

นวัตกรรม แห่งความสูง



อาคารเรียนรัฐสภา-
เลขที่ 99/8 ซอยบางดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ
เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทร. 0 2343 1500 โทรสาร. 0 2343 1500
www.happy8workplace.com



นวัตกรรมแห่งความสูง



นวัตกรรม แห่งความสูง





นวัตกรรม แห่งความสูง

ISBN

978-616-7790-03-9

ที่ปรึกษา

นพ. ชัญวสิทธิ์ วสันต์ธนารัตน์
อาจารย์สัมพันธ์ สว่างคำ
รศ.ดร.ภญ.จงจิตร อังคทะวานิช
ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี
คุณพิษณุ มุณีกานนท์
คุณพิมพ์พร ศิริวรรณ

บรรณาธิการ

นพพร ทิแก้วศรี
บุษยมาส ทองทรัพย์เจริญ
สาธิต ดีเมืองซ้าย

ออกแบบปก
และรูปเล่ม

เพิ่มศักดิ์ ฟองสายชล และ กรพินธุ์ คชรัตน์

ครั้งที่พิมพ์

ครั้งที่ 1 วันที่ 16 มีนาคม 2556 จำนวน 2,000 เล่ม

จัดพิมพ์โดย

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Center)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.)
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ และโทรสาร : 0 2617 0155
www.happy8workplace.com

โรงพิมพ์

บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด
59/33 หมู่ 3 ม.เปี่ยมสุจริตนาธิเบศร์ ถ.รัตนนาธิเบศร์
ต.บางกระสอบ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11110
โทรศัพท์ : 0 2925 6699 โทรสาร : 0 2925 6706

นวัตกรรม
แห่งความสูง





คำนำ

หลายองค์กรพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ หรือเรียกลักษณะองค์กรนี้ว่า “องค์กรแห่งความสุข” แต่กระบวนการสร้าง จะสร้างอย่างไร? หนังสือ “นวัตกรรมแห่งความสุข” เล่มนี้ จะช่วยจุดประกายให้ท่านมีแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นลักษณะเฉพาะที่แต่ละองค์กรต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรมากที่สุด

คณะผู้จัดทำหนังสือเล่มนี้ ขอชื่นชมองค์กรต่างๆ ที่คิดค้นและพัฒนาวิธีการสร้างความสุข แล้วนำมาเผยแพร่ให้แก่องค์กรต่างๆ ซึ่งหลายกิจกรรมเป็นนวัตกรรม เป็นกิจกรรมที่คาดไม่ถึง บางกิจกรรมถึงจะมีองค์กรอื่นทำไปแล้ว แต่องค์กรนี้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปรับใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กร

นอกจากนี้ขอเป็นกำลังใจให้แก่องค์กรต่างๆ ที่ต้องการทำให้คนและองค์กรมีความสุข ซึ่งท่านสามารถสอบถามเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์องค์กรสุขภาวะ www.happy8workplace.com ซึ่งยินดีให้การแนะนำ และให้การสนับสนุนด้านข้อมูล

คณะผู้จัดทำ
16 มีนาคม 2556

สารบัญ

คำนำ	
สารบัญ	
สร้างสุขด้วยการให้เกียรติ	1
ปรับ ลด อด ออม	5
โรงเรียนในโรงงาน	8
เทียนแห่งธรรม	11
FBT หนูน้อยเนอร์สเซอร์รี่	13
วันเด็กเป็นใหญ่	15
เสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกลชิด และ ผูกพัน”	18
ยืดเส้นยืดสาย ออกกำลังกายกับ SCC	21
AEC Language Application	24
พอเพียงและพอดีที่ PB บ้านของเรา	26
เครื่องออกกำลังกายผลิตกระแสไฟฟ้า	29
SUPER GRADS	31
บัณฑิตฯ รักดนตรี GR Band	34
เอมิตรา อาย่าอมแพ้	37
Monthly Staff Birthday Party	40
Online Staff Supports Services	43



สารบัญ

Self-Scheduling Book Online	46
เครื่องแบบเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์มุสลิม(หญิง)	49
เป็นสุขใจท้าทาย Star in the month	52
นุ่งผ้าซิ่น กินส้มตำ รำลึกถิ่น	55
ลดกำแพงใจ ปลอดภัย การทำงาน	57
กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าสร้างคน	59
เศรษฐกิจพอเพียงแบบ เค.ที.เอ็ม	63
โครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย	66
สุดยอดสวมแห่งปี	68
ธนาคารเหล่า	72
3 Months Weight Loss Program by Fitness First	75
ระบบการบริหาร เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวพนักงาน	78
สู่อากาศ	80
กลไกการสร้างศักยภาพความสุขแก่พนักงาน	82
การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	85
กิจกรรมสร้างสรรค์	88
การสร้างนวัตกรรมการทำงาน	92





สร้างสุขด้วยการให้เกียรติ

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

ร้านสถานีแม่ฮ่องสอนเป็นร้านขายของที่ระลึกและเกสเฮาส์ โดยพื้นที่ของบ้านแบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นล่างเป็นที่จำหน่ายสินค้าของที่ระลึก และกาแฟสด รวมถึงเป็นที่พักผ่อนและสถานที่พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับแม่ฮ่องสอน ส่วนชั้นบน เป็นที่พักซึ่งสามารถพักได้เต็มที่ 8 คน การให้บริการเป็นลักษณะของการดูแลตัวเองเหมือนเป็นเจ้าของบ้าน รวมทั้งการเข้าออกจากร้านในตอนกลางคืน ก็มีกุญแจรหัสที่แขกผู้มาพักสามารถเข้าออกได้อย่างสะดวกสบายได้ทุกเวลา



สำหรับนวัตกรรมสร้างความสุขด้วยการให้เกียรติ เป็นนวัตกรรมด้านการบริหารทีมงาน และการให้บริการลูกค้า ดังนี้

1. ทีมงานของร้านสถานีแม่ฮ่องสอน ปัจจุบันสมาชิกมี 27 คน ซึ่งเริ่มจากการรวมกลุ่มของสมาชิกเพียง 7 คน ที่ใช้ชื่อว่า “ผู้ก่อการดี สถานีแม่ฮ่องสอน” เพื่อทำประโยชน์ให้กับสาธารณะและกิจกรรมเพื่อสังคม





การรวมกลุ่มเพื่อทำประโยชน์ดังกล่าว ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า สมาชิกเป็นคณดี ดั้งนั้นจึงให้สมาชิกทำงานด้วยใจ ไม่ยึดกฎระเบียบ แต่ยึดเป้าหมายของงาน และให้สมาชิกสร้างหรือมีส่วนร่วมเพื่อคิดพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือสาธารณะใหม่ ๆ เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็ก แจกเสื้อผ้า อาหาร หนังสือ ให้กับเด็กในโรงเรียน ที่ขาดโอกาส การเป็นวิทยากรให้กับกลุ่มชาวบ้านในการพัฒนาศักยภาพชุมชน เป็นต้น

2. การให้บริการลูกค้า ร้านฯ มองว่าลูกค้าเป็นคณดี ดั้งนั้นจึงให้บริการลูกค้าในลักษณะที่ให้ลูกค้ารู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของบ้าน และให้ลูกค้ามีส่วนร่วมดูแลบ้านของตนเอง

กลุ่มผู้ก่อการดี สถานีแม่ฮ่องสอน มีความเชือร่วมกันว่า เรารวมกันทำร้านสถานีแม่ฮ่องสอนเพื่อเป็นเหมือนบ้านที่ต้อนรับแขกที่มาเที่ยวแม่ฮ่องสอน มีบริการที่เป็นกันเอง มีมิตรภาพที่ดี และการไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความเคารพกับผู้อื่นก่อน เราก็จะได้รับ ความเคารพกลับมาเช่นกัน จากการเป็นผู้ให้ก่อนที่จะเป็นผู้รับ

แรงบันดาลใจ/ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการลำดับที่ 4 ของมนุษย์คือ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งถ้ามนุษย์ได้รับการให้เกียรติแล้ว เขาจะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ขั้นสูงสุดคือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

จากแนวคิดดังกล่าว ร้านสถานีแม่ฮ่องสอนจึงบริหารด้วยการยกย่องและให้เกียรติทีมงาน รวมถึงยกย่องและให้เกียรติแก่ลูกค้า ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ขณะที่ถูกค้าจะได้รับบริการที่ประทับใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของร้าน และร่วมกันดูแลร้าน

วิธีการสร้างนวัตกรรม
ร้านสถานีแม่ฮ่องสอน เป็นการรวมกลุ่ม “ผู้ก่อการดี สถานีแม่ฮ่องสอน” มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันทำประโยชน์เพื่อสาธารณะและกิจกรรมเพื่อชุมชน โดยรายได้ส่วนหนึ่งของร้านสถานีแม่ฮ่องสอนก็จะถูกนำมาใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

การรวมตัวกันของสมาชิกเพื่อทำกิจกรรมและเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ได้รับการบอกเล่าต่อ รวมถึงเป็นสมุดภาพให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้าทราบว่าเงินรายได้ทั้งจากการขายของและบริการห้องพักจะถูกนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการทำกิจกรรมสาธารณะ

เวลากลางคืนที่มีแขกมาพัก ก็จะได้ไม่มีการปิดกั้นพื้นที่หรือเก็บของภายในร้าน อีกทั้งผู้จัดการร้านก็ได้ไม่ปิดค้างที่ร้าน จึงเป็นเสมือนแขกผู้มาพักเป็นเจ้าของบ้านที่สามารถเข้าออก หรือใช้พื้นที่ส่วนต่างๆ ของบ้านได้อย่างอิสระเหมือนเป็นเจ้าของบ้าน ผู้ที่มาพักยังได้รับการแนะนำให้ไหว้สิ่งพระก่อนทุกครั้ง เพื่อเป็นการเคารพกับเจ้าของบ้านไม้

การต้อนรับของผู้จัดการร้าน และการให้เกียรติกับแขกผู้มาพักทุกคน เสมือนเป็นเพื่อนหรือญาติ ที่ทำให้แขกผู้มาพักรู้สึกสบาย เป็นส่วนตัว และเหมือนนอนพักอยู่บ้านของตนเอง ทำให้ของในร้านไม่ถูกหยิบฉวยไปโดยพลกาล หรือถ้าต้องการซื้อของโดยที่ผู้จัดการร้านไม่อยู่ก็สามารถหยิบและวางเงินเอาไว้บนเคาเตอร์ตามราคาของที่ระบุไว้ได้

มิติด้านการดูแลทีมงานให้มีความสุข

1. ทีมงานทำงานร่วมกันแบบพี่น้องที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเสียสละเพื่อสังคม ดั้งนั้นการลงทุนทำร้านสถานีแม่ฮ่องสอนจึงหวังผลกำไรจากความสุขมากกว่าตัวเงิน
2. มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และใช้เวลาว่างมาร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่บังคับกัน คนที่มาทำกิจกรรมร่วมกันคือมีความพร้อม ในขณะนั้น ๆ

3. การให้เกียรติกับผู้จัดการร้านที่สามารถจัดการเปิด-ปิดร้าน ทำสต็อก
คุมบัญชี บริหารจัดการร้านได้เกือบทุกขั้นตอน เป็นเหมือนสมาชิกคนหนึ่งของทีม
หรือเป็นครอบครัว จนทำให้ลูกค้าหลายคนเข้าใจว่าเป็นเจ้าของร้านเอง

4. ต้อนรับครอบครัวของผู้จัดการร้านเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว โดย
สามีของผู้จัดการที่ทำงานอื่นที่หนึ่งก็จะมาทานข้าวมื้อกลางวันร่วมกันกับภรรยาที่
ร้านสถานีแม่ฮ่องสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว
ด้วย

5. มีกิจกรรมพิเศษให้กันสม่ำเสมอ เช่น ของฝากจากการเดินทางไป
ต่างๆ จัดทริปไปเที่ยวด้วยกัน จัดงานวันเกิด กินข้าวด้วยกันสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลุ่มผู้ก่อการดี สถานีแม่ฮ่องสอน
wniran@gmail.com
Facebook : Maehongson Station

