุณพนักงานทุกท่านรวมถึงทุกหน่วยงาน
ที่สนับสนุน ทำให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จมาจนถึงวันนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และขอเป็น
กำลังใจที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรของท่านมีความสุข ประสบความสำเร็จ
ตลอดไป ดังคำพูดที่ว่า "งานได้ผล คนเป็นสุข" ตลอดไป

สุรพงษ์ ศุภจรรยา

กรรมการบริหารและผู้จัดการทั่วไป
กรกฎาคม 2553



Happy 8 Workplace

ได้คน ได้ใจ ได้งาน



ธุรกิจเพื่อความสุข

ความเจริญก้าวหน้า ยั่งยืนและมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องใส่ใจและมุ่งมั่นพัฒนา ก่อนหน้านี้บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด เคยเป็นต้นไม้อเล็ก ๆ ที่เติบโตอย่างช้า ๆ มีพนักงานประมาณ 200 กว่าคน จนถึงบัดนี้ เอ็นโอเคฯ ได้เติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ มีพนักงานมากกว่าสองพันคน ยอดขายหลายพันล้านบาท แต่กว่าจะมาถึงจุดนี้ต้องใช้ระยะเวลาหลายปี ใช้คนจำนวนมากและมีความอดทนในการสร้างคนให้เป็นคนเก่งและคนดีขององค์กรและสังคม

ผู้บริหารของเอ็นโอเคฯ มีความเชื่อว่างค์กรที่ดี เริ่มจากพนักงานที่ดี การสร้างคนเก่ง คนดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญพอๆ กับการสร้างคุณภาพในสินค้าเลยทีเดียว ด้วยเหตุนี้ NOKPCT จึงพยายามสร้างความสุขให้กับ

พนักงาน เพราะเล็งเห็นว่าเมื่อคนมีความสุข ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมี
คุณภาพทั้งความเชื่อที่ว่า “ความสุขของพนักงานนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต”

การดำเนินธุรกิจแบบเกื้อกูล

การดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยการแข่งขันกัน
ตลอดเวลา สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ธุรกิจมีการ
ปรับตัวเพื่อการอยู่รอด หลายองค์กรต่างปรับปรุงระบบการบริหารงาน
เพื่อเพิ่มผลผลิต เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดให้สูงขึ้น ด้วยระบบการ
บริหารองค์กรแบบระบบทุนนิยม หรือ การดำเนินธุรกิจระบบเก่าแก่ ที่
ทุกอย่างสามารถประเมินออกมาเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่
ต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อมุ่งหวังให้ได้มาซึ่ง Productivity และ Profit จน
ขาดการมองคุณค่าภายในองค์กร ขาดการเอื้ออาทรต่อคน และสังคมนอกระบบ
ขาดการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) ขาด
การใช้ชีวิตที่พอเพียง และขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of
Life) อันจะนำไปสู่ปัญหาองค์กร และปัญหาการลาออกของพนักงานใน
อัตราที่สูง สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการให้มูลค่า สูงกว่าการมองเห็นคุณค่า
การขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือขาดความสุขในการดำเนินชีวิตของ
พนักงานและการพัฒนาองค์กร

*“การเกื้อกูลกัน ทำให้สังคมเต็มไปด้วยไมตรีจิต สังคมใดก็ตาม
ถ้ามีความเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน ด้วยความมุ่งมั่นเจริญต่อกัน สังคมนั้นก็
ย่อมเต็มไปด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ มีความร่มเย็นเป็นสุข น่าอยู่”*

1 พระบรมราชาชาวมอญและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, หนังสือคำพ่อสอน ในโครงการสามรอบเบ็ญ
พระอุดมภาพด้วยความรักและความดี . 60 ปี 60 คำความดีถวายในหลวง น้อมเกล้าถวายในหลวง

การดำเนินธุรกิจของ บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงเน้นในการให้มองเห็นคุณค่าที่ถูกหลงลืมไป ด้วยการนำเสนอ “การดำเนินธุรกิจแบบเกือกุล” เพราะองค์กรหรือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตกว่าครึ่งในที่ทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงเป็นสถานที่สร้างทั้งความสุข โอกาส ความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับทุกคนได้ ดังจะเห็นได้จากการดำเนินธุรกิจด้านการจัดการผลผลิตว่า “บริหาร Productivity อย่างมีความสุข” เนื่องจากเอ็นโอเคฯ เป็นองค์กรที่เล็งเห็นว่า การเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรนั้น จะสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านทั้งเรื่องเงินทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร เทคโนโลยี ระบบการจัดการ และที่สำคัญคือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้น เมื่อระบบการผลิตต้องใช้ทรัพยากรหลายๆ ด้านเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในทางเศรษฐกิจ เอ็นโอเคฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจแบบเกือกุล ด้วยการใส่ใจสิ่งแวดล้อม ลดและป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต ใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ดูแลชุมชน สังคมข้างเคียง การเพิ่มผลผลิตขององค์กรควบคู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเล็งเห็นว่าความสุขของพนักงานนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต การเกือกุลกันแบบนี้ เรียกว่า “ทางกายภาพก็อยู่ได้ในทางใจก็เป็นสุข”

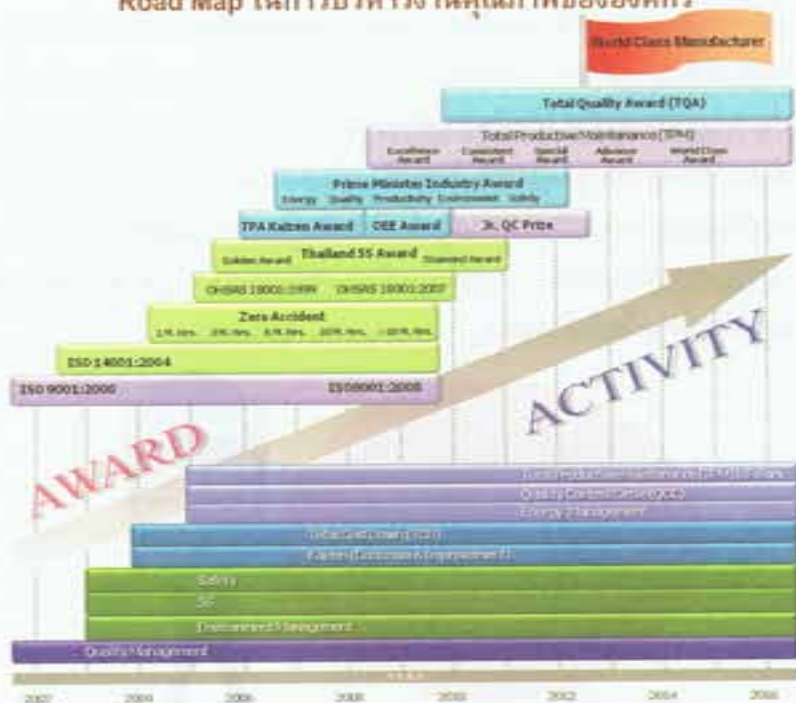
องค์กรคุณภาพ
เริ่มที่คนคุณภาพ
คนคุณภาพเริ่มที่
คนมีความสุข



แนวคิดการบริหารองค์กร

บริษัท เอ็นโอเค พรिซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวิสัยทัศน์ "ก้าวไปสู่การเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง" หรือ "To be World Class Precision Part Manufacturer" ได้วาง Road Map ในการบริหารเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.2002-2017 กว้างๆ ไว้ดังรูป โดยที่ให้พนักงานได้ปฏิบัติงานควบไปกับการทำกิจกรรม โดยมีรางวัลต่างๆ เป็นจุดวัด จุดตรวจสอบ และท้าทายการทำงาน ไม่ใช่เป้าหมายที่ต้องได้ โดยไม่ดูความสามารถที่แท้จริงขององค์กร

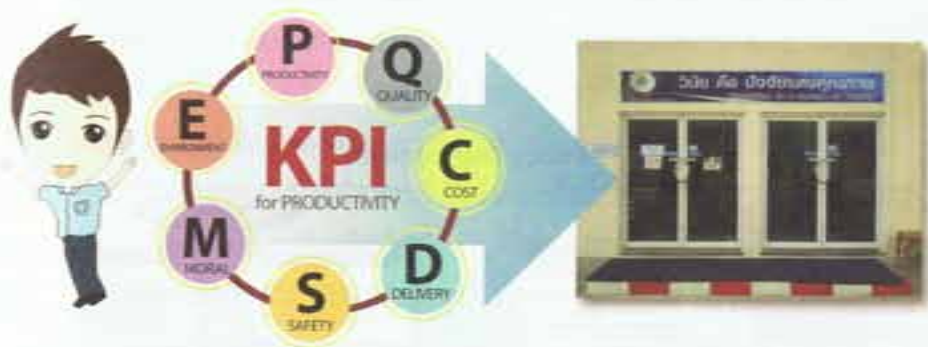
Road Map ในการบริหารงานคุณภาพขององค์กร



นโยบายในการบริหารองค์กรที่สำคัญ คือ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อ
การบรรลุภารกิจที่เปี่ยมด้วย “คุณภาพ การส่งมอบที่รวดเร็วตรงเวลา สะอาด
ปลอดภัย ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม” ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1. ดำเนินธุรกิจในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนที่ดีของลูกค้า
2. สร้างสรรค์ และควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการ
เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
3. ดำเนินธุรกิจแบบบรรษัทภิบาล มีจริยธรรม
และความรับผิดชอบต่อสังคม

ภายใน Slogan ของบริษัทที่ว่า “วินัย คือ บังจ้ายแห่งคุณภาพ”



การดำเนินนโยบายการจัดการภายใต้วิสัยทัศน์ และนโยบายตาม
แนวทางของ NOK Corporation จากนั้นนำมาถ่ายทอดเป็นนโยบาย
แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทาง
เดียวกัน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับการที่

บริษัทฯ ได้ทำการเลือกใช้เครื่องมือสนับสนุน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน

NPCT Policy Deployment Concept



Policy Deployment



การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

เสาหลักของความสุข

การดำเนินธุรกิจ เอ็นไอเคช เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน และเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเกิดความสุข จึงขึ้นอยู่กับกระบวนการที่เกิดขึ้นพร้อมกัน 2 อย่าง ซึ่งแม้ในภาวะที่องค์กรเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง พนักงานในองค์กรก็จะมีมีความสุขได้เมื่อทุกคนในองค์กรเข้าใจว่า กระบวนการนี้ทำงานอย่างไร กระบวนการแรกคือ **วัฒนธรรมองค์กร** การบริหารองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายบริหารเพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน ขณะที่การทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยสิ่งที่เรียกว่า **วัฒนธรรมองค์กร** เพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกได้ปฏิบัติตนภายใต้ค่านิยมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับขององค์กร และได้รับการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนในองค์กรนั้นๆ หรือพูดอีกความหมายวัฒนธรรมองค์กรก็คือ **วิถีแห่งองค์กร** ที่ต้องประกอบด้วย **ความเชื่อ** **ความศรัทธา** ในองค์กร กระบวนการที่สองคือ **ความรับผิดชอบ** **ต่อสังคม** และ **สิ่งแวดล้อม** เพราะการดำเนินธุรกิจย่อมจะสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระดับหนึ่ง การที่เอ็นไอเคช มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสิ่งแวดล้อม จึงเป็นการป้องกันรักษา เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การช่วยกันลดการทำลายสภาพแวดล้อม เมื่อทำมากขึ้นจะส่งผลต่อไปถึงบริษัทอื่นๆ ในทางบวก และเป็นการขยายพลังความดีงามในภาคธุรกิจ



องค์กรที่มีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสในการทำงานที่ดีที่จะดำเนินชีวิตที่มีความสุข และมีความหมายจากงานที่มีคุณค่า

วัฒนธรรมองค์กร

การบริหารองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายบริหารเพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน ขณะที่การทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยสิ่งที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกได้ปฏิบัติตนภายใต้ค่านิยมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับขององค์กร และได้รับการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนในองค์กรนั้นๆ

ดังนั้นคำว่าวัฒนธรรมองค์กรจึงหมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่วัฒนธรรมองค์กรมีที่มาจากผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจที่ต้องการสร้างกติกาให้พนักงานได้ปฏิบัติสิ่งที่พึงประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในแง่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน

สำหรับบริษัทเอ็นโอเคฯ เราให้ผู้จัดการทุกแผนกเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ตั้งบริษัทในการกำหนดหลักการ และการปฏิบัติของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรร่วมกัน คัดเลือก ตรวจสอบ และนำไปสู่การปฏิบัติได้ เริ่มจากตัวพนักงานจนถึงตัวองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญมีลักษณะดังนี้

1. มีตัวตน ปฏิบัติได้จริง และสัมผัสได้
2. มีความเชื่อมั่น เชื่อมั่นในผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงาน เชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความศรัทธา ศรัทธาในความคิด ความเชื่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร

นอกจากนี้ยังอาจหมายถึง บรรยากาศการทำงานของพนักงานในองค์กรที่มีลักษณะที่แสดงถึงทัศนคติ มีมาตรฐานงาน มีระบบการจูงใจ สภาพบรรยากาศการทำงานที่เกิดความมุ่งมั่น และสำนึกที่คืดองาน ต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้า ซึ่งเหมือนกระจกเงาสท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กร และบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

COMPANY CULTURE
วัฒนธรรมองค์กร

1. นำพาให้ทีมฯ สามารถปฏิบัติ สามารถชนะ	1. Greeting, Wear Looking & Punctual
2. ความสำเร็จเริ่มต้นด้วย	2. Safety comes first
3. รักษาความสะอาด สะอาดเรียบร้อยพร้อมใช้งาน Se	3. Always Keep clean & Ready to use
4. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4. Willing to learn
5. เปิดใจกว้าง พร้อมรับฟังและตอบสนองความต้องการ	5. Open mind, Good attitude and Quick response
6. ทำงานเป็นทีมสามารถประสานใจเป็นหนึ่งเดียว	6. Teamwork
7. สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ	7. Share & Update information
8. ใฝ่หาความรู้ใฝ่รู้ใหม่และใฝ่เรียนรู้	8. Optimize resources
9. แก้ไขปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์	9. Look at the fact on the Spot
10. ทำงานตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบ	10. Same direction with another and active member

NOK
NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

ที่เอ็นโอเคฯ ได้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตั้งแต่วันแรก
ที่เข้ามาเริ่มงาน โดยในส่วนของ การประชุม 10 ประการ จะมีการจัดสอนเรื่อง
วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ธรรมเนียมปฏิบัติของ
การอยู่ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังวัฒนธรรมผ่านกระบวนการ
ทำงาน ระเบียบวินัย รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ

ทั้งนี้ เอ็นโอเคฯ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติ 10 ประการ
ได้แก่

1. กล่าวคำทักทาย แต่งกายเรียบร้อย และตรงต่อเวลา

เมื่อพนักงานมาเริ่มงานในตอนเช้า ต้องกล่าวคำทักทายกับหัวหน้า
งานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงไมตรีจิตที่ดีต่อกัน ขณะเดียวกันพนักงาน



ควรแต่งกายให้เรียบร้อย เพื่อแสดงความพร้อมสำหรับ
การปฏิบัติงาน โดยใส่ขายนี้อย่างเหมาะสม ไม่สวม
รองเท้าเหยียบส้น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่การ
ผลิตต้องไม่ทาแป้งหรือใช้เครื่องสำอางใดๆ รวมถึง
สวมหมวกและรองเท้าสำหรับพื้นที่ Clean room
ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การตรงต่อเวลาทั้ง
การเข้างาน และการนัดหมายเพื่อกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร
ก็เป็นสิ่งสำคัญ พนักงานควรมาทำงานให้ตรงเวลา หรือ
เมื่อหมดเวลาพัก ต้องเข้างานให้ทัน และหากมีการ
นัดหมายประชุมต้องตรงต่อเวลาทุกครั้ง เพราะการมีวินัย
หมายถึงปัจจัยแห่งคุณภาพสำหรับการผลิต

2. ความปลอดภัยต้องมาก่อน

ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ที่พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงก่อนการทำงานทุกครั้ง ดังนั้นในการทำงานจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร สารเคมี ไฟฟ้า หรือวัตถุอันตราย พนักงานจะต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง

3. รักษาความสะอาดและพร้อมใช้งานด้วยหลักการ 5ส

การทำกิจกรรม 5ส ช่วยให้พื้นที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้อึดอ้านวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพนักงานต้องช่วยกันทำความสะอาดและดูแลพื้นที่ปฏิบัติงานของตนเอง เช่น จัดโต๊ะตามป้าย Clear ทุกครั้งหลังเลิกงาน, ดูแลความสะอาดในพื้นที่ของตนเอง นอกจากนี้พื้นที่ส่วนกลางก็ต้องช่วยกันรักษาความสะอาด เช่น หลังทานข้าวที่โรงอาหารต้องนำผ้าที่จัดไว้ให้มาเช็ดโต๊ะ และนำจานไปเก็บในที่ที่จัดไว้ให้ทุกครั้ง หรือหลังใช้ห้องประชุมเสร็จแล้วต้องจัดห้องให้เป็นระเบียบตามมาตรฐานในป้าย Clear เพื่อให้ห้องหรือสถานที่นั้นมีสภาพพร้อมใช้งานสำหรับการใช้งานในครั้งต่อไป

4. ใฝ่ใจในการเรียนรู้

การชวนขยายหาความรู้ใหม่ๆ เป็นสิ่งที่พนักงานควรฝึกให้เป็นนิสัย เพราะยิ่งเรามีความรู้มาก เราก็สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้จาก การฝึกอบรม การสอนงานของหัวหน้างาน รวมถึงการหาความรู้ด้วยตนเอง

ได้ที่ Knowledge Center ซึ่งมีสื่อชนิดต่างๆ ไว้บริการ ทั้งหนังสือ สื่อวีดิทัศน์ และ Internet รวมถึง KM Web ที่พนักงานสามารถเข้าไปอ่าน E-book และค้นหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ ผ่านทางหน้าจอ Intranet ได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว

5. เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี และตอบสนองว่องไว

ประสิทธิภาพสูงสุดของงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความคิดเห็นและความร่วมมือจากหลายฝ่าย ดังนั้นในการทำงานร่วมกัน พนักงานต้องเป็นคนใจกว้าง มองโลกในแง่ดี เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพราะลำพังความคิดของคน ๆ เดียว คงไม่สามารถสร้างสรรค์งานที่สมบูรณ์แบบได้ ขณะเดียวกันพนักงานต้องตอบสนองว่องไว คือ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ทันเวลาที่

6. ทำงานเป็นทีม ด้วยการสานใจเป็นหนึ่งเดียว

ลักษณะการทำงานที่ เอ็นไอเคช จะเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น ทีมที่อยู่ในแผนกเดียวกัน ทีมที่เป็นกลุ่มกิจกรรมอย่างกลุ่ม Small Group Activity (SGA) หรือกลุ่ม MIC (Manufacturing Improvement Center) ที่จัดตั้งขึ้นมาโดยมีสมาชิกจากหลาย ๆ แผนก มาร่วมกันทำโครงการปรับปรุงพัฒนากระบวนการผลิต ดังนั้นทุกคนในทีมจะต้องประสานใจเป็นหนึ่งเดียว ทำงานในลักษณะ Team Work ที่มีการระดมสมองร่วมกัน เพื่อนำ team ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



7. ข่าวสารข้อมูลต้องแบ่งปันและทันสมัย

การสื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้พนักงานได้ทราบข่าวสารที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้นพนักงานต้องทำการ Update ข้อมูลในการทำงานให้ทันสมัย และแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสู่เพื่อนพนักงาน ทั้งนี้การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถทำผ่านช่องทางต่างๆ ได้ เช่น การสื่อสารด้วย Board และ Electronic Board, การสื่อสารผ่านการประชุม General Meeting, การสื่อสารผ่าน E-mail และทาง Intranet ในรูปแบบของ Corp. Report เป็นต้น



8. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การอยู่ร่วมกันในองค์กรขนาดใหญ่ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นน้ำ ไฟฟ้า กระดาษ และสิ่งของสำหรับอุปโภคบริโภค ดังนั้นพนักงานต้องตระหนักว่า การใช้ทรัพยากรเหล่านี้ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์กรทุกคนจึงควรช่วยกันประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น ปิดไฟและเครื่องปรับอากาศช่วงพักกลางวัน ไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ หรือการทิ้งขยะต้องทิ้งแยกตามประเภทดังที่จัดไว้ให้ ซึ่งขยะเหล่านี้จะถูกนำเข้าสู่กระบวนการ Recycle เป็นการลดรายจ่ายค่ากำจัดขยะ และยังได้เงินจากการขายขยะ Recycle มาเป็นกองทุนสำหรับจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอีกด้วย

9. แก้ปัญหาโดยค้นหาความจริงจากสถานที่นั้น

ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน พนักงานต้องปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนโดยไม่ควรรีบ หรือคาดเดาสาเหตุเอาเอง แต่ต้องทำการสืบค้นหลักฐานจากสถานที่จริง เช่น เมื่อขึ้นที่ผลิตเกิดความเสียหายมีลักษณะผิดมาตรฐาน พนักงานต้องทำการหาสาเหตุโดยเริ่มต้นดูตั้งแต่เครื่องจักร มาตรฐานการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบ ทั้งนี้เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง

10. คิดสร้างสรรค์ ชยันพัฒนา ก้าวหน้าในทางเดียวกัน

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน พนักงานต้องมีนิสัยชอบการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้น ในการทำงานที่เอ็นโอเคฯ จึงมีกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพงานให้พนักงานทำอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็น 5ส, Kaizen, QCC, TPM, TEM, Total Cost Down ซึ่งพนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ผ่าน Small Group Activity การทำกิจกรรม เป็นการสร้างนิสัยให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีนิสัยรักการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพนักงานยังได้รับความรู้ต่างๆ ผ่านการลงมือทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นการพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน

ที่กล่าวมาทั้ง 10 ข้อนี้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ชาว NPCT ยึดถือร่วมกัน โดยวัฒนธรรมทั้ง 10 ข้อนี้ สามารถนำมาเขียนเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้องตามวัฒนธรรมดังกล่าว โดยแนวทางปฏิบัติสำหรับชาว เอ็นโอเคฯ มี 20 ประการ ได้แก่



COMPANY CULTURE

วัฒนธรรมองค์กร

1. กล่าวคำทักทาย แล่งกายถูกระเบียบ
2. ตรงต่อเวลา
3. เคารพสิทธิ
4. ความปลอดภัยต้องมาก่อน
5. เปิดประตูทุกครั้ง เมื่อเราออก
6. รักษาความสะอาด
7. มีมารยาทในการใช้โทรศัพท์
8. ห้ามส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น
9. แยกขยะทิ้งให้ถูกประเภท
10. เก็บโต๊ะเก้าอี้และสถานที่ทุกครั้งหลังใช้งาน
11. เช้าควรวี้อาหาร
12. รับประทานอาหารในพื้นที่ที่กำหนด
13. ช่วยลดและปิดไฟที่ทำงาน
14. ประหยัดการใช้น้ำและกระดาษชำระ
15. วางรองเท้าในล็อกเกอร์ให้ถูกชั้น
16. ไม่สวมรองเท้าส่วนการหนี้ออกนอกพื้นที่
17. พบสิ่งของสูญหาย ส่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
18. รักษาการขาดในการประชุม
19. มีน้ำใจเจือเพื่อเมื่อและช่วยเหลือกัน
20. กฎระเบียบบริษัทต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด



NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพของบุคลากร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าพองค์กรไปสู่เป้าหมายคือ การเป็นผู้นำระดับโลกด้านการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จึงเป็นหน้าที่

ของพนักงานทุกคน ที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติตาม รวมถึงเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้แก่พนักงานใหม่ เพื่อสร้างให้เอ็นไอเคฯ เป็นบ้านหลังที่สอง เป็นบ้านที่มีกฎกติกา และธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีงาม เอื้อให้สมาชิกในบ้านได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



หน้าที่งานทุกส่วน มีความสุข... ครับ

CSR องค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคม จึงหมายถึง ความรับผิดชอบต่อองค์กร ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการตัดสินใจ หรือกิจกรรมขององค์กร รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร ผ่าน พฤติกรรมที่โปร่งใสและมีจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนและสวัสดิการของสังคม คำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นไปตามกฎหมาย และสอดคล้องกับพฤติกรรมตามมาตรฐานสากล โดยบูรณาการทั่วทั้งองค์กร (Refer: CSR-DIW) หรือความหมายในอีกด้าน ซึ่งมองในมุมมองของ “CSR เชิงพุทธ” อาจกล่าวอ้างอิงได้จาก

การทำความดี คือ เป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและมีจริยธรรม ส่งมอบสิ่งดีๆ ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

การละเว้นความชั่ว คือ ระมัดระวังการดำเนินการทางธุรกิจที่จะไม่ ก่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และอุบัติเหตุ รวมทั้งรู้จักการประหยัด ไม่ใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย

การทำจิตใจให้ผ่องใส คือ เป็นองค์กรที่ต้องการให้ความ รับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริงโดยไม่หวังผลตอบแทน และเป็นความ ต้องการที่จะให้ด้วยใจที่เป็นมิตรและจิตอาสา

หลักการดำเนินกิจกรรม CSR จำเป็นต้องคำนึงและหาคำ จำกัดความของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรซึ่งได้แก่

1. ลูกค้า (Customers)
2. ผู้ส่งมอบสินค้า (Supplier)
3. ผู้รับเหมา (Vendors)
4. องค์กรและพนักงานในองค์กร (Company and Employees)
5. ผู้ถือหุ้น (Share Holder)
6. สังคมและชุมชน (Social and Community)
7. ประเทศชาติ (Nation)
8. คู่แข่งขัน (Competitor)

มาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ISO26000 จึงทำให้ CSR ไม่ใช่แนวคิดหรือแนวปฏิบัติขององค์กรธุรกิจ แต่เป็นข้อเสนอ หรือข้อแนะนำ (Guidance document) ที่เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานขององค์กรในระดับสากลที่องค์กรต่างๆ พึงปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจที่มุ่งหวังให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของ CSR โดยเข้าร่วมในโครงการนำร่อง 100 โรงงาน ในปี 2552 นี้ โดยเริ่มต้นจากการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างบริษัทกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2552

จากนั้นบริษัทได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมา เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางให้สอดคล้องกับมาตรฐาน CSR-DIW และพร้อมรับการตรวจประเมินคณะทำงานที่ตั้งขึ้น ประกอบด้วยพนักงานจากทุกภาคส่วนของ

องค์กรรวมกันเป็น “คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคม” (Corporate Social Responsibility Committee) ซึ่งคณะกรรมการคณะนี้จะทำหน้าที่ดูแลและกำกับกิจกรรมขององค์กรให้สอดคล้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐาน CSR-DIW ในส่วนของกิจกรรมด้าน CSR ที่ผ่านมายังบริษัท ได้ดำเนินกิจกรรมทั้งในระดับองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งแบ่งตามกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ดังนี้

1) ลูกค้า (Customers) มีการประกาศนโยบายอย่างชัดเจนในด้าน

- » การดำเนินธุรกิจในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนที่ดีของลูกค้า
- » การสร้างสรรค์และควบคุม คุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง (Customer Delight)

จากนโยบายดังกล่าวนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า โดยการส่งมอบสินค้าและบริการที่ตรงกับความต้องการและสร้างความเชื่อมั่น (Trust) ให้เกิดขึ้น แนวคิดของผู้บริหารในการพัฒนาคุณค่าต้องเริ่มจากบุคลากรก่อน แล้วคุณค่าขององค์กรจะเกิดตามมาซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากลูกค้าคือ ความเชื่อถือใน Product, Process, Performance และ People

- Performance การปรับปรุงและยกระดับคุณภาพของสินค้า และบริการรวมถึงการส่งมอบที่ตรงเวลา

- Process การควบคุมกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และทำการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า และบริการต่างๆ ตรงตามที่คุณลูกค้าต้องการ
- Product การรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง
- People การคัดสรรและพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ

จากกระบวนการดังกล่าว ทำให้บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากลูกค้าจนกระทั่งได้รับรางวัลต่างๆ และประกาศนียบัตรจากลูกค้า เช่น Hitachi GST, Fujitsu, SONY เป็นต้น