ปรับ ลด ออก ออม

ความโดดเด่น / ประโยชน์ใช้สอย

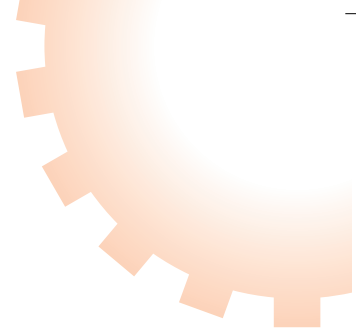


โครงการ “ปรับ ลด ออก ออม” จัดขึ้นเพื่อลดปัญหา
ด้านการเงินของพนักงานซึ่งมีผลกระทบต่อความสุขใน
ชีวิตและการทำงาน วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ คือ

1. เพื่อให้พนักงานมีวินัยในการออม และยึดหลัก
เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต
2. เพื่อให้ความรู้และคำปรึกษาแก่พนักงานในการบริหารจัดการการเงิน
ส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบถูกวิธี โดยการเชิญวิทยากรด้านบริหารการเงิน และ
ด้านกฎหมายการเงินมาให้ความรู้ และสอนการทำบันทึก บัญชีครัวเรือน และ
บัญชีรายรับ- รายจ่ายประจำเดือน
3. เพื่อลดปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหานี้สิน เช่น ปัญหานี้สินนอก
ระบบ/บัตรเครดิต หนี้สินจากการทำนิติกรรม (ค้ำประกัน) เป็นต้น
4. เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงปัญหานี้สินของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อ
ตนเองและส่วนรวม (เพื่อนร่วมงาน/บริษัท) เช่น ปัญหาการลาออกของพนักงาน
พนักงานเกิดความเครียดทางอารมณ์มีผลต่อการทำงาน เป็นต้น
5. เพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

ผลลัพธ์ในเชิงนวัตกรรมของโครงการนี้ได้แก่
พนักงานมีเงินออมเพิ่ม มีความสุขทางการเงิน
คุณภาพชีวิตดีขึ้น ปรับพฤติกรรมมีวินัย รู้จักวิธีการ
บริหารจัดการการเงิน หนี้สินระบบและบัตรเครดิต
ลดลง และหมดไปในอนาคต ทำงานด้วยความสุข

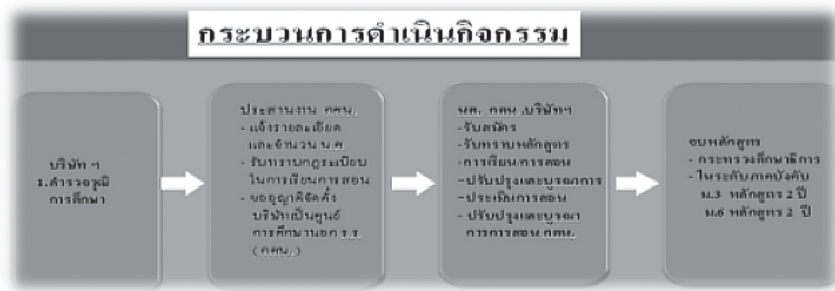




- 5.1 เน้นเรื่องการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
- 5.2 การทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลัง การเรียนการสอน
- 5.3 ฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก และประเมินผลตนเอง
- 5.4 การทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมกลุ่ม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
- 6. วัดผลผู้จบหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การจบหลักสูตร ดังนี้
 - 6.1 ผ่านการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดทั้ง 5 สาระการเรียนรู้และได้ตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนด
 - 6.2 ผ่านกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง
 - 6.3 ผ่านการประเมินคุณธรรม (อ.กลุ่มเป็นผู้ประเมิน)
 - 6.4 เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษานอกระบบระดับชาติ

(นักศึกษาต้องเข้ารับการประเมิน)

7. สรุปผลการดำเนินโครงการรายงานผู้บริหาร
แผนภาพแสดงกระบวนการดำเนินกิจกรรม



บริษัท ดาสโก้ จำกัด
คุณอาจารย์ ศรีวรรณานันท์
ajaree-sri@hotmail.com

เทียนแห่งธรรม

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



โครงการ “เทียนแห่งธรรมนี้” เริ่มดำเนินการ ปี พ.ศ. 2553 และตลอดไป ซึ่งกิจกรรมนี้เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรฯ ที่ต้องปฏิบัติตลอดไป หรือเรียกว่า เป็นประเพณี ประจำองค์กรฯ ก็ว่าได้ โดยมีพื้นที่ในการดำเนินงาน ได้แก่ ภายในองค์กรฯ สถานที่แสดง ศรัทธาธรรม (วัด) รวมถึง แหล่งชุมชน ใกล้เคียงวัดอุปถัมภ์ของโครงการนี้ ได้แก่

1. ให้พนักงานมีส่วนร่วมกัน สืบสานวัฒนธรรม หรือ ประเพณี ของไทย
2. ช่วยปลูก แต่ง สภาพจิตใจ ของพนักงานในองค์กรฯ ให้มีจิตใจที่อ่อนโยน และมีคุณธรรม
3. เพิ่มความสามัคคี ระหว่างองค์กรฯ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้า พนักงาน ครอบครัวของพนักงาน
4. เพื่อเพิ่มศักยภาพในแหล่งชุมชน ให้เห็นถึงความสามัคคี ความเป็นองค์กรฯ ที่ไม่ละทิ้งหน้าที่ทางสังคม

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างวัดกรรม

สืบเนื่องจาก ประเพณีคนไทย ทุกยุคทุกสมัย มีประเพณี “วันเข้าพรรษา” ทุกวัด มีการหล่อเทียน จำพรรษา บริษัท เลดีเบิร์ตการ์เมนท์ จำกัด รวมทั้งพนักงาน ได้มีการลงความเห็นพร้อมตรงกัน ว่าควรทำกิจกรรม ที่ให้ความหมาย

วิธีการสร้างนวัตกรรม

- เขียนโครงการขอจัดตั้ง FBT หนูน้อยเนิร์สเซอร์
- เมื่อได้รับอนุมัติจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์โครงการให้กับพนักงานทราบ
- เปิดรับสมัคร FBT หนูน้อยเนิร์สเซอร์
- แจ้งคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ/และระเบียบการปฏิบัติ
- ประกาศคุณสมบัติของเด็ก
 - มีอายุ ตั้งแต่ 1-4 ขวบ
 - ไม่มีโรคติดต่อที่ร้ายแรง
 - ต้องเป็นลูกของพนักงาน บริษัทฯโรงพยาบาลพุทธบอลส์ไทย เท่านั้น
 - เป็นบุคคลภายนอกต้องได้รับการพิจารณาคุณสมบัติก่อน
- เปิดรับสมัครเรียน
 - กำหนดเวลาในการให้บริการ และมาตรการในการดูแลเด็ก ดังนี้
 - วันจันทร์-เสาร์ ตั้งแต่เวลา 07.00-19.30 น.
 - วันหยุดคือวันอาทิตย์ และหยุดตามวันหยุดตามประเพณีของบริษัท
 - บิดา/ มารดา หรือผู้ปกครองมารับ-ส่งเด็ก ต้องเซ็นชื่อที่สมุดทุกครั้ง
 - กรณีที่ผู้ปกครองมารับเด็กออกนอกสถานที่ก่อนเวลาเลิกงานต้องแจ้งให้ครูที่เลี้ยงทราบทุกครั้ง
 - กรณีที่ผู้ปกครองมารับเด็กไม่ได้ด้วยตนเอง โดยมอบหมายให้คนอื่นมารับแทน ผู้ปกครองต้องแจ้งให้ครูที่เลี้ยงทราบชื่อ นามสกุล พร้อมให้แสดงบัตรประชาชนด้วย
- ประเมินผลโครงการ

บริษัท ฟุตบอลส์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด
คุณอ้อยทิพย์ นียมพานิช
ouythip_n@hotmail.com

วันเด็กเป็นใหญ่

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทาน เนื่องในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ ตั้งแต่ วันที่ 5 ธันวาคม พุทธศักราช 2534 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน มีความว่า “คนทุกคนมีหน้าที่ต้องทำ แม้เป็นเด็กก็มีหน้าที่อย่างเด็ก คือ ศึกษาเล่าเรียน หมายความว่า จะต้องเรียนให้รู้วิชา ฝึกหัดทำการงานต่างๆให้เป็น อบรมขัดเกลา ความประพฤติและความคิดจิตใจให้ประณีต ให้สุจริต แจ่มใส และเฉลียวฉลาด มีเหตุผล เพื่อจักได้เติบโตขึ้นเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถและมีประโยชน์ ต่อชาติบ้านเมือง”



เด็กเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคง เด็กจึงควรเตรียมตัวที่จะเป็นกำลังของชาติด้วย การขยันหมั่นศึกษาหาความรู้และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีความขยันขันแข็งตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนมีความเมตตากรุณาช่วยเหลือเอื้อเฟื้อผู้อื่น เสียสละและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยกันรักษาความสะอาดและอนุรักษ์ทรัพยากร ตลอดจนสาธารณสมบัติส่วนรวมของชาติ หากเด็กทุกคนได้ตระหนักถึงอนาคตของตนและของประเทศชาติ โดยพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัยแล้วก็จะได้ชื่อว่าเป็น “เด็กดี” ชาติบ้านเมืองก็จะเจริญ มีความผาสุกร่มเย็นตลอดไป

บริษัทฟุตบอลส์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด ได้เห็นความสำคัญเด็กและเยาวชน จึงได้จัดงานวันเด็กเป็นใหญ่ มาเป็นเวลากว่า 30 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

เสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกลขีด และ ผูกพัน”

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

โครงการเสียงตามสาย เป็นโครงการฯ ส่งต่อความสุขให้กับพนักงานของบริษัทสงขลาแคว้น จำกัด(มหาชน)ในทุกระดับ ทั้งนี้ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้น เนื่องจากพนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด วัตจากเสียงโทรศัพท์ขอเพลงในแต่ละช่วง DJ และการลงพื้นที่ไลน์ผลิต เมื่อสำรวจความพึงพอใจของพนักงานพื้นที่ พบว่าการได้ฟังเพลงในช่วงการทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข สนุก ไม่เครียด ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เมื่อพนักงานทำงานอย่างมีความสุข งานก็สัมฤทธิ์ผลก็จะตรงกับนโยบายสร้างสุขภายในองค์กร “งานได้ผล คนเป็นสุข”

โครงการเสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกลขีด และ ผูกพัน” ไม่ได้เป็นโครงการที่เปิดเพลงให้พนักงานฟังในช่วงทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมต่างๆ นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ ส่งต่อความรู้สึกที่ดีที่มีต่อกันมอบให้กันได้ทุกวัน เป็นการฝึกทักษะการเป็น DJ ให้กับพนักงานที่มีความสามารถและสนใจจัดรายการเสียงตามสายในช่วงเวลาต่างๆ ปัจจุบันโครงการเสียงตามสายยังเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการส่งเสริมสุขภาพกายให้กับพนักงาน เนื่องจากได้มีการต่อยอดโดยนำเอาการเต้นแอโรบิคเข้ามาส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ผ่อนคลายกล้ามเนื้อในช่วงเวลาทำงาน อันเนื่องจากการเมื่อยล้า และกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ประโยชน์ทางอ้อมที่ได้รับจากโครงการนี้ คือ เป็นช่องทางการสื่อสารโครงการ “พลังแห่งจิตอาสา (ชมรม SCC จิตอาสา)” ทำให้พนักงานขององค์กรมีโอกาสแสดงพลังน้ำใจ และความสามัคคีในการช่วยเหลือสังคม มากไปกว่านั้น โครงการเสียงตามสายฯ ยังเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมคนดีให้มีกำลังใจในการทำความดีต่อไป ทุกครั้งที่มีพนักงานทำความดีในเรื่องต่างๆ เช่น พนักงานพบเจอกระเป๋าใส่ตังค์แล้วมามอบให้กับ DJ เพื่อประกาศหาเจ้าของ แผนกแรงงานสัมพันธ์ จะประชาสัมพันธ์ความดีนั้นผ่านรายการเสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกลขีด และ ผูกพัน”

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

1. พนักงานมีความสุขจากการฟังเพลงขณะทำงาน วัตจากการที่พนักงานโทรศัพท์มาขอเพลงกับ DJ ในแต่ละวัน
2. เป็นส่วนหนึ่งในการส่งข่าวสาร ข้อมูล กิจกรรมต่างๆ ไปยังพนักงาน
3. เห็นพัฒนาการด้านต่างๆ กับทั้งตัวบุคลากรและบริษัทฯ
4. ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสุขให้กับพนักงานในทุก ๆ วัน



รูปดีใจแต่ละท่านในแต่ละช่วงเวลา

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



โครงการนี้เป็นการต่อยอดจากโครงการเสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกล่ชิดและผูกพัน” ซึ่งนอกจากการผ่อนคลายทางด้านจิตใจ อารมณ์และความเครียดจากการฟังเพลงแล้ว เพลงยังช่วยให้พนักงานชาวสงขลาแคนนิ่งฯ

มีสุขภาพกายที่ดีขึ้นได้ด้วยการเต้นแอโรบิกอีกด้วย ทำให้อัตราการขาดงานเนื่องจากการปวดเมื่อยร่างกายลดลง

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการลาป่วยของพนักงานรายวัน
2. สำรวจความพึงพอใจของพนักงาน/สรุปข้อมูล/วิเคราะห์หาสาเหตุ
3. วางแผนนำเสนอโครงการฯ เพื่อขออนุมัติ
4. ดำเนินการตามโครงการฯ โดยมีข้อกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน
 - 4.1 กำหนดให้แต่ละแผนกส่งตัวแทนเข้าร่วมอบรมเรียนท่าเต้นแอโรบิก
 - 4.2 กำหนดเวลาในการเต้น ครั้งที่ 1 กะกลางวัน เวลา 8.00 น. ครั้งที่ 2 กะกลางวัน เวลา 14.30 น. และครั้งที่ 3 กะกลางคืน เวลา 23.30 น.
 - 4.3 กำหนดการเลือกเพลงที่ใช้เต้นและระยะเวลาในการเต้น คือ
 - 4.3.1 เพลงจะต้องเป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน สามารถร้องตามได้ มีความยาวไม่เกิน 5 นาที (เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด)
 - 4.3.2 กำหนดให้มีการเปลี่ยนเพลงและท่าเต้นทุก ๆ 3 หรือ 6 เดือน แล้วแต่ความเหมาะสมหรือความชอบของพนักงาน

5. การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก
 - 5.1 สำรวจความพึงพอใจด้วยแบบสอบถาม เพื่อนำมาบันทึกเป็นสถิติและปรับปรุงแก้ไข
 - 5.2 มีการต่อยอดโครงการฯ โดยจัดให้มีการประกวดแข่งขันการเต้นแอโรบิกอยู่เป็นประจำ
 - 5.3 มีการถ่ายวิดีโอในทุกฝ่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรและบริษัทในเครือ
 - 5.4 พิจารณาอัตราการลาป่วยในแต่ละเดือนเพื่อหาสาเหตุและปรับปรุงแก้ไขให้ตรงจุดมากขึ้น
 - 5.5 ส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับกลุ่มพนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกายมากขึ้น

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด(มหาชน)
คุณวันชัย สุวรรณมณี
Wan_Thong@live.com



AEC Language Application

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

1. รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เป็น Application บนระบบ Android version 2.3.3 Gingerbread
3. สามารถเลือกคำศัพท์พื้นฐานในภาษา AEC มาใช้ตามหมวดหมู่โดยไม่ต้องพิมพ์
4. มีหมวดหมู่พื้นฐานในการเลือกได้ถึง 5 หมวดหมู่ คือ ทักทาย, ทัวไป, ต้องการสิ่งของ, ขอความช่วยเหลือ และโลจิสติกส์
5. มีภาษามากถึง 9 ภาษาได้แก่ ไทย, อังกฤษ, จีน, พม่า, เวียดนาม, ลาว, กัมพูชา, มาเลเซีย และอินโดนีเซีย
6. การแปลภาษาจะออกมาเป็นภาษาและคาราโอเกะ ผู้ใช้สามารถอ่านหรือยื่นหน้าจอให้กับผู้ที่เราต้องการสื่อสารได้
7. ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านเองได้ สามารถเปิดเสียงให้ application อ่านแทนได้

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

เกิดจากการที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC จะเปิดในปี 2558 แต่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จะเปิด AEC ในช่วงสิ้นปี 2556 ถึง ต้นปี 2557 ซึ่งภาษาเป็นปัญหาสำหรับคนไทยเป็นอย่างมาก ทางสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย จึงหาเครื่อง

มือที่จะช่วยไม่ว่าจะเป็นพนักงานขับรถขนส่งสินค้าที่ต้องทำงานในกลุ่มประเทศ AEC หรือแม้แต่พนักงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้ธุรกิจสามารถเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และถูกต้อง สมาพันธ์ฯ จึงได้คิด AEC Language Application มาเพื่อช่วยให้ทั้งคนไทย และกลุ่ม AEC ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ทีมโครงการสมาพันธ์โลจิสติกส์ ช่วยกันคิดและหาข้อมูลคำศัพท์ที่เป็นคำศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสารเวลาต้องเดินทางไปต่างประเทศ
2. แบ่งคำศัพท์ออกเป็นหมวดหมู่
3. ประสานกับอาจารย์เจ้าของภาษาในการแปลภาษา และคาราโอเกะ และอัดเสียง
4. หาข้อมูลระบบ android ที่เป็นที่นิยมใช้มากที่สุด มาทำเป็นต้นแบบ
5. ส่งข้อมูลให้กับทีมทำ Application (สมาพันธ์ อนิเมชั่น)
6. กำหนดกรอบและรูปแบบการใช้งานและหน้าตา ของ Application
7. ประสานงานและติดตามการทำงาน Application
8. ตรวจสอบความเรียบร้อย

สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย
คุณวัลภา สตรีชวล
th@thailog.org



พอเพียงและพอได้ที่ PB บ้านของเรา

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



โครงการ “ปลูกผักสวนครัวปลอดสารพิษเพื่อเศรษฐกิจพอเพียง” เกิดขึ้น ณ บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็มเอฟจี จำกัด ในปี พ.ศ. 2553 โดยการเปลี่ยนที่ดินว่างเปล่าที่มีแต่หญ้า/วัชพืช และก้อนกรวด ให้เป็นแปลงผักสวนครัวอย่างน่าอัศจรรย์ ทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ดูแลผักที่ปลูกด้วยมือของตนเอง

เกิดผลพลอยได้ที่ไม่ได้คาดหมายแต่มีคุณค่าอย่างยิ่ง แปลงผักเป็นได้มากกว่าแปลงผักธรรมดา นอกจากจะได้ผลผลิตแล้ว พนักงานยังนำอาหารมารับประทานร่วมกันที่แปลงผัก และมีการแลกเปลี่ยนผักกันนำไปรับประทานอีกด้วย ซึ่งเป็นมิตรภาพที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน และเป็นการลดรายจ่ายให้กับพนักงานอีกทางหนึ่ง เพราะพนักงานสามารถปลูกผักรับประทานเองได้

ประโยชน์ของโครงการนี้ ได้แก่

1. เกิดการปลูกฝังค่านิยมแห่งความพอเพียง โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
2. พนักงานได้รับประทานผักที่สด สะอาด ปราศจากสารพิษ โดยฝีมือของตนเองตลอดทั้งปี

3. พนักงานเกิดความรู้สึกเหมือนใช้ชีวิตอยู่ที่บ้าน (ในสังคมเกษตรกรรม) ซึ่งมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร
4. ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการครองชีพให้แก่พนักงาน
5. พนักงานได้ใช้เวลาว่างอย่างเกิดประโยชน์และคุ้มค่า
6. เป็นหนึ่งชุมชนให้พนักงานได้รู้จักกัน และร่วมทำกิจกรรมที่ชอบในแบบเดียวกัน

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

ที่PB เรามุ่งเน้นการสร้างความสุขแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีชีวิตชีวิตที่ผูกพันกับวิถีแห่งการเกษตรกรรม จึงได้จัดทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษขึ้น โดยจัดสรรพื้นที่ภายในบริษัทสำหรับจัดทำโครงการฯ เรามุ่งหวังให้พนักงานได้เดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาท มีชีวิตความเป็นอยู่โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีพืชผักไว้บริโภคภายในครัวเรือนตลอดทั้งปี ตลอดจนนำผลผลิตที่ได้ไปขายเพื่อสร้างรายได้ หรือ เกิดการแลกเปลี่ยนผลผลิตระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน เราหวังเพียงเป็นโครงการเล็กๆที่มีส่วนช่วยลดภาระค่าครองชีพให้แก่พนักงาน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน



วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ลงชื่อจองแปลงปลูกผัก
2. จัดซื้อเมล็ดพันธุ์ผัก/แจกจ่ายให้แก่พนักงาน
3. จัดอุปกรณ์ทางการเกษตร เช่น จอบ เสียม บัวรดน้ำ ไว้ให้พนักงานใช้
4. เริ่มปลูกผัก (โดยพืชแต่ละชนิดจะใช้เวลาในการปลูกสั้นหรือยาวแตกต่างกันออกไป)
5. เก็บเกี่ยวผลผลิต (โดยพนักงานส่วนใหญ่จะนำผลผลิตที่ได้กลับไปประกอบอาหารที่บ้านขณะที่ในบางครั้ง พนักงานก็มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนผลผลิตกัน)
6. เตรียมแปลงปลูกผักชนิดอื่นๆสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตลอดทั้งปี

บริษัท ไพรม์บ็อกซ์ เอ็มเอฟจี จำกัด
คุณดำริ เอกเจริญ
hrpb@cosmo.co.th



เครื่องออกกำลังกาย ผลิตกระแสไฟฟ้า

ความโดดเด่น / ประโยชน์ในสอย

เครื่องออกกำลังกายผลิตกระแสไฟฟ้า มีความโดดเด่น คือ สามารถนำพลังงานที่ได้จากการออกกำลังกายไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยใช้พลังงานที่เกิดขึ้น ไปขับเคลื่อนผ่านเครื่องกำเนิดไฟฟ้าแบบเส้นแรงแม่เหล็ก ตามแนวแกน (Axial flux generator) สามารถนำพลังงานไฟฟ้าที่เกิดขึ้นไปบรรจุไว้ในแบตเตอรี่ซึ่งสามารถนำไปผ่าน Inverter เปลี่ยนจาก DC เป็น AC นำไปใช้ กับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น ไฟส่องสว่าง หม้อหุงข้าว กาต้มน้ำร้อน โทรทัศน์ พัดลม และชาร์จแบตเตอรี่โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ



นอกจากนี้ ปัจจุบันประเทศไทยประสบกับอุทกภัยบ่อยครั้ง ทำให้ที่พักอาศัยต่างๆ ต้องถูกตัดไฟ เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุจากไฟดูด การนำเครื่องออกกำลังกายผลิตกระแสไฟฟ้าไปช่วยเหลือจะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในที่พักอาศัยต่อไปได้ โดยเฉพาะการใช้ชาร์จแบตเตอรี่โทรศัพท์มือถือ ทำให้ยังสามารถติดต่อญาติพี่น้อง และส่วนราชการไปให้ความช่วยเหลือได้ อีกประการหนึ่งถ้านำไปใช้ผลิตไฟฟ้าให้กับอุปกรณ์ช่วยชีวิตฉุกเฉินเช่น เครื่องช่วยหายใจของผู้ป่วยที่พักอาศัยในพื้นที่น้ำท่วม จะสามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยได้ทันเวลา แก้ปัญหาการตัดไฟของการไฟฟ้า และไฟดับจากสาเหตุอื่นๆ ได้
แรงบันดาลใจ / ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



ปัจจุบันทั่วโลกกำลังให้ความสนใจการใช้พลังงานทดแทน การออกกำลังกายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ แต่หากนำพลังงานที่เกิดจากการออกกำลังกายไปใช้ให้เกิดประโยชน์จะเป็นสิ่งที่ดีกว่า คุ่มค่ากว่า ดังนั้นจึงเป็นที่มาของ

การผลิตเครื่องออกกำลังกายผลิตกระแสไฟฟ้าของอุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ่ทหารเรือ ซึ่งเป็นการต่อยอดจากการผลิตเครื่องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพใช้ภายในอาคาร และกลางแจ้ง นอกจากนี้ ยังช่วยประหยัดค่าไฟฟ้า อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ช่วยลดปัญหาโลกร้อน สร้างความสามัคคีในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่มาร่วมกันออกกำลังกาย เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสะสมไว้ใช้ในบ้าน หรือสถานที่ทำงาน