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

ความเชื่อมั่นจากลูกค้า



Hitachi GST
 Microdrive Award



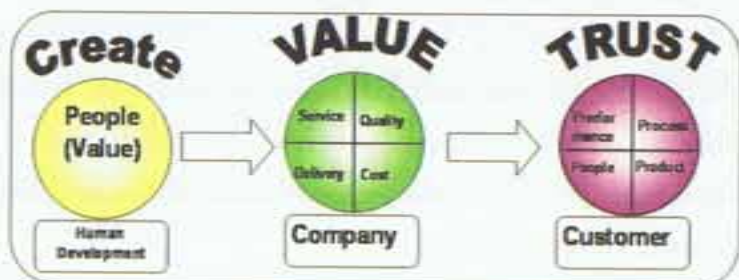
Hitachi GST
 Successful Demonstration
 in Total Process Control Year 2006
 Top Center : S&B Model



Hitachi GST
 Excellent Supplier Quality
 Performance Year 2006

บริษัทมีระบบการวัดและสำรวจความพึงพอใจจากลูกค้า โดยพิจารณาจากผลการประเมินหลักคือ Quality of Product, Quality of Service, Cost, Delivery และนอกจากนั้นการสร้างความใกล้ชิดและการสร้างกิจกรรมร่วมกับลูกค้า (Customer Relation Management) ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี อันจะนำไปสู่การทำธุรกิจที่ยั่งยืนต่อไป

2) ผู้ส่งมอบสินค้า (Supplier) และผู้รับเหมา (Vendors)



สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการผู้ส่งมอบอย่างเป็นระบบ มีการร่วมมือกันพัฒนากระบวนการผลิต โดยใช้มาตรฐานร่วมกันคือ Win - Win Business มีการคัดเลือกและประเมินผลผู้ส่งมอบ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของขบวนการผลิตและวัตถุประสงค์ของผู้ส่งและนอกจากนั้น เอ็นไอเคช ยังได้จัดให้มีระบบการคัดสรรผู้ส่งมอบวัตถุประสงค์ และช่วยเหลือร่วมมือกันในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้คุณภาพตรงตามที่ต้องการโดยการ ใช้ระบบ Supplier Survey, Supplier Selection, Supplier Qualification, Supplier Performance Review มีระบบการตรวจสอบคุณภาพก่อนนำมาใช้งาน ในกระบวนการผลิต

นอกจากการเป็นคู่ค้าที่ดีกับ Supplier แล้วการบริหารจัดการด้านการวางบิลและการเก็บเช็คบริษัทได้นำระบบ E-Banking ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ช่วยให้การจ่ายเงินให้กับเจ้าหนี้ขององค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ

3) ผู้ถือหุ้น (Share Holder)

การบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลและบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักบรรษัทภิบาลทำให้ เอ็นโอเคฯ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้น โดยเห็นได้จากยอดขายและผลกำไรที่เพิ่มอย่างต่อเนื่องทุกปี การเพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่และได้รับงบประมาณในการจัดสร้างโรงงานใหม่ เพื่อรองรับการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (โรงงานผลิต Plastic Product และ Mobile Gasket) ได้รับความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้น



ภาพโรงงานใหม่ (NPCT2 และ NPCT 3 Mobile Gasket Building) ภายใต้ความเชื่อมั่นต่อการขยายตัวทางธุรกิจจากผู้ถือหุ้น (Share Holder)

4) องค์กรและพนักงานในองค์กร (Company and Employees)

เอ็นโอเคช มีจุดมุ่งหมายที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในองค์กร โดยเฉพาะกระบวนการบริหารจัดการทุกด้าน เพื่อให้พนักงานทำงานได้ในลักษณะของ **“Work Smart”** หมายถึงทำงานได้ง่ายขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปรัชญาตั้งแต่เริ่มตั้งบริษัทนั้น ทางองค์กรและทีมผู้บริหารได้กำหนดนโยบายไว้ว่า เราจะต้องเอาไอทีควบคู่ธุรกิจ กล่าวคือ **“ไอทีเดินหน้าไปพร้อม ๆ กับ ธุรกิจเสมอ”** ทำให้ทุกๆ ส่วนงานต้องถูกจัดการบนระบบสารสนเทศที่ดี เพื่อรองรับธุรกิจที่มีความผันผวนและรองรับความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย

ด้วยวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารองค์กรข้างต้น ทางบริษัทฯ จึงได้นำแนวคิด Smart System ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือที่เรียกว่า Smart Operation และการใช้ระบบไอทีในการบริหารงาน (Information Technology Base) สู่การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทุกด้าน ทำงานผ่านระบบสารสนเทศ (Hardware, Software, People ware, and System ware) โดยที่ทุกฝ่ายสามารถมองเห็นข้อมูลเดียวกัน ได้ในเวลาเดียวกันทั้งหมด แบบเรียลไทม์ (Transparency Factory) รวมถึงการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระและเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Balance Human and Resources)

Smart System แนวคิดเพื่อการพัฒนาองค์กร



ภาพรวมของระบบ Smart System

ด้านพนักงานในองค์กร

ภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสำหรับบริษัทฯ นั้น ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานเสมือนสมาชิกในครอบครัว ตามนโยบาย “NOK เป็นบ้านหลังที่สอง” โดยให้พนักงาน “ทำงานอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน” โดยให้ความสำคัญกับเรื่องต่างๆ เหล่านี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้กิจกรรม 5ส สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในการดูแลจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ให้สะดวกต่อผู้ใช้งาน และเป็นระเบียบเรียบร้อย

มาตรฐานแรงงาน และสวัสดิการตามกฎหมาย

บริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไทยในระดับสมบูรณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลักษณะของการทำงานให้เป็นไปตาม



มรท. 8001 - 2546
ขั้นสมบูรณ์

กฎหมาย และข้อกำหนดในเรื่องของการใช้แรงงาน, ค่าตอบแทนการทำงาน, ชั่วโมงการทำงาน, การเลือกปฏิบัติ, วินัยและการลงโทษ, การใช้แรงงานเด็ก, การใช้แรงงานหญิง, เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง, ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

ทั้งนี้ เอ็นโอเคฯ ได้มีการจัดทำระบบการจัดการ และประกาศนโยบาย ด้านมาตรฐานแรงงานไทยให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพการจ้าง และลักษณะการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงได้รับรางวัลจากกรม



OHSAS 18001:1999

สวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน นอกจากปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน และสวัสดิการตามกฎหมายแล้ว คณะกรรมการสวัสดิการของพนักงาน ที่มาจากการแต่งตั้ง ได้มีการประชุมร่วมกันแบบรายเดือน ดำเนินการ เสนอเรื่องให้องค์กร พิจารณาและจัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด เพื่อให้พนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นให้ ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับตามความต้องการ ด้านต่างๆ ของพนักงาน

5) สังคมและชุมชน (Social and Community) ประเทศชาติ (Nation)

นอกจากการเพิ่มผลผลิตที่นำไปสู่ความสุขของพนักงานในองค์กร แล้ว เอ็นโอเคฯ ยังมองต่อไปถึงสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของ ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) โดยมีความเชื่อว่า "การให้ที่ยิ่งใหญ่คือการให้ที่ไม่หวังผลตอบแทน ทางธุรกิจ และเป็นการให้ที่มาจากใจ" ทั้งนี้โดยพิจารณาจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับองค์กร ในด้านของสังคมและชุมชน รวมทั้งประเทศชาติ โดยคำนึง ถึงสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร และนอกจากนี้ยังได้สนับสนุน กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความ รับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) ไม่ได้เกิดจากกิจกรรมเพียงแค่วิชาการเท่านั้น ยังต้องมองถึงทุกๆ ด้าน ของผู้มีส่วนได้เสียของสังคมและองค์กร จึงจะเกิดประโยชน์ในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อรู้อย่างนี้แล้วถ้าทุกองค์กรหันมาสนับสนุนกิจกรรม CSR กันอย่างจริงจังคงจะทำให้องค์กร สังคมและประเทศชาติน่าอยู่ ขึ้นอีกมาก

Happy 8
Workplace





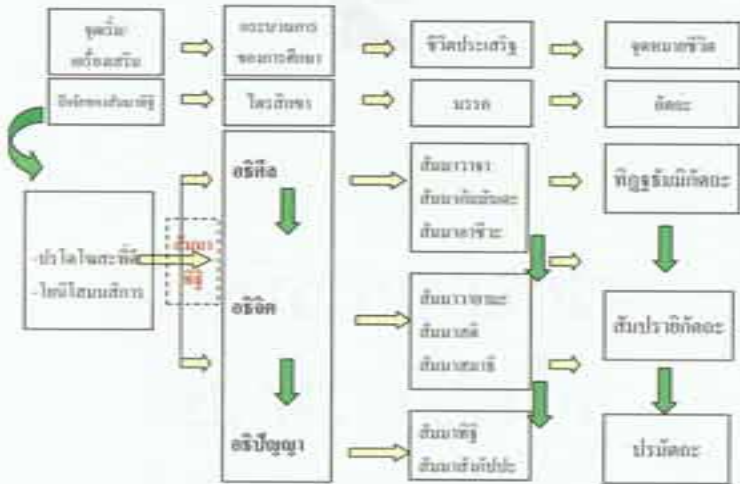
2

ธุรกิจกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson & Holton III, 2001) มีนิยามว่า "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ด้วยการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน"

จากนิยามข้างต้น จะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนา เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิผลผลิตภาพ (Productivity) มากขึ้นด้วยสองแนวทางคือการพัฒนา
ฝึกรวม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์กร
(Organizational Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว
ทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด



กระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็น "การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กร
โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความ
เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม
จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาฝึกรวม มี
จุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน และพัฒนามนุษย์ไปสู่พหุภูมิที่ดีกว่า
เดิม"²

² ที่มา: ดร. ฉาน สารกิจวรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โครงการปริญญาเอกทางรัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

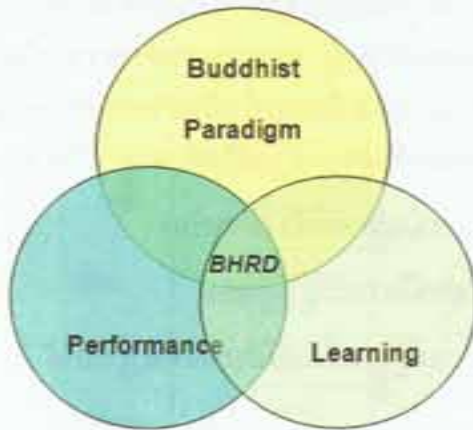
จากรูปจะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่พระธรรมปิฎกเสนาอนั้น จะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโมหะที่ตี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วยอริสีล อริจิต (สมาธิ) และอริปัญญา กระบวนการศึกษา หรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค 8 คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ทั้งอริสีล อริจิต และอริปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสาม ระดับ คือ

- » ประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน)
- » ประโยชน์ในระยะปานกลาง
- » ประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้

เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น จะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์กร

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับการพัฒนาเพื่อผลงานและเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์กรที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรม และโลกุตระธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์กรที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้า และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่ใช่เพื่อต้องการสะสมส่วนเกิน เพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์กรของตน

(กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มิได้กระทำไปเพราะมีค้นหาเป็นแรงจูงใจ) แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” (แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญาที่มีกุศลจิต) และเมื่อองค์กรมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง เศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติ ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ (อภิชัย พันธเสน, 2544)

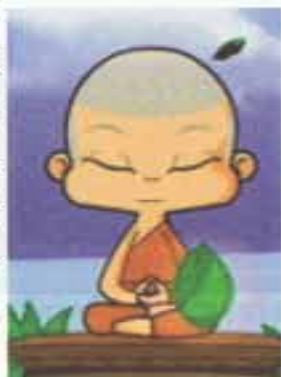


กรอบกัตินการพัฒนากรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนด กล่าวคือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาดนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม มีจุดประสงค์ในการพัฒนา เพื่อพัฒนาดนเองจากสภาพของปุถุชน ซึ่งมีอวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือ การสู่ภาวะนิพพาน ดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ก้าวพ้นวัฏจักรของการเวียนว่ายตายเกิด ซึ่งเรียกว่าเป็นปรมัตตะประโยชน์ หรืออาจจะเป็นในระดับสัมปรายิกัตตะประโยชน์ ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่การหวังผลในระยะ

ปานกลาง หรืออาจจะเป็นเพียงการหวังผลปัจจุบันซึ่งเป็นผลเฉพาะหน้าเท่านั้นก็ได้ พุทธธรรมนั้นมองว่า ศักยภาพของมนุษย์เปรียบได้กับบัว 4 เหล่า ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ไม่เท่ากัน การพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพุทธ จะยังทำให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้ แต่เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพื่อการสนองกิเลส หวังกอบโกยเพื่อการสะสมส่วนเกิน แต่เป็นการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ ช่วยเหลือทั้งตนเองและผู้อื่น การพัฒนาสิ่งที่เป็น Performance Drivers เป็นแนวทางพุทธเช่นเดียวกันโดยมีจุดเน้นที่มรรค 8

สำหรับเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมนั้น พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) ไม่เป็นเพียงระดับจริยธรรม หรือศีลขั้นต้นตามกระบวนทัศน์ผลงานและกระบวนทัศน์การเรียนรู้เท่านั้น แรงจูงใจในการทำงานนั้น พุทธธรรมมีหลักธรรมเรื่อง “ฉันทะ” หรืออิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งก็คือการมีแรงจูงใจในการทำงานที่มาจากกุศลจิต ไม่ใช่จากตัตถหา มีความเพียร มีจิตใจที่จดจ่อปรับปรุงการทำงานและพัฒนาทั้งงานและตนเองตลอดเวลา การปฏิบัติธรรมก็คือการเรียนรู้ใคร่ศึกษา นั่นเป็นทั้งเป้าหมายและวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ การถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร



หลักการดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ “เอ็นโอเคฯ”

บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสำหรับบริษัทฯ นั้น ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานเสมือนสมาชิกในครอบครัว ตามนโยบาย **“NOK เป็นบ้านหลังที่สอง”** โดยให้พนักงาน **“ทำงานอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน”** และให้ความสำคัญกับเรื่องการรักษา และพัฒนาพนักงานในองค์กร ดังนี้

46

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้กิจกรรม 5ส สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในการดูแลจัดเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สะดวกต่อผู้ใช้งาน และเป็นระเบียบเรียบร้อย



Excellent Employee Relation & Welfare

Year 2005-2010

Awarded by Ministry of Labor

2. มาตรฐานแรงงาน

และสวัสดิการตามกฎหมาย

บริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไทย ชั้นวีริ่ม ในระดับสมบูรณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนี้

- » ลักษณะของการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อกำหนด
- » การใช้แรงงานบังคับ
- » ค่าตอบแทนการทำงาน
- » ชั่วโมงการทำงาน
- » เลือกปฏิบัติ
- » วินัยและการลงโทษ
- » การใช้แรงงานเด็ก
- » การใช้แรงงานหญิง
- » สวัสดิการ
- » เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
- » ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ เอนไอเคช ได้มีการจัดทำระบบการจัดการ และจัดทำประกาศนโยบายด้านมาตรฐานแรงงานไทยให้พนักงานได้รับทราบ ผ่านทางคู่มือพนักงานและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct) เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพการจ้างและลักษณะการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงได้รับรางวัลจากกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

3. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

นอกจากปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและสวัสดิการตามกฎหมายแล้ว คณะกรรมการสวัสดิการของพนักงานที่มาจากการแต่งตั้ง ได้มีการประชุมร่วมกันแบบรายเดือน ดำเนินการเสนอเรื่องให้บริษัทฯ พิจารณา และจัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้พนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับตามความต้องการด้านต่างๆ

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรที่มีระบบการสื่อสารที่ดี จะช่วยให้พนักงานรับทราบข่าวสารต่างๆ และมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้นโยบายหรือแผนงานของบริษัทฯ ได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นอย่างดี สำหรับการสื่อสารภายในของบริษัทฯ นั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท

4.1) การสื่อสารจากผู้บริหารมายังพนักงาน (Top – Down Communication)

- » การสื่อสารทาง: Lotus Note Teamroom, e-mail, Intranet, บอร์ดประชาสัมพันธ์, ป้ายบนโต๊ะโรงอาหาร, Electronic board, วารสารราชวดีและเสียงตามสาย
- » การสื่อสารสองทาง: General meeting และ Executive talk

4.2) การสื่อสารจากพนักงานถึงผู้บริหาร (Bottom-up Communication)

- » การสื่อสารทางเดียว: Intranet, กล่องรับความคิดเห็น,

กระดานเล่าสู่กันฟัง และการร้องทุกข์ผ่าน
ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

- » การสื่อสารสองทาง: แจ้งผ่านตัวแทนคณะกรรมการต่างๆ,
การรายงานและพูดคุยกับหัวหน้างาน เป็นต้น

5. กลไกการปรึกษาหารือ

เพื่อช่วยลดหรือจัดข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นในองค์กร เอ็นไอเคช ได้
ดำเนินการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ขั้นก่อตัวในจุดเล็กๆ ก่อนที่ปัญหาดังกล่าว
จะขยายตัวเป็นวงกว้าง โดยใช้แนวทางในการดำเนินการได้แก่

- » การเข้าร่วมประชุมเมื่อพนักงานเปลี่ยนกะ
- » การให้คำปรึกษา และบริการพนักงาน HR on site service
- » การประชุม Supervisor & Leader



โครงการ ER. Onsite Services/การเข้าร่วมประชุม
เมื่อพนักงานเปลี่ยนกะ

6. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจ ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านวิธีการต่างๆ อาทิ Kaizen Suggestion หรือการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QCC) และคณะกรรมการต่างๆ ของบริษัทฯ

7. การสร้างขวัญกำลังใจ และสิ่งเสริมแรง

การสร้างขวัญกำลังใจและสิ่งเสริมแรง ให้พนักงานมีความรักใคร่ปรองดอง สมัคสมานสามัคคีด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนพนักงานในองค์กร โดยมีการจัดกิจกรรมประจำปีขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างพร้อมเพรียง

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) เป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งการที่จะทำให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จะต้องมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพใน 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 มิติทางด้านร่างกาย

มิติที่ 2 มิติทางด้านอารมณ์

มิติที่ 3 มิติทางด้านสังคม

มิติที่ 4 มิติทางด้านจิตใจ

ทั้งนี้เพื่อให้คนมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร และมีความรู้สึกผูกพันเหมือนบ้านหลังที่สอง เอ็นโอเคฯ จึงได้นำแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานที่ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในโครงการ “Happy Workplace” มาประยุกต์และปรับใช้ในองค์กร

**เป้าหมาย : “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่
ชุมชนสมานฉันท์”**

เพื่อพนักงานในเอ็นโอเคฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ สุข และความมั่นคงในการดำเนินชีวิต เป็นประชากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศ



HR Activities



Happy Body: การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี อาทิ การแข่งขันกีฬาภายใน การเล่นเทเบิลเทนนิส ฯลฯ

Happy Heart: การส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร มีน้ำใจให้แก่กัน หรือแสดงความห่วงใย จะนำไปสู่ความยั่งยืนและความสุขในองค์กร อาทิ การเยี่ยมไข้พนักงาน การมอบของขวัญวันเกิดก่อนให้พนักงานที่ลาคลอด เป็นต้น

Happy Society: การให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนใกล้เคียงหรือที่พิกอาศัยอยู่ ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเกิดบรรยากาศ "ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์" เช่น การมอบเงินช่วยเหลือเพื่อบูรณะวัด โรงเรียน และมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนในเขตใกล้เคียง เป็นต้น

Happy Brain: การให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดให้มีมุมหนังสือ ห้องสมุด และเว็บไซต์ การจัดการความรู้ในองค์กร (KM Web Site) อีกทั้งบริษัทฯ ยังมีการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน เป็นต้น

Happy Soul: การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนา นำหลักธรรมคำสอน ความมีเมตตา มีคุณธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต จะช่วยให้พนักงานมีจิตใจดีส่งผลให้ชีวิตและครอบครัวมีความสุข

อาทิ ร่วมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันคล้ายวันเกิด และการเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญทางศาสนา

Happy Money: การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการออมเงิน และใช้จ่ายอย่างพอเพียง โดยบริษัทฯ ได้มีการจัดตลาดนัดสินค้าราคาถูกให้พนักงานได้เลือกซื้อสิ่งของเครื่องใช้ในทุก ๆ 3 เดือน

Happy Family: การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานและครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง มีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข อาทิ การจัดกิจกรรมวันแม่ การประกวดภาพถ่ายครอบครัวสุขสันต์ เป็นต้น

ปรัชญา HR เชิงพุทธสำหรับบริษัท การบริหารงานองค์กรของเว็บไอเดชา

คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักธรรมอริยสัจ 4 นั่นคือเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือ เราทำให้ “ทุกข์” ของพนักงานลดลง และช่วยทำให้เขามี “ความสุข” มากขึ้น โดยใช้แนวทางการมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาของบุคคล กระบวนการ และจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น ด้วยความเชื่อที่ว่า “ความสุขของพนักงาน นำมาสู่การเพิ่มผลผลิต” ตามนโยบาย “NOK คือ

บ้านหลังที่สอง” ซึ่งเป็นที่มาของการดำเนินกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์”

พัฒนาคน เพิ่มคุณภาพงาน กับโครงการ Star Operator

การพัฒนาศักยภาพของคน ไม่ได้ทำเพียงแค่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารเท่านั้น พนักงานฝ่ายผลิตที่ก็จำเป็นต้องถูกพัฒนา เพื่อให้มีความสามารถในเชิงการแข่งขันด้วยเช่นกัน

โครงการ Star Operator โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในภาคอุตสาหกรรม ในปี 2550 NPCT ได้เริ่มผลิตสินค้าชนิดใหม่ซึ่งมีชื่อเรียก

"Mobile Gasket"
High precision seal for mobile devices

These small components make new generation mobile devices such as cell phones, camcorders become **WATERPROOF**

NPCT ผลิตขึ้นเพื่อใช้กับเครื่อง Mobile Device

The advertisement features a central diagram of a gasket seal with red arrows pointing to images of the product and its application. The product is shown as a small, rectangular, yellowish seal. It is applied to the back of a mobile phone. A woman is shown using a mobile phone. The text is in both Thai and English.

ว่า Mobile Gasket ส่วนประกอบสำหรับโทรศัพท์มือถือชนิดนี้ ทำหน้าที่กันน้ำไม่ให้เข้าไปทำความเสียหายในตัวเครื่อง

แต่เนื่องด้วยการผลิตสินค้าที่เกี่ยวข้องกับโทรศัพท์มือถือ ซึ่งมีการเปลี่ยนรุ่นที่รวดเร็ว ทำให้สินค้าที่เป็นส่วนประกอบในตัวเครื่องอย่าง Mobile Gasket ต้องมีการเปลี่ยนโมเดล ตามรุ่นของโทรศัพท์ที่ไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเช่นนี้ส่งผลให้บริษัทฯ ประสบปัญหาเรื่องการฝึกอบรมพนักงาน เนื่องจากไม่สามารถอบรมพนักงานได้ทันกับโมเดลสินค้าที่เปลี่ยนแปลงไปได้ จึงเป็นที่มาของโครงการ Star Operator โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการดังนี้

- 1) เพื่อยกระดับพนักงานปฏิบัติการที่มีทักษะการปฏิบัติงานดี ให้มีโอกาพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร
- 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในแต่ละกระบวนการผลิต
- 3) เพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ In-Process Training ให้สามารถรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น เปลี่ยนกระบวนการผลิตเปลี่ยนข้อกำหนดทางด้านคุณภาพ และด้านวิศวกรรม ฯลฯ

ทั้งนี้พนักงานที่ได้รับคัดเลือกเป็น Star Operator มีขอบข่ายหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ในระหว่างกระบวนการ OJT (on the job training)
- 2) สอนงาน ติดตามความคืบหน้าของงาน และรายงานสถานการณ์การผลิตที่เปลี่ยนแปลง
- 3) ติดต่อประสานงานกับ Quality Engineer, Engineer และ Trainer ใน กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตหรือสเปคในการตรวจสอบ
- 4) รายงานและติดตามผลการทำงานของพนักงานในพื้นที่รับผิดชอบ
- 5) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน
- 6) เป็นผู้ช่วย Leader กำกับดูแลในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่และพนักงานเก่าให้ทำงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด
- 7) ดำเนินการฝึกอบรมและการทวนสอบการฝึกอบรมตามวิธีปฏิบัติงานและแผนที่กำหนด
- 8) ตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่พนักงาน
- 9) ควบคุมและติดตามทักษะการปฏิบัติงานของพนักงาน



Star Operator ทำการ OJT พนักงานในพื้นที่การผลิต

- 10) ปฏิบัติงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการ new product และ new process
- 11) รายงานผลการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานให้กับหัวหน้างาน

พนักงานที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการ Star Operator จะต้องมีความสมบัติ
คือ

- 1) ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี
- 2) ได้รับการรับรองความประพฤติจากหัวหน้างาน
- 3) ได้รับการประเมินทักษะการปฏิบัติงานในระดับ 3 (สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง)

เมื่อพนักงานสมัครเข้าร่วมโครงการ จะต้องเข้ารับการทดสอบเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็น Star Operator โดยมีการสอบทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ รวมถึงการสอบทักษะในการสอนงานด้วย โดยการสอบในแต่ละหมวดมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- » การสอบภาคทฤษฎี
ผู้เข้ารับการสอบจะผ่านเกณฑ์เมื่อทำคะแนนได้มากกว่า 85%
- » การสอบภาคปฏิบัติ
ผู้เข้ารับการสอบจะผ่านเกณฑ์เมื่อทำคะแนนได้มากกว่า 90%
- » การสอบสัมภาษณ์และทดสอบทักษะการสอนงาน

การสอบในรอบนี้พิจารณาจากปฏิภาณ ไหวพริบ ทัศนคติ การแสดงออก และทักษะการสอนงานเบื้องต้น

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 3 หมวด จะได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารให้เป็น Star Operator โดยปัจจุบันมีจำนวน Star Operator สังกัดฝ่ายผลิตทั้งสิ้น 14 คน

ผลจากโครงการ Star Operator ช่วยให้เอ็นไอเคช สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการผลิตสินค้า ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ดียิ่งขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตสามารถเดินต่อไปได้โดยไม่มีการหยุดชะงัก ขณะเดียวกันพนักงานที่ได้เข้ามาทำหน้าที่เป็น Star Operator ก็มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นผลดีต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพนักงานได้มีโอกาสฝึกทักษะการสอนงาน การดูแลพนักงานฝ่ายผลิตจำนวนมากๆ รวมถึงทักษะในการประสานงาน



ผู้บริหารมอบประกาศนียบัตรแก่ Star Operator

และสื่อสารกับหน่วยงานต่างๆ

Star Operator จึงเป็นอีกหนึ่งโครงการดีๆ ที่ช่วยแก้ปัญหา และพัฒนาการผลิตในองค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพ ซึ่งพนักงานฝ่ายผลิตจะไม่ใช่ผู้ที่ทำงานไปวันๆ อีกต่อไป แต่เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่องค์กรภาคภูมิใจ เพราะองค์กรคงไม่สามารถเติบโตก้าวหน้าได้ หากขาดฟันเฟืองการผลิต นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นหัวใจของโรงงานอุตสาหกรรมนั่นเอง

Play & Learn กับ NOK Activity Day

อีกหนึ่งโครงการที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน และถือเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งขององค์กร เพราะองค์กรจะพัฒนาได้ ต้องเริ่มต้นที่คุณภาพของคน เมื่อคนพัฒนา องค์กรก็พัฒนาตามไปด้วย คำกล่าวที่ว่า “องค์กรคุณภาพ เริ่มต้นที่คนคุณภาพ” คงเป็นคำพูดที่ไม่ผิดไปจากความจริง