วิธีการสร้างนวัตกรรม

สร้างเครื่องออกกำลังกายขึ้นมา หลังจากนั้นประดิษฐ์เครื่องกำเนิดไฟฟ้าแบบเส้นแรงแม่เหล็กตามแนวแกน นำมาประกอบกับเครื่องออกกำลังกาย โดยโครงสร้างของเครื่องกำเนิดไฟฟ้างดกล่าวจะแบ่งเป็นส่วนประกอบ 2 ส่วนได้แก่ โรเตอร์ และ สเตเตอร์ จากพลังงานกลที่เกิดจากการออกกำลังกาย จะไปแปลงเป็นพลังงานไฟฟ้าผ่านเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ซึ่งไฟที่ออกมาจะเป็นไฟ 12 VDC นำมาผ่าน Inverter เพื่อแปลงมาเป็น 220 VAC ซึ่งเป็นไฟที่ใช้กับอุปกรณ์ ไฟฟ้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยนำเครื่องออกกำลังกายดังกล่าวไปมอบให้กับชุมชน ถวายให้แก่วัด และโรงเรียน เพื่อใช้ประโยชน์แก่คนในชุมชนต่อไป



อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า
นาวาเอก อานนท์ พงษ์ทองเจริญ รม.
ARNON_P@Hotmail.com

SUPER GRADS

ความโดดเด่น / ประโยชน์ใช้สอย

SUPER GRADS เป็นหุ่นแบบสวมใส่ด้วยตัวบุคคล โดยมี IRON MAN เป็นต้นแบบมีคุณสมบัติ คือ “SUPER GRADS” เป็นหุ่นที่มีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวในอิริยาบถต่างๆ ได้ สื่อสารโต้ตอบพูดคุยกับคนทุกวัยเพื่อสร้างรอยยิ้ม และความรู้สึกดี ๆ ต่อผู้พบเห็น



สีของตัวหุ่นใช้ สีน้ำเงินอมม่วงและสีทอง เนื่องจากต้องการสื่อถึงมิตรภาพ ความรู้สึกอบอุ่น ประทับใจ และสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น และเมื่อกระทบกับแสงแดด สีของหุ่นจะออกสีน้ำเงินเคลือบมุกวาว ตกแต่งด้วยโลโก้ที่งามสง่า โดดเด่นในความเป็นมิตรลด เพิ่มสีสันด้วยไฟกระพริบ เพื่อความสนุกสนาน ตื่นตาตื่นใจ ชื่อ “SUPER GRADS” มีความหมายคือสิ่งที่พิเศษ ที่พวกเขาบัณฑิตวิทยาลัย จะมอบให้แก่ทุกๆ คน เสมือนเป็นทูตสัมพันธ์ไมตรี ทูตองค์กร เป็นตัวแทนวัฒนธรรมของบัณฑิตวิทยาลัย คือ เอื้อเฟื้อ (G-Generous) สมานฉันท์ (R-Relation) มุ่งมั่นเพื่อผู้อื่น (A-Altruism) ยินดีปฏิบัติงาน (D-Dedication) บริการด้วยใจ (S-Service-mind)

“SUPER GRADS” ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กรและเป็นช่องทางด้านการประชาสัมพันธ์กิจกรรม โครงการต่างๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยได้อย่างดียิ่ง ทุกครั้งที่ได้ปรากฏกายในกิจกรรมต่างๆ จะได้รับการตอบรับและได้รับคำชื่นชม เช่น มาสร้างสีสัน ความตื่นตา และสร้างความประทับใจให้แก่คณะผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร นักศึกษาเยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่ร่วมกิจกรรม เช่น งานพิธีเปิดค่ายยุวชนรักกีฬาภาคฤดูร้อน งานการแข่งขันกีฬาบัณฑิตสัมพันธ์แห่ง

บันทึกฯ รักดนตรี GR Band

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



โครงการ “บันทึกฯ..รักดนตรี GR Band” ตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม 2551 ด้วยบุคลากรที่มีใจรักดนตรีเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม Happy Relax มีสมาชิกที่รับผิดชอบหลัก จำนวน 10 คน และมีผู้สมัครร่วมเป็นสมาชิก จำนวน 40 คน สมาชิก Happy Relax ได้เล็งเห็นความสำคัญของดนตรี ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลในด้านความกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (H-Harmony) จึงได้จัดทำโครงการ บันทึกฯ ..รักดนตรี ขึ้น เป็นอีกหนึ่งโครงการดีๆ ที่บัณฑิตวิทยาลัยมุ่งสร้างความสุข ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร และให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของดนตรี ในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยใช้ดนตรีเป็นภาษาในการสื่อสาร และเปิดโอกาสให้บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยได้รับการฝึกฝน แสดงความสามารถช่วยสร้างรอยยิ้มและความสุขให้ทุกคนโดยใช้ดนตรีเป็นสื่อกลางมีพื้นที่ในการแสดงออก

ด้านประโยชน์ใช้สอย GR Band ได้ร่วมกันแสดงศักยภาพทางดนตรีครั้งแรก ในงานสัมมนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปี 2554 และมีโอกาสได้แสดงผลฝีมือในงานต่างๆ ที่บัณฑิตวิทยาลัยจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเกษียณอายุราชการ งานเลี้ยงสังสรรค์ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานวันเด็ก ล่าสุดในงานครบรอบ 49 ปี วันคล้ายวันสถาปนาบัณฑิตวิทยาลัย เมื่อต้นเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมา อีกทั้งยังได้รับเกียรติให้ไปเล่นตามงานต่างๆ ของคณะ สถาบันในมหาวิทยาลัยมหิดล และที่สำคัญคือเกิดการรวมตัวกันในทุกๆ

Happy8 ร่วมกันหาเงินบริจาค เช่น โครงการไทยช่วยไทย ช่วยผู้ประสบภัยน้ำท่วมภาคใต้ โดยนำเงินไปมอบให้ที่ช่อง 9 โมเดิร์นไนน์ทีวี โครงการ “Happy Heart for Japan” เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยชินามิ ประเทศญี่ปุ่น โดยนำเงินไปมอบที่กระทรวงการต่างประเทศ โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม จังหวัดอยุธยา และโครงการน้ำใจบัณฑิตฯ โดยการมอบเงินบริจาคให้แก่นักศึกษาที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และโครงการมอบเงินสมทบและอุปกรณ์การแพทย์ให้แก่ รพ.สต.วัดสุวรรณ เป็นต้น

เรียกว่าประโยชน์ใช้สอยในโครงการนี้เป็นความคุ้มค่าทางด้าน “จิตใจ” มากกว่าสิ่งอื่นใด เพราะเกิดจากความต้องการของสมาชิกที่จะร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน สร้างความสุข สร้างรอยยิ้มแก่ผู้อื่นด้วยการทำในสิ่งที่ตนเองถนัด และผลพลอยได้ต่อองค์กร คือ การลดค่าใช้จ่ายในการจ้างดนตรีมาในงานต่างๆ ที่องค์กรจัด เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ สัมมนา เป็นต้น



แรงบันดาลใจ/ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

แรงบันดาลใจเกิดจาก การมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มมิตรภาพอันดีของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ความสามัคคี การสร้างความสุข รอยยิ้มให้แก่บุคลากร และได้ร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งดีเพื่อสังคมในกิจกรรมต่างๆ โดยการใช้ดนตรีเป็นสื่อกลางที่สำคัญเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

วิธีการสร้างนวัตกรรม

วิธีการสร้าง GR Band เริ่มจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ทำการเปิดตัว “โครงการสร้างบันทึกฯให้ที่บ้านหลังที่สอง องค์กรแห่งความสุข” ด้วย



การเชิญชวนบุคลากรให้สมัครเป็นสมาชิก Happy Relax ซึ่งในครั้งแรก มีสมาชิก
ที่รับผิดชอบหลัก จำนวน 10 คน และมีผู้สมัครร่วมเป็นสมาชิก จำนวน 40 คน
เสนอขออนุมัติจัดทำโครงการ สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันจัดทำโครงการ
เสนอทีมผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติในหลักการจัดทำ GR Band
อุปกรณ์ดนตรี สมาชิกในวงนำดนตรีของตนเองมาใช้ในการฝึกซ้อมดนตรี
โดยขอใช้ห้องบัณฑิตวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการฝึกซ้อม และร่วมกันฝึกซ้อมใน
ช่วงเวลาดังกล่าว เช่น วันนันทนาการ ตอนเที่ยง หรือ หลังเลิกงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
คุณอาณัติ ปาลพันธุ์
arnath.pal@mahidol.ac.th



เอมิตรา อ้ายยอแม๊

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

นวัตกรรมหรือโครงการนี้เป็นโครงการที่ช่วยเหลือพนักงาน ครอบครัวยุติธรรม และบริษัท เพื่อตอบโจทย์โครงการ Happy Workplace ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายทุกฝ่าย Win-Win Situation อันได้แก่พนักงาน ครอบครัวยุติธรรม และบริษัท

1. พนักงาน ได้เรื่องแรงงานสัมพันธ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ครอบครัวยุติธรรม ไม่ลำบากจากการขาดรายได้ของบุคคลในครอบครัว
3. บริษัท ได้การจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน
4. สังคม ได้แก่โรงเรียนที่ได้รับคนช่วยงานโรงเรียน โดยไม่ต้องจ้าง

สำหรับนวัตกรรมนี้ไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เป็นเพียงนำข้อกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามปรับใช้กับสถานการณ์ของบริษัทเท่านั้นเอง และเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

โครงการนี้เกิดขึ้นจากปณิธานที่ว่า “...เราไม่ควรปฏิบัติกับพนักงานเหมือนเป็นสินทรัพย์เท่านั้น แต่ควรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างมนุษย์ที่มีสมอง จิตใจ ความคิด ความรู้สึก อีกทั้ง ต้องทำให้พนักงานของเราเห็นว่า พวกเขาคือคนในครอบครัว ไม่ใช่เพียงคำพูดเท่านั้น แต่เราต้องทำในสิ่งที่เราสามารถทำได้ โดยไม่จำเป็นต้องบอกเขาเป็นคำพูดว่าเราปฏิบัติต่อเขาอย่างคนในครอบครัวหรือไม่ แต่ปล่อยให้พวกเขาสัมผัสด้วยหัวใจของตัวเอง...” (...We should not only treat our employee as an asset, but we should also treat our employee as a human too. They have their brains and they have their mind. They have ideas and they

Monthly Staff Birthday Party

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

นอกจากวันหยุดพิเศษ 1 วันและการตรวจสุขภาพประจำปีฟรี ที่องค์กรมอบให้เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกิดในเดือนนั้น ๆ แล้ว องค์กรยังมีการจัดงานวันเกิดให้กับพนักงานทุกคน ทุกระดับชั้น เดือนละ 1 ครั้ง โดยภายในงานที่ใช้เวลา 1 ชั่วโมงนั้น มีอาหาร ขนมหวาน และเครื่องดื่มแบบบุฟเฟ่ต์ไว้บริการ และร่วมเล่นเกมสนุกๆ ชิงของรางวัล เช่น ตุ๊กตา รูปถ่ายโพลารอยด์ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้มาร่วมงานทุกคนยังมีสิทธิ์ลุ้นรับรางวัลใหญ่อีกมากมาย

ช่วงเวลาพิเศษของงานวันเกิดอีกอย่าง คือ พนักงานและผู้บริหารทุกคนร่วมร้องเพลงอวยพรวันเกิด และรับประทานเค้กวันเกิดโดยมีผู้บริหารเป็นผู้มอบให้อย่างเป็นทางการ พร้อมทั้งรับของขวัญวันเกิด ซึ่งในปีนี้เป็น กระปุกออมสินรูปหนูบ่ารุง สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมงานในวันนั้น สามารถติดต่อเพื่อรับของขวัญวันเกิดภายหลังได้



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

องค์กรเล็งเห็นความสำคัญของวันเกิดของพนักงานทุกคน จึงจัดงานนี้ขึ้นให้พนักงานได้ร่วมฉลองวันเกิดร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน



วิธีการสร้างนวัตกรรม

ก่อนวันงาน

1. กำหนดวันจัดงานวันเกิดทั้งปี และลงตารางงานผู้บริหารทุกท่าน
2. ติดต่อร้านอาหาร ร้านเค้ก และร้านของรางวัล
3. จัดทำผังงาน (Floor Plan) และส่งให้กับแผนกบริหารอาคารและทรัพย์สิน เพื่อจัดเตรียมห้อง
4. จัดทำรายชื่อผู้ที่เกิดในเดือนนั้น ๆ และส่งให้กับผู้จัดการแผนกทุกแผนก เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานในสังกัดได้เข้าร่วมงาน
5. ประชาสัมพันธ์งานทั้งทาง Bulletin Board (Online) และติดโปสเตอร์บนบอร์ดพนักงาน
6. นัดประชุมผู้ประสานงานและแบ่งหน้าที่การทำงาน

วันจัดงาน

1. ดูแลและอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานที่เข้าร่วมงาน
2. ผู้ประสานงานทำหน้าที่ตามที่ได้รับผิดชอบ



หลังวันงาน

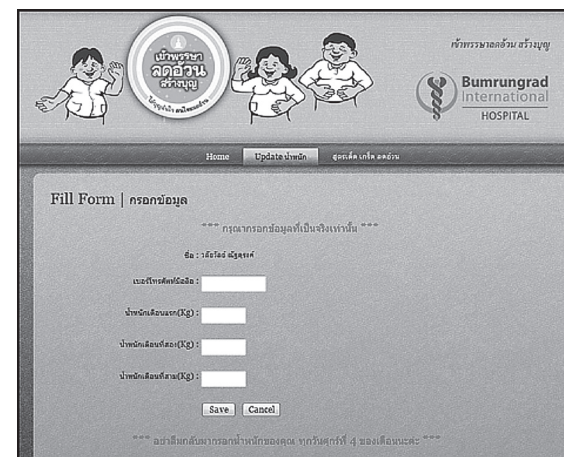
1. จัดทำประมวลภาพงาน และประชาสัมพันธ์ ทั้งทาง Bulletin Board (Online) และติดโปสเตอร์บนบอร์ดพนักงาน
2. เก็บสถิติผู้เข้าร่วมงาน

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
 คุณพีชะ วัฒนสกุลพันธ์
 peacha@bumrungrad.com

Online Staff Supports Services

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

Online Staff Supports Services เป็นการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการพนักงานด้านต่างๆ เช่น ลงทะเบียนสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ขอให้บริการตู้ล็อกเกอร์พนักงาน ส่งข้อเสนอแนะ/ร้องเรียน อัปเดตคะแนนสะสมจากโครงการต่างๆ เพื่อแลกของรางวัล นัดหมายการตรวจสุขภาพประจำปี รวมไปถึงการโหวตเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการฯ หรือโหวตหาผู้ชนะการประกวดกิจกรรมต่างๆของพนักงาน

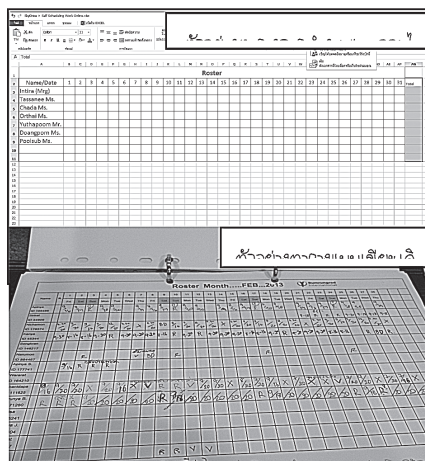


ภาพตัวอย่าง Online Staff Supports Service

Self-Scheduling Book Online

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

ความโดดเด่นของนวัตกรรมชิ้นนี้คือความสุขของการทำงาน โดยการนำนโยบายการจัดตารางเวร/ตารางการทำงานด้วยตนเอง โดยการนำเข้าสู่ระบบออนไลน์ ทุกคนสามารถออกแบบตารางการทำงานได้ตามที่ตนเองต้องการ และสามารถทำได้ทุกที่ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานและมีระยะเวลาที่กำหนดตามที่แผนกของตนตกลง ทุกคนสามารถแก้ไขปรับเวรการทำงานวันหยุดหรือวันลาพักร้อนก่อนที่ทางทีมจะนำมาจัดตารางการทำงานจริง จากเดิมแทนที่ต้องใช้เป็นแฟ้มกระดาษเก็บไว้เฉพาะที่ จึงทำให้ไม่สะดวกในการคิดคำนวณ หากการนำเอกสารเข้าสู่ระบบออนไลน์ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีการ Update ตลอดเวลา สามารถวางแผนจัดตารางเวรได้ล่วงหน้าได้หลายเดือน เน้นการส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการตนเองในการจัดตารางเวรของแผนกตามความเหมาะสมของแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมาตรฐานเป็นธรรม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการลดการใช้กระดาษ เพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการทำงาน และหัวหน้าแผนกสามารถวางแผนจำนวนคนของแต่ละวันได้อย่างแม่นยำ



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

ความสุขของการทำงานไม่ใช่แค่ทำงานอย่างเดียว หมายถึงไม่เบียดเบียนการดำรงชีวิตประจำวันของแต่ละคน ทุกคนสามารถมีความสุขมีความสุขในการทำงานและการพักผ่อน รวมทั้งมีความสะดวกสบายในการวางแผนชีวิตของแต่ละเดือนได้ตลอดเวลา

วิธีการสร้างนวัตกรรม



นวัตกรรมชิ้นนี้มีแนวคิดมาจากนโยบายของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยการจัดตารางเวรด้วยตัวเองแทนการจัดตารางเวรโดยผู้จัดการแผนกเพื่อจัดเตรียมจำนวนพนักงานไว้ล่วงหน้าสำหรับเดือนต่อไป ตามมาตรฐานชั่วโมงการพยาบาลที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมการดูแลผู้ป่วยได้ตลอดเวลา

นวัตกรรม Self-Scheduling Book Online สามารถสร้างเอกสารใน Microsoft Excel และนำไป Upload Sky drive ใน Hotmail โดยทุกคนจะต้องมีรหัสและอีเมลล์ของ Hotmail และสามารถแชร์เฉพาะในกลุ่มการทำงานของตนเอง



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

แต่เดิมการให้บริการแปลภาษาอาระบิกในห้องผ่าตัด มีข้อจำกัดในการจัดส่งพนักงานชายไปให้บริการเท่านั้น เพราะต้องเปลี่ยนเสื้อผ้าก่อนเข้าห้องผ่าตัด แต่เนื่องจากเครื่องแบบที่ใช้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัดเป็นไปตามมาตรฐานของโรงพยาบาลเดิมซึ่งตัวเสื้อเป็นแขนสั้น กางเกงขายาวและสวมหมวกเยื่อกระดาษ ส่งผลต่อการบริหารคิวงาน เมื่อมีพนักงานสตรีแต่ไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ได้ เพราะข้อจำกัดดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการบริการที่ล่าช้าและอาจโหลตงานของเพื่อนพนักงานชาย

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. การออกแบบเครื่องแบบฯ จำเป็นต้องสอบถามพนักงานสตรีมุสลิม เพื่อทราบถึงความถูกต้องความเหมาะสมตามขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม
2. เรียนปรึกษาผู้อำนวยการศูนย์/แผนกห้องผ่าตัด เพื่อขออนุญาตใช้สีเครื่องแบบเดียวกันเพื่อจะได้ไม่แตกต่างเมื่อปฏิบัติหน้าที่อยู่ในห้องผ่าตัดด้วยกัน (เครื่องแบบเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาล)

3. เรียนปรึกษาฝ่ายเครื่องแบบพนักงาน /ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ถึงโอกาสและความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

4. เรียนปรึกษา ขอความช่วยเหลือจากฝ่ายแม่บ้าน (Environment Department) ได้รับความอนุเคราะห์ในการนำแบบไปให้ vendor ตัดให้เป็นกรณีเฉพาะ แตกต่างจาก Line การผลิตเดิมและส่งมอบให้แผนกลูกค้าสัมพันธ์ ภาษาพิเศษ (อาระบิก) นำมาเริ่มใช้งานในเดือน กุมภาพันธ์ 2556 นี้

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
คุณวันพิสุทธิ์ จันทกุล
Wonpisut@bumrungrad.com

ทรัพยากรบุคคลให้ผู้จัดการใช้เป็นเครื่องมือในการขึ้นชมยกย่อง
ผู้ที่ทำดี เพื่อให้ทีมได้เห็นเป็นตัวอย่าง

4.3 ผู้ที่สะสมดาวได้สูงสุดในแต่ละเดือนจะได้รับประกาศนียบัตร Start of the month



เมื่อกิจกรรมนี้เริ่มดำเนินขึ้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก บรรยากาศในการทำงานคึกคักมากขึ้น ช่วยเหลือกันมากขึ้น ความเครียดลดลง ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีขึ้น มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ทำให้รู้แล้วว่าไม่ว่าจะมีปัญหาอะไร หากเราร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ช่วยกันคิดและร่วมกันพัฒนา ก็จะทำให้เราประสบความสำเร็จเป็นทีม ภูมิใจเป็นทีม และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
คุณอินทรา เอี่ยมองค์
intira@bumrungrad.com

นุ่งผ้าจีน กินส้มตำ ร่ำลึกถิ่น

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



ส้มตำเป็นอาหารสุขภาพงานโปรดของคนไทยทุกคน หรือแม้แต่ชาวต่างชาติที่เคยได้ลิ้มรสของส้มตำ ต่างก็ติดอกติดใจในรสชาติที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ และสะท้อนความเป็นไทยได้อย่างสมภาคภูมิ ส้มตำเป็นอาหารจานเด็ดที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างช้านาน นอกจากจะเป็นอาหารที่จัดเตรียมได้ง่าย ราคาไม่แพง แล้วยังเป็นอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพอย่างมาก ซึ่งแม้แต่องค์สมเด็จพระเทพรัตนสุดาฯ ยังทรงประพันธ์

เพลงที่แสดงถึงคุณประโยชน์เนกอนันต์ของส้มตำพระราชทานให้ชาวไทยทุกคน ได้รู้ซึ่งถึงคุณค่าของอาหารจานพิเศษนี้ไว้ในบทเพลงพระนิพนธ์ “ส้มตำ”

บริษัทฯ เล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขของพนักงาน ผ่านการทำกิจกรรม Happy Workplace ในแบบที่ผสมผสานวัฒนธรรมการกินอยู่ ที่เรียบง่ายอย่างไทยๆ โดยเปิดโอกาสแต่งกายด้วยชุดเสื้อผ้าแบบไทยๆ ที่ใส่สบายราคาไม่แพงและมีความสวยงามสามารถดัดแปลงให้เป็นแบบร่วมสมัย ร่วมกันปรุงอาหารที่จัดเตรียมได้ง่ายๆ อย่างการตำส้มตำ แล้วนั่งล้อมวงรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกันฉันทน์ญาติสนิทมิตรสหาย เป็นวัฒนธรรมแบบไทยๆ ที่งดงามลึกซึ้ง และช่วย สร้างความสุขแบบง่ายๆ ให้กับคนในองค์กร



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



โครงการนวัตกรรม นุ่งผ้าขึ้น กินส้มตำ รำลึกถิ่นนี้มีแนวความคิดที่จะนำวิถีชีวิตของคนไทยในต่างจังหวัดที่ยังคุ้นเคยกับการแต่งกายด้วยการนุ่งผ้าถุงหรือผ้าขึ้นซึ่งนับวันจะค่อยๆ ลบเลือนไปจากสังคมเมือง มาผนวกเข้ากับกิจกรรมการปรุงส้มตำกินกันเองแบบง่ายๆ ให้เป็นกิจกรรมสันทนาการสำหรับพนักงาน โดยมีแรงบันดาลใจที่อยากให้พนักงานส่วนใหญ่ที่ต้องจากถิ่นฐานบ้านเกิด ได้มีโอกาสหวลรำลึกถึงบรรยากาศที่อบอุ่น และคุ้นเคย เสมือนว่าได้อยู่ไม่ห่างไกลจากถิ่นฐานบ้านเรือนที่ได้จากมา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนและรู้สึกมีความสุขเหมือนได้นั่งล้อมวงกินส้มตำอยู่ในบ้านของตัวเองที่แวดล้อมไปด้วยญาติสนิทมิตรสหายที่รู้จักกัน และยังเป็นการช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมการแต่งกายแบบไทยๆ ที่สวยงาม ให้คงอยู่ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจไทยด้วย