LO (Learning Organization) เป็นองค์กรเรียนรู้ หรือ เรียกว่า เป็นองค์กรมีชีวิต (Organic Organization) เป็นองค์กรที่ยั่งยืนและพอเพียง เพราะเป้าหมายหลักของ LO คือ พนักงานทุกคนมีความสุขทั้งกายและใจ ในการทำงานและทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (การวัดผลจะวัดที่พฤติกรรมมากกว่า Output) การเป็น LO (Learning Organization) ที่ดีต้องหมายถึงการที่ได้ความรู้ และเกิดการเรียนรู้ที่ “เนียน” ไปกับเนื้องานและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ลักษณะของ LO ที่สำคัญของ NPCT พอสรุปได้ดังนี้

- 1) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทุกคนใฝ่รู้ และเผยแพร่ (Company Culture)
- 2) เพิ่มอำนาจการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา เรียนและรู้ขณะเดียวกัน(Empower People)
- 3) ทันต่อความเปลี่ยนแปลง(Change management)
- 4) มีระบบการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายโอนความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ (Small Group Activities)

NOK Activity Day



- 5) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Smart System)
- 6) มุ่งเน้นคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Delight)
- 7) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีม (Company Policy)
- 8) ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยง ผู้ชี้แนะ และเกื้อหนุน (Management Support)
- 9) มีมุมมองในภาพรวม และเป็นระบบ (Holistic and Systematic Thinking)
- 10) ให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

สำหรับที่เอ็นโอเคฯ การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นการฝึกอบรม และการพัฒนาความเข้าใจที่ทราบกันดีว่ามุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ผ่าน การทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็น 5ส, TPM, Kaizen, QCC, TEM ฯลฯ ซึ่ง กิจกรรมเหล่านี้เป็นลักษณะกิจกรรมเชิงวิชาการ พนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้จากการลงมือทำกิจกรรมจริง ซึ่งจะไปแล้ว กิจกรรมเหล่านี้ก็กลืนอยู่ในเนื้อหา งาน เวลาทำกิจกรรมต้องทำกันจริงจัง เหมือนทำงาน และถูกนำไปประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีด้วย

ในการทำกิจกรรมต่างๆ ของเอ็นโอเคฯ สิ่งที่จะลืมไม่ได้ในกระบวนการจัดการความรู้คือการทำ BAR (Before Action Review) และ AAR (After Action Review) นั่นคือการสรุปภารกิจทั้งก่อนและหลังกิจกรรมเสมอ เพื่อให้ภารกิจนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และทบทวนหลังจากภารกิจเสร็จสิ้นว่า มีปัญหาและอุปสรรคอะไรเกิดขึ้น ระหว่างการทำกิจกรรมซึ่งในการทำกิจกรรมลักษณะนี้ครั้งต่อไปจะได้ไม่เกิดปัญหา และอุปสรรคลักษณะเดิมขึ้นอีก

ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความเคร่งเครียดจนเกินไปเอ็นโอเคฯ จึงนำวิธีการสนุกๆ มาให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำกิจกรรม แต่ที่ว่าผ่อนคลายนี้ไม่ใช่ว่าเลิกทำกิจกรรม แต่เป็นการสอดแทรกความรู้ในกิจกรรมผ่านรูปแบบเกมส์ที่สนุกสนาน ในลักษณะของ Play & Learn ซึ่ง ปกติเอ็นโอเคฯ จะจัดกิจกรรมเช่นนี้เป็นประจำทุกปีโดยใช้ชื่อว่า "Quality Week" แต่สำหรับปี 2552 บริษัทฯเปลี่ยนชื่องานเพื่อสื่อความหมายให้คนเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น เป็น "NOK Activity Day"

รูปแบบงานเป็นลักษณะ Play & Learn คือจะมีคณะกรรมการจากทุกกิจกรรมมาร่วมกันจัดซุ้มเล่นเกมส์ ซึ่งแต่ละเกมส์ก็แฝงความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ ไว้ เมื่อพนักงานมาร่วมเล่นเกมส์จะได้รับของรางวัล เล็ก ๆ น้อย ๆ ติดมือไปทุกคนโดยในงานนี้มีกิจกรรมทั้งหมด 13 ซุ้ม ได้แก่ TPM Pillar 1-8, 5ส, Total Energy Management, Welfare, Garbage Management และ Knowledge Center ภายใต้ความสนุกสนาน พนักงานจะได้รู้จักกิจกรรมต่างๆ ผ่านเกมส์ที่พวกเขาได้เข้าร่วม ถึงแม้ความรู้จะไม่มากเท่ากับการฝึกอบรมในห้องเรียน แต่ก็ถือเป็นการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัว ในการทำกิจกรรม เป็นการสร้างสีสันให้กิจกรรมวิชาการไม่น่าเบื่อ ขณะเดียวกันก็ได้มีโอกาสประชาสัมพันธ์ให้พนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาได้ทราบว่าที่เอ็นโอเคฯ มีกิจกรรมอะไรบ้าง เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสงสัยใคร่รู้ และเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมจริงผ่านกลุ่ม Small Group Activity

หากนำ NPCT KM's Model มาวางจะพบว่า กิจกรรมสนุกสนานนี้จริง ๆ แล้วเป็นการพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการทำ KM โดยการพัฒนาความรู้สำหรับ NPCT มีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาหน้างาน การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เป็นต้น การพัฒนาความรู้ไม่จำเป็นต้องทำในลักษณะการเรียนการสอนที่เป็นทางการเพียงอย่างเดียว การทำในลักษณะ Play & Learn ควบคู่ไปกับการสอนวิชาการเป็นการจูงใจให้คนรู้สึกสนุกกับวิชาการ มีใจอยากเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเป็นการเรียนแบบไม่ถูกบังคับ ไม่เคร่งเครียด

NOK Activity Day กิจกรรมสนุกสนาน จึงเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งในการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานในองค์กรในรูปแบบสร้างสรรค์ และมีสีสันเหมือนเครื่องปรุงรสที่ช่วยให้การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการที่เคยอดร่งเครียดดูน่าดึงดูดใจมากขึ้น

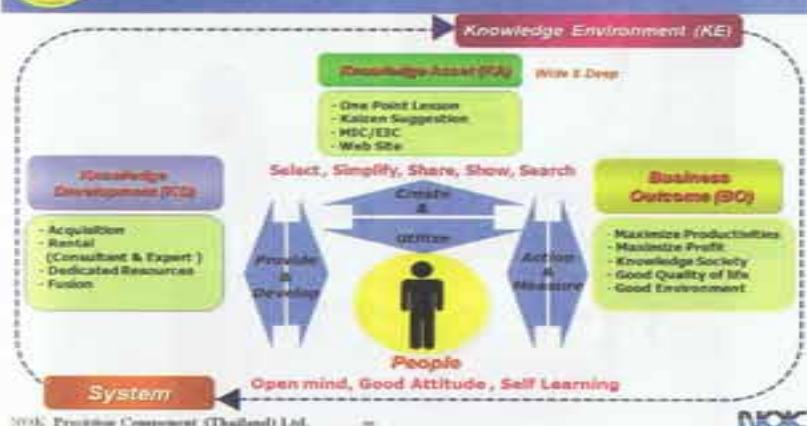
“Knowledge Center” โรงเรียนปอโรงบาง

บริษัทเอ็นโอเค พรินซ์ซัน คอมโพนেন্ট (ประเทศไทย) จำกัด ตระหนักดีว่าการพัฒนาองค์กรต้องเริ่มต้นที่คนคุณภาพ คุณภาพของคนส่วนหนึ่งมาจากความรู้ ความสามารถ พนักงานจะมีความรู้ความสามารถได้ องค์กรต้องให้การศึกษาและอบรมทักษะต่าง ๆ ให้พนักงานอยู่เสมอ หนึ่งในกระบวนการที่กล่าวมานั้น คือการสร้างแหล่งเรียนรู้ให้พนักงาน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยองค์กรเป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ ทั้งนี้เราได้สร้างศูนย์ความรู้หรือ Knowledge Center เพื่อให้พนักงานได้ใช้ในการเปิดโลกทัศน์และพัฒนาตนเอง

ศูนย์ Knowledge Center อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานฝึกอบรม ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เปิดให้บริการตั้งแต่วันจันทร์-ศุกร์ เวลา 8.30-18.00 น. ภายในศูนย์แห่งนี้มีบริการความรู้หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นบริการยืมหนังสือ บริการยืมสื่อวีดิทัศน์ บริการ Internet Café และบริการ Knowledge Theater สำหรับหนังสือและสื่อวีดิทัศน์นั้น พนักงานสามารถยืมกลับบ้านได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งนี้องค์กร ได้จัดสรรงบประมาณในการซื้อหนังสือและสื่อใหม่ๆ สำหรับศูนย์แห่งนี้ทุกเดือนละ 10,000 บาท



NPCT's Knowledge Management Model



NPCT: Practising Component (Thailand) Ltd.

NPCT

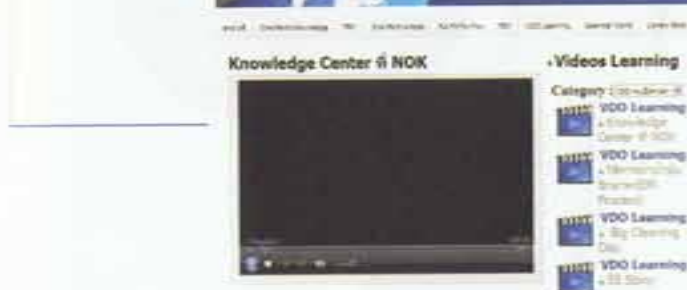
นอกจากบริการยืมหนังสือและสื่อวีดิทัศน์แล้วยังมีมุม Internet Café เปิดบริการให้พนักงานใช้ฟรี เนื่องจากเราเล็งเห็นว่า Internet เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการค้นหาความรู้จากทุกมุมโลก ดังนั้นพนักงานที่ทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งไม่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวใช้ ก็สามารถมาใช้บริการ Internet Café ใน Knowledge Center ได้ อีกหนึ่งบริการที่น่าสนใจคือ บริการ Knowledge Theater เป็นการฉายสารคดีความรู้ต่างๆ ให้กับพนักงานได้รับชมในเวลาพัก โดยจะหมุนเวียนรายการฉายตามตารางที่ทางเจ้าหน้าที่กำหนดขึ้น และยังมีกิจกรรมสนุกๆ ให้พนักงานได้ฝึกสมองและเป็นการสอนวิธีเขียน Mind Mapping โดยมีกระดานให้พนักงานได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในหัวข้อต่างๆ กิจกรรมแบบนี้ทำให้พนักงานเรียนรู้วิธีการเขียน Mind Mapping ได้เอง โดยไม่ต้องไปนั่งเรียนกันในห้องฝึกอบรม



บริการยืมหนังสือและสื่อวิดิทัศน์



มุม Knowledge Theater ทมุนเวียนฉายรายการความรู้ต่าง ๆ
ให้พนักงานชม



การใช้บริการของศูนย์ Knowledge Center ไม่ได้จำกัดเฉพาะที่ศูนย์
 แห่งเดียวเท่านั้น พนักงานสามารถเข้าไปสืบค้นเพื่อหาสื่อที่ตนเองต้อง
 การผ่านทางหน้าจอคอมพิวเตอร์โดยไม่ต้องเดินทางไปที่ศูนย์ หรืออ่าน
 E-Book และรับฟังสื่อมัลติมีเดียได้ทาง KM web

การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ไม่ได้จำกัด
 อยู่เฉพาะในสถาบันการศึกษาเท่านั้น องค์กรเองก็สามารถสร้างบรรยากาศ
 แห่งการเรียนรู้ได้เช่นกัน ด้วยความเชื่อพื้นฐานที่ว่า การเรียนรู้เป็น
 กระบวนการที่ต้องดำเนินอยู่ตลอดชีวิต

แม้ว่าเอ็นโอเคฯ จะเป็นองค์กรเล็ก ๆ
องค์กรหนึ่งในสังคม แต่ “โรงเรียนในโรงงาน”
แห่งนี้มีความตั้งใจ ที่จะพัฒนาบุคลากร
ของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ
เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาชาติต่อไป



การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์



Happy 8
Workplace



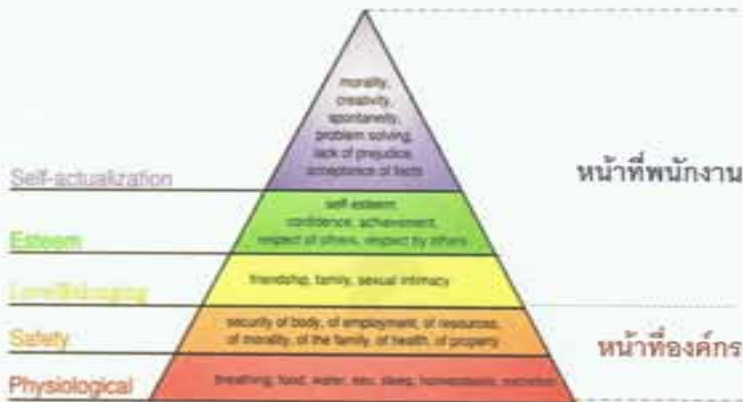


3

ความสุขภาคปฏิบัติ

Productivity Happiness

นโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเอ็นโอเคฯ เพื่อให้ได้มาซึ่ง 3 ส่วนที่สำคัญ คือ **ได้คน - ได้ใจ - ได้งาน** โดยขั้นต้นจะต้องมองและเข้าใจถึงคำว่า “ความสุขของคนในองค์กร” ให้ชัดเจนก่อน โดยยึดตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) โดยองค์กรต้องช่วยบริหารความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเบื้องต้นของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่ต้องดิ้นรนหาสิ่งเหล่านั้น และนอกจากปัจจัยพื้นฐาน แล้วลำดับที่สองคือ เรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ในการทำงานก็เป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นอันดับที่ถัดมา



แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ด้วกระดับใหม่มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ ถ้า**เข้าใจความต้องการของมนุษย์** ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของคนในองค์กรเช่นเดียวกัน

เริ่มต้นจากพื้นฐานของพนักงานในองค์กร จะต้องมีความสุขกับการทำงานเสียก่อน การมีความสุขนั้นจะต้องเริ่มต้นจากปัจจัยสี่อันเป็นพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ที่เอ็นไอเคฯ เริ่มจากการจัดหาสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน ได้แก่

- » จัดให้มีรถรับ-ส่งพนักงานแบบปรับอากาศ โดยกำหนดสายรถ-จุดจอดตามสายหลักมากกว่า 15 สาย ทั้งในเขตจังหวัดอยุธยา ปทุมธานี และกรุงเทพฯ
- » สวัสดิการค่าอาหารกลางวัน 20 บาทต่อวัน และให้วงเงินเครดิต ที่ใช้ซื้อสินค้าอุปโภค-บริโภค 2,500 บาทต่อเดือน ผ่านบัตรพนักงาน
- » สวัสดิการตรวจร่างกายประจำปี ห้องพยาบาล ที่ทันสมัยพร้อมแพทย์ ที่เข้ามาให้การตรวจรักษา เดือนละ 2 ครั้ง

- » ร้านค้าสวัสดิการ “นกด็อป”
- » น้้ำดื่มและน้้ำแข็งที่ให้อพนักงานน้้ำกลับบ้านได้
- » โรงอาหารที่ควมคุมราคา และได้รับการรับรองมาตรฐาน clean food good taste จากกระทรวงสาธารณสุข
- » สวัสดิการดอกเบ็ญดุกในการก้ซื้อบ้าน
- » เครื่องแบบพนักงาน หมวก และรองเท้้า ฯลฯ
- » โบนัส และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ซึ่งจะเห็นได้ว่าสวัสดิการเบื้องต้นที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ให้มีความเพียงพอที่จะทำให้อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในเบื้องต้น



NPCT's Productivity Happiness Model



กิจกรรม QCC



กิจกรรม TPM



กิจกรรม 5 ส.



หลังจากที่ความต้องการทางกายภาพ ได้ถูกจัดสรรให้กับพนักงาน แล้วจาก NPCT's Productivity Happiness Model จะเน้นกระบวนการการทำงานผ่านกิจกรรม เมื่อพนักงานมีความสุขก็ย่อมที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็น TPM, 5ส, QCC ฯลฯ ที่เอ็นไอเอฯ การสร้างสภาพแวดล้อม จัดสวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ถูกคำต้องการ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้

และเมื่อพนักงานในองค์กรทำกิจกรรมต่างๆ สิ่งที่จะทุกคนจะได้รับ คือ ความรู้ (Knowledge) อันเกิดจากการทำงานโดยผ่านกิจกรรมเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวนั่นก็คือ พนักงานได้เรียนรู้ขั้นตอนการทำงาน การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้เครื่องมือคุณภาพต่าง ๆ และบูรณาการจนเกิดเป็นผลลัพธ์ในการทำงานนั่นเอง และเมื่อพนักงานได้ความรู้ (Tacit Knowledge) องค์กรก็มีหน้าที่ที่จะต้องบริหารความรู้ของพนักงานให้เกิดกระบวนการถ่ายทอด การเลียนแบบ และนำไปใช้ขยายผลในการทำงานต่อไป ทำให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) นั่นเอง เมื่อคนมีความสุขในการทำงาน คนมีความรู้มากขึ้นแน่นอนที่สุดย่อมสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานผ่านไปสู่ตัวชี้วัดองค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตคือ PQCDsME ได้แก่

(P) Productivity	: ผลผลิตขององค์กรที่เพิ่มขึ้น
(Q) Quality	: คุณภาพสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ของเสียจาก
(C) Cost	: ต้นทุนการบริหารจัดการ การดำเนินการลดลง
(D) Delivery	: การส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้าทั้ง
(S) Safety	: พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน
(M) Moral	: ชีวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
(E) Environment	: สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ดี สังคม ที่ดีเป็นสังคมการเรียนรู้

ถ้าตัวชี้วัดทางการเพิ่มผลผลิตเป็นบวก แนนอนที่สูญยอมจะส่งผลต่อยอดขายและกำไรขององค์กรที่เพิ่มขึ้น และที่สำคัญกว่าผลผลิตและกำไร นั่นคือการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรที่สามารถยืนอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นขาขึ้นหรือขาลง เมื่อองค์กรมีผลประกอบการที่ดีย่อมจะมีผลต่อพนักงานในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ อันจะนำพาให้เกิดองค์กรเปี่ยมสุข คือสุขทั้งรายได้ สุขทั้งสังคมที่ดี สุขทั้งสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และความสุขในการทำงานนั้นก็ส่งผลถึงสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ลูกค้าย่อมเกิดความพอใจ (Satisfaction) แต่นั้นหาเพียงพอไม่สำหรับการส่งมอบความพึงพอใจให้ลูกค้า จะมีใช้ความพึงพอใจแต่เพียงอย่างเดียวลูกค้าจะต้องมีความสุขด้วยที่ได้รับสินค้าและการบริการจากองค์กร จึงเป็นที่มาของคำว่า

“Customer Delight” ซึ่งปรากฏในนโยบายคุณภาพของ เอ็นโอเคฯ นั้นเอง
(ความหมายของ Delight = Satisfaction + Happy)



HITACHI GST
Manufacturing Award



HITACHI GST
Manufacturing Award
in Total Product Control Year 2008
No. 001



HITACHI GST
Excellent Supplier Quality
Performance Year 2009



FUJITSU
2008 Integrated Partner Award
Year 2008



SONY Green Partner
Year 2007 - 2008

เมื่อพนักงานมีความสุข ลูกค้ามีความสุข องค์กรมีความสุข สังคมรอบตัวเราก็ต้องมีความสุขด้วย นั่นหมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) ดังนั้น ความรับผิดชอบต่อสังคมจึงหมายถึง ความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการตัดสินใจหรือกิจกรรมขององค์กร โดยมีความเชื่อว่า การให้ที่ยิ่งใหญ่คือการให้ที่ไม่หวังผลตอบแทนทางธุรกิจ และเป็นการให้ที่มาจากใจ ทั้งนี้โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

องค์กรในด้านของสังคมและชุมชน รวมทั้งประเทศชาติ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร และนอกจากนี้ยังได้สนับสนุนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง



ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) ไม่ได้เกิดจากกิจกรรมเพียงแค่วริจาคเท่านั้น ยังต้องมองถึงทุกๆ ด้านของผู้มีส่วนได้เสีย (Stake Holder) ของสังคมและองค์กรจึงจะเกิดประโยชน์ในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อรู้อย่างนี้แล้วถ้าทุกองค์กรหันมาสนับสนุนกิจกรรม CSR กันอย่างจริงจังคงจะทำให้องค์กร สังคมและประเทศชาติน่าอยู่ขึ้นอีกมาก เมื่อพนักงานมีความสุข พนักงานทุกคนจะทำงานควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมผ่านการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity)

โดยมี PQCDsME (Productivity, Quality, Cost, Delivery, Safety, Morale, Environment) เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน แม้ในภาวะที่มีแต่การเปลี่ยนแปลง

องค์กรคุณภาพเริ่มต้นที่คนคุณภาพ ไม่ใช่เริ่มที่เครื่องจักรหรืออาคารสำนักงาน เมื่อคนคุณภาพ คือ คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่เป็นบวก และมีความสุข ย่อมจะสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

*“องค์กรคุณภาพ เริ่มที่คนคุณภาพ คนคุณภาพ
เริ่มที่คนมีความสุข”*

Productivity Happiness

ในแต่ละปีการวางแผนด้านนโยบายและกลยุทธ์จะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ หรือเป้าหมายในแต่ละปีของเอ็นโอเคฯ โดยทุกหน่วยจะต้องวางแผนการทำงานของตนให้ตอบสนองกับนโยบาย และในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะใช้กลยุทธ์การทำกิจกรรมกลุ่มย่อย หรือ Small Group Activity (SGA) เพื่อสร้างความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคนในองค์กร

บทบาทของผู้บริหารระดับสูง

เพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงมีระบบการจัดการถ่ายทอดนโยบายรวมทั้งผลการดำเนินงานต่างๆ ของทุกหน่วยงานผ่านทางระบบฐานข้อมูล ISO Team Room เพื่อให้ง่ายต่อการสื่อสาร และเข้าถึงพนักงานทุกคน โดยสามารถตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงเป้าหมายการทำงานที่ตั้งไว้



การทบทวนการบริหารประจำปี

ISO Team Room

- ISO 9001
- ISO 14001
- OHAS 18001

- Policy, Objectives, Target
- รายงานการปฏิบัติงาน (Performance Report)
- การตรวจ ISO
- Management Review

TUC

ในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการปรับปรุงด้านการเพิ่มผลผลิต ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง โดยให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณด้านการฝึกอบรม และการให้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

รวมถึงสนับสนุนด้านทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงาน ด้วยการให้รางวัล และประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่มีผลการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตยอดเยี่ยม ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นในองค์กร

KAIZEN การปรับปรุง **คือ... คือการปรับปรุง**

AFTER

พัฒนาผลิตภัณฑ์ Metal Chip ให้ดีขึ้น
ลดเวลาในการใช้ เครื่องจักร
2,500,000 บาท / ปี

1 บาท แลก 1 ล้าน !!

ค่าก่อนปรับปรุง	ใช้เวลานาน
ค่าใช้สอย (บาท)	12.5
มูลค่า (บาท / ปี)	850,000

การประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่สร้างผลงานด้าน Kaizen (การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง)



การประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลกับพนักงานที่ทำงาน 5ส. ได้ประสบผลสำเร็จยอดเยี่ยม

กระบวนการวางแผนการเพิ่มผลผลิต

บริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการวางแผนกระบวนการเพิ่มผลผลิตตามแนวทางของ NOK Corporation ถ่ายทอดนโยบายเป็นแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์ในการบริหารงานของบริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

- » สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า (Make Customer's delight)
- » ทำงานด้วยความโปร่งใส (Be a transparency factory)
- » สร้างความสมดุลระหว่างคน และระบบ (Balance human and system)
- » รักษาคุณภาพที่ยอดเยี่ยมด้วยราคาที่ต่ำกว่า (Keep the best quality with the lowest price)
- » ลดต้นทุนและควบคุมงบประมาณ (Minimize cost and control budget)
- » เพิ่มและดำรงจุดแข็ง (Create and maintain competitive strong points)
- » ทำงานเป็นทีม (Work as a team not an individual)
- » ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Keep continuous improvement)

- » ใช้หลัก Win-Win ในทุกหน่วยงาน (Use Win-Win Process in every function)
- » เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Be a learning organization)
- » มีความเป็นมืออาชีพ (Act in professional way)
- » ดำรงการเติบโตของธุรกิจ (Sustain business and growth)

ปัจจัยสนับสนุนการจัดการกระบวนการทำงานในองค์กร

1. ขั้นตอนการออกแบบ และควบคุมกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ ในกระบวนการผลิต ถึงแม้ว่าเอ็นไอเคช จะไม่ได้เป็นผู้ออกแบบผลิตภัณฑ์เอง แต่ก็ได้นำระบบการบำรุงรักษาตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ (TPM: Total Productive Maintenance) เข้าไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต และแจ้งข้อมูลให้กับฝ่ายออกแบบที่บริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นได้รับทราบ เพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือเครื่องจักรต่อไป

2. การทำงานเป็นทีม



เอ็นโอเคฯ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ทั้งแบบทีมที่อยู่ในสายงานเดียวกัน และต่างสายงานโดยมุ่งเน้นที่เป้าหมาย และนโยบายขององค์กรเป็นสำคัญ



ในปัจจุบันนอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจแล้ว องค์กรต่างๆ ต้องทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับกระบวนการผลิต และยกระดับคุณภาพในการทำงานของพนักงาน แต่ปัญหา คือ หลายองค์กรไม่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม เพราะกิจกรรมที่ทำนั้นไม่ค่อยอำนวยความสะดวกหรือช่วยส่งเสริมการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้พนักงานจึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม เพราะมองไม่เห็นประโยชน์ที่ตนเองและองค์กรจะได้รับ เอ็นไอเคช ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่เคยประสบปัญหาดังกล่าว แต่ได้แก้ไขปัญหานี้โดยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Small Group Activity เข้ามาจัดการ เพราะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และส่งผลเป็นรูปธรรมต่อผลผลิตขององค์กร รวมถึงประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดีขึ้น

สำหรับที่มาในการนำ SGA มาเป็นเครื่องมือในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ นั้น เดิมทีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ เอ็นไอเคช ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ISO, 5ส, TPM, TEM หรือ Safety ได้ดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ผ่านคณะกรรมการ (Committee) คณะกรรมการจะประกอบไปด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ หน่วยงานละ 1-2 คน ดังนั้นหากมองในระดับองค์กรจะเห็นว่ามีส่วนน้อยเท่านั้นที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยที่คนส่วนใหญ่ขององค์กรไม่มีส่วนร่วมเลย ความรู้ต่างๆ ที่เกิดจากการทำกิจกรรม จึงกระจุกตัวอยู่ในวงแคบ เฉพาะคนที่เป็คณะกรรมการเท่านั้น เมื่อผู้บริหารเล็งเห็นปัญหานี้ จึงมีแนวคิดในการปรับปรุงวิธีการดำเนินกิจกรรมขององค์กรใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า SGA เข้ามาช่วย

กระบวนการจัดตั้ง SGA เริ่มต้นจากการแบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มย่อย โดยส่วนใหญ่พนักงานจะถูกแบ่งตามสังกัดหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ (Area Base) โดยเน้นที่พื้นที่การทำงานของตนเองเป็นหลัก บางหน่วยงานมีจำนวนคนมาก ก็สามารถแบ่งคนเป็น 2-3 กลุ่มได้ เมื่อแบ่งกลุ่มแล้ว แต่ละกลุ่มจะมีพื้นที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีการกำหนดคนที่จะเป็นหัวหน้ากลุ่ม และที่ปรึกษาของกลุ่ม พร้อมกับทำการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม และเขียนแผนในการดำเนินกิจกรรมประจำปี เมื่อกลุ่มต่างๆ ถูกจัดตั้งเป็นรูปเป็นร่างแล้ว ก็มาถึงขั้นต่อไป คือการที่กลุ่มจะต้องทำกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นไม่ว่าจะเป็น ISO, 5ส, Kaizen, Safety, อนุรักษ์พลังงาน หรือ Total Cost Down โดยที่คณะกรรมการหรือ ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการทำกิจกรรมนั้นๆ จะเรียกประชุมหัวหน้า SGA คณะกรรมการหรือผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ จะเป็นผู้สอนและถ่ายทอดวิธีการทำกิจกรรมในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับหัวหน้ากลุ่ม เมื่อถ่ายทอดเสร็จแล้ว หัวหน้ากลุ่มมีหน้าที่ในการนำความรู้ที่ได้นั้นไปถ่ายทอดให้กับสมาชิกในกลุ่มได้ทราบต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่า กลุ่มของ SGA จะทำกิจกรรมในหลายเรื่องพร้อมๆ กัน และทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความรู้ กลุ่มก็จะเริ่มลงมือทำ

กิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการทำ Project 30 Seconds (การค้นหาเอกสารหรือสิ่งของต่าง ๆ ให้ได้ภายใน 30 วินาที) ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของ 5ส หรือ มีการเขียน Kaizen Suggestion เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น โดยที่องค์กรได้กำหนดว่า พนักงานทุกคนจะต้องเขียน Kaizen อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน / ปี เป็นต้น



2. การทำงานเป็นทีม

บริษัทฯ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่ออกแบบกันตั้งอยู่ในสายงานเดียวกัน และต่างสายงาน โดยมุ่งเน้นไปถึงเป้าหมายและนโยบายของบริษัทฯ เป็นสำคัญ

Small Group Activity

SGA
Total 66 groups

Input
Inspiration
Motivation

Output
Efficiency
Effectiveness

Company Target
Zero Accident
Zero Break down
Zero Claim
Zero Defect

Company Target
P = Productive
Q = Quality
C = Cost
D = Delivery
S = Safety
M = Moral
E = Environment

Environment Management Program
• Total Preventive Maintenance
• Total Energy Management
• Quality Control Cycle
• Process Sdr Zero
• Total Cost Down
• Safety

SGA Responsible Area

60 Groups



SGA
Total 66 groups

Input
Inspiration
Motivation

Output
Efficiency
Effectiveness

4 "Zero"
"Zero" Accident
"Zero" Break down
"Zero" Claim
"Zero" Defect

Company Target
P = Productive
Q = Quality
C = Cost
D = Delivery
S = Safety
M = Moral
E = Environment

Environment Management Program
• Total Preventive Maintenance
• Total Energy Management
• Quality Control Cycle
• Process Sdr Zero
• Total Cost Down
• Safety

Activity **Knowledge**

+55

การถ่ายทอดความรู้จากคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญ ให้กับ Small Group Activity เพื่อไปดำเนินการตามนโยบายขององค์กร

เมื่อพนักงานทำกิจกรรมต่างๆ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้น พนักงานสามารถนำความรู้เหล่านั้น มาจัดเก็บในรูปแบบที่สามารถถ่ายทอดให้กับคนอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติได้โดยการเขียนเป็น One Point Lesson (OPL) กระบวนการเช่นนี้ทำให้เกิดการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง การทำกิจกรรมผ่าน SGA นอกจากส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และพนักงานทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างแท้จริงแล้ว ต้องไม่ลืมว่ากิจกรรมที่ทำไปทั้งหมดนั้นต้องสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ด้วย ประเด็นที่หลายองค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยใช้ SGA แต่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกิจกรรมนั้น อาจไม่ได้ตอบโจทย์ทางธุรกิจว่า ทำกิจกรรมไปแล้วส่งผลดีอย่างไรต่อธุรกิจ เนื่องจากในการทำกิจกรรม มีตามจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรขององค์กรไม่ว่าจะเป็น เงินทุน เวลา และทรัพยากรบุคคล



Kaizen Suggestion System (KSS) Result

ระบบการป้อนชิ้นงานแบบใหม่



ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น 4.8 ล้านบาท / ปี

ระบบการตรวจสอบและพัฒนาการทำงาน



ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น 1.5 ล้านบาท / เดือน

ผลลัพธ์จากข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านต่าง ๆ บริษัท สามารถได้ข้อเสนอแนะกว่า 2,700 ข้อ ถูกนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรม และสามารถเพิ่มผลผลิตในปี

2007 22 ล้านบาท
2008 32 ล้านบาท
2009 104 ล้านบาท



- Defect Reduction
- Material Usage
- Productivity
- Operating Supply

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

1

NOK

ดังนั้นหากมองในแง่เจ้าของธุรกิจ คงไม่มีเจ้าของธุรกิจคนไหนอยากสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ไปสำหรับการทำกิจกรรมโดยไม่ได้รับผลตอบแทนทางธุรกิจกลับคืนมา การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ เอ็นโอเคฯ จึงคำนึงอยู่เสมอว่า กิจกรรมที่ทำจะต้องสามารถตอบโจทย์ทางธุรกิจขององค์กรได้ด้วย

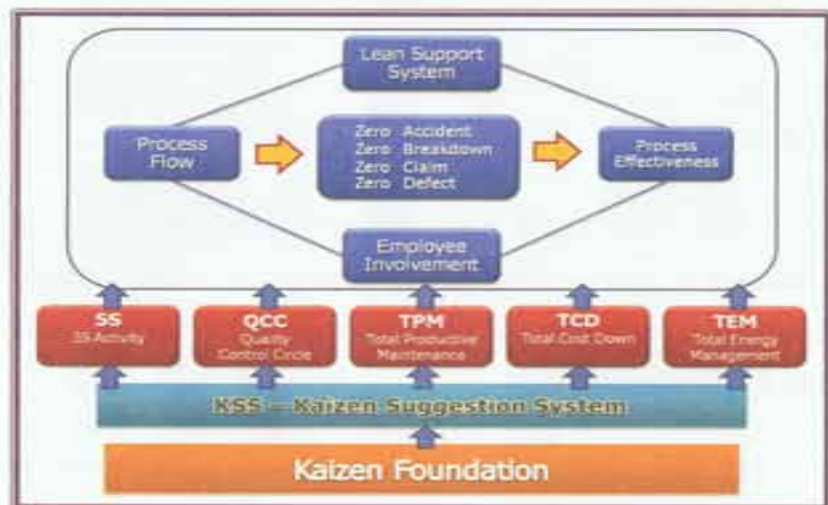
ตัวอย่างกิจกรรมง่าย ๆ ของเอ็นโอเคฯ เช่น ตั้งแต่ปี 2004-2009 เอ็นโอเคฯ ทำโครงการ Cost Saving ผ่านกิจกรรม Kaizen มากกว่า 2,000 เรื่อง โดยโครงการเหล่านี้สามารถช่วยองค์กรประหยัดเงินได้ถึง 150 ล้านบาท

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า SGA เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินกิจกรรมของเอ็นโอเคฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานทุกคนได้

เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างแท้จริง รวมถึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ทั้งทั้งองค์กร และที่สำคัญสามารถตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรได้ด้วย การดำเนินกิจกรรมโดยใช้ SGA จึงช่วยสามารถพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมๆ กัน

3. กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

เอ็นโอเคช ได้วางแนวความคิดพื้นฐานด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิต และป้องกันปัญหา เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หรือการทำงานซ้ำซ้อน กิจกรรมที่เอ็นโอเคชใช้ในการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด Productivity Happiness มีดังนี้





5 ส “สะสาง” อย่างสร้างสรรค์

5ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่ทุกองค์กรรู้จักเป็นอย่างดี พนักงานทุกคนต้องกันได้ชื่นใจว่า 5ส ประกอบไปด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สร้างมาตรฐาน และสร้างนิสัย

คำว่า “สะสาง” หมายถึง ต้องมั่นใจว่ามีแต่ของที่จำเป็นในการทำงานเท่านั้น ณ สถานที่ทำงาน นั่นก็หมายความว่าหากมีของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ก็สามารถกำจัดของเหล่านั้นออกไปได้ แต่ในทางปฏิบัติเราจะพบปัญหาว่าสิ่งของบางอย่างยังอยู่ในสภาพดี ใช้งานได้ เพียงแต่มีมากเกินไปจนเกิดความต้องการ หรือตอนนี้เราเลิกใช้มันไปแล้ว ก็เลยต้องกำจัดทิ้ง เช่น โต๊ะ เก้าอี้ โทรศัพท์ เหล็กกันหนังสือ เป็นต้น พอจะทิ้งก็เกิดเสียดาย แต่ถ้าจะเก็บไว้ก็ไม่ได้ใช้ประโยชน์ แล้วควรจะทำอย่างไรดี ปัญหาแบบนี้แก้ไขได้ไม่ยาก แต่จะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ ที่ NOK เราจึงสร้างระบบห้องสะสาง (Seiri Room Management) ขึ้น เพื่อเป็นศูนย์รวมสำหรับสิ่งของที่ยังมีสภาพดีอยู่แต่เราไม่ต้องการใช้แล้ว

Seiri Room (ห้องสะสาง)

ของเหลือใช้จากกระบวนการสะสาง
ของแต่ละแผนกจะถูกรวบรวม
ไว้ที่ห้องสะสาง เพื่อรอผู้ที่ต้องการ
นำมาไปใช้อีกครั้ง













ห้องสะสมที่ว่านี้อยู่ในความรับผิดชอบของแผนกซ่อมบำรุง
วิธีการให้บริการห้องดังกล่าว คือ เมื่อพนักงานทำการสะสมสิ่งของใน
พื้นที่ของตัวเองแล้วพบว่า มีสิ่งของที่ไม่ต้องการใช้แต่อยู่ในสภาพดี
พนักงานสามารถนำสิ่งของนั้นมาเข้าห้องสะสมโดย

1. ทำการถ่ายรูปสิ่งของ
2. เข้าไปในระบบ Seiri Room Management ซึ่งอยู่ใน Intranet
เพื่อทำการลงทะเบียนสิ่งของพร้อม post รูปภาพนั้นลงในระบบ
3. นำสิ่งของดังกล่าวไปไว้ที่ห้องสะสม



ตัวอย่างรายการสิ่งของที่อยู่ในห้องสะสม ซึ่งแสดงผ่าน
ระบบ Seiri Room Management

ระบบ Seiri Room Management นี้เป็นระบบที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยผ่านทาง Intranet ดังนั้นไม่ว่าคุณจะอยู่แผนกไหน หากต้องการอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ แทนที่จะเปิด PR สั่งซื้อ พนักงานสามารถเข้ามาดูรายการสิ่งของที่อยู่ในห้องสะสมได้ หากมีของที่ตรงกับความต้องการ ก็สามารถลงทะเบียนจองผ่านทางระบบได้เลย แล้วจึงไปรับของที่ห้องสะสม

Form No.	Asset Code	Description	Distribution	Status	Picture
PR000001	เก้าอี้		Site	Received Request	
PR000002	เก้าอี้สำนักงาน		Site	Received Request	
PR000003	Microscope		Asset	Completed Request	
PR000004	เก้าอี้สำนักงาน		Asset	Received Request	
PR000005	Microscope พร้อม Instruction Manual 10 เล่ม		Asset	New Request	
PR000006	Site Inspection Worktop Stands		Asset	New Request	
PR000007	Site Inspection Worktop Stands		Asset	Completed Request	
PR000008	เก้าอี้		Asset	Completed Request	
PR000009	8 Locker (2 door) and 4 Locker (big) 1 set		Asset	Completed Request	
PR000010	เก้าอี้สำนักงาน		Asset	Completed Request	

อาจมีคำถามตามมาอีกว่า ของที่นำไปไว้ในห้องสะสม หากไม่มีคนขอไปใช้จะทำอย่างไร อันนี้ก็ต้องใช้การจัดการเข้ามาช่วยเหมือนกัน โดยสิ่งของทุกอย่าง เมื่อถูกนำมาไว้ในห้องสะสมจะมีการคัดแยกเป็นหมวดหมู่ 3 ประเภทด้วยกันได้แก่

- » Equipment & Tool
- » Furniture
- » Building Improvement

ภายใน 7 วัน หลังจากของถูกนำมาไว้ในห้องสะสาง แต่ไม่มีผู้ขอ
สิ่งของเหล่านั้นไปใช้ คณะกรรมการห้องสะสางจะดำเนินการกับสิ่งของ
ตามลำดับ ดังนี้

1. จัดสรรให้กับแผนกที่มีความเหมาะสมกับอุปกรณ์ หรือสิ่งของ
เหล่านั้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
2. จัดประมูลให้กับบุคลากรภายใน
3. บริจาคเพื่อการกุศล
4. จำหน่ายให้กับบุคคลภายนอก

วิธีการในการสะสางอย่างเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรประหยัดค่า
ใช้จ่ายจากการซื้อสินค้าได้เป็นจำนวนไม่น้อยทีเดียว การทำสะสาง ไม่ใช่
เพียงการกำจัดสิ่งของไม่จำเป็นทิ้งเท่านั้น แต่หากรู้จักจัดการอย่างเป็น
ระบบ การทิ้งของก็ไม่ใช่การสร้างความสำเร็จแต่เป็นการสร้างมูลค่า
และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับแนวทางว่าองค์กรจะ
สะสางอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พัฒนางานด้วย Kaizen

“Kaizen” เป็นศัพท์ภาษาญี่ปุ่น แปลว่า “การปรับปรุง (Improvement)” ซึ่งหากแยกความหมายตามพยางค์แล้วจะแยกได้ 2 คำ คือ “Kai” แปลว่า “การเปลี่ยนแปลง (Change)” และ “Zen” แปลว่า “ดี (Good)” ดังนั้น จึงหมายถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

ไคเซ็น (Kaizen) เป็นแนวคิดที่นิยมนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการผลิตหรือกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น ในลักษณะของการปรับปรุงแบบต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (Continuous Improvement) ประเด็นสำคัญหลักของการปรับปรุงแบบไคเซ็น คือ การพิจารณาถึงเรื่องวิธีการ แนวคิด และมาตรการนำเสนอ เพื่อดูที่มาของการแก้ปัญหาแต่ละเรื่อง ซึ่งการจะพิจารณาถึงวิธีการ แนวคิดและมาตรการนำเสนอดังกล่าวได้นั้น จะต้องไม่ติดอยู่กับกรอบความคิดเดิมๆ ไม่ยึดติดอยู่กับวิธีการมองวิธีการคิด หรือการกระทำในแบบเก่าๆ มีพัฒนาการและวิธีการมากมายขึ้นมาเพื่อการแก้ปัญหา ซึ่งผู้ใช้ต้องมีทักษะความรู้ในวิธีการนั้นๆ ณ ระดับหนึ่ง จึงจะประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

ปรัชญากิจกรรมไคเซ็น คือ ทำงานให้น้อยลง ด้วยการปรับปรุงงานด้วยตนเอง เพื่อตนเอง เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ได้ดีกว่าเดิม โดยมุ่งเป้าไปที่การเสริมสร้างศักยภาพส่วนบุคคล ของพนักงานทุกระดับชั้น ทุกหน่วยงาน ในการรู้จักบริหารจัดการกับความแปรปรวนรายวันที่เกิดขึ้น ในกระบวนการทำงานในจุดปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่จะนำไปใช้สำหรับการรับมือกับภาวะ

งานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามหลักการของ Kaizen แล้ว ปัญหาหรือสาเหตุเพียงเล็กน้อยก็สามารถก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงได้ ดังนั้น Kaizen จึงเป็นเหมือนสิ่งที่เตือนให้ตระหนักถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ นอกจากนั้น ยังต้องหาทางแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นอยู่เป็นประจำ โดยหลักการนี้จะทำให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ตลอดจนตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้ นอกจากนั้นยังเป็นการใช้ความคิดความสามารถร่วมกันปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานทุกคน การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็โครงการ แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมจะทำได้โดยง่ายถ้าได้รับความร่วมมือ การมีส่วนร่วม การจูงใจ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า "การให้พนักงานมีส่วนร่วม" นั้นดูเป็นสิ่งที่ไม่ยากนัก แต่เป็นที่ทราบกันดีในหมู่ผู้บริหารว่า การบริหารคนคือสิ่งที่ยากที่สุด อย่างไรก็ตาม การผลักดันให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมได้นั้น สำคัญอยู่ที่ความมุ่งมั่นและความตั้งใจจริงของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Commitment) ความอุตสาหะพยายาม และการมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นต้องมีระบบที่ตีมารองรับจึงจะสร้างสรรค์ให้เกิดผลอย่างที่ต้องการได้

หลังจากที่มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานแล้ว ขั้นตอนไปคือการสื่อสารให้รับรู้ทั่วทั้งองค์กร และพยายามปลูกฝังให้สมาชิกทุกคนมี

ทัศนคติแบบ Kaizen นอกจากนั้น การกำหนดภารกิจ (Mission) ขององค์กร จะต้องอธิบายให้เห็นว่าพนักงานเป็นส่วนสำคัญของภารกิจดังกล่าว ตลอดจนควรสอดแทรกแนวคิด Kaizen ไว้ด้วยและมีการทบทวนเป็นประจำ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์

การรักษา Kaizen ให้ดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากการนำ Kaizen มาใช้ไม่สามารถประสานให้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของทุกคนในองค์กรได้ ก็เป็นการยากที่จะรักษา Kaizen ให้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องสำหรับ Kaizen นั้น สิ่งที่สำคัญคือต้องทำให้ Kaizen เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวก รู้จักกระตุ้นและให้รางวัล รู้จักส่งเสริมการมีส่วนร่วม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้โดยการสร้างลักษณะทางการบริหารที่ดี เช่น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรมและพัฒนา การวัดผล และการให้รางวัล เป็นต้น

แนวคิด Kaizen ในทางปฏิบัติ ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานจะทราบปัญหาหรือข้อขัดแย้งของงานนั้นดีกว่าผู้อื่น ซึ่งจะรู้ว่าจะงานนั้นควรจะปรับปรุงอย่างไร ดังนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในองค์กรในการมีส่วนร่วมปรับปรุงงานของตนเอง คนละเล็กคนละน้อยได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พัฒนางาน Routine ด้วย Kaizen “กรณีศึกษา: การเบิกจ่ายอะไหล่
การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละวัน พนักงานต้องทำงานที่เป็นงานที่ต้องทำกันซ้ำๆ กันทุกวัน (Routine Job) ที่ต้องทำตามขั้นตอนซ้ำซาก จำเจ พนักงานที่ทำงาน Routine มักไม่มีโอกาสได้พัฒนาหรือทำงานใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะเวลาหมดไปกับการทำงานประจำในแต่ละวัน แต่จริงๆ แล้วงาน Routine สามารถทำให้ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการนำ Kaizen OPA ของเอ็นไอเคช จากการทำ Kaizen กับงาน Routine

กรณีศึกษา “การเบิกจ่ายอะไหล่”

ในโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง เครื่องจักรเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการผลิต หากเครื่องจักรเกิดการชำรุดเสียหาย ย่อมกระทบถึงผลผลิตซึ่งเป็นหัวใจของธุรกิจ งานเบิกจ่ายอะไหล่ จึงเป็นงานสำคัญที่อยู่คู่กับโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง แต่หากเข้าไปดูเบื้องหลังแล้วจะเห็นว่างานเบิกจ่ายอะไหล่ เป็นงาน Routine ที่ต้องทำซ้ำซาก จำเจ อยู่ตลอดเวลา กรณีของเอ็นไอเคช ก่อนที่จะมีการนำ Kaizen กับระบบเบิกจ่ายอะไหล่ พนักงานที่ต้องการเบิกอะไหล่ จะต้องกรอกรายการสิ่งของที่ต้องการเบิกลงในแบบฟอร์มขอเบิกอะไหล่ จากนั้นนำไปให้หัวหน้าเซ็นอนุมัติ แล้วจึงนำไปส่งที่ห้อง Spare Part จากนั้นเจ้าหน้าที่จะนำอะไหล่มาให้ตามที่สั่ง สำหรับเจ้าหน้าที่ขั้นตอนไม่ได้หมดเพียงจ่ายอะไหล่เท่านั้น แต่จะต้องทำการตัดสต็อกสินค้าคงคลัง และดูว่ามีสินค้าคงคลังเหลือมากน้อยเพียงใด หากใกล้หมดก็ต้องทำการสั่งซื้อเพื่อเก็บไว้เป็นสต็อก การบริหารระบบเบิกจ่ายอะไหล่เช่นนี้จึงมีข้อที่ยุ่งยากต่อการทำงานคือ

1. ขั้นตอนมาก มีความซับซ้อน
2. เจ้าหน้าที่เสียเวลาในการจัดการบริหารระบบค่อนข้างมาก
3. ระบบเป็นแบบ Manual ต้องคอยตรวจสอบสินค้าคงคลังอยู่ตลอดเวลา
4. เกิดความเสี่ยงที่สินค้าคงคลังจะขาดสต็อก
5. รายงานการเบิกจ่ายไม่ตรงกับจำนวนสินค้าคงคลังที่มีอยู่จริง
6. สิ้นเปลืองกระดาษ
7. พนักงานที่ต้องการเบิกอะไหล่ อาจได้รับของที่ผิดตรงกับความต้องการ เนื่องจากไม่สามารถเห็นตัวอย่างสินค้าก่อนเบิกได้

ดังนั้นจึงมีการทำ Kaizen กับระบบเบิกจ่ายและบริหารอะไหล่ โดยใช้ระบบ IT เป็นเครื่องมือ (ระบบ E- Preventive Maintenance) เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของระบบเก่า พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ระบบดังกล่าวครอบคลุมกระบวนการทุกขั้นตอนของการจัดการบริหารอะไหล่ ซึ่งประกอบด้วย



ประเภทของอะไหล่ : ได้มีการจัดหมวดหมู่ของอะไหล่ และกำหนด code ย่อเพื่อให้ง่ายต่อการจัดการดังนี้

การลงทะเบียน : เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับอะไหล่ที่สั่งซื้อ แล้วจะทำการบันทึกวันที่รับของเข้าในระบบคอมพิวเตอร์ จากนั้นระบบจะทำการสร้างบาร์โค้ดและพิมพ์บาร์โค้ดมาติดที่ตัวอะไหล่ เพื่อให้ง่ายต่อการตัดสต็อกเบิกจ่าย พร้อมทั้งระบุวันที่รับของไว้ที่แถบบาร์โค้ดด้วย เพื่อให้การเบิกจ่ายเป็นไปตามระบบ FIFO (First In First Out)



การจัดเก็บ : การนำอะไหล่มาจัดเก็บไว้ในห้อง Spare Part เพื่อรอการเบิกจ่ายนั้น จะมีการแบ่งพื้นที่เป็นหมวดหมู่ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการค้นหา



การกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บอะไหล่

การควบคุม : เจ้าหน้าที่ห้อง Spare Part สามารถควบคุม Stock ของอะไหล่ผ่านทางระบบ E-Preventive Maintenance โดยระบุจำนวน จุดสั่งซื้อไว้ในระบบ เมื่ออะไหล่ถูกเบิกไปจนถึงจุดสั่งซื้อ ระบบจะทำการเตือน โดยส่ง E-Mail ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อทำการสั่งซื้ออะไหล่ เพิ่มเติมวิธีนี้ ช่วยลดปัญหาอะไหล่ขาดสต็อกได้

หมายเลข : **P-E-0002-001-4-0001**

สถานะ	วันที่	สาขา/ทีม	สถานะงาน	วันที่	สถานะ	สถานะการงาน
ชื่อ (Name) :	Workshop 204 (Pole Square 2)					
ชื่อ (Code) :	Workshop 20 และ 1 (Pole Square 2)					
รายละเอียด :	วัสดุสิ้นเปลือง Work Shop 204 ที่ยังคงเหลือ 40 ชิ้นคงเหลือ ยกมาสำรองไว้ 3000 ชิ้น					
ชื่อ :	Workshop 204					
สถานะ :	ปกติ	สถานะงาน :	เสร็จแล้ว	วันที่ :	1 ธันวาคม 2557	
สถานะการ :	ปิด	วันที่ปิด :	1 ธันวาคม 2557			
สถานะ :	ปิด	ชื่อ :	สมชาย ใจดี			
สถานะการ :	ปิด	สถานะการ :	ปิด, ฟื้นฟู, ผลิต, อนุมัติ			
สถานะการ :	ปิด	สถานะการ :	อนุมัติ			
สถานะการ :	ปิด	สถานะการ :	อนุมัติ			



Microsoft Outlook - 2010/12/08 07:08

Thanyapat Chaisriwong@PDSupply

To: Thanyapat Chaisriwong@PDSupply
Cc: Thanyapat Chaisriwong@PDSupply

Subject: Material Request for Spare Part for Stock

The system has 0 items left on stock. Please do it for the list to post **ขอแจ้งเรื่องความขาด spare part ที่ต้องการสั่งซื้อ**

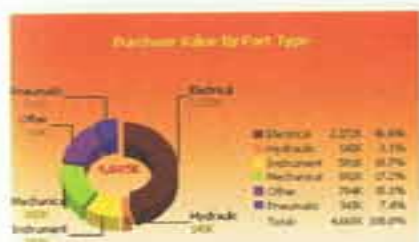
Material Code	Description	Unit	Quantity	Current Stock	Reorder Point	Lead Time
000001
000002
000003
000004
000005
000006
000007
000008
000009
000010

ระบบแจ้งเตือนผ่าน E-Mail เมื่อจำนวนอะไหล่เหลือต่ำกว่า

การเบิกจ่าย : สำหรับพนักงานที่ต้องการเบิกอะไหล่ สามารถเบิกผ่านระบบ E-Preventive Maintenance โดยเลือกที่เมนูคลังพัสดุ ระบบนี้มีลักษณะคล้ายกับการซื้อสินค้าผ่าน Internet คือ ผู้ที่ต้องการเบิกอะไหล่สามารถมองเห็นภาพตัวอย่างของสินค้าได้ นอกจากนี้ระบบยังแสดงจำนวนอะไหล่ที่มีเหลืออยู่ในสต็อกให้ทราบอีกด้วย สำหรับการใช้งาน ผู้ใช้สามารถระบุจำนวนอะไหล่ที่ต้องการเบิกลงในระบบ เมื่อใส่รายการที่ต้องการครบถ้วนแล้ว หากทำการตกลง ระบบจะส่งข้อมูลไปให้หัวหน้างาน ทำการอนุมัติการเบิก จากนั้นข้อมูลจะถูกส่งมาที่เจ้าหน้าที่ห้อง Spare part เจ้าหน้าที่จะทำการจัดเตรียมอะไหล่ไว้ให้ ผู้ขอเบิกจึงสามารถมารับของได้ และในขณะที่เบิกจ่าย เจ้าหน้าที่จะใช้เครื่องอ่านบาร์โค้ดตัดสต็อกแบบ Real Time ทันที

การรายงาน : การนำระบบเบิกจ่าย Spare Part ลักษณะนี้มาใช้ นอกจากช่วยอำนวยความสะดวกในกระบวนการเบิกจ่ายแล้ว ระบบยังสามารถสรุปรายงานให้กับเจ้าหน้าที่ทราบว่า ในแต่ละเดือนมีการเบิกจ่ายอะไหล่คิดเป็นมูลค่าเท่าใด แต่ละประเภทมีการเบิกใช้ไปที่เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นจำนวนเงินกี่บาท การที่ระบบสามารถทำรายงานได้โดยอัตโนมัติ ช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ดูแลห้อง Spare Part ได้ และข้อมูลที่ได้อีกยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ระบบบำรุงรักษาเครื่องจักรของโรงงานได้อีกด้วย

การจัดซื้อ : ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ระบบนี้สามารถแจ้งเตือนเจ้าหน้าที่ เมื่อจำนวนอะไหล่ถูกเบิกจ่ายไปจนถึงจุดสั่งซื้อ (Reorder Point) เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลแล้ว จะทำการเปิดการสั่งซื้อสินค้าเพิ่มเติมต่อไป



Purchase Part value 20.58 % of 22,827,304.67 THB



Non-Purchase Part value 79.42 % of 22,827,304.67 THB

Part Type	Purchase Value (THB)
Electrical	2,275,496.82
Hydraulic	142,553.22
Instrument	301,340.00
Mechanical	302,326.10
Other	704,092.57
Pneumatic	142,950.78
Grand Total	4,685,293.27

Part Type	Non-Purchase Value (THB)
Electrical	1,721,511.00
Mechanical	16,221,150.00
Other	59,300.00
Pneumatic	0.00
Grand Total	17,887,366.00

จะเห็นว่าหลังจากทำ Kaizen กับงานเบิกจ่ายอะไหล่แล้ว ช่วย
แก้ปัญหาจุดด้อยของระบบเก่าได้มาก และยังเพิ่มประสิทธิภาพให้งาน
มากยิ่งขึ้น จึงพบว่าระบบนี้มีข้อดีคือ

1. ลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายอะไหล่ทั้งผู้ใช้งาน และเจ้าหน้าที่
2. ลดเวลาในการจัดการบริหารงานอะไหล่ของเจ้าหน้าที่
3. ลดความเสี่ยงการเกิดสินค้าขาดสต็อก
4. รายงานการเบิกจ่ายมีความเที่ยงตรง
5. ลดการใช้กระดาษ
6. พนักงานได้รับของตรงกับความต้องการ เนื่องจาก
สามารถเห็นตัวอย่างสินค้าก่อนเบิกได้

นี่จึงเป็นตัวอย่างหนึ่งของการทำ Kaizen กับงาน Routine ที่ต้องเสียเวลา และทำซ้ำ ๆ ทุกวัน Kaizen เป็นแนวคิดที่ช่วยพัฒนางานของเราให้ง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยิ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือด้านการพัฒนาคุณภาพที่สามารถนำมาใช้พัฒนาระบบงานได้หลายอย่าง ไม่ว่าจะนำเครื่องมือใดมาใช้ หากเป็นการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น นั่นก็คือการทำ Kaizen แล้ว

Kaizen อีกหนึ่งรูปแบบ ภายใต้แนวคิด Project one & 30 Seconds

การทำโครงการ Project one & 30 Seconds ก็คือการทำ Kaizen แต่ Kaizen ดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1) กรณีเป็นโครงการ Project one : ลักษณะโครงการ คือ ปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นโดยอาศัยหลักการ ECRS

E = Eliminate	ขจัดส่วนที่ไม่จำเป็นออก
C = Combine	รวมเข้าด้วยกัน
R = Rearrange	จัดเรียงใหม่
S = Simplify	ทำให้ง่ายขึ้น

ตัวอย่างเช่น

- » การจัดเก็บแฟ้มเอกสารไว้ในจุดๆ เดียว
- » การดำเนินการภายในวันเดียว

- » ข้อมูลโครงการใน 1 แฟ้ม (รวมเอกสารอยู่ในแฟ้มเดียว ไม่ซ้ำซ้อน)
- » การประชุมภายใน 1 ชั่วโมง
- » รายงาน 1 หน้ากระดาษ (One Page Report)

2) กรณีเป็นโครงการ 30 Seconds : ลักษณะโครงการ คือ มุ่งเน้นการลดเวลาการสืบค้นเอกสารหรือเครื่องมือต่าง ๆ ให้สามารถหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วภายใน 30 วินาที ซึ่งการที่พนักงานจะสามารถค้นหาสิ่งของได้ภายในเวลาที่ กำหนด จะต้องมีการยกระดับพื้นที่ผ่านกิจกรรม 5ส ดังนี้

- ระดับที่ 1: สามารถแยกแยะระหว่างสิ่งของที่จำเป็นกับของที่ไม่จำเป็นได้
- ระดับที่ 2: มีการกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บสิ่งของต่างๆ อย่างชัดเจน
- ระดับที่ 3: มีการจัดทำป้ายที่ระบุตำแหน่งในการจัดเก็บสิ่งของต่างๆ อย่างชัดเจน
- ระดับที่ 4: มีการจัดสิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถหยิบใช้งานได้ง่าย
- ระดับที่ 5: สามารถหยิบสิ่งของที่ต้องการได้ภายใน 30 วินาที เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวอย่างโครงการ Project one & 30 Seconds (ส่วนสำนักงาน)

โครงการนี้นำเสนอโดยกลุ่ม SGA Classic Vintage แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

“Forgot your password my IT”

เนื่องจาก เอ็นไอเคช มีการทำงานผ่านระบบ Web Application ดังนั้นพนักงานจะต้องใส่ User Name และ Password เพื่อ Login เข้าสู่ระบบสำหรับเข้าไปใช้งาน Web Application ต่างๆ แต่พนักงานมักลืม Password ของตัวเอง ดังนั้นพนักงานจะโทรมาแจ้งเจ้าหน้าที่แผนก IT เพื่อให้สร้าง Password ให้ใหม่อยู่เป็นประจำ โดยกระบวนการดังกล่าวใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 20 นาที ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ IT จึงคิดทำโครงการ Project one & 30 Seconds โดยให้พนักงานสามารถเข้ามาสร้าง Password เองได้ในกรณีลืม Password เพื่อช่วยลดเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่เอง และตัวพนักงานก็ไม่ต้องเสียเวลารอนาน เนื่องจากพนักงานสามารถสร้าง Password ใหม่ได้เองภายในเวลา 30 วินาทีเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการก่อนและหลังการปรับปรุงพบว่า โครงการดังกล่าวสามารถลดกระบวนการทำงานลงเหลือเพียงกระบวนการเดียว และยังสามารถดำเนินการได้ภายในเวลา 30 วินาที ซึ่งเปรียบเทียบกับก่อนการปรับปรุงพบว่า สามารถลดเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่ IT ได้ถึง 98.64%

เรื่องนี้นำเสนอโดยกลุ่ม SGA “Tech Team B” แผนกผลิต



ตัวอย่างโครงการ Project one & 30 Seconds (ส่วนฝ่ายผลิต)

โครงการ “Two in one”

ที่มาของโครงการเกิดจาก ปัจจุบันถึงใส่วัตถุดิบสำหรับการผลิตมีไม่เพียงพอเนื่องจากการขยายการผลิตเพิ่มขึ้น อีกทั้งการสั่งซื้อถึงใส่วัตถุดิบใหม่ก็ต้องเสียเวลารอนาน ดังนั้นทางกลุ่มจึงคิดทำโครงการ Two in one ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์คือ

- 1) ลดเวลาในการสั่งซื้อถึงใส่วัตถุดิบ
- 2) ลดเวลาในการเติมวัตถุดิบ
- 3) ลดขั้นตอนในการทำงาน
- 4) ลดความเมื่อยล้าให้แก่พนักงาน

ซึ่งจากเดิมถึงใส่วัตถุดิบ 1 ไบจะมีท่อต่อกับเครื่องจักร 1 เครื่อง ดังนั้นทางกลุ่มจึงทำการปรับปรุง โดยต่อท่อชุดวัตถุดิบจากถึง 1 ไบ

ให้เข้าไปที่เครื่องจักรได้ 2 เครื่อง ถึงไส้วัตถุดิบ 1 ไร่ จึงสามารถใช้กับเครื่องจักรได้ถึง 2 เครื่องในเวลาเดียวกัน

หลังการปรับปรุงพบว่า การทำ Kaizen ดังกล่าวช่วยลดเวลาในการเติมวัตถุดิบจาก 60 วินาที/ เครื่อง เหลือเพียง 30 วินาที/ เครื่อง และเป็น การลดการใช้ถึงไส้วัตถุดิบ ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายในการซื้อถึงลดลงอีกด้วย



ตัวอย่างโครงการ Project one & 30 Seconds (ส่วนผู้รับเหมา)

อีกตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับไม่ว่าจะเป็นวิศวกรจนถึงแม่บ้านที่ทำความสะอาดบริษัท



BEFORE



การเขียนเช็คยังไม่สะดวกจะต้องดึงออก
จากกรอบพลาสติกทำให้กระดาษยับเยินเสียหาย



AFTER



เจาะช่องกรอบพลาสติก ง่ายต่อการเขียน

ซึ่งโครงการเหล่านี้มีคุณค่ามากสำหรับองค์กร ทั้งในแง่ช่วยเพิ่มผลผลิตของงาน ช่วยลดเวลา และค่าใช้จ่าย ที่สำคัญคือช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ช่วยลดภาระและปัญหางานให้กับตัวพนักงานเอง และทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่พวกเขาได้คิดเองทำเอง เรียกว่า win-win ทั้งองค์กรและพนักงาน กิจกรรมเหล่านี้จึงถือเป็นการเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ในแบบฉบับของเอ็นโอเคฯ เพราะที่เอ็นโอเคฯ เชื่อเสมอว่าพนักงานทุกคนมีศักยภาพ ขอเพียงจัดเวทีให้ได้แสดงความสามารถ จะพบว่าในองค์กรมีดาวรุ่งอยู่มากมาย พนักงานหลายๆ คนมีความคิดคืออย่างผู้บริหารคาดไม่ถึง หากต้องการสร้างองค์กรของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพนักงานที่ใฝ่รู้ สนุกกับการทำงาน อยากเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า อยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ลองสร้างเวทีและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ แล้วจะพบว่าบนฟ้ามีดาวจรัสแสงอยู่มากมาย

พัฒนางาน Routine ด้วย Kaizen กรณีศึกษา : การจัดการระบบกุญแจ

กุญแจ...อุปกรณ์ชิ้นเล็ก แต่มีความสำคัญกับชีวิตประจำวัน เพราะถือเป็นเครื่องช่วยป้องกันความปลอดภัยให้กับบ้านเรือน ครั้งหนึ่งในชีวิตคงมีหลายๆ คนเคยลืมกุญแจบ้าน กุญแจห้อง หรือกุญแจลินชั๊กโก๊ะทำงาน ซึ่งสร้างความลำบากให้กับชีวิต ผู้เขียนเองก็เคยลืมกุญแจบ้าน จนต้องตามช่างมาจัดประตูบ้านเลยทีเดียว นี่ขนาดกุญแจบ้านที่มีอยู่ไม่กี่ดอก ยังสร้างความกังวลให้กับเจ้าของบ้าน ลองนึกถึงโรงงานบนพื้นที่ 29 ไร่ ที่เต็มไปด้วยอาคารหลายชั้น แต่ละชั้นมีห้องอยู่หลายห้อง รวมๆ กันแล้วทั้งโรงงานมีห้องที่ต้องใช้กุญแจล็อกเป็นหลายร้อยจุดทีเดียว

ปัญหาที่ตามมา คือ คนที่เก็บกุญแจสำรองสำหรับทุกห้องในโรงงาน จะจัดการระบบกุญแจอย่างไรให้ง่ายต่อการค้นหา และมั่นใจได้ว่าทุกห้องในโรงงานมีกุญแจอยู่อย่างครบถ้วน ซึ่งสำหรับที่ เอ็นโอเคฯ ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลระบบกุญแจของอาคารคือส่วนงานซ่อมบำรุง ซึ่งในอดีตที่



กับแบบนี้เมื่อไหร่จะหาเจอ



ผ่านมากก็ประสบปัญหาเรื่องการจัดการกุญแจ ซึ่งสามารถสรุปปัญหาได้ 3 ประเด็นได้แก่

- 1) กุญแจบางห้องสูญหายไปโดยที่ผู้ดูแลไม่ทราบ ทำให้ต้องงัดห้อง
- 2) มีเจ้าหน้าที่ของแผนกซ่อมบำรุงที่ทำหน้าที่ดูแลกุญแจเพียงคนเดียวเท่านั้นที่สามารถค้นหากุญแจได้
- 3) เนื่องจากไม่มีการจัดระบบกุญแจ ทำให้เสียเวลาในการค้นหานาน บางครั้งกินเวลาเป็นชั่วโมง

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ดูแลกุญแจคิดว่า จะทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการทำ Kaizen โดยสร้างระบบการจัดการกุญแจใหม่ให้สามารถค้นหาได้ง่าย หายก็รู้ ตูก็เห็น โดยใช้หลักการ Visual Control และในกรณีที่ผู้ดูแลกุญแจไม่อยู่ หากมีพนักงานมายืมกุญแจ คนอื่นๆ ในแผนกก็สามารถค้นหากุญแจได้

วิธีการสร้างระบบการจัดการกุญแจ ดำเนินการโดยทีมงานแผนกซ่อมบำรุง โดยมีกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

- 1) นำ Layout ของทุกอาคารมาดู จากนั้นลงสำรวจพื้นที่จริง และทำการกำหนดหมายเลขของประตูทุกห้อง ที่ต้องใช้กุญแจล็อกลงใน Layout ทั้งนี้การกำหนดหมายเลขประตูจะแบ่งเป็นโซนสำนักงาน และโซนฝ่ายผลิต

กำหนดหมายเลขประตู

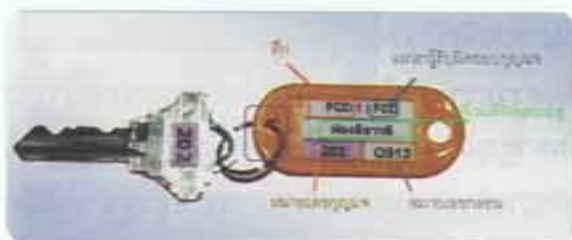


เก็บไว้สำรองที่แผนกซ่อมบำรุง

ไว้ให้พนักงานเฝ้า

2) จัดทำกุญแจแต่ละห้องจำนวน 2 ดอก ดอกที่หนึ่ง ใช้สำหรับให้พนักงานเฝ้า กรณีพนักงานทำกุญแจในพื้นที่ของตัวเองสูญหาย และดอกที่สองเก็บไว้เป็นกุญแจสำรองที่แผนกซ่อมบำรุง กรณีพนักงานเฝ้ากุญแจสำรองไปแล้วเกิดการสูญหายอีก

3) จัดทำ Label ติดที่กุญแจ โดยระบุชื่อตึก, แผนกผู้รับผิดชอบกุญแจ, บริเวณที่ตั้งของประตู, หมายเลขกลอน และหลายเลขกุญแจ



4) จัดทำสติ๊กเกอร์หมายเลขกลอน ไปติดไว้ที่กลอนประตู เพื่อความสะดวกในกรณีที่พนักงานทำกุญแจในพื้นที่ของตนเองหาย แล้วต้องการยืมกุญแจสำรองจากแผนกซ่อมบำรุง ก็สามารถแจ้งหมายเลขที่กลอนประตูกับเจ้าหน้าที่ได้ทันที



5) จัดเรียงหมายเลขกุญแจตามหมายเลขกลอน แล้วจัดเก็บไว้ในกล่องโดยแยกตามหมวดอาคาร เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา



ผลการปรับปรุงระบบจัดการกุญแจ ทำให้ผู้ให้บริการยืมกุญแจ และพนักงานได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้นดังนี้

- 1) สามารถจัดปัญหาคุณภาพแจ้สูญหายได้
- 2) เพิ่มความรวดเร็วให้กับเจ้าหน้าที่แผนกซ่อมบำรุงในการค้นหาคุณภาพแจ้ กล่าวคือ สามารถค้นหาคุณภาพแจ้ได้ภายใน 30 วินาที
- 3) พนักงานในแผนกซ่อมบำรุงสามารถทำหน้าที่ค้นหาคุณภาพแจ้แทนกันได้ ไม่ต้องนั่งรอคน ๆ เดียวมาคอยทำหน้าที่นี้เหมือนแต่ก่อน
- 4) เพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้กับพนักงาน กรณีที่พนักงานต้องการยืมคุณภาพแจ้ ไม่จำเป็นต้องมาอธิบายว่าห้องที่จะยืมคุณภาพแจ้ัน้อยู่บริเวณไหน ทิศไหน ห้องอะไร เพียงแค่แจ้งชื่อตึกและหมายเลขกลอน เจ้าหน้าที่ก็สามารถค้นหาคุณภาพแจ้สำรองให้ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังได้มีการต่อยอดโดยแผนก IT ซึ่งได้ทำการพัฒนาโปรแกรม ระบบการบันทึก การยืมคุณภาพแจ้ การค้นหา การรายงาน จะทำผ่าน Application ซึ่งพนักงานสามารถใช้บริการได้ทาง Intranet ของบริษัทฯ ลดเวลาในการหาคุณภาพแจ้ในตู้ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการตรวจสอบติดตาม และยังเป็นการควบคุมระบบความปลอดภัยอาคารสถานที่ได้เป็นอย่างดี

และเป็นที่น่าสนใจชมว่าระบบจัดการคุณภาพแจ้ของแผนกซ่อมบำรุงสามารถเป็น Good Practice ให้กับแผนกอื่นๆ ซึ่งจะนำระบบดังกล่าวไปขยายผลให้กับการจัดการในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีระบบการให้ยืมคุณภาพแจ้สำรอง แบบเดียวกันกับคุณภาพแจ้ตึก



สูตรไขความลับ..กับระบบจัดการกุญแจ จึงเป็นอีกหนึ่งตัวอย่างของ
 การทำ Kaizen ที่เกิดขึ้น จากการแก้ไขปัญหาหน้างานที่พนักงานต้อง
 เผลออยู่ทุกวัน ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาแล้วอย่านิ่งเฉย ลองคิดหาวิธีแก้ไข
 ปรับปรุง และปรับเปลี่ยน หรือจัดระบบการทำงานเสียใหม่ (ECRS =
 Eliminate Combine Rearrange Simplify) แล้วจะพบว่างานที่ทำอยู่
 ทุกวัน นั้นไม่ใช่งานประจำที่น่าเบื่อ แต่เป็นงานที่มีคุณค่า เพราะตัวเราเอง
 เป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับงาน

KAIZEN Kaizen Result
 Continuous Improvement



ผลงานเรื่อง "ถ้วยอสังขาร"
 ใต้ใบการดีดิมไฟในารสาร
 Kaizen ในประเทศญี่ปุ่น



กิจกรรม TPM

กิจกรรม TPM (Total Productive Maintenance) เป็นกิจกรรมการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการผลิต เพื่อขจัดความสูญเสียที่มีอยู่ในองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน โดยเป้าหมายของเอ็นโอเคช คือ มุ่งขจัดความสูญเสียให้เป็นศูนย์ (Zero Loss) โดยมีเป้าหมาย 4 Zero คือ Zero Accident, Zero Breakdown, Zero Complaint และ Zero Defect ซึ่งได้มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2006

1. Zero Accident อุบัติเหตุเป็นศูนย์

เป็นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเพื่อคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน ผู้บริหารควรหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานโดยกระตุ้นให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัย โดยใช้หลักทั่วไปแล้วจะใช้ 3 E ได้แก่

Engineering คือ การใช้วิธีทางวิศวกรรมสาขาต่างๆ เช่น ออกแบบอาคาร เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ และกระบวนการทำงาน อย่างปลอดภัย

Education คือ การให้ความรู้ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำงานกับเครื่องจักร เช่น อบรมให้ทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและเสริมสร้างความปลอดภัย รวมทั้งสร้างจิตสำนึกของพนักงานไม่ให้ประมาทในการทำงานอีกด้วย

Enforcement คือ การออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบเพื่อการทำงานอย่างปลอดภัย เช่น มีข้อกำหนดที่ให้ทำและห้ามทำ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายของทางราชการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ฉะนั้น ถือว่าองค์กรมีใส่ใจเรื่องการบริหารความปลอดภัยในภาพรวมมาก เพราะทุกๆ ส่วนของชีวิตบุคลากรย่อมมีความสัมพันธ์ และส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและอยู่กันเสมอ องค์กรไม่สามารถละเลยส่วนใดส่วนหนึ่งในชีวิตของบุคลากรได้ ซึ่งถ้าผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่างๆ สนับสนุน และลงทุนกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพราะวันหนึ่งเมื่อชีวิตของพนักงานดีขึ้นแล้ว วันนั้นคือวันที่องค์กรจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยั่งยืน

2. Zero Break down การหยุดงานของเครื่องจักรเป็นศูนย์

Zero breakdown หรือเครื่องจักรเสียเป็นศูนย์ เป็นความพยายามอย่างหนึ่งควบคู่ไปกับความพยายามให้ของเสียเป็นศูนย์ (Zero defect) และอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero accident) ในการดำเนินกิจกรรม TPM ซึ่ง Zero breakdown นี้ต้องอาศัยความสัมฤทธิ์ผลของเสาหลัก 3 ประการใน TPM ได้แก่ การปรับปรุงเฉพาะเรื่อง (Individual Improvement) การบำรุงรักษาด้วยตนเอง (Autonomous Maintenance) และการบำรุงรักษาตามแผน (Planned Maintenance) โดยทั้ง 3 เสาหลักนี้จะทำหน้าที่ของตนเองโดยมีเครื่องมือต่างๆ (Tools) เป็นสิ่งช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก การปรับปรุงเฉพาะเรื่อง จะทำหน้าที่ในลักษณะทีมเฉพาะกิจ เพื่อหาสาเหตุแท้จริง (Root cause) ที่ทำให้เครื่องจักรเสียและเสื่อมสภาพ ทั้งที่เกิดขึ้นแบบฉับพลัน (Sporadic loss) และเกิดขึ้นแบบ

เรื้อรัง (Chronic loss) ทั้งนี้เพื่อหาทางกำจัดและป้องกันต่อไป เครื่องมือที่ใช้คือเครื่องมือจำพวกแก้ปัญหาการปรับปรุง (Kaizen problem) เช่น Why-why analysis, 7QC Tools, P-M analysis, Kaizen suggestion

การบำรุงรักษาด้วยตนเอง จะทำหน้าที่ในการใช้เครื่องจักรอย่างถูกต้องระมัดระวัง และบำรุงรักษา ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่พึงกระทำ เครื่องมือที่ใช้คือเครื่องมือจำพวกแก้ปัญหาการควบคุม (Control problem) เช่น มาตรฐานการทำงานประเภทต่างๆ การควบคุมด้วยการมองเห็น (Visual Control) การป้องกันความผิดพลาด

การบำรุงรักษาตามแผน จะทำหน้าที่ในส่วนที่เกินกว่าผู้ใช้เครื่องผู้ซึ่ง มีหน้าที่หลักคือ การผลิตจะสามารถทำได้ ทั้งในแง่ของเวลาและความสามารถ หน้าที่ดังกล่าวได้แก่ หน้าที่ในการหยุดความเสียหาย และเสื่อมสภาพของเครื่องจักร หน้าที่ในการป้องกันความเสียหาย และเสื่อมสภาพของเครื่องจักร หน้าที่ในการเตรียมพร้อมหากเครื่องจักรเกิดเสียหาย หน้าที่ในการปรับปรุงเครื่องจักรให้ดูแลรักษาได้ง่าย และหน้าที่ในการบริหารงานซ่อมบำรุงทั่วไป โดยหน้าที่ทั้งหมดต้องถูกรวบรวม และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีของฝ่าย ซ่อมบำรุง เครื่องมือที่ใช้ คือ เครื่องมือจำพวกตรวจจับและวัดความผิดปกติ เพื่อการบำรุงรักษาเชิงพยากรณ์ (Predictive Maintenance Tools) และเครื่องมือจำพวกการวางแผนและบริหารโครงการเช่น การหาสายงานวิกฤต การจัดลำดับงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น

3. Zero Complain ข้อร้องเรียนจากลูกค้าเป็นศูนย์

เป็นแนวทางการบริหารองค์กร โดยเน้นปัญหาการร้องเรียนจากลูกค้าเมื่อซื้อสินค้าของเอ็นโอเคช. ไปเพื่อการผลิตหรือจำหน่ายต่อ เนื่องจากภายในองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งจะแก้ไขปัญหาการไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าได้

นอกจากนี้การตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างว่องไว รวมถึงการบริการที่เกิดจากใจ จะเป็นการแสดงถึง ความใส่ใจต่อทั้งสินค้าและบริการของบริษัทฯ

4. Zero Defect ของเสียจากการผลิตเป็นศูนย์

นั่นคือ ความพยายามที่จะจัดการกับความสูญเปล่าจากผลิตภัณฑ์ ไม่มีคุณภาพ หรือผลิตของเสีย ซึ่งจะทำให้มีปัญหาเกิดขึ้นตามมาหลายอย่างจากการผลิตของเสีย เช่น เกิดความล่าช้าในการส่งมอบ เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เสียเวลาและแรงงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและที่จะส่งผลกระทบต่อเสียหายรุนแรงกว่านั้นก็คือ หากของเสียนั้นส่งไปถึงมือลูกค้า นอกจากจะเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม แล้วยังก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ลบกับลูกค้า ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหากเกิดขึ้นบ่อยก็จะส่งผล กระทบถึงการตลาดขององค์กรถึงขั้น อาจทำให้สูญเสียส่วนแบ่งด้านการตลาด ในทุกพื้นที่ขององค์กรจะมีกลุ่ม SGA ดูแลอยู่ และแต่ละกลุ่มก็จะแบ่ง พื้นที่ให้สมาชิกแต่ละคนดูแล และข้อมูลในการทำกิจกรรมต่างๆ จะอยู่ใน "แฟ้ม SGA" โดยในแต่ละปีสมาชิก SGA จะมาวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรม ต่างๆ และเป้าหมายของกลุ่ม ในปีนั้นๆ เมื่อมีการปรับปรุงข้อมูล หรือเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ เอกสารใน

แฟ้ม SGA ก็จะถูก update ด้วย ซึ่งเครื่องมือที่ SGA ใช้ในการดูแลพื้นที่ก็คือ "Survey Form" สิ่งนี้เองทำให้เกิดโอกาสที่พนักงานทุกคนได้แสดงศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ



QCC Activity & Competition





TPM
Total Productive Maintenance

เครื่องมือด้านการเรียนรู้

(4) Activities

TPM Activity

Staff Model Line ลงมือปฏิบัติงานจริงหน้าเครื่องจักร



Step 1-2

NOK Precision Component (Thailand) Ltd.