วิธีการสร้างนวัตกรรม

บริษัทฯ จัดให้มีกิจกรรมนุ่งผ้าขึ้น กินส้มตำ รำลึกถิ่นเป็นประจำทุกเดือนเดือนละหนึ่งครั้ง โดยบริษัทฯ จะจัดเตรียมงบประมาณสำหรับจัดเตรียมวัตถุดิบ และอุปกรณ์ให้พนักงาน และพนักงานจะปรุงส้มตำด้วยตนเองตามความพอใจ ส่วนการแต่งกายด้วยผ้าขึ้น อาจจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกมีความสุข สนุกสนานและไม่รู้สึกจำเจด้วยการแต่งกายที่แตกต่างไปจากวันทำงานทั่วๆ ไป โดยอาจจะปรับเปลี่ยนเป็นนุ่งผ้าที่มีสีสันลวดลายสไตล์ไทยๆ ในบางโอกาสซึ่งเข้ากับการกินส้มตำ



บริษัท วิคแอนด์ฮุคสันด์ จำกัด (มหาชน)
คุณศศิวิมล วิโรจน์ชีวัน
sasiwimon@wiik-hoeglund.com

ลดกำแพงใจ ปลอดภัย การทำงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่มีสภาพริบเร่งตลอดเวลา และด้วยลักษณะงานที่ต้องมีการใช้หน้ากากกันฝุ่นซึ่งเป็นอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่บริษัทบังคับให้พนักงานต้องสวมใส่อยู่ตลอด จึงได้นำรอยยิ้มมาประยุกต์ลงบนหน้ากากเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ลดความตึงเครียดลง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องและเพื่อนร่วมงานให้มีความเป็นกันเอง รวมถึงเป็นการรณรงค์ให้พนักงานอยากสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายมากยิ่งขึ้น

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



จากสภาวะการณ์ต่าง ๆ รอบด้านในปัจจุบันส่งผลให้คนทำงานเกิดความรู้สึกที่ปิดกั้นต่อกัน จากกำแพงในจิตใจที่ต่างคนต่างสร้างขึ้นมาเพื่อปกปิดตัวเอง หลายครั้งที่ก่อให้เกิดผลเสียตามมาอย่างมากมาย เช่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงาน ปัญหาคุณภาพสินค้า เป็นต้น ซึ่งการปิดกั้นนั้นก็เหมือนกับการใส่หน้ากากเข้าหากัน เปรียบเสมือนกำแพงภายในจิตใจ และในขณะที่เดียวกันในการทำงาน



ที่จำเป็นต้องสวมใส่หน้ากาก เพื่อป้องกันอันตราย จึงเปรียบดั่งกำแพงภายนอกที่ปิดกั้น การสื่อสารหรือบรรยากาศของการพูดคุยซึ่งกันและกัน ดังนั้นหากเราสามารถละลายกำแพงที่เกิดจากจิตใจภายในลงได้ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน มีเป้าหมายเดียว ถึงแม้ว่าจะต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันตลอดเวลา

กิจกรรม ออกกำลังกายตอนเช้า สร้างคน

วิธีการสร้างนวัตกรรม



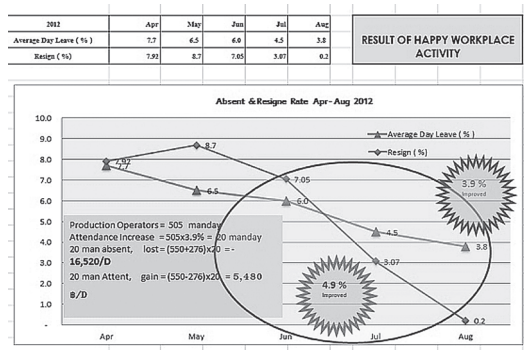
ขั้นที่ 1 ระดมความคิดเห็นทีมงานสร้างสุขในองค์กร เพื่อลดปัญหาช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

ขั้นที่ 2 ออกแบบวิธีปฏิบัติโดยนำรอยยิ้มมาเป็นส่วนหนึ่งของอุปกรณ์การทำงาน

ขั้นที่ 3 รณรงค์ประชาสัมพันธ์

ขั้นที่ 4 ติดตามประเมินความพึงพอใจของพนักงานหลังจากดำเนินกิจกรรม โดยใช้แบบสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม และบรรยากาศการทำงาน

ขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลลัพธ์ของกิจกรรม



บริษัท ริก การ์แมนส์ จำกัด
 ว่าที่ ร.ต.หญิงชลธิชา อรรถสิทธิ์
 E-mail : tt_utthasit@hotmail.com

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

การออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพพลานามัยที่ดีผลที่ตามมาอีกมากมายมหาศาล คนโบราณเคยกล่าวไว้ว่า “ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ” หรือคนรุ่นใหม่ชอบพูดว่า “สุขภาพดีไม่มีขาย อยากได้ทำเอาเอง” เหล่านี้เป็นต้น การที่คนเราเรามีสภาพร่างกายและสุขภาพดี ก็ส่งผลต่ออารมณ์ดี สภาพแวดล้อมที่ดี การทำงานที่ดีก็ตามมาด้วย คือ เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง คนรอบข้าง และองค์กรหรือบริษัท ที่เราทำงานอยู่ การออกกำลังกายเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเริ่มต้นการทำงานในวันนั้นอย่างกระฉับกระเฉงมีความคล่องตัวสูง ต่างกับคนที่ไม่เคยออกกำลังกาย หรือองค์กร ที่มาเข้าก็เริ่มต้นทำงานเลย ที่บริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด แบ่งกิจกรรมออกกำลังกาย เป็น 2 รูปแบบ คือ



1. กิจกรรมเช้าแถวในวันทำงานปกติ ทุกวันตอนเช้า
2. กิจกรรมใหญ่ เติมรูปแบบฉบับของ เค.ที.เอ็ม สตีล สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นกิจกรรมออกกำลังกาย และเวทิสั่งผู้นำ

ประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมดังกล่าว คือ

1. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอทุกวัน ทำให้สุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง
2. ด้านสภาพจิตใจ ช่วยทำให้สภาพจิตใจดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส
3. เตรียมความพร้อมก่อนเริ่มทำงาน
4. เตรียมความพร้อมเพื่องานในการทำกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. ด้านระเบียบวินัยฝึกการตรงต่อเวลา
6. เป็นเวทีการสร้างคน สร้างผู้นำ

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



หลายปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ก็มีกิจกรรมเข้าค่ายสันทนาการ ประมาณสองปีต่อหนึ่งครั้ง เป็นรูปแบบการพัฒนาคน ให้พนักงานทำความรู้จักสนิทสนมกันให้มากขึ้น เรียนรู้การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และความพร้อมเพรียงสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งกิจกรรมที่ทำทุกในค่ายยามเช้าทุกวัน คือ การออกกำลังกาย เมื่อค่ายสันทนาการมาแล้ว พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมทุกวัน เหมือนที่ไปเข้าค่ายฯ เมื่อผู้บริหารระดับสูงเห็นชอบและสนับสนุน ให้มีกิจกรรมดังกล่าวจึงจัดกิจกรรมออกกำลังกายยามเช้านี้ขึ้น

วิธีการสร้างนวัตกรรม

กิจกรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

1. กิจกรรมเช้าแถว ปกติ สัปดาห์ละ 5 ครั้ง/สาขา ใช้เวลาประมาณ 10 นาที
 - 1.1 กิจกรรมออกกำลังกาย 8 ท่า
 - 1.2 ร้องเพลงชาติ-สวดมนต์-ท่องวิสัยทัศน์
 - 1.3 กิจกรรมพนักงานทักทายสวัสดิายามเช้า
2. กิจกรรมใหญ่ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง/สาขา ตั้งแต่ 7.45น. ถึง 8.30น. เป็นกิจกรรมออกกำลังกายและเวทิสรางผู้นำ โดยผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกจากการเข้าแถวครั้งที่ผ่านมา จะเป็นผู้ดำเนินการนำทำกิจกรรมการเข้าแถว โดยมีกิจกรรมประกอบด้วย
 - 2.1 กิจกรรมออกกำลังกาย 8 ท่า
 - 2.2 ร้องเพลงชาติ-สวดมนต์-ท่องวิสัยทัศน์
 - 2.3 กิจกรรมพนักงานทักทายสวัสดิายามเช้า
 - 2.4 กิจกรรมอวยพรวันเกิดและเป่าเทียนวันเกิด (เดือนละ 1 ครั้ง)
 - 2.5 กิจกรรมรับน้องใหม่ (เดือนละ 1 ครั้ง) เริ่มจากแนะนำตัว ชื่อ-นามสกุล ชื่อเล่น ทำงานในแผนก... แล้วรุ่นพี่ที่มีน้องก็จะออกมารับ น้องทุกแผนก โดยเพลงร่วมร้องกัน 1 รอบ
 - 2.6 ร้องเพลงร่วมกัน (เพลงสยามมานุสติ, พ่อแห่งแผ่นดิน)
 - 2.7 พนักงานที่ได้รับเลือกในการทำกิจกรรมครั้งที่ผ่านมามีการนำเสนอเรื่องราวความรู้ต่างๆ เช่น ประโยชน์ของสมุนไพร วันสำคัญต่างๆ เรื่องตลก ฯลฯ
 - 2.8 ผู้บริหาร ให้ ข้อคิด ความรู้ และสอนให้พนักงานรู้จักการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและมีคว ามสุขแม้กระทั่งการสอนให้บริหารเงิน



สรุปย่อส่วนแห่งปี

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



1. การนำพืชสมุนไพรมาทำเป็นสมุนไพรปรับอากาศเพื่อใช้ดับกลิ่นในห้องสุขา เป็นการเพิ่มมูลค่าให้แก่พืชผักสมุนไพรและผักสวนครัว และสามารถทำเป็นการค้าได้ในอนาคต
2. ได้ประยุกต์ความรู้เชิงวิชาการมาใช้ประโยชน์ ได้แก่

- 2.1 เครื่องเป่าลมในห้องสุขา เป็นผลงานคิดค้นของนักศึกษา แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง เพื่อลดต้นทุนในการซื้อเครื่องเป่าลม ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูงมาติดตั้ง ที่สำคัญสามารถมองเห็นการทำงานภายในของอุปกรณ์ต่างๆได้ จึงใช้เป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี
- 2.2 อุปกรณ์ปิด - เปิดไฟแสงสว่างอัตโนมัติในห้องสุขา เป็นอุปกรณ์ เซ็นเซอร์แสงเมื่อมีบุคคลเดินเข้าไปในห้องน้ำเซ็นเซอร์จะต่อวงจรไฟฟ้าแสงสว่างจะติด และเมื่อไม่มีใครอยู่ไฟก็จะดับได้เอง เป็นการนำวิทยาการจากในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

3. บุคลากรทุกคนของวิทยาลัยได้เรียนรู้ประโยชน์และวิธีทำน้ำหมักชีวภาพเพื่อใช้ชะล้างทำความสะอาดพื้นสุขภัณฑ์ห้องน้ำ ซึ่งวัตถุดิบได้มาจากพืชผลไม้ที่เหลือทิ้งเน่าเสียแล้วนำกลับมาทำให้เกิดประโยชน์ตามหลักวิชาการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อทำเป็นน้ำหมักชีวภาพที่มีประสิทธิภาพสูง

4. การนำน้ำเสียกลับมาใช้ใหม่ เป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เราประหยัดพลังงานโดยการใช้ตัวอย่างคุ้มค่า การออกแบบที่ทำให้สามารถนำที่ผ่านการใช้งานแล้วกลับมาใช้งานได้ใหม่ เช่น นำมารดน้ำต้นไม้ สนามหญ้า เป็นต้น ช่วยให้ประหยัดค่าน้ำประปาได้เป็นอย่างดี

แรงบันดาลใจ/ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา เป็นสถานศึกษาที่ผลิตและพัฒนา นักศึกษาให้สามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และอาชีพอิสระ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม โดยคำนึงถึงสุขภาพร่างกายอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญ นำแนวพระราชดำริตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในสถานศึกษานำสิ่งที่มียู่ในพื้นที่บ้านมาประยุกต์ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และสอดคล้องกับภารกิจการศึกษาการสอนที่มุ่งให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น ใช้งาน ใช้ประโยชน์ได้จริงจากนวัตกรรมต่างๆ



วิธีการสร้างนวัตกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยาจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยในรายวิชาวิทยาศาสตร์ให้นักศึกษาจัดกลุ่มทำโครงงานวิทยาศาสตร์โดยการประยุกต์นำความรู้ต่างๆ ที่เรียนมา ออกแบบจัดทำเป็นโครงงานหรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันให้มีความสุขได้

1. สมุนไพรปรับอากาศ นำพืชสมุนไพรที่ปลูกอยู่ในสวนครัว เช่น มะกรูด ตะไคร้ ใบเตย เป็นต้น นำมาคว่ำอบแห้ง มาทำเป็นสมุนไพรปรับอากาศ ใบเตยนำมาพับเป็นดอกไม้เข้าช่อปักแจกัน หรือบรรจุในวัสดุถุงธรรมชาตินำมาวางไว้ในห้องส้วม ห้องสุขาเพื่อดับกลิ่นปรับอากาศ



2. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการมาใช้ประโยชน์

- 2.1 เครื่องเป่าลมในท้องส้วม โดยนักศึกษาแผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง นำความรู้ทางด้านไฟฟ้าออกแบบ ต่อบรรจุอุปกรณ์มอเตอร์พัฒนาบรรจุในกล่องโปร่งใสเพื่อให้สามารถเห็นการทำงานภายในได้
- 2.2 อุปกรณ์ปิด-เปิดไฟฟ้าแสงสว่างในท้องส้วม โดยนักศึกษา นำแนวคิดวิชาการจากการเรียน วิชาไฟฟ้าและพลังงาน มาประยุกต์ ใช้ให้อุปกรณ์ไฟฟ้า สามารถประหยัดกระแสไฟฟ้าได้ จึงได้ออกแบบอุปกรณ์ปิด-เปิดไฟแสงสว่างในท้องส้วมขึ้น โดยใช้หลักการเซ็นเซอร์แสงไปควบคุมการปิด-เปิดสวิตซ์ไฟฟ้าแสงสว่างแล้วนำไปติดตั้งในจุดที่ไม่จำเป็นต้องเปิดไฟฟ้าแสงสว่างตลอดเวลา และมักมีการลืมปิดบ่อยครั้งหลังใช้งาน



3. นำหมักสุมปุ๋ยชีวภาพ วิทยาลัยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และการทำน้ำหมักชีวภาพ และนำมาใช้ประโยชน์โดยให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้จากครูวิทยากรไทยภูมิ ซึ่งเป็นครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ ทั้งภาคทฤษฎี และลงมือปฏิบัติการหมักปุ๋ย

เพาะจนได้เวลา กำหนดนำมาใช้ในการทำความสะอาด เช็ดล้างพื้นท้องส้วมและสุขภัณฑ์ ตลอดจนใช้เทลงถังโถส้วม เพื่อช่วยย่อยสลายเมื่อยามเกิดการอุดตันในท่อทางน้ำต่าง ๆ

4. การนำน้ำเสียซึ่งผ่านการใช้งานแล้วมาใช้ประโยชน์โดยได้เข้าร่วมโครงการสุดยอดส้วมแห่งปีของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยให้ความรู้แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ เกี่ยวกับการนำน้ำเสียใช้งานแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า โดยจัดทำถังดักและถังตกตะกอนจำนวน 5 ถัง เพื่อให้ น้ำเสียมีคุณสมบัติสามารถนำกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้และสนามหญ้าทำให้ต้นไม้และหญ้าเจริญเติบโตเขียวชอุ่มได้เป็นอย่างดี

นวัตกรรมทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาท้องส้วมห้องสุขาของวิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา จนได้รับรางวัลชนะเลิศ สุดยอด

ส้วมแห่งปี ระดับจังหวัด 4 ปีซ้อน (พ.ศ.2551 – 2554) และได้รับรางวัลชนะเลิศ สุดยอดส้วมแห่งปีระดับชาติ ในปี 2554 ด้านนวัตกรรม และรับโล่รางวัลชนะเลิศ การประกวดกิจกรรมหน้าโรงเรียนนำร่อง จะเห็นได้ว่าสิ่งที่วิทยาลัยได้ร่วมแรงร่วมใจบุคลากรทั้งหมด ร่วมพัฒนาสภาพความสะอาดเรียบร้อยเพื่อให้เกิดสุขอนามัยและความสดชื่นแจ่มใสของสถานศึกษานั้น เป็นการสร้างสุขให้เกิดทางร่างกาย (Happy Body) แล้วยังนำไปถึงความภาคภูมิใจในการสถานศึกษาของตนเองที่ได้รับการยอมรับในสังคม (Happy Heart) และ (Happy Society)

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา

คุณมงคล กัลยา



2. ดอกเบี้ย 6 เดือน : ของที่ระลึก อาทิเช่น สบู่ 3 ก้อน, ยาสีฟันพร้อมแปรงสีฟัน ฯลฯ หรือเครื่องอุปโภค บริโภค ที่มีมูลค่ามากกว่าประเภท 3 เดือน
3. ดอกเบี้ย 1 ปี : ของใช้ในครัวเรือน อาทิเช่น น้ำมันพืช 1 ขวด, น้ำปาล 3 ขวด ฯลฯ หรือเครื่องอุปโภค บริโภค ที่มีมูลค่ามากกว่าประเภท 6 เดือน
4. ดอกเบี้ยตลอดชีวิต : ข้าวสาร 1 ถุง

กระบวนการตรวจสอบสมาชิกสามารถปฏิบัติตามกฎหรือไม่

1. สมาชิกในกลุ่ม(คนในหมู่บ้าน) เป็นผู้ประเมินและลงประชามติ ว่าสมาชิกคนนั้นๆ สามารถปฏิบัติตามที่ตกลงไว้หรือไม่
2. จากนั้นจะมีการมอบประกาศนียบัตร และดอกเบี้ยและ ลงชื่อให้กับสมาชิกที่ยกระดับการฝาก และสมาชิกใหม่ต่อไป

ที่ผ่านมาโครงการฯ ได้ เริ่มต้นจากหมู่ที่ 6 ในปี 2554 จนประสบความสำเร็จ และได้ขยายสู่ หมู่ที่ 5 และ หมู่ที่ 8 ในปี 2555 อีกทั้งยังได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรสุขภาวะจังหวัดชัยนาท และนำเสนอเพื่อยกระดับเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบของจังหวัดชัยนาท โดยในปี 2556 นี้ โครงการฯ กำลังดำเนินการขยายพื้นที่ให้ครอบคลุม ในหมู่ที่ 1, 7 และ 11 ครบทั้งตำบลบ้านเข็ญ

รพ.สต. บ้านไร่สวนลาว
คุณสนอง มงคลเมฆ

3 Months Weight Loss Program by Fitness First

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี
2. เพื่อให้พนักงานมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์
3. เพื่อส่งผลให้อายุยืนยาวและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. ช่วยผ่อนคลายความเครียดและชะลอความเสื่อมของร่างกาย
5. ช่วยให้มีรูปร่างดีขึ้นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



ความสุข คือสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่ปัจจุบันสภาพการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เน้นวัตถุนิยมและทำงานหนักมากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง จนลืมนึกถึงการดูแลสุขภาพของตนเอง ขาดความสมดุลในการดำเนินชีวิต จึงเป็นที่มาของโครงการ 3 Months Weight Loss Program by Fitness First ที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักความสมดุลระหว่างการทำงานและให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า “สุขภาพดีไม่มีขายอยากได้ต้องทำเอง”



วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ประกาศรับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการ จำนวน 60 ท่าน ตามคุณสมบัติต่อไปนี้
 - 1.1 มีความตั้งใจในการลดน้ำหนักอย่างแท้จริง
 - 1.2 มีผลการตรวจสุขภาพประจำปีในเรื่อง น้ำหนัก ดัชนีมวลกาย ไขมัน อยู่ในเกณฑ์เกินมาตรฐาน
2. ได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าฝ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรม
3. สถานที่ดำเนินกิจกรรม ห้องฟิตเนส ชั้น 3 อาคารสำนักงานกลาง บริษัท NMB - Minebea Thai Ltd. และศูนย์ออกกำลังกาย Fitness First สาขา ฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต

ครั้งที่	วันที่	กิจกรรม	สถานที่
1	26 ต.ค. 55	เปิดโครงการ, ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย	ห้องฟิตเนส มินิแบ
2	13 พ.ย. 55	ทำกิจกรรมพิเศษ กับครูฝึก	Fitness First ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต
3	20 พ.ย. 55	ชั่งน้ำหนัก บรรยายเรื่องสุขภาพ	ห้องฟิตเนส มินิแบ
4	13 ธ.ค. 55	ทำกิจกรรมพิเศษ กับครูฝึก	Fitness First ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต
5	24 ธ.ค. 55	ชั่งน้ำหนัก บรรยายเรื่องสุขภาพ	ห้องฟิตเนส มินิแบ
6	14 ม.ค. 56	ทำกิจกรรมพิเศษ กับครูฝึก	Fitness First ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต
7	24 ม.ค. 56	ชั่งน้ำหนัก บรรยายเรื่องสุขภาพ	ห้องฟิตเนส มินิแบ

4. ลักษณะการดำเนินกิจกรรม
 - 4.1 ชั่งน้ำหนัก, วัดค่า BMI, วัด % ของไขมัน ก่อนเริ่มทำกิจกรรมในโครงการ
 - 4.2 ให้คำแนะนำในเรื่องการออกกำลังกายเพื่อเผาผลาญพลังงาน และการรับประทานอาหารเพื่อลดน้ำหนักอย่างถูกวิธี
 - 4.3 ทดสอบสมรรถภาพร่างกายในด้านความแข็งแรง ความยืดหยุ่น และการทรงตัว ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ
 - 4.4 ทำกิจกรรมการออกกำลังกาย โดยครูฝึกที่ผ่านรับรองจาก Fitness First
 - 4.5 ชั่งน้ำหนัก, วัดค่า BMI, วัด % ของไขมัน ระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการลดน้ำหนัก
 - 4.6 จัดการแข่งขันลดน้ำหนักสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งประเภทบุคคลและประเภททีม 3 คน

เกณฑ์การตัดสินผลการแข่งขัน

1. % ของน้ำหนักที่เปลี่ยนแปลง	20	คะแนน
2. % ของค่า BMI ที่เปลี่ยนแปลง	30	คะแนน
3. % ของไขมันที่เปลี่ยนแปลง	30	คะแนน
4. คะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	10	คะแนน
5. คะแนนการเข้าร่วมกิจกรรม	10	คะแนน
รวม	100	คะแนน

5. เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของโครงการ

- 5.1 เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการรายบุคคล ประเมินจาก % ของน้ำหนัก, % ค่า BMI, % ไขมัน ที่ดีขึ้นจากเดิมก่อนเข้าร่วมโครงการ
- 5.2 เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของโครงการในภาพรวม ประเมินจาก 50% ของผู้เข้าร่วมโครงการมีผล % ของน้ำหนัก, % ค่า BMI, % ไขมัน ที่ดีขึ้นจากเดิมก่อนเข้าร่วมโครงการ

บริษัท เอ็นเอ็มบี – มินิแบ ไทย จำกัด

คณะกรรมการโครงการองค์กรสุขภาพ Happy Workplace : Happy Body
 sudachan.b@minebea.co.th

สุอนาคต

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

1. ลดโอกาสทุจริตของพนักงาน
2. ลดโอกาสที่พนักงานจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
3. สร้างฐานะที่มั่นคงให้พนักงาน
4. สร้างความสุขและความภูมิใจในตัวเองให้พนักงานและครอบครัวพนักงาน

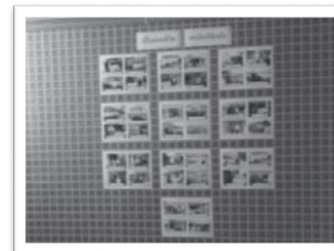
แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

จากแนวคิดที่ว่า ถ้าคนไม่มีอนาคต ไม่มีฐานะที่มั่นคง ไม่มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ โอกาสที่เขาจะปฏิบัติตัวนอกกลุ่มนอกรทางหรือทุจริตก็มีสูงตาม หรือเรียกว่าง่าย ๆ ว่าไม่มีอะไรจะเสีย จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการสร้างฐานะให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน ซึ่งถ้าคนมีฐานะที่มั่นคง มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ โอกาสที่เขาจะปฏิบัติตัวนอกกลุ่มนอกรทางหรือทุจริตก็จะมีน้อยลง เพราะถ้าถูกตรวจพบก็จะเป็นการทำลายอนาคต ทำลายที่ตัวเองสร้างมา เรียกว่าง่าย ๆ ว่าเสียตายอนาคต