NOK

AM Board Audit by Manager

TPM Activity



บุบถวงจากถวงบช:

อีกหนึ่งโครงการที่สร้างความสุขให้กับพนักงานจาก "ขยะ" ของไร่ประโยชน์ที่ใครๆ ไม่ต้องการ กำลังกลายเป็นปัญหาใหญ่ของชุมชนเมือง เนื่องจากสร้างปัญหาในการกำจัด และส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม รวมถึงสภาวะโลกร้อนที่ทุกคนกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

ที่เอ็นโอเคช ขยะไม่เพียงส่งผลในเรื่องสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ส่งผลถึงค่าใช้จ่ายขององค์กรที่เพิ่มขึ้นเนื่องจาก เอ็นโอเคช ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม การกำจัดขยะจะถูกดำเนินการโดยนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน โดยจะรับขยะจากโรงงานไปกำจัด คิดค่ากำจัดกิโลกรัมละ 3 บาท นั้นหมายความว่า ยิ่งทิ้งขยะมาก ก็ยิ่งเสียเงินมาก ค่าใช้จ่ายแบบนี้เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีความคิดในการจัดการกับขยะ โดยดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการขยะขึ้น ซึ่งคณะกรรมการนี้ประกอบไปด้วย ตัวแทนพนักงานจากแผนกต่างๆ ทำหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็น และร่วมกันวางแนวทางในการจัดการกับขยะในองค์กร

คณะกรรมการได้ริเริ่มจัดการกับขยะในเบื้องต้นโดยจัดหาถังสำหรับทิ้งขยะแยกตามประเภท ได้แก่

1. ขยะทั่วไป : เป็นถังสีดำ สำหรับทิ้งขยะที่ไม่สามารถนำไปรีไซเคิลได้
2. ขยะสด : เป็นถังสีเขียว สำหรับทิ้งเปลือกผลไม้ ผัก เศษอาหาร

3. ขยะรีไซเคิล : เป็นถังใส สำหรับทิ้งขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ โดยแยกเป็นถังสำหรับทิ้งแก้ว, โลหะ และพลาสติก
4. ขยะอันตราย : เป็นถังสีแดง สำหรับทิ้งขยะที่ปนเปื้อนสารเคมี

สำหรับการทิ้งขยะที่เป็นขยะรีไซเคิล ก่อนทิ้งจะต้องเทน้ำที่ค้างอยู่ในภาชนะลงในถังที่จัดไว้ก่อนทิ้งลงถังขยะ เนื่องจากบริษัทรับซื้อของเก่าจะรับซื้อเฉพาะขยะที่แห้งแล้วเท่านั้น



นอกจากขยะที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ในส่วนสำนักงาน มักมีขยะที่เป็นกระดาษอีกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการได้ดำเนินการรณรงค์ให้พนักงานใช้กระดาษ 2 หน้าก่อนทิ้ง และได้จัดหากล่องสำหรับทิ้งกระดาษ

แจกจ่ายไปยังแผนกต่าง ๆ ภายใต้ชื่อโครงการ “ภาค-แยก-กระ-ดอง” ซึ่งหมายถึงกล่องแยกกระดาษนั่นเอง กล่องนี้จะมีช่องสำหรับทิ้งกระดาษ 2 ประเภท ได้แก่ กระดาษที่พิมพ์ด้วยหมึกดำ และ กระดาษที่พิมพ์ด้วยหมึกสี เนื่องจากเวลานำไปขาย กระดาษที่พิมพ์ด้วยหมึกดำ และหมึกสี จะขายแยกกัน เพราะราคารับซื้อต่างกัน



คณะกรรมการจัดการขยะเดินทางไปมอบ “ภาค-แยก-กระ-ดอง” ให้ถูกหมอก

กระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นต้นทางในการคัดแยกขยะจากพนักงาน เมื่อขยะถูกเก็บรวบรวมจากจุดต่างๆ ทั่วโรงงานแล้ว แม่บ้านจะนำขยะไปรวมไว้ที่โรงขยะ โดยโรงขยะมีการแบ่งพื้นที่อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นโรงเก็บขยะทั่วไป และโรงเก็บขยะรีไซเคิล

สำหรับโรงเก็บขยะทั่วไปนั้น ใช้สำหรับพักขยะที่ไม่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ ขยะทั่วไปจะถูกพักไว้เพื่อรอส่งให้การนิคมฯ กำจัด แม่บ้านที่นำขยะมาทิ้งในโรงเก็บขยะทั่วไป จะต้องทำการชั่งน้ำหนักของขยะแต่ละถุง และทำการลงบันทึกไว้ที่สมุดทุกครั้งที่น่าขยะมาจัดเก็บ ข้อมูลดังกล่าวทางคณะกรรมการจะนำมาคำนวณค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับการนิคมฯ รวมถึงเก็บเป็นสถิติเพื่อติดตามผลการรณรงค์ลดขยะขององค์กร



กระบวนการจัดการขยะทั่วไป



รายงานการควบคุมปริมาณขยะทั่วไป

โรงเก็บขยะทั่วไป มีการจัดระบบโดยแบ่งพื้นที่ทิ้งขยะออกเป็น 2 ช่อง เพื่อสลับกันใช้งาน เช่น เมื่อนำขยะออกจากช่องด้านขวาไป แล้ว จะต้องมีการล้างพื้นเพื่อทำความสะอาด พื้นที่ในช่องขวาเมื่อถูกล้างแล้วจำเป็นต้องทิ้งไว้ให้พื้นแห้ง แม่บ้านก็สามารถสลับมาทิ้งขยะที่ช่องด้านซ้ายได้ และเมื่อมีการขนถ่ายขยะจากช่องด้านซ้ายไปทิ้ง ก็จะมีการล้างทำความสะอาดช่องด้านซ้ายเช่นกัน จะเห็นว่าการสลับพื้นที่กันใช้งาน และมีการทำความสะอาดพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ทำให้โรงเก็บขยะปราศจากกลิ่นเหม็นและสิ่งสกปรก

ส่วนขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ แม้มันจะนำขยะเหล่านี้มาล้างทำความสะอาดในเบื้องต้น เพื่อป้องกันกลิ่นเหม็น จากนั้นจะนำมาพักไว้ที่โรงเก็บขยะรีไซเคิล เพื่อรอส่งขายให้กับหน่วยงานที่มารับซื้อของเก่าต่อไป



ส่วนขยะสดจะถูกนำมาเป็นวัตถุดิบในการทำน้ำจุลินทรีย์ชีวภาพ (Effective Microorganisms:EM) และปุ๋ยหมัก เพื่อใช้ใส่ต้นไม้รอบๆ บริเวณโรงงาน นอกจากนี้ น้ำจุลินทรีย์ชีวภาพยังใช้ล้างพื้น และราดห้องน้ำและท่อระบายน้ำ เพื่อกำจัดกลิ่นเหม็นได้อีกด้วย



ถังหมักน้ำจุลินทรีย์ชีวภาพ และ
บ่อน้ำทำปุ๋ยหมัก

การบริหารกระบวนการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการส่งขยะให้การนิคมฯ กำจัด รวมถึงประหยัดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาต้นไม้ในบริเวณโรงงาน นอกจากนี้บริษัท ยังมีรายได้จากการขายขยะรีไซเคิลอีกด้วย



รายงานแสดงปริมาณและจำนวนเงินที่ได้รับจากการขายขยะรีไซเคิล

รายได้จากการขายขยะรีไซเคิล จะถูกแปรมาเป็นเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เช่น ซื้ออุปกรณ์สำหรับห้องคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน, เป็นเงินทุนก้อนแรกในการเปิดร้านค้าสวัสดิการ และใช้สำหรับซื้อต้นไม้มาปลูกเพื่อเพิ่มความร่มรื่นให้กับโรงงาน

จะเห็นได้ว่า “ขยะ” ไม่ใช่สิ่งไร้ค่าที่ใครๆ ไม่ต้องการอีกต่อไป หากรู้จักจัดการอย่างเป็นระบบ สามารถเพิ่มมูลค่า และยังแปรสภาพเป็นสินทรัพย์อื่นๆ ได้อีกมากมาย นอกจากช่วยองค์กรแล้ว ยังช่วยรักษาโลกใบนี้ให้น่าอยู่อีกด้วย



ห้องคอมพิวเตอร์



โรงค้ำสวัสดิการ



สวนหย่อม

เรื่องของกระเป๋าสบดิน

กระเป๋าสบดิน กระเป๋าแฟชั่น กันสนิม

กระเป๋าสบดิน เป็นกระเป๋าที่เกิดจากขยะ “ขยะ” ที่ว่านี้ก็คือ เจ้าพวกกล่องนม กล่องเครื่องดื่มต่างๆ ที่พนักงานดื่มแล้วนั่นเอง อายุการใช้งานในฐานะ กล่องที่บรรจุน้ำที่มีประโยชน์ให้ได้ดื่มกิน แลจะสั้นนัก น่าจะไม่เกิน 2 นาที เราก็กินสิ่งที่มีประโยชน์ด้านในหมดแล้ว หลังจากนั้น เราจะโยนเจ้ากล่องนั้นทิ้ง กลายเป็นขยะทันที ทั้งที่ 2 นาทีที่แล้วเจ้ากล่อง นั้นยังมีค่ากับเราอยู่เลย อีกทั้งในแต่ละปีก็พบว่ามีกล่องเครื่องดื่มกว่า 3,000 ล้านใบ ถูกทิ้งไปโดยไม่มีใครรู้ถึงคุณค่า ว่ามันสามารถนำกลับมารีไซเคิล (ข้อมูลจาก website ชมรมผู้ผลิตกล่องเครื่องดื่ม) ซึ่งน่าเสียดายมาก

กระเป๋าสบดิน จึงเป็นตัวแทนของการแปรรูปสิ่งของที่ทุกคนเห็นว่าไม่มีค่าแล้วหรือเป็น “ขยะ” ให้กลับมามีค่าอีกครั้ง เรียกได้ว่า “ก่อนดื่มก็มีค่า หลังดื่มก็มีค่า” แต่ไม่ใช่ด้วยวิธีการขาย หรือ นำไปรีไซเคิลผลิตสินค้าใหม่ แต่สิ่งที่เราก็กินคือ นำกล่องเครื่องดื่มต่างๆ มาเป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตกระเป๋าสบดิน สดแท้ 100% ใช้งานได้ยาวนาน ต่ออายุการใช้งานกล่องเครื่องดื่มเหล่านี้ไปได้อีกหลายเดือน

โครงการนี้เป็นหนึ่งในโครงการจัดการขยะที่เอ็นไอเคช ทำอยู่ ซึ่งมีเป้าหมายว่าทำอย่างไร จึงจะทำให้ปริมาณขยะทั่วไปในองค์กร ลดน้อยลง ดังนั้นจึงเริ่มที่จะมีการคัดแยกขยะต่างๆ ให้ละเอียดมากขึ้น โดยใช้ถังขยะใส สำหรับทิ้งขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ พลาสติก โลหะ แก้ว ส่วนกระดาษ เราก็ใช้ เจ้า กาด-แยก-

กะ ต้อง (กล่องแยกกระดาษ) มาช่วยแยกระหว่างกระดาษสีและขาว-ดำ เพื่อขายให้กับร้านรับซื้อของเก่า ชยะสด จำพวกเปลือกผลไม้ต่างๆ ก็เอาไปทำน้ำหมักชีวภาพ เศษอาหารก็ขายให้เป็นอาหารเลี้ยงหมู แต่ก็ยังพบว่ามีกล่องเครื่องดื่มห่อเหล่านี้ ที่ไม่รู้จะทำอย่างไรกับมันดี จะขายร้านรับซื้อของเก่าก็ไม่รับซื้อ พนักงานจึงได้เริ่มศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม จาก website ของชมรมผู้ผลิตกล่องเครื่องดื่ม ก็พบว่าทางชมรมฯรับบริจาค แล้วนำไปผลิตเป็นแผ่นไม้ Green Board กระดาษรีไซเคิล จึงทำป้ายแยกชยะใหม่ เพิ่มกล่องเครื่องดื่มนานๆ เหล่านี้ในกลุ่มของถังชยะรีไซเคิล ประเภทพลาสติก และปฏิบัติตามหลักการ “แกะ ล้าง เก็บ” โดยคอนนั้นเราตัดหัวตัดท้ายและตัดตรงกลางกล่องด้วย เพื่อฝังให้แห้ง รอได้ปริมาณมากพอ ก็คิดว่าจะนำไปร่วมบริจาค

พนักงานเอ็นไอเคช ท่านหนึ่งมีโอกาสไปที่โรงเรียนรุ่งอรุณ และได้พบกับพี่ยุ้ย ซึ่งอยู่ที่ร้านหนังสือในโรงเรียน ทำให้พนักงานท่านนั้นได้พบกับผลงานชิ้นเอกวางอยู่ด้านในห้อง นั่นก็คือกระเป๋าที่ทำมาจากกล่องนมที่เล็กๆ ดัดกันนั่นเอง ซึ่งพี่ยุ้ยก็ใจดีได้สอนและให้ตัวอย่างกระเป๋ามาด้วย โดยใช้หลักการ “ตัด ล้าง ตาก ไซ้”

และเริ่มผลิตกระเป๋าด้วยฝีมือตนเองขึ้นมาก่อน 1 ใบ เพื่อเป็นกระเป๋าดันแบบ และเรียนรู้ขั้นตอนการทำให้ชำนาญเพื่อนำไปสอนต่อ โดยเป้าหมายแรกของการสอนก็คือ พนักงานของเอ็นไอเคช ที่ตั้งครุภักดิ์ เนื่องจากโดยปกติแล้วพนักงานที่เอ็นไอเคช เมื่อมีอายุครบประมาณ 2 เดือน จะย้ายเวลาทำงานจากเวลาเช้ากะ มาเป็นสำนักงานและย้ายงานจากในส่วนการผลิต มาช่วยงานในส่วนสำนักงานต่างๆ จนกว่าจะคลอด

หลังจากการขยายผลให้บรรดาพนักงานขององค์กรที่ตั้งครerk แล้วจึงได้ผลิตภัณฑักระเป่า จากฝีมือคน เอ็นไอเคช พนักงานจึงตั้งชื่อว่า “กระเป่า แบรินด์นม”

ขั้นตอนการทำ



1. ปากกล่องนมมาใส่ ในภาชนะเตรียมล้าง



2. คลี่ส่วนหัวและท้าย ออกและเปิดกล่องให้ แบน



3. ดัดหัวท้ายและล้าง นำไปใส่ภาชนะ



5. นำมาคิดไปตัด ขนาดตามต้องการ



4. ตัดโรยทิ้ง

เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในเอ็นไอเคช รู้จัก และเกิดความสงสัย ว่า มันคืออะไรเธอ? ทำมาจากอะไร? ทำได้ยังไง? และอีกหลายๆ คำถาม ตามมา กลายเป็นกระแสภายในสังคม เอ็นไอเคช เป็นเหมือนกับการส่ง คลื่นสัญญาณออกไป เพื่อให้เกิดการสนทนาสะท้อนภายในจิตใจของ พนักงานและหลายๆ คน ให้ตระหนักและหันกลับมามองขยะ อีกทั้งเห็น คุณค่าของสิ่งที่กำลังจะทิ้งมากขึ้น บางคนสนใจมาขอเรียนทำเอง ใช้เอง บางคนไม่ค่อยถนัดทำ แต่สนใจนำไปใช้งานจริงก็มาช่วยอุดหนุนซื้อไปใช้ คนทำก็ยังภูมิใจ เกิดไอเดียกระฉูดไม่เว้นแต่ละวัน เกิดเป็นวิวัฒนาการ ของกระเป่าแบรินด์นมขึ้นมา เรียกได้ว่าทำ Kaizen กันวันต่อวันเลยทีเดียว

จากเคยนำกล่องมาสานกันธรรมดา เป็นกระเป๋าหลายตามกล่องที่นำมาผลิต แต่หลังจากนั้นไม่นานก็เกิดการสลับสาย ผสมสี และกลับด้านใน (ด้านที่เป็นอลูมิเนียมฟอยล์) เอาออกมาสานแทน ได้กระเป๋าสีมีเลนเนียม แสนเท่ห์ ถูกใจ และดึงดูดผู้มีรสนิยมแบบเรียบ หู คูลดี เนื่องจากหากใช้กล่องมาสานโดยไม่กลับด้าน ต้องบอกว่ากระเป๋านั้นจะมีสีและลายมากไปทำให้บางคนชอบแต่ไม่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ตอนนี้จากกระเป๋าแบรนด์นม นำไปสู่ผลิตภัณฑ์แบรนด์นม ได้แก่ ถังขยะ กระถางต้นไม้ กล่องทิชชู ถาดรองกระดาษ เสื้อ และหมวก เป็นต้น

สิ่งสำคัญที่องค์กรมุ่งหวังคือ ให้คนเหล่านี้นำไปใช้งานจริง ให้สังคมภายนอกได้เห็น และเกิดการกระจายต่อไปในวงกว้าง ให้สังคมภายนอกได้ตระหนัก หรือเห็นคุณค่าของขยะอย่างที่พนักงานของเอ็นไอเคฯ เห็น

วิวัฒนาการของผลิตภัณฑ์แบรนด์นม

กระเป๋าแบรนด์นม



ผลิตภัณฑ์อื่นๆ ในเครือแบรนด์นม ในช่วงแรก



ผลิตภัณฑ์อื่นๆ ในเครือแบรนด์นม ปัจจุบัน



ผลิตภัณฑ์แบรนด์นมทั้งหมด นอกจากจะทำเพื่อไว้ใช้งานภายใน
เอ็นโอเคฯ แล้วยังวางขายที่ร้าน NOK Shop ซึ่งเป็นร้านค้าสวัสดิการภายใน
องค์กร ส่วนรายได้เราก็สมทบให้กับมูลนิธิสงเคราะห์สัตว์พิการ



“ภาพร้าน NOK Shop และจุดวางขายกระเป๋าแบรนด์นม”



ขอขอบคุณพนักงานเอ็นโอเคฯ ทุกคนที่ช่วยกันลดต้นทุนผลิตภัณฑ์
แบรนด์นม รวมทั้งพี่ น้องๆ ผู้ใจดีที่ช่วยกันสมทบทุน ทำให้วันนี้
พวกเราได้ทำสิ่งดีๆ ใจกับสิ่งคน

วันที่ 25 มิถุนายน 2553 ตัวแทนพนักงานร่วมบริจาคเงิน
ไปสนับสนุนบ้านสงเคราะห์สัตว์พิการ

จำนวนเงินทั้งสิ้น 12,160 บาท



“วันนี้พวกเราได้ไปบริจาคเงินของพี่ๆ น้องๆ ช่วยช่วยเหลือสัตว์พิการ ส่งมอบ
ตารางเลี้ยงอาหารไปให้มูลนิธิสงเคราะห์สัตว์พิการกันแล้ว” —จากคุณประทีป

“ภาพการนำเงินรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์แบรนด์นมไปบริจาค”

ซึ่งจากการวางขายพบว่า นอกจากพนักงานที่ให้ความสนใจในกระเป๋าสานแบรนด์นมแล้ว ความสนใจนี้ยังถูกส่งต่อไปยังครอบครัวของพนักงานอีกด้วย บางคนบอกว่าจะซื้อไปฝากคุณพ่อ คุณแม่ที่บ้าน ซื้อไปฝากพี่สาวหรือญาติที่รู้จัก และพบว่ากลุ่มของบุคคลในครอบครัวของพนักงานก็ช่วยกันบอกต่อให้กับคนที่พวกเขารู้จักอีกทอด ทำให้กระเป๋าสานแบรนด์นมเป็นที่รู้จักมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นว่าน้ำพักน้ำแรงที่ทุกคนช่วยกันแยกขยะ และตั้งใจทำผลิตภัณฑ์แบรนด์นมนั้น ไม่ได้เกิดผลดีต่อเฉพาะในองค์กรเท่านั้น แต่ยังขยายวงกว้างออกไปยังสังคมภายนอกมากขึ้นด้วย

ขณะนี้ทางเอ็นโอเคช ได้เพิ่มศูนย์เรียนรู้ในการทำกระเป๋าสานแบรนด์นม ที่ Knowledge Center อีกแห่ง เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงและหัดทำกันได้มากขึ้น จากเดิมจะมีเฉพาะส่วนสำนักงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ส่วนบุคคลภายนอก ทางเอ็นโอเคช ก็ได้จัดทำ OPL (One Point Lesson) ให้สามารถ download ได้แล้วที่ www.nokpct.net

เผยแพร่การทำกระเป๋าสานแบรนด์นมกับบุคคลภายนอก



งาน Productivity Expo
@Siamparagon : June 2009

กระเป๋าแบรนด์เนมจึงเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่ได้มีโอกาสทำให้สังคม
และผู้คนเห็นคุณค่าของขยะ เห็นถึงแนวทางในการแปรรูปขยะให้กลับ
มามีค่าอีกครั้ง อีกหนึ่งโครงการ Productivity Happiness ที่เอ็นไอเคฯ





บทกลับ...ห้องนี้มีแต่ความสุข

บทกลับ...ห้องนี้มีแต่ความสุข จะเรียกว่าเป็น “ห้องแห่งความสุข” ก็ว่าได้ สำหรับห้องนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณเดือนกันยายน ของปีที่แล้ว โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เป็นสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน ยามเมื่อยล้าจากการทำงาน รวมทั้งเป็นสถานที่ทำกิจกรรมต่างๆ และฝึกหัดอาชีพให้กับพนักงาน เช่น งานหัตถกรรม งานฝีมือ และอื่น ๆ อีกมากมาย

จากวัตถุประสงค์แล้วหลายท่านคงเห็นด้วยว่า ห้องนี้เป็นห้องแห่งความสุขของพนักงานจริงๆ การนอนหลับที่นี่ไม่ใช่สิ่งที่ต้องหลบซ่อนกันอีกต่อไป ทุกองค์กรต่างหวังให้ พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานกับองค์กรอย่างเต็มที่ สิ่งสำคัญคือ องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ก็ด้วยคนที่อยู่ในองค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “องค์กรคุณภาพ เริ่มที่คนคุณภาพ” ก่อนที่จะมองถึงเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร ต้องมองที่ตัวพนักงานขององค์กรก่อนว่า มีความพร้อมแค่ไหน สุขภาพ และร่างกายเค้าเป็นอย่างไร จะเกิดอะไรขึ้นหาก พนักงานมีร่างกายที่อ่อนแอ ไม่พร้อมจะทำงาน ตอนแรกเข้างานมาตรวจร่างกาย ทุกคนก็

แข็งแรงดี แต่...อยู่ไป อยู่ไป ทำไมเค้าเหล่านั้นถึงเจ็บป่วยบ่อยขึ้น มาสาย บ้าง ขาดงานบ้าง บางครั้งทำงานอยู่ร่างกายไม่ไหว เผลอหลับไประหว่างทำงาน ก็มีช่วงเวลาพักสิ่งที่พบเห็นบ่อยๆ คือ พนักงานจะใช้พื้นที่บริเวณ ตู้ล็อกเกอร์ ใต้ต้นไม้ ในโรงอาหาร หรือแม้กระทั่ง ในห้องน้ำ เป็นที่นอน พักผ่อนหรือแอบงีบนั่นเอง สิ่งที่กำลังมาข้างต้นล้วนแสดงถึงความไม่พร้อมทางด้านร่างกายของพนักงาน เมื่อร่างกายไม่พร้อม ประสิทธิภาพของงานก็ย่อมไม่ได้ ซึ่งก็ส่งผลเสียต่อการผลิต และองค์กรอย่างแน่นอน

ส่วนมากแล้วไม่ค่อยมีหน่วยงานไหนยอมรับหรือเข้าใจเรื่องการนอนพักของพนักงาน หลายคนมองเรื่องการนอนว่าควรเป็นเรื่องที่บ้าน ไม่ใช่ในที่ทำงาน อีกทั้งคนที่นอนก็อาจจะถูกมองว่าเป็นคนขี้เกียจ ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นกรนอนในเวลาพักก็ตาม ยิ่งถ้านอนกันเยอะๆ หัวหน้าก็จะเริ่มกังวลถึงเรื่องการเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพการทำงาน แต่ถ้าหากเข้าใจและเห็นความสำคัญของการนอนแล้ว รับรองเลยว่าความคิดคุณจะไป

อันดับแรกเราลองมาพิจารณาวงจรชีวิตของคนทำงานกันดู เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เวลาที่เรทำงานช่วงที่ทรมาณมากที่สุดคือ ช่วงบ่ายหลังจากทานอาหารกลางวัน เรื่องปกติถ้าดูตามนาฬิกาชีวิต (Biological Clock) แล้ว เป็นเรื่องธรรมดาที่คนเราจะรู้สึกง่วงนอนตอนบ่ายโมงถึง 4 โมง

คราวนี้เรามาดูวงจรชีวิตของพนักงานในสายการผลิตที่ต้องเข้ากะกันบ้าง กรณีที่ต้องเข้ากะเช้าก็ต้องตื่นตั้งแต่ตี 3 ถึง 4 เพื่อ

เข้านานให้ทันตอน 6 โมงเช้า เลิกงานอีกครั้งตอน 6 โมงเย็น เวลาพักระหว่างวันจะมีด้วยกัน 3 ช่วง ช่วงละ 30 นาที ทำงานเช่นนี้ 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นก็จะสลับมาเข้ากะดึก คือ เข้านานตอน 6 โมงเย็นเลิกงาน 6 โมงเช้า วันแรกของการสลับจากกะดึกมักจะเช้าจะทรมาณที่สุด เนื่องจากร่างกายต้องปรับตัวให้ตื่นแต่เช้า ส่วนช่วงที่เข้ากะดึก ก็เป็นช่วงเวลาที่มึนปัญหาเหมือนกัน เพราะการเข้ากะดึก นั้นชีวิตจะกลับตาลปัตร เวลานอนไม่ได้นอนแต่ต้องมาทำงาน หากเป็นแบบนี้ไปเรื่อยๆ ก็ยิ่งรบกวนวงจรรนาฬิกาชีวิตของร่างกาย หากคนไหนปรับตัวไม่ได้ก็จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพ

สิ่งที่พบเจอมากที่สุดโดยเฉพาะช่วงเปลี่ยนกะวันแรก พนักงานจะบอกว่าวันนั้นจะเพลีย และง่วงมาก เนื่องจากร่างกายยังปรับตัวไม่ได้ โดยเฉพาะผู้หญิงมีข้อจำกัดทางด้านร่างกายและจิตใจมากกว่าผู้ชาย ยิ่งถ้าในช่วงเป็นประจำเดือนด้วยแล้วร่างกายก็จะอ่อนแอมากกว่าเดิม



หลายๆ คนกังวลด้วยการใช้กาแฟ หรือไมกิ้นแทน แต่หารู้ไม่ว่า การทนนั่งทำงานทั้งวันโดยไม่พักม่อนยิ่งทำให้คุณซี๊ดเกียจขึ้น และ ทำให้สมองมีความสามารถในการทำงานลดลงประมาณร้อยละ 40 (ที่มา: www.healthty.in.th)

การนอนพักม่อนหรือเพียงการงีบเพียง 15-20 นาที จะช่วย ทำให้เกิดการตื่นตัว และประสิทธิภาพการทำงานกลับมาอีกครั้งในช่วงบ่าย จากการศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ยังบอกอีกด้วยว่าทำให้ฉลาดขึ้นอีกด้วย³

ในหนังสือเรื่อง อัจฉริยะสร้างสุข ของคุณหนูดี วนิษา เรซ ก็ได้เขียน ถึงประโยชน์ของการนอนกลางวัน (Take a nap) และยังได้ให้รายละเอียด การวิจัยเกี่ยวกับการนอนกลางวันไว้ด้วย เช่นของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ให้การยอมรับว่า นอนกลางวันก็บำรุงสมองได้เหมือนกัน แต่ไม่ใช่แค่บำรุงสมองนะ การนอนกลางวันยังบำรุงอารมณ์ด้วย รู้ไหมว่าการนอนกลางวันจะมีฮอร์โมนเซโรโโทนินหลั่งออกมา ทำให้เรารู้สึกเคลิบเคลิ้ม และมีความสุข สมองของใครที่เศร้าๆ ซึมๆ อยู่ ลองปรับเวลาให้มีการนอนกลางวันสักนิด ภายในเวลาไม่กี่สัปดาห์ เราจะรู้สึกดีมากขึ้นทีเดียว และยังมี การวิจัยที่ทำกับองค์กรระดับโลกเช่น ผู้เชี่ยวชาญของนาซา พบว่า การให้พนักงานนอนกลางวันกลับเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น อีกร้อยละ 13 นอกจากนี้งานวิจัยอื่น ๆ ยังพบว่า การนอนกลางวัน ลดอัตราการมาสายและขาดงานของพนักงาน แถมยังช่วยให้อัตราการลาออกลดลงอีกด้วย

3 ที่มา: บทความนอนพักม่อนช่วยให้อฉลาดขึ้น โดย จริญญา,2553

NOK CLUB



นกดคลับ...ห้องที่มีแต่ความสุขของเอ็นโอเคฯ

เมื่อเห็นอย่างนี้แล้ว เอ็นโอเคฯจึงไม่ปล่อยให้พนักงานแอบงีบ แต่เปลี่ยนมุมมองใหม่ แล้วหันมาช่วยดูแลร่างกายและจิตใจพนักงาน ทำให้การนอนไม่ใช่สิ่งผิด แต่เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กร เหมือนกับความเชื่อของเอ็นโอเคฯ ที่ว่า “**ความสุขของพนักงาน จะนำมาสู่การเพิ่มผลผลิต**” และ **NOK** คือ บ้านหลังที่สอง เมื่อสุขภาพ ร่างกายดีก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจที่ดี ตามมาด้วย

เล่าเรื่อง นกดคลับ...ห้องนี้มีแต่ความสุข

ห้องนกดคลับนั้นตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ของอาคาร NPCT 2 เดิม พื้นที่นี้เป็นโรงอาหาร 2 แต่เนื่องจากการก่อสร้างตึก NPCT 3 และมีการ

ก่อสร้างโรงอาหารใหม่ขึ้น พื้นที่นี้จึงว่างลง ประกอบกับเอ็นโอเคฯ มีการดำเนินโครงการจัดการขยะ ทำให้มีรายได้จากการขายขยะมากพอสมควร จึงได้นำเงินส่วนหนึ่งมาเป็นงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยไม่ต้องใช้เงินงบประมาณขององค์กรเลย เพราะใช้เงินเพียง 11,500 บาทในการจัดตั้งห้องนี้ขึ้นมา หลายท่านคงจะมองว่าเงินแค่หมื่นกว่าบาท ทำได้จริงหรือ แต่เนื่องจากพนักงานพยายามหาของที่มีอยู่แล้วในองค์กร จากคลังมหาสมบัติของเอ็นโอเคฯ (คลังมหาสมบัติ คือ ห้องสะสมของที่รวบรวมของที่แต่ละแผนกไม่ใช้แล้ว แต่ยังมีประโยชน์อยู่เก็บไว้ที่นั่นเอง) แล้วนำมาปรับสี หรือซ่อมแซมบ้างนิดหน่อย นอกนั้นก็ใช้ของรีไซเคิล ตัวอย่างเช่น ไม่ต้องไปซื้อหมอนแพงๆ เพราะใช้หลอดมาทำหมอน เราไม่ต้องซื้อตู้หรือที่วาง Display สวยๆ เพราะใช้กล่องกระดาษมาทำ

องค์กรใช้เวลาการตั้งนกลับอยู่ 1 วัน ที่เสร็จเร็วก็ด้วยความร่วมแรงร่วมใจกันของทุกฝ่าย และที่สำคัญจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากผู้บริหารไม่สนับสนุน โดยงานนี้คุณสุรพงษ์ ผู้บริหารลงมือจัดด้วยตัวเอง

รายละเอียดการเปิดให้บริการ

ระยะเวลาการเปิดให้บริการ : ตั้งแต่วันจันทร์ – ศุกร์

(เวลา 08.00 – 17.30 น.)

ผู้จัดการคลับ :

คุณศิวพร และคุณกัลยา

เจ้าหน้าที่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ผู้ดูแลประจำวัน :

น้องคนท้อง (พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์)

มาทำความรู้จักกับมุมต่าง ๆ ภายในห้องนกดลับ

1. มุมพักผ่อน (เหนื่อยนัก พักตรงนี้)

สำหรับมุมพักผ่อน แบ่งแยกเป็นสองโซน คือ โซนสุดสวยและนุ่ม หล่อเอ็นโอเคฯ ได้จัดเตรียมที่นอนนุ่ม ๆ หมอนและผ้าห่มให้พนักงาน ซึ่งเมื่อนอนเสร็จแล้ว พนักงานจะเป็นคนจัดเก็บให้เข้าที่ตามมาตรฐาน พื้นที่หรือป้ายเคลียร์ที่กำหนดไว้ และผู้ที่มานอนจะต้องมีระเบียบวินัย เนื่องจากไม่มีคนคอยปลุกพนักงานเมื่อมานอนแล้วต้องเข้าทำงานตรงเวลา โชคดีที่ตั้งแต่เปิดนกดลับมาเรายังไม่เจอปัญหา หรือข้อร้องเรียน จากหัวหน้างานเลย ทำให้ห้องนี้ยังได้รับการสนับสนุนต่อไป



งบประมาณกว่า 30,000 บาทที่นำมาจัดตั้งห้องนอนสำหรับพนักงาน
มาจากการขายรีไซเคิล

2. มุมกิจกรรม

การจัดพื้นที่ในมุมกิจกรรมนั้นจะเน้นบรรยากาศแบบสบาย สบาย เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และตกแต่งห้องด้วยเฟอร์นิเจอร์ที่มีสีสัน เพื่อช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สำหรับที่นั่งจะมีทั้งแบบนั่งกับพื้น หรือแบบนั่งเก้าอี้ตามโต๊ะ พนักงานสามารถเลือกตามความชอบ



มุมกิจกรรมนี้ ตั้งขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มานั่งทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ขณะนี้ทางนกดล็บเน้นกิจกรรมอยู่ 2 เรื่อง คือ การประดิษฐ์สิ่งของจากเศษวัสดุเหลือใช้ (Recycle) และการทำงานฝีมือ รวมทั้งการฝึกอาชีพให้กับพนักงาน

1) การประดิษฐ์สิ่งของจากเศษวัสดุเหลือใช้ (Recycle)

สถานที่นี้เรียกได้ว่าเป็น ศูนย์กลางของการแปรรูปวัสดุเหลือใช้ หรือสถานีรีไซเคิล (Recycle station) นั่นเอง ของใช้ในเอ็นไอเคช หลายอย่างเกิดขึ้นที่นี่ เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์แบรนด์นม ไม่ว่าจะเป็น กระเป๋าทะกร้า กล่องใส่ช็อคชู้ที่ใส่ลูกอม กระดาษตันไม้ ม่านบังแดด ถึงขยะที่ใส่ของถึงสังฆทาน กระเป๋าปีใหม่ลูกค้า หมวก และอื่นๆ อีกหลายอย่าง ของทุกชิ้นล้วนทำขึ้นจากกล่องนมที่พนักงานทานแล้วทิ้งทั้งสิ้น

การประดิษฐ์ของจากกระดาษ เช่น ที่ใส่ปากกา และ กาด-แยก-กระดอง (กล่องแยกกระดาษ) และอื่นๆ อีกมากมาย ผลิตภัณฑ์ที่พนักงานทำส่วนมากเราก็มาใช้กันเองภายในเอ็นไอเคช นอกจากจะภูมิใจแล้วยังช่วยองค์กรประหยัดเงินอีกต่างหาก แต่พอทำไปทำมาคนภายนอกมาดูงานเริ่มสนใจที่นี้เราก็ทำขายกันเลย เรียกว่าเป็น OTOP ขององค์กร โดยเฉพาะกระเป๋าทะกร้าแบรนด์นม แขนที่มาเย็บขมมักจะซื้อติดไม้ติดมือกันไปคนละใบสองใบ รายได้ที่ได้จากการขาย เราก็นำไปทำกิจกรรมต่างๆ



ต่อเช่น บริจาคให้กับหน่วยงานที่สนใจ เช่น มูลนิธิสงเคราะห์สัตว์พิการ หรืออื่นๆ แล้วแต่ความเหมาะสม รวมทั้งนำมาหมุนเวียนเป็นค่าใช้จ่าย ในการซื้ออุปกรณ์ต่างๆ

ตัวอย่างโครงการจัดการขยะ

การนำขยะใบไม้กิ่งไม้ไปทำปุ๋ยหมัก: Recycle

"ใบไม้กิ่งไม้แห้งที่สะสมตามถังขยะและในถังขยะใบไม้กิ่งไม้สามารถนำมาทำปุ๋ยหมักได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในสวนและแปลงปลูกพืชได้"



ขยะใบไม้กิ่งไม้ที่นำมารีไซเคิล ซึ่งถูกทำรายการขยะ ภายใต้การพิจารณาจากกรมการไฟฟ้า ให้นำมาทำที่ให้เป็นประโยชน์ได้



www.Prachin-Company.com/Recycle/14



ตัวอย่างโครงการจัดการขยะ

การนำขยะใบไม้กิ่งไม้ไปทำปุ๋ยหมัก: Recycle

กระถางต้นไม้ที่เก็บความสวยงามไว้ใช้สำนักงานและเชิงพาณิชย์ที่ดัดแปลง



www.Prachin-Company.com/Recycle/14



ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่ทำขึ้นภายในสถานีรีไซเคิล

ตัวอย่างโครงการจัดการขยะ

การนำขยะใบไม้กิ่งไม้ไปทำปุ๋ยหมัก: Recycle

ผ้าคลุม



ผลิตภัณฑ์รีไซเคิล โคมไฟโคมระย้า



ผ้าคลุม



ตุ๊กตา



ผ้าคลุม



ผ้าคลุม

www.Prachin-Company.com/Recycle/14



ตัวอย่างโครงการจัดการขยะ

การนำขยะใบไม้กิ่งไม้ไปทำปุ๋ยหมัก: Recycle



สิ่งทอจากใบไม้ ไม้ไผ่รีไซเคิล

www.Prachin-Company.com/Recycle/14



Recycle Products

หลายคนคงจะสงสัยแล้วใครกันที่มานั่งทำสิ่งเหล่านี้ จ้างมาเป็นพิเศษหรือเปล่า จริงๆ แล้วก็ไม่ใช่ใครที่โหนดเป็นพนักงานในสายการผลิตของเอ็นโอเคฯ เอง พออายุครบ ๖ ของพนักงานได้ 2 เดือนก็จะมีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน จากงานในฝ่ายผลิตออกมาช่วยงานตามพื้นที่ต่างๆ ที่ห้องนกดกลับก็จะมีน้องเหล่านี้อยู่ไม่ขาดครั้งละประมาณ 2 คน ซึ่งจะมาคอยช่วยดูแลงานในคลังทั้งหมด เช่น การเปิด-ปิดห้อง การลงทะเบียน การจัดเก็บรายได้จากการขายกระเป๋า ซึ่งไม่มีการให้เงินพิเศษใดๆ กับพนักงานที่มาช่วย แถมพนักงานเหล่านี้ยังพาเพื่อนๆ คนที่ออกมาช่วยอีกเพียบ ช่วยไม่ช่วยเปล่า ยังเป็นอาจารย์สอนให้กับพนักงานคนอื่นๆ อีกด้วย (ในกรณีที่ทำานใดสนใจก็สามารถเข้ามาเรียนรู้การทำได้ เรามี OPL ชั้นตอนการทำแจกอาจารย์สาธิตให้ดู รับรองว่าสามารถทำเป็นได้อย่างรวดเร็ว)



หลายครั้งมีองค์กรจากภายนอกเข้ามาติดต่อ ขอเรียนทำกระเป๋า แบนด์นัมอย่างเดี๋ยวด้วย



2) กิจกรรมการส่งเสริมการทำงานฝีมือประเภทต่าง ๆ รวมถึงการฝึกหัดอาชีพให้กับพนักงาน

สำหรับกิจกรรมนี้ค่อนข้างจะเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เรียกได้ว่า นกกลับ...ห้องนี้มีแต่ความสุขเกิดขึ้นก็เพื่อสิ่งนี้ก็ว่าได้ ที่กล่าวเช่นนั้นก็เพราะว่า สิ่งที่ดีต่อประภายอีกเรื่องนอกจากการนอน แล้วก็คือ การที่ได้เห็นพนักงานหลายคน มีฝีมือในการทำงานหัตถกรรม งานฝีมือประเภทต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็น การถักไหมพรม การทำหมอนฟักทอง การทำดอกไม้ประดิษฐ์ และการทำโมบายหลอด เป็นต้น

ก่อนที่จะมีนกกลับแห่งนี้ แต่ละคนก็กระจายกันทำตามที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนมากก็ใช้เวลาพักอันน้อยนิดนั้นแหละทำสิ่งเหล่านี้ ทางคุณสุรพงษ์ ผู้บริหารของเอ็นโอเคฯ ก็ได้เล็งเห็นว่าสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีประโยชน์ หากเราจัดสถานที่และอำนวยความสะดวกให้ ก็จะทำให้เกิดการถ่ายทอดวิชาความรู้จากเพื่อนถึงเพื่อน สร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน



ภาพบรรยากาศการนั่งทำงาน
ฝีมือของพนักงาน



นอกจากนั้น นกกลับยังเปิดให้พนักงานมาลงทะเบียนเป็นสมาชิก เพื่อที่จะนำสินค้าที่ตนเองทำมาวางขายได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น บางคนประกอบเป็นอาชีพเสริมอยู่แล้วก็เท่ากับเป็นการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายและเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานอีกทางหนึ่ง

เพื่อให้ศักยภาพเรานั้นถูกเปิดเผย และถูกนำมาใช้ประโยชน์องค์กร จึงได้มีการขึ้นทะเบียนพนักงานที่มีความสามารถทางด้านงานฝีมือ เหล่านี้ และในอนาคตกลุ่มคนเหล่านี้ ก็จะได้มีโอกาสถ่ายทอดวิชาความรู้ในงานฝีมือของตนเองให้กับเพื่อนๆ ต่อไป



พื้นที่สำหรับวางขายงานฝีมือของพนักงาน

สิ่งที่เอ็นโอเคฯ กำลังดำเนินการถัดไปคือ การขยายโอกาสเรื่อง การฝึกอาชีพให้กับพนักงาน แนวความคิดนี้เป็นสิ่งที่ท่านผู้บริหารได้ จุดประกายให้กับทีมงาน โดยท่านมองว่า จริงๆ แล้วพนักงานหนึ่งคนจะสามารถทำงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิตได้นานแค่ไหน พอถึงช่วงอายุหนึ่ง ร่างกายอาจจะไม่เอื้อ สายตาก็คงไม่ดี ร่างกายไม่สามารถรับกับการทำงานแบบเข้ากะได้

ดังนั้นจะเห็นว่าหากพนักงานของเรามีอาชีพพิเศษติดตัวกัน
ไป ถึงแม้เค้าจะออกจากองค์กร หรือออกจากความเป็นพนักงานในสาย
การผลิตแล้ว พวกเค้าก็ยังคงมีอาชีพ ที่หาเลี้ยงตัวเองได้อย่างพอเพียง
ไม่เป็นภาระให้กับสังคมในอนาคต

องค์กรส่วนมากมักจะเอาเวลาไปบริหารจัดการตัวเลขต่างๆ เช่น
ยอดขาย ยอดการผลิต หรือตัวเลขซึ่งแสดงถึง Performance ขององค์กร
แล้วก็ละเลยเวลาที่จะจัดการกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน หรือให้ความ
สำคัญเป็นอันดับสุดท้าย มัวแต่ไปทำ CSR ข้างนอก แต่ลืมคนข้างใน
ถึงองค์กรจะประสบความสำเร็จ แต่นั่นก็ไม่อาจรับประกันได้ว่าจะยั่งยืนไป
ได้นานเท่าใด เหมือนเรากำลังต่อเติมบ้านบนฐานรากไม่แข็ง แรงวันหนึ่ง
บ้านเราอาจจะทรุดหรือพังทลายลงมากก็เป็นได้ เพราะฉะนั้นเรามาช่วยกัน
ทำให้คนในบ้านเราพอใจ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อเป็นรากฐานที่
มั่นคงให้กับองค์กร



โครงการฝึกอาชีพเสริมสำหรับพนักงาน หลังจากเลิกงาน

นำเด็กเอ็นไออาร์ ร่วมกับวิทยานิพนธ์สารคดีช่างพระนครคืออยุธยา
เพื่อสอนอาชีพเสริมให้กับพนักงาน นิสิตจากหลายงาน เพื่อฝึกพนักงานได้
เรียนรู้วิชาชีพต่างๆ นานขึ้นและเป็นแนวทางในการดำเนินประกอบอาชีพเสริม
และเก็บรายได้ให้กับพนักงาน



ภาพการฝึกอาชีพเสริมให้กับพนักงาน



HR Policy

Service is Our Mind

ความสุขของพนักงาน นำมาสู่การเพิ่มผลผลิต

Employee's Happiness Leads to Productivity

"NOK คือ บ้านหลังที่สอง"

"NOK is Our Second Home"



NOK Precision Component (Thailand) Ltd. **NOK**

"องค์กรรักพนักงาน พนักงานรักองค์กร"

ดอกไม้บานที่โรงงานด้วย KM



พื้นที่สีเขียวโอบล้อมด้วยแมกไม้نانานาชนิด สร้างความร่มรื่นให้กับผู้คนที่อยู่อาศัย ร่มไม้ช่วยคลายร้อนในวันที่แสงแดดแผดเผา เลยออกไปไม่ไกลคนสวนกำลังข้มก้มเขม่นกับการปลูกผักปลอดสารพิษในโรงเรือนที่กางด้วยมุ้งสีขาวเพื่อป้องกันแมลงศัตรูพืช โรงเพาะชำไม้ดอกไม้ประดับอยู่ถัดออกไป ภายในมีกล้าไม้ดอกไม้ประดับนานาชนิดที่แข่งกับผลิดอก ออกใบ สร้างความชุ่มชื้นหัวใจให้แก่ผู้คนที่ได้แวะเวียนผ่านมา ใครเล่าจะนึกว่าชุมชนแห่งนี้คือ โรงงานอุตสาหกรรม เพราะอุตสาหกรรมกับเกษตรกรรมมักอยู่คนละขั้วกัน ที่ไหนมีอุตสาหกรรมย่อมไม่มีเกษตรกรรม แต่จริงๆ แล้ว ชีวิตคนเราคงขาดสุนทรียภาพในหัวใจ หากต้องทำงานอยู่กับเครื่องจักร หุ่นยนต์ และคอมพิวเตอร์ที่ไร้ชีวิตชีวา มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ ช่วยให้คนมีสภาพจิตใจที่ดี ผ่อนคลาย และเมื่อสมองปลอดโปร่งก็ช่วยให้คุณคิดสร้างสรรค์พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไม่ใช่หรือ

ที่ เอ็นโอเคฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ธรรมชาติจึงถูกดึงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในอยู่ร่วมกันของบุคลากรของที่นี่ หลาก ๆ คนคงสงสัยว่าเอ็นโอเคฯ ทำเกษตรกรรมในโรงงานได้อย่างไร ถ้าอยากทราบคำตอบ คงต้องย้อนไปหาจุดเริ่มต้นของเรื่องนี้กันก่อน

เอ็นโอเคฯ สร้าง KM ผ่านการทำกิจกรรมกลุ่มที่เรียกว่า Small Group Activity (SGA) พนักงานทุกคนต้องเป็นสมาชิกกลุ่ม คนส่วนก็ต้องเป็นสมาชิก SGAเช่นเดียวกัน ที่มีคนส่วน 3 คน ดูแลรับผิดชอบพื้นที่สีเขียวทั้งหมดของโรงงาน SGA ของคนส่วนจึงได้คิดโครงการปรับปรุงสภาพพื้นที่สีเขียวของโรงงานให้สวยงามมากยิ่งขึ้น สิ่งแรกที่คิดทำนั้นเริ่มจากเรื่องใกล้ๆ ตัว ทุกวันคนส่วนต้องเก็บกวาดเศษใบไม้ที่ร่วงเกลื่อนพื้นไปทิ้ง ถ้าจึงเกิดความคิดว่าแทนที่จะทิ้งเศษใบไม้ นั้นไปเปล่าๆ เราควรนำเศษใบไม้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ และใบไม้แห้งๆ ที่ดูไร้ค่า ก็เป็นประโยชน์จริงๆ เมื่อนำมารวมกับเศษขยะสด จำพวกเปลือกผลไม้จากโรงอาหาร หมักกับหัวเชื้อ EM ได้เป็นปุ๋ยน้ำชั้นดี สำหรับรดต้นไม้ในโรงงาน ไม่ต้องเสียเงินไปซื้อปุ๋ยวิทยาศาสตร์ที่มีราคาแพง หลังจากนั้นต้นไม้ก็งอกงามด้วยปุ๋ย EM

การผลิตน้ำ EM เพื่อใช้ภายในบริษัท

ถังหมักน้ำ EM

ถังเก็บกาก EM

สถานที่หมักน้ำ EM



คนสวนของเอ็นโอเคฯ ก็มีแนวคิดในการปลูกผักปลอดสารพิษที่พื้นที่ว่างหลังโรงงาน แต่จะปลูกอย่างไรให้เป็นมิตรกับธรรมชาติ และปลอดภัยกับผู้บริโภค คุณสมชาย อธิคมปัญญาวงศ์ ผู้จัดการแผนกควบคุมการผลิต อิตินิสิตคณะเกษตร จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา SGA คนสวนจึงแนะนำให้คนสวนของเราปลูกผักกางมุ้ง ผักที่ปลูกเป็นผักที่เรานิยมบริโภคในครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็น ผักบุ้ง กวางตุ้ง คะน้า ผักที่นี้เองงามปราศจากแมลงรบกวน และปลอดภัยจากสารเคมี เมื่อผักโตเต็มที่คนสวนจะตัดขายให้กับพนักงานในราคาตัวเอง เงินที่ได้จากการขายผักนำมาเป็นเงินหมุนเวียนในการซื้อเมล็ดพันธุ์สำหรับปลูกผักรุ่นต่อไป

ในระหว่างที่คนสวนปลูกผักกางมุ้ง พวกเค้าก็ทำการเพาะชำกล้าไม้ดอกไม้ประดับสำหรับปลูกในพื้นที่โรงงานไปด้วย คนสวนมักมีไอเดียใหม่ๆ ในการปรับแต่งพื้นที่สีเขียวให้สวยงามและดูแปลกตาเสมอ ต้นไม้ใหม่ๆ จึงต้องเพาะชำไว้สำหรับงานนี้ ช่วงพักระหว่างวัน มีพนักงานหลายคนแวะเวียนไปดูเรือนเพาะชำ หลายๆ คนขอต้นไม้เล็กๆ ไปปลูกไว้บนโต๊ะทำงาน บางคนก็ขอไปปลูกที่บ้าน เมื่อขอกันบ่อยๆ เค้า คนสวนจึงคิดว่าน่าจะจัดงานวันพืชสวนโลกแบบที่เชียงใหม่ดีกว่า เอาต้นไม้ที่เพาะชำไว้มาขายพนักงานซะเลย ไอเดียดี ๆ แบบนี้ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารแบบไม่ต้องสงสัย โรงงานมีพนักงานเป็นพันจะผลิตต้นไม้อย่างไรให้พอขาย คนสวนของเราจึงต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ เร่งมือเพาะชำกล้าไม้สำหรับขายในงานวันพืชสวน เอ็นโอเคฯ อย่างขะมักเขม้น

เมื่อถึงวันเปิดงานวันพืชสวน เอ็นโอเคฯ จำได้ว่าเป็นภาพที่น่าประทับใจมาก ผู้บริหารและพนักงานต่างพากันไปรวมตัวที่เรือนเพาะชำหลังโรงงาน มีป้ายผ้าเล็ก ๆ เขียนว่า "NPCT HORT FAIR" คอนแรกสงสัยว่าเค้าคงเขียนป้ายภาษาอังกฤษผิด เพราะเปิดพจนานุกรมดูคำว่า "HORT" แล้วไม่เห็นจะมีเลย เพิ่มมาหลายข้อใจตอนเปิดงานนี้เอง คุณสมชายผู้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา SGA คนสวนบอกว่าใช้ชื่อ "NPCT HORT FAIR" เพราะคำว่า "HORT" เป็นศัพท์ด้านพฤกษศาสตร์ หมายถึงพืชเมืองร้อน เป็นอันว่าถึงบางอ้อกันไป วันนั้นพนักงานดูตื่นเต้นที่จะได้เที่ยวงานพืชสวน เอ็นโอเคฯ ผู้บริหารก็พลอยสนุกไปกับพนักงานด้วย เพราะเล็งเห็นว่านี่เป็นงานสร้างสรรค์ที่ช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กร เอ็นโอเคฯ ภูมิใจที่ได้พัฒนาคน ถึงแม้เค้าจะเป็นคนสวนแต่องค์กรก็เล็งเห็นในคุณค่า



มุมพักผ่อนหย่อนใจ



เมื่อปลายปี 2550, 2551, 2552 ที่ผ่านมา หากใครสนใจเรื่องบ้าน เรื่องสวนคงไม่พลาดไปที่โรงงาน “บ้านและสวนแฟร์” ที่เมืองทองธานี คนสวนของ เอ็นโอเคฯ ก็ไม่น้อยหน้า นั่งรถ Toyota Wish ไปดูงานกัน คนสวนก็เหมือนวิศวกรนั่นแหละ จำเป็นต้องได้เปิดหูเปิดตาดูเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาสร้างสรรค์และพัฒนางานของตัวเองให้ดีขึ้นซึ่งถือว่าการ ดูงานเปิดโลกทรรศน์ถือว่าเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้อีกวิธีหนึ่ง

ที่ เอ็นโอเคฯ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป็น หัวหน้างาน พนักงาน หรือแม้จะเป็นคนสวนก็ตาม เพราะเห็นว่าการสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในชุมชนจะต้องเติบโตไปด้วยกัน การเปิด โอกาสให้คนสวนได้นำเสนอไอเดียเดียวในการพัฒนางานของตนเอง โดยผู้บริหารเข้าไปช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้เค้าได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มที่ ทำให้คนสวนของเราได้พัฒนาความรู้จากงานที่พวกเขาได้

ลงมือทำด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็ความรู็จากการผลิตปุ๋ยน้ำ EM, เทคโนโลยีการเพาะปลูกพืชสมัยใหม่ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากความรู้ในวิชาชีพจะเพิ่มขึ้นแล้ว พวกเขาขังรู้สึกภาคภูมิใจที่ทุกคนต่างชื่นชมและยอมรับในความสามารถ พนักงานที่เอ็นไอเคช ต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่าคนสวนที่นี่ทำงานด้วยหัวใจ เขาไม่เพียงรรดน้ำใส่ปุ๋ยให้กับต้นไม้ แต่เขารดน้ำใจและใส่หัวใจให้กับต้นไม้ในโรงงานทุกต้น **ดอกไม้ที่นี้จึงเบ่งบานด้วยกระบวนการ KM**



งานมหกรรมบ้านและสวน 2007



กิจกรรม Small Group งานพืชสวน



ธันวาคม 2007, 2008



เรื่องเล่า : ดอกไม้บานที่เหมืองแม่เมาะ

ถ้าใครบอกว่า คนเราเริ่มต้นที่อายุ 40 คุณจะเชื่อไหม!! ลองดูการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ ของคนที่เหมืองแม่เมาะกัน โดย คุณสุรวุฒิ และ น้องอรนิชา จากเอ็นโอเคช และคุณสายพิรุณจาก PTTAR ได้รับโอกาสที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างผู้ก่อการดี หรือที่เรียกว่า Facilitator ของ KM ที่นี่ อาจบอกได้ว่าทั้งสามคนมานำเสนอการทำ KM แบบ Soft Side ที่สามารถนำมาปรับใช้กับวิธีทำงานได้จริง เพราะได้นำเสนอสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ ได้ทดลองทำ และเรียนรู้จากผลของงานที่ออกมา ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ มาเป็น Case Study ได้เรียนรู้



การเริ่มต้นที่น้อยอย่างน้อยก็มีทุกคนที่เข้ามาร่วมเรียนรู้ มากกว่า 80 คน ทำให้เรารู้สึกดีมาก เพราะทำให้เกิดพลังที่จะทำในสิ่งที่เชื่อมั่นมาตลอดว่า “KM” ทำแล้วดี ได้มาถ่ายทอดพลังความคิดและพลังใจให้พี่ๆ เพราะพี่ๆ เหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทั้งผลักดัน ส่งเสริม รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้ เกิดขึ้น สิ่งที่มีการนำเสนอและเรียนรู้ร่วมกันคือ

1. **Change** สิ่งที่จะทำให้เกิดกระบวนการ KM คือ ผู้ที่มาอยู่ในห้องนี้ จะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติก่อนเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ หากไม่เชื่อมั่นในสิ่งที่ทำการทำก็จะผลักดันคงไม่มีแรง



2. **KM Tools** งานนี้มีการนำเสนอเครื่องมือต่างๆ มากมายถึง 18 ชนิด เพื่อให้ทุกคนได้เลือกใช้ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเหมาะสมกับความถนัดในการนำไปใช้ของทุกๆ คน

3. **Start Small** มีการแบ่งเวลาให้ทุกคนได้ทดลองกระบวนการ KM เล็กๆ ซึ่งผลของมันชี้ให้เห็นว่าทุกคนที่มีศักยภาพสูงมาก และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร เห็นความสามารถรวมทั้งจิตใจที่จดจามของทุกคนแล้วบอกได้เลยว่าไม่มีอะไรที่จะทำไม่สำเร็จที่เหมืองแม่เมาะ



4. **ทำทันที ด้วยหัวใจ** หากมีคนเคยพูดว่า "คนเรามีน้ำใจและความสามารถมากมาย แต่ที่ไม่แสดงออกมาเพราะไม่รู้จะอย่างไร" คงจะเป็นเรื่องจริง เพราะเมื่อเราเปิดเวทีคืนให้ทุกคนปล่อยมุขมาแบบ

จดแทบไม่ทัน รวมทั้ง Idea ที่สามารถมาทำมาปรับใช้ได้เลย เริ่มต้นดี ใส่หัวใจดีๆ มีชัยไปกว่าครึ่งค่ะ หากการเริ่มต้นชีวิตที่ 40 "KM" ที่นี้ ก็สามารถแบ่งบานได้ตลอดเวลา ทุกที่ และทุกคน เพราะปุ๋ยที่นี่มีเต็มที่อยู่ใน ทุกหน่วยงานรอเวลาเติบโต งดงามเท่านั้นเอง

เมล็ดพันธุ์ที่ชื่อ KM ได้ขยายไปเบ่งบานในเมืองแม่เมาะแล้ว ยังมี เมล็ดพันธุ์อีกประเภทที่ชื่อว่าเมล็ดพันธุ์ 5ส ที่ถูกนำไปเพาะและเบ่งบาน ขึ้นที่นั่นเช่นกัน เมื่อประมาณเดือนกันยายนปี 2551 คณะวิศวกร เมืองแม่เมาะได้มาเยี่ยมชมกิจกรรม 5ส ที่ เอ็นโอเคฯ



ทุกคนได้เห็นกระบวนการทำ 5ส ในแบบ easy & friendly ก่อน * ที่ทางคณะจะกลับเราแอบเห็นแววตา และความมุ่งมั่นของทีวิศวกร เมืองแม่เมาะที่จะกลับไปทำเรื่อง que ทุกคนคิดว่า เป็นเรื่องยากให้ประสบความสำเร็จให้ได้ และผ่านไปไม่นานที่เมืองแม่เมาะพิธีสมเกียรติ ผู้จัดการฝ่ายเครื่องมือวัด เมืองแม่เมาะได้นำเราไปดูดอกไม้ที่เบ่งบาน ที่นั่นพวกเราไม่รอช้าตามคณะพิธีสมเกียรติไปเยี่ยมชมกิจกรรม 5ส ของ