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายฝ่ายว่า พนักงานทุกคนในฝ่ายต้องมีเงินเก็บ โดยต้องนำสมุดเงินฝากมาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ทุกสิ้นเดือน ถ้าไม่มีต้องชี้แจงว่านำไปทำอะไรบ้าง (ป้องกันการนำไปเล่นการพนัน หรือใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายซึ่งจะนำมาซึ่งการทุจริตภายหลัง)

2. ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานตั้งเป้าหมายว่า จะมีเงินเก็บเท่าไร มีรถยี่ห้ออะไร มีบ้านราคาเท่าไร และจะมีเมื่อไร ซึ่งเมื่อทำได้หรือถึงกำหนด จะต้องหลักฐานมาแสดง(รูปถ่ายหรือนำมาแสดง) ถ้ายังทำไม่ได้ก็มีรางวัลกำลังใจกัน
3. ผู้ที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายจะมีมุมประกาศความสำเร็จ “เป้าหมายชีวิต พิชิตฝัน” เพื่อเป็นแรงผลักดันเพื่อนพนักงานคนอื่น ๆ



ส่วนผู้ที่ทุจริต จะมีมุมผู้หลงผิดโดยมีใบประกาศจับและจุดจบเป็นอุทาหรณ์



4. หลายคนอาจมองว่าเป็นการใช้เงินที่ตามมาได้เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่ในทางกลับกันเมื่อรู้ว่า ถ้าปล่อยคนให้ใช้เงินตามใจชอบ และจะเกิดผลเสียต่อตัวผู้ใช้และครอบครัวตามมาแล้วไม่สนใจ ก็เสมือนปล่อยให้คนหลงผิดโดยไม่รู้ตัวแล้วไม่ตักเตือน ดังนั้นการแนะนำให้คนใช้เงินในทางที่เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ใช้เอง ก็เสมือนการช่วยเหลือคนๆ นั้น ให้เดินอยู่เส้นทางที่เหมาะสม ซึ่งถ้านำมาใช้ในทางบริหารแล้วก็เหมือนคำพูดที่ว่า “จะบริหารคน ต้องรู้จักคน”

บริษัท เจียร์สูร์ตี จำกัด (มหาชน)
ผู้สร้างนวัตกรรม พนักงานฝ่ายเครดิตทุกคน
ผู้ประสานงาน คุณพีรภัทร เรืองบรรเกษ
peerapat.r@thiensurat.co.th



กลไก การสร้างศักยภาพความสุข แก่พนักงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด เห็นความสำคัญของการสร้างศักยภาพความสุขของพนักงาน ให้ครอบคลุม Happy Workplace ทั้ง 8 ประการอย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่ การรับทราบ ปัญหาและศักยภาพของพนักงานอย่าง

มีส่วนร่วมของเพื่อนพนักงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการตรวจสอบข้อมูลและสาเหตุของปัญหา กระบวนการคัดเลือกวิธีการช่วยเหลือและบรรเทา การยอมรับแนวทางการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่มีปัญหา กระบวนการตัดสินใจในแนวทางการแก้ไขและสนับสนุนจากองค์กร กระบวนการดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุน กระบวนการติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแนวทางการช่วยเหลือให้เหมาะสมขึ้น กระบวนการสร้างความยั่งยืนของศักยภาพความสุขของพนักงานท่านนั้น

การส่งเสริมศักยภาพความสุข พนักงานจะได้ประโยชน์ในเรื่องการพัฒนาตนเองให้เต็มเต็มความสุขครบทั้ง 8 ด้าน อันเป็นการแก้ไขปัญหาทั้งในส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาจากครอบครัว ปัญหาสังคม ปัญหาสุขภาพ ตลอดจนปัญหาจากการทำงาน เป็นต้น อันทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน ลดความเครียด ซึ่งเป็นเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

องค์กรเมื่อจัดให้มีกลไกการเพิ่มศักยภาพความสุขนี้พบว่า พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การทำงานเป็นทีมมีศักยภาพ ผลการดำเนิน

งานดีขึ้น ปัญหาความขัดแย้งลดลง การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาสูงขึ้น การลาออกของพนักงานลดลง ทำให้องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 15% ต่อปี

นอกจากนี้ กลไกนี้ยังส่งผลต่อการพัฒนาสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการบำรุงศาสนา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือต่อสังคมรอบองค์กร เป็นต้น โดยจะมีแนวทางการพัฒนาและกิจกรรมด้านสังคมที่เกิดจากกระดมความคิดของพนักงานโดยตรง

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

ในปี พ.ศ. 2551 ทางบริษัทฯ ได้ทราบปัญหาของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมคนหนึ่ง ซึ่งติดสุร่าอย่างหนัก เมื่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้าไปสืบค้นสาเหตุพบว่า เป็นบุคคลที่มีปัญหาหนักอยู่แล้ว คือ คุณแม่อายุมาก ความจำเสื่อม หลง และหายจากบ้านต้องออกตามหาประจำ พี่ชายพิการไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ภรรยาและบุตรสาวทอดทิ้งเนื่องจากทนปัญหาครอบครัวไม่ได้

องค์กรจึงเข้าไปช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาลคุณแม่ ช่วยให้มีพี่ชายได้รับสิทธิคนพิการทั้งการรักษาฟรีและค่าดูแลประจำเดือน และส่งพนักงานท่านนี้ไปบำบัดรักษาการติดสุร่าที่โรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลนครธน จนเสียชีวิตจากปัญหาตับ จากเหตุการณ์นี้องค์กรจึงได้คิดสร้างกลไกเพื่อเพิ่มศักยภาพความสุขให้กับพนักงานและแบ่งปันความทุกข์จากวงจรชีวิตของพนักงานเหล่านั้น

วิธีการสร้างนวัตกรรม

ขั้นตอนการการเพิ่มศักยภาพความสุข จะมีแนวทางดังนี้

1. ขั้นตอนการรับทราบปัญหาและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาของพนักงานในองค์กร ในขั้นตอนนี้องค์กรจะให้เพื่อนพนักงาน หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแจ้งปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ยินหรือพบเห็นมาที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรประเมินเบื้องต้นว่าสมควรเข้าให้การช่วยเหลือหรือไม่



องค์ความรู้ได้ โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงในระดับตำแหน่งของ อาจารย์หรือวิทยากรระดับประเทศ ซึ่งเป็นแกนหลักในการทำงาน สามารถสอน ถ่ายทอดองค์ความรู้จากฐานสู่รุ่นได้ และกรมสุขภาพจิตยังเป็นผู้นำหลายด้าน การ ดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลโดยเป็นหน่วยงานระดับต้นๆ ที่มีความพร้อมในการเป็นต้นแบบหรือเริ่มโครงการใหม่ๆ นอกจากนี้ กรมสุขภาพ จิตยังมีการจัดสัมมนาเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนวิทยาการและข้อมูลใหม่ๆ เช่น งานประชุมวิชาการนานาชาติซึ่งเป็นงานใหญ่ที่จัดขึ้นทุกปี โดยเชิญหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องส่งตัวแทน นวัตกรรม ผลงาน ความรู้และการพัฒนางานเข้ามาเผยแพร่ ให้บุคลากรของกรมสุขภาพจิต

วิธีการสร้างนวัตกรรม



การสร้างบรรยากาศในการทำงานต้องประกอบด้วย สถานที่ทางกายภาพและ ผู้คนแวดล้อมรอบข้างทั้ง หัวหน้า ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน กรมสุขภาพจิตมี ระบบสนับสนุนที่เอื้อให้เกิด “ความสุข” ภายในหน่วย งาน อันได้แก่ วิสัยทัศน์และการสนับสนุนโดยตรงของ ผู้บริหารที่พยายามเอื้อให้บุคลากรมีความสุขในการ ทำงานด้วยนโยบายยืดหยุ่น ปรับ ผ่อนซึ่งจะนำมาสู่

การสร้าง “ความรักในองค์กร” ในท้ายที่สุด

ทางกรมสุขภาพจิตมีการปรับเวลาเข้าและออกงานให้ยืดหยุ่นตามความ สะดวกโดยแบ่งเป็น 3 รอบ เช่น เวลาเข้างาน 7.30 น. 8.30 น. และ 9.30 น. และเวลาเลิกงานยืดหยุ่นตามเวลาที่เข้างาน นอกจากนี้ในส่วนในเรื่องสภาพ แวดล้อมมีการรณรงค์ให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เน้นการสร้างบรรยากาศ แวดล้อมที่ดี ให้คนอยากทำงาน มีการทำกิจกรรมหน้าบ้านให้น่ามองภายใน สำนักงาน อีกทั้งยังมีระบบการจัดการเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อสนับสนุนให้การ ดำเนินงานสะดวกรวดเร็วขึ้นผ่านระบบออนไลน์เว็บไซต์ของกองคลัง เช่น การใช้ สลิปเงินเดือนโดยใช้รหัสผ่านของแต่ละคน การสืบค้นหาเงินเดือน ไปรษณีย์ ภาษีที่จ่าย เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการลดต้นทุนและอนุรักษ์พลังงาน

เนื่องจากกรมสุขภาพจิตมีหน่วยงานย่อยทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ทำให้การสร้าง ระบบที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการ ทำงานโดยตรงของบุคลากรยังเป็นการแยกส่วนที่ขึ้น อยู่กับแต่ละส่วนงานนำไปดำเนินการเองมากกว่าการ ทำในระดับกรม เช่น บางสำนัก/กอง ช่วงบ่าย 3 โมง ของทุกวันพุทธจะอนุญาตให้บุคลากรไม่ต้องนั่งทำงาน โดยบุคลากรสามารถเลือกทำกิจกรรมอื่น เช่น อาจไปออกกำลังกาย มีการจัด กีฬาสัมพันธ์ในระดับกองก็ได้ เป็นต้น



เมื่อบุคลากรเกิดความสุขในการทำงานภายในหน่วยงานซึ่งผ่านระบบ สนับสนุนต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ก็จะนำมาสู่ความรักความผูกพันในหน่วย งานซึ่งทางกรมสุขภาพจิตได้มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่บุคลากรทุกคน เข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ โครงการความผูกพันซึ่งเป็นการแบ่งกลุ่มคณะเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลดีในการทำงานให้สามารถช่วยเหลือ ประสานงาน และทำงานแทนกันได้ โดยทุก 3 เดือนจะมีกิจกรรมใหญ่ 1 ครั้งเพื่อสร้าง ความสามัคคีภายในหน่วยงาน นอกจากนี้กิจกรรมอื่นๆ ที่ในทุกภาคส่วนมักจัดขึ้นมา เหมือนกัน ได้แก่ งานปีใหม่ งานวันเด็ก งานกีฬาสี งานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน แต่ละรุ่น งาน Walk Rally และในบางหน่วยงานมีการจัดไปท่องเที่ยวตามสถานที่ ต่างๆ เช่น ไหว้พระ 9 วัด เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต



ที่บุคลากรต้องผลัดเปลี่ยนกันไปประจำการต่างประเทศเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานซึ่งถือเป็น ‘สวัสดิการ’ ที่โดดเด่นและสามารถตอบสนองของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การไปประจำการต่างประเทศนั้นบุคลากรจะต้องทำงานที่กระทรวงฯ มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยสายการทูตจะต้องทำงานมาเป็นเวลา 4 ปีขึ้นไป และสายสนับสนุนจะต้องทำงานมาเป็นเวลา 6 ปีขึ้นไป กระทรวงได้จัดสวัสดิการทั้งที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล การเบิกค่าเล่าเรียนสำหรับบุตร รวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ความสำคัญของสวัสดิการประจำการต่างประเทศมีจุดใหญ่คือ ‘เรื่องครอบครัว’ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขจากผลตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะช่วยสนับสนุนเรื่องการศึกษาของบุตร การพาคู่สมรสไปต่างประเทศด้วยได้ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อีกทั้งเมื่อกลับมาจากประจำการต่างประเทศยังสามารถสร้างหลักฐานสินทรัพย์ที่มั่นคงต่อชีวิตได้

จะเห