ฝ่ายเครื่องมือวัด พิสูจน์เกียรติเล่าให้พวกเราฟังว่ารูปแบบหลายอย่างได้นำมาจากที่ เอ็นโอเคฯ เพราะเห็นว่าง่าย และเป็นเรื่องที่สามารถทำได้เลยทันที และได้พาพวกเราเดินรอบฝ่ายเครื่องมือวัดทำให้เราเห็นถึงความมุ่งมั่นของคนที่นี่ที่มีความตั้งใจจริงที่ทำ 5ส จนประสบความสำเร็จและเป็นแผนกต้นแบบสำหรับในหน่วยงานที่เหมืองแม่เมาะต่อไป ทางเอ็นโอเคฯ จึงได้ตั้งใจเก็บภาพดอกไม้ (5ส) บานมาฝาก



Stationery Center

Visual Control เรื่องกฎจราจร





การจัดระเบียบและความสะอาดในโรงครัว



ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน



4

จิตวิญญาณของธุรกิจ

ความเจริญก้าวหน้าของบริษัท เอ็นไอเค พีริซัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ ปัจจุบันนี้ เกิดมาจากการที่องค์กรดำรงไว้ซึ่ง วิสัยทัศน์ที่จะ “ก้าวไปสู่การเป็น บริษัทชั้นนำระดับโลก ในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง” โดยมีนโยบายการดำเนิน ธุรกิจอย่างชัดเจนที่จะ

1. ดำเนินธุรกิจในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนที่ดีของลูกค้า
2. สร้างสรรค์และควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
3. ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม คุณธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้วยจิตวิญญาณของธุรกิจ คำที่อาจดูเหมือนว่าห่างไกลจากโลก
ของธุรกิจ หรือทุนนิยม สามารถเชื่อมต่อกันบนจิตวิญญาณการ
ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของทุนที่จำกัด สร้างปรากฏการณ์เรียนรู้ที่จะ
เลือก สิ่งที่เหมาะสมพอควรแก่สถานการณ์ โดยไม่รอแค่โอกาสที่เข้ามา
แต่พร้อมที่จะพัฒนาตัวเองไปพร้อมๆ กับโอกาสต่างๆ ที่เกื้อหนุนธุรกิจ
ด้วยการเกื้อกูล ดูแล พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม การส่งต่อความรู้อย่าง
ไม่หยุดนิ่งให้กับสังคม เพื่อการพัฒนาาร่วมกันขององค์กรและสังคมอย่าง
ยั่งยืน

การพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์กร แบบใส่จิตวิญญาณและองค์ความรู้เข้าไปในธุรกิจ ส่งเสริมให้
บุคลากรมีศักยภาพในการผลิต และแข่งขันในระดับสากลได้

“การวิ่งตามกระแสโลก แบบค่อยเป็นค่อยไปพิจารณาใน
สิ่งที่เรามีอยู่ มันยั่งยืน แต่ว่าในทางเดียวกันเราต้องรู้
ขอบเขต ถ้ายังก้าวไม่ถึงจุดนั้น แล้วมัวแต่วิ่งตามก็จะเหนื่อย
มากเหมือนกับเรามีเครื่องมือต่างๆในการบริหาร แต่หาก
การพินิจวิเคราะห์ว่าเครื่องมือไหนเหมาะ หรือพนักงาน
ของเรายังไม่พร้อม จะกลายเป็นข้อจำกัดไป เราค่อยๆ
ก้าวไปพร้อมๆกันกับพนักงาน เพราะถ้าเราเดินมาแล้ว
เราก็ต้องพร้อมรับกับความอดทน อดออม ต่อสู้และขยาย

โอกาส แต่ทุกอย่างก้าวต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม และแบ่งปันด้วย มันเป็นสูตรสำเร็จ เพราะธุรกิจไม่ได้มาจากความต้องการเพียงแค่ผลกำไร⁴

การแปลวิสัยทัศน์ของเอ็นโอเคช สู่แนวทางในการปฏิบัติ ทำให้เราเห็นภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับ เอ็นโอเคช ว่าเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจไม่ใช่เพียงการเติบโตขององค์กร และผลกำไรเท่านั้น แต่สิ่งที่เราได้เรียนรู้จาก เอ็นโอเคช คือ วิธีทำอย่างทีพุด (Walk the walk) ประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของ เอ็นโอเคช คือ การให้ความสำคัญในเรื่องของ*ความไว้วางใจ* อันเกิดจากความนับถือ พนักงานทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพราะการที่องค์กรและพนักงานจะบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันได้ ต้องเกิดจากการผสมผสานของ ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ร่วมกัน ในเรื่องของผลประโยชน์ส่วนตนของพนักงาน แน่แน่นอนว่าสามารถวัดได้ชัดเจน จากค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนในเรื่องของผลประโยชน์ร่วมกันต้องได้มาจากการแสดงออก ซึ่งความเคารพต่อค่านิยมของพนักงานในองค์กร พนักงานจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรหากองค์กรเห็นคุณค่า และให้การยอมรับนับถือ การพัฒนาตั้งแต่พนักงานในระดับล่างจนถึงระดับผู้จัดการ นอกเหนือจากการให้การยอมรับนับถือ และการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันแล้ว เอ็นโอเคช ยังเป็นองค์กรที่มีความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลของพนักงานด้วย การแสดงออกถึงความห่วงใยต่อพนักงานที่ชัดเจนที่สุด คือ การให้โอกาสสำหรับการศึกษาลดลงชีวิต โดยการที่องค์กรส่งเสริมกิจกรรมโครงการ

4 สัมภาษณ์คุณสุพรรณีย์ ศุกจรวยยา, ผู้บริหารบริษัท เอ็น โอ เค พรินซ์ตัน คอมพิวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด, วันที่ 26 พฤษภาคม 2553

ต่างๆ ล้วนแฝงไว้ด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานเติบโตในด้านการ
รู้จักตนเอง ในด้านภูมิปัญญา และในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดง
ให้เห็นว่าองค์กรต้องการทำคุณประโยชน์ให้กับพนักงานทุกคน พนักงาน
สามารถออกไปเติบโตในสถานที่ทำงานอื่นได้ หากมีความพร้อมและ
ยืนยันกับผู้บริหารได้ว่า ที่ใหม่ที่จะไปต้องดีกว่าที่ เอ็นโอเคฯ

“คนทุกคนต้องเติบโต ต้องพัฒนาตัวเอง เอ็นโอเคฯ
ไม่ได้สร้างทุกอย่าง เพื่อจะดึงบุคลากรให้อยู่ที่ เอ็นโอเคฯ
ตลอดชีวิต แต่ถ้าพนักงานคนไหนต้องการออกไปเรียนรู้
เพื่อพัฒนาตนเองที่อื่นๆ เราเพียงอยากถามเพื่อให้แน่ใจ
ว่าที่ใหม่ที่เขาจะไปนั้น ต้องดีกว่าเอ็นโอเคฯ ไม่อย่างนั้นเรา
ก็อดที่จะเป็นห่วงเขาไม่ได้”⁵

ขณะเดียวกัน เรามีหน้าที่ทำให้เอ็นโอเคฯ เป็นสถานที่ทำงานที่
น่าอยู่ของพนักงานและพนักงานเลือกที่จะอยู่ที่นี่อย่างมีความสุข

ภายในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราสามารถมีบูรณาการ
ภายในตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถเติบโต พัฒนา
สามารถติดต่อสร้างความสัมพันธ์ และความสุขได้ในบริบทขององค์กร
ธุรกิจเพราะในทางตรงกันข้าม ธุรกิจหรือองค์กรใดก็ตามที่ละเลยความ
ซับซ้อนด้านจิตใจของพนักงาน ละเลยความต้องการความรัก ความสุข
และการเติบโต ปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะฟันเฟืองหนึ่งในกระบวนการ
ผลิต ย่อมลงเอยด้วยการลดคุณค่าของพนักงาน

5 สัมภาษณ์คุณสุภาพร คุงจรรยา, ผู้บริหารบริษัท เอ็น โอ เค พริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย)
จำกัด, วันที่ 19 เมษายน 2553

วิธีการที่ดีที่พบในแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ เอ็นไอเคช คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้พยายามบรรลุเป้าหมายร่วมกันและให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพของตน กิจกรรมโครงการ ตลอดจนข้อควรปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรจะไม่ส่งผลต่อการสกัดกั้นความคิดสร้างสรรค์ และความสุขที่จะเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการที่พนักงานสามารถทำสิ่งที่ดีที่สุดได้ เว็อนไซสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานก็ได้แก่ ผู้บริหารคอยกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่มีความชัดเจน และสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และความสอดคล้องกันระหว่างความท้าทายของงาน กับทักษะความสามารถของพนักงาน

เมื่อพนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความท้าทายสูง แต่สามารถทำให้สำเร็จได้ สถานที่ทำงานก็น่าตื่นเต้นได้ และเกิดความสุขในการทำงาน รวมทั้งการมุ่งเน้นความเอาใจใส่ต่องานที่เฉพาะเจาะจง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าจะสามารถควบคุมงานของตนเองให้มี คุณภาพได้ คือ องค์กรประกอบของจิตสำนึกที่ทำให้อะไรก็ตาม ที่พนักงานแต่ละคนกำลังทำอยู่มีคุณค่า ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นที่ เอ็นไอเคช

เอ็นไอเคช จึงเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานทุกคนตระหนักว่า งานที่พวกเขาทำนั้นกำลังส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของเขาเองและองค์กร

งานดีพล ดนเป็นสุข

เอ็นไอเคช เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยหน่วยงานและพนักงานที่หลากหลาย ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพของพนักงานในส่วนต่างๆ ของเอ็นไอเคช จึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนได้รับการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะอย่างบูรณาการ กิจกรรมโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรในการก้าวไปสู่การเป็น บริษัทชั้นนำระดับโลก ในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง"

เอ็นไอเคช จึงตระหนักดีว่าพนักงานในองค์กรสมควรที่จะได้รับการดูแล และพัฒนาอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เพราะในฐานะที่เป็นพนักงานของเอ็นไอเคช แต่ในฐานะที่พนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าของสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 เกี่ยวกับความสุขภาคปฏิบัติ ว่าในการบริหารผลผลิตองค์กร (Productivity) นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องบริหารความสุขของคนในองค์กรควบคู่กันไปด้วย โดยขั้นต้นจะต้องมองและเข้าใจถึงคำว่า "ความสุขของคนในองค์กร" ให้ชัดเจนก่อน โดยยึดตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) โดยองค์กรต้องช่วยบริหารความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเบื้องต้นของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ต้องดิ้นรนหาสิ่งเหล่านั้น และนอกจากปัจจัย

พื้นฐานแล้ว ลำดับที่สองคือ เรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ในการทำงานก็เป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นอันดับที่ถัดมา

ที่ เอ็นโอเคฯ การสร้างสภาพแวดล้อม จัดสวัสดิการ และกิจกรรมต่างๆ ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีกระบวนการ พัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นที่มออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ถูกค่าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้

ในด้านการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีความเชื่อว่า *“ความสุขของพนักงาน นำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต”* และ *“NOK คือ บ้านหลังที่สอง”*

การดำเนินการพัฒนาอย่างบูรณาการนี้สอดคล้องและส่งเสริมให้ เอ็นโอเคฯ มีจุดได้เปรียบทางการแข่งขัน เชิงธุรกิจ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณภาพ (Quality)

เป็นเรื่องที่สำคัญอันดับแรกขององค์กร ที่ให้ความสำคัญ คำว่า *“คุณภาพนั้นไม่ได้หมายถึงเฉพาะคุณภาพของสินค้า และบริการกับ*

ลูกค้าเท่านั้นในความหมายของบริษัทฯ ยังหมายถึง คุณภาพพนักงาน
คุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ (Quality of information) ฯลฯ”

ตัวอย่างเช่น

ในต้นทุนของสินค้าที่ผลิตถ้ามีการวิเคราะห์แล้วจะพบว่า มี Quality
cost หรือต้นทุนคุณภาพอยู่ในตัวสินค้ามากเลยทีเดียวซึ่งองค์กรเน้น
เรื่องคุณภาพมาก และนอกจากนั้น การส่งมอบสินค้าของ เอ็น โอ เคฯ ไม่
ได้ส่งมอบเฉพาะสินค้าให้กับลูกค้าเท่านั้น แต่องค์กรยังได้ส่งมอบข้อมูล
กำกับสินค้าให้กับลูกค้าด้วยเช่นกัน ซึ่งนโยบายคุณภาพของบริษัท
ได้กำหนดว่า “สร้างสรรค์และควบคุมสินค้าและการบริการ เพื่อตอบ
สนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง” หรือในภาษาอังกฤษใช้
คำว่า “Create and Control Quality of Products and Services
with Continuous Improvement to Serves Customer Delight”
โดยเฉพาะคำว่า Delight นั้นหมายถึงคำว่า Happy + Satisfaction
ลูกค้าของ เอ็น โอ เคฯ นั้นนอกจากจะพึงพอใจแล้วยังต้องมีความสุข
ด้วยจากการได้สินค้าและบริการ

2. ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Cost)

จำเป็นต้องมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้นทุนทางธุรกิจมี แต่
จะสูงขึ้นแต่ราคาขายเพิ่มไม่ได้ คำว่า “ประหยัด” จึงถูกนำมาใช้ ประหยัด
ไม่ได้หมายความว่าไม่ใช้อะไรเลย ไม่ลงทุนอะไรเลย แต่ประหยัดหมายถึง
การใช้เงินลงทุนอย่างคุ้มค่า ตัวอย่างเช่น ถ้า บริษัทซื้อเมาส์สักหนึ่งตัว
ราคา 100 บาท แต่เก็บไว้เฉย ๆ ไม่ได้ใช้ กับ ซื้อระบบ ERP ราคา 20

ล้านบาท แล้วใช้บริหารจัดการข้อมูลลดเวลาทำงาน ส่งรายงานปิดบัญชีวางแผนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นแบบนี้แล้ว เม้าส์ 1 ตัวราคา 100 บาท องค์กรมองว่าแพงกว่าระบบ ERP ราคา 20 ล้านบาท เสียอีก ดังนั้นการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุดในอนาคตขององค์กร จึงไม่ได้หมายถึง Maximize (สูงสุด) แต่มีความหมายคือ Optimize (เหมาะสมที่สุด)

3. ความยืดหยุ่นและการใช้งานได้ (Flexibility & Adaptability)

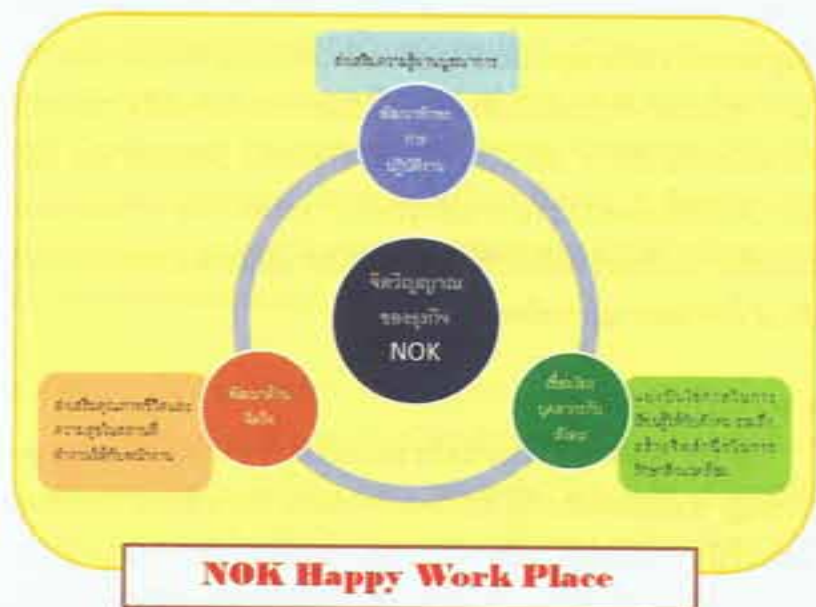
ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี หรือเรียกว่า การปรับตัว ในธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีความผันผวนในเรื่องของค่าพยากรณ์คำสั่งซื้อ วัตถุดิบ การผลิต กำลังคน หรือการผลิตค่อนข้างสูงที่เดียว ดังนั้นการออกแบบระบบการบริหารจัดการ จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ ในบางช่วงเวลาจำเป็นต้องเพิ่มคนเข้าไปในกระบวนการผลิต 200-300 คน พอผ่านไปอีก 2 เดือนไม่จำเป็นต้องใช้คนถึง 200-300 คน แล้วเพราะคำสั่งซื้อลดลง เราจะทำอย่างไรกับแรงงานที่เหลือ การออกแบบระบบที่มารองรับความผันผวนของธุรกิจนั้นจำเป็นจะต้องออกแบบและปรับตัวให้ทันสถานการณ์ตลอดเวลา

4. ความเร็ว (Speed)

คำว่า "Speed" หรือความเร็ว หมายถึงการทำงานที่มีจังหวะเวลา (Timing) ช่วงไหนที่ควรเร่ง ช่วงไหนที่ควรผ่อน ในกรณีของ เอ็นไอเคช ในช่วงที่มีการผลิตน้อย หรือ ช่วง Low Season (ประมาณ เมษายน-มิถุนายน) เวลาของของพนักงานก็จะมามากขึ้น องค์กรจะใช้ช่วงโอกาสนี้ในการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่าง ๆ พาพนักงานไปเข้าค่ายฝึกวินัย

ทำกิจกรรม 5ส. Kaizen, Picnic Day เป็นต้นแต่ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีเป็นช่วงที่มีคำสั่งซื้อและการผลิตที่สูงขึ้น องค์กรจำเป็นต้องเน้นที่การทำงานและลดกิจกรรมให้น้อยลงเป็นต้น

ในการฝึกอบรมและการทำกิจกรรมต่างๆ เอ็นโอเคฯ เลือกที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อม ที่จะพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งสู่จุดหมายควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขของพนักงาน เนื่องจากองค์กรก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน เมื่อเวลาหนึ่งในสามของพนักงานต้องอยู่ร่วมกันในบ้านหลังนี้ ความสุข ความสนุกในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กร



โมเดล “ความสุขของพนักงานนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต”



**เสียงกระซิบบอกเล่าความสุขจากพนักงาน NOK
.... เพื่อแบ่งปันความสุขนี้ให้พนักงานทุกคน ทุกองค์กร
โดย ณัฐนิชา ปัญญา**

ความใฝ่ฝันของเด็กผู้หญิงคนหนึ่งมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกับคนอื่นๆ ซึ่งจุดมุ่งหมายนั้นก็คือเรียนจบแล้วมีงานทำ เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระพ่อและแม่ที่ท่านได้สูญเสียให้เราได้รำเรียนมาจนจบ และสิ่งที่เรามุ่งหวังไว้ก็มาถึง เมื่อข้าพเจ้าได้เข้ามาอยู่ที่บริษัท เอ็นโอเค แห่งนี้ซึ่งได้ทำให้จุดมุ่งหมายและความใฝ่ฝันของข้าพเจ้าเป็นจริงขึ้นมา

การทำงานของข้าพเจ้าเริ่มจากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งตอนนั้นก็คิดว่าหางานอะไรทำได้ก็ทำไปก่อนเพราะเราไม่มีประสบการณ์ และก็ต้องมาพักอยู่คนเดียว บริษัทเอ็นโอเคซึ่งเป็นบริษัทแรกที่ข้าพเจ้าทำงานและก็ได้อยู่มาจนถึงทุกวันนี้ จากพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งทำงานได้ประมาณ 6 เดือน ทางบริษัทเขาได้เปิดสอบภายใน ซึ่งข้าพเจ้าก็ได้ไปสมัครสอบ

ในตำแหน่ง Clerk 1 อยู่ในสังกัดแผนกไอที ซึ่งตอนนี้ก็ได้ปรับเป็น Clerk 2 รวมระยะเวลาที่ข้าพเจ้าได้ทำงานกับเอ็นโอเคช ก็ประมาณ 4 ปี ซึ่งก็ถือว่าเป็นระยะเวลาที่ไม่ยาวนานเท่าไร แต่สิ่งที่ได้รับมันมากมายซึ่งจะกล่าวมากก็ไม่สามารถกล่าวได้หมด

เริ่มจากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต เมื่อได้รับเงินเดือนๆ แรกรู้สึกดีใจมาก แล้วยังนึกในใจว่าเราทำงานมีเงินเดือนใช้เองแล้วเหอไม่ต้องขอพอกับแม่แล้วเหอ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับนั้น จะจัดแบ่งดังนี้ เงินเดือนจะออกทุกวันที่ 10 และ 25 ของทุกเดือนซึ่งจากเงินเดือนที่ได้จากตรงนี้ week แรกจะให้แม่ ส่วน week ที่สองจะเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่ายและฝากไว้บ้าง ในส่วนเรื่องสังคมใน Line ก็จะเป็นแบบเด็กๆ สนุกสนานไปกับการทำงานมีเพื่อนต่างถิ่นมากมาย และก็จะมียุทธกลุ่มเพื่อนสนิทของใครของมันพอถึงเวลาพักก็พัก พอถึงเวลาทำงานก็เข้า Line ทำงาน ถ้าเปรียบเทียบในส่วนของ Office ก็จะเป็นอีกแบบหนึ่ง มันต่างกันโดยสิ้นเชิง เพราะเมื่อได้มาอยู่ Office ก็ทำให้เราโตขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้เรียนรู้อะไรสิ่งใหม่ๆ มากขึ้น ถึงแม้เงินเดือนไม่มากเท่ากับเป็นพนักงานฝ่ายผลิตแต่ก็พออยู่ได้

ซึ่งชีวิตในการทำงานระยะเวลาสี่ปีนี้ได้ทำให้ข้าพเจ้าได้มีรากฐานของชีวิตและครอบครัวที่ดีขึ้น จากการที่ได้ทำงานโดยเงินก้อนแรกก็คือโบนัสและเงินที่เก็บสะสมไว้ ได้ใช้หนี้ ธกส. ให้แม่จนปลดหนี้ได้ ปีที่สองได้ซื้อที่ดินให้กับตัวเอง เพื่อว่าในอนาคตเราจะได้มีไว้ทำกิน ต่อมาเข้าปีที่สามก็คือ อยากปลูกบ้านใหม่ให้กับพ่อและแม่ เพราะข้าพเจ้าคิดไว้ตั้งแต่ทำงานแล้วว่าตอนนี้เรายังมีแรงยังหาเงินได้อยู่ เพราะชีวิตในวัยเด็กก็เคย

เห็นพ่อแม่เขาลำบากกับเรามาก พอเราโตขึ้นมาถึงงานทำเราก็ต้อง
ซดเซยหรือคอบแทนกลับคืนสู่ท่านบ้าง และยังมึหลายๆ อย่างที่ข้าพเจ้า
จะทำให้พ่อกับแม่ ข้าพเจ้าได้ประสบการณ์จากตอนที่เราเป็นเด็ก เพราะ
ไม่เคยได้เที่ยว แต่ตอนนี้คืออยากจะมีเงินเก็บสักก้อนหนึ่งจะพาพ่อ-แม่
ไปเที่ยวซักครั้ง สิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีทุกสิ่งทุกอย่างในวันนี้ก็คือกำลังใจ
จากพ่อแม่ที่เขาคอยให้กำลังใจเรา เวลาเราท้อเราร้องไห้เราก็นึกถึงท่าน
แล้วมันก็จะทำให้เรามีกำลังใจที่จะก้าวต่อไป ข้าพเจ้าเคยถามพ่อข้าพเจ้าว่า
ภูมิใจกับลูกคนนี้ไหม พ่อบอกว่าภูมิใจมาก ภูมิใจกับลูกทุกคนเพราะแต่ละ
คนก็ทำให้พ่อแม่ภูมิใจ พ่อกับแม่ก็เหมือนกับยาวิเศษพอเห็นหน้าแล้วก็
หายเหนื่อย และก็เหมือนเป็นแรงผลักดันที่ทำให้มีกำลังใจเพื่อให้เราสู้
ต่อไป และอีกอย่างหนึ่งคือมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีกิจกรรมดีอีกมากมาย
ร่วมถึงสภาพแวดล้อม เพราะมันเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปด้วยกันที่ทำให้สุขภาพ
กายและสุขภาพใจดีขึ้นและก็ทำให้มีความสุขกับการทำงานซึ่งก็เป็นส่วน
หนึ่งที่ทำให้ข้าพเจ้าทำงานอยู่ที่บริษัท เอ็นไอเคช มาถึงปัจจุบันนี้

ไม่เพียงแต่ ธรรมนูญฯ ที่มองว่านี่เป็นองค์กรแห่งความสุขและ
ความหวัง แต่ยังมีพนักงานอีกเป็นจำนวนมากได้โพสต์ข้อความลงใน Web
board ขององค์กรเนื่องในโอกาสครบรอบ 8 ปี ได้แสดงความรู้สึกที่ดี
ต่อองค์กรเช่นกัน

☐	รับ บริษัท NOK อนุมัติงบประมาณ มีทิศทางอย่างไร	คงจริง	14/5/2010	Edt
☐	ขอทราบแล้วสบายใจดี ไม่มีข้อกังขาทำงานได้.... กับแล้วเป็นจริงที่ NOKที่ NOK&e	...123	13/5/2010	Edt
☐	ภูมิใจที่ได้รู้จักผู้บริหารอีกอย่างดีโทรนัด โธมัส ปรี๊ดสวยๆ คำ	(<>)	12/5/2010	Edt
☐	อยากไปก่อนเป็นโรงงานศึกษาจริงจังเลย	191	12/5/2010	Edt
☐	อยากไปNOKเป็นอย่างไรตลอดไปจ้า		11/5/2010	Edt
☐	อยู่จนเป็นแผนเจอพี่โธมัส โธมัส	(^ ^)	10/5/2010	Edt
☐	มีทุกสิ่งทุกอย่างได้ทุกวันนี้ก็เพราะ NOK ค่ะ..	ขอบคุณ NOK	9/5/2010	Edt
☐	อยู่ที่นี่มาหลายปีสิ่งที่มีเกิดขึ้นมากมายขอบคุณพี่โธมัส...และได้มีควาเิ่มกับพี่โธมัสโธมัสค่ะ	คงกำลังสวย	9/5/2010	Edt
☐	ดีทุกคนที่สโตร์ใจดี มีของทุกอย่างสำหรับใจดีเป็นกันเองทุกคน มีทุกสิ่งที่มีสถานะแบบเป็นกันเอง ใจดีและน่ารักดี ภูมิใจกับที่มีบริษัทที่ดีกว่าที่อื่นอย่างนี้	น่ารัก	8/5/2010	Edt
☐	สร้างเนื้อสร้างตัวได้ก็ดี NOK นี้แหละ	คงอยู่จน	7/5/2010	Edt
☐	ก่อตั้งเดินโดยคนเก่งกล้า ก็เพราะ NOK นี้แหละค่ะ	..	7/5/2010	Edt
☐	ขอชื่นชมไม่ละ บรรดาภาคีดี	อยากเม็ช	7/5/2010	Edt
☐	ค้นไปโธมัส โรงงานสะอาดดี น่าอยู่	*.*	7/5/2010	Edt
☐	เป็นมาอยู่ที่นี่มาหลายปี...แต่ก็ชอบที่นี่เพราะสุขภาพ...รู้สึกดีเวลาได้ไปนะ ^_^	ชื่นชม	7/5/2010	Edt

8 ปีแห่งการพัฒนา ด้วยจิตวิญญาณ และความมุ่งมั่น
 NOK ก้าวสู่ปีที่ 9 ด้วยแนวทางการบริหารและโครงการใหม่ๆ
 ที่ไม่เคยหยุดนิ่ง

พื้นที่นี้สำหรับแนวทางการบริหารที่ NOK จะบอกเล่า
 แข่งขันในโอกาสต่อไป





6 NOK คือ บ้านหลังที่สอง

ความสุขของพนักงาน บ้านซึ่งการเพิ่มผลผลิต

ผู้ชนะ คือ ผู้ชนะ

www.nokpct.net



ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace)
979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : 0 2298 0673 โทรสาร : 0 2298 0670
www.happy8workplace.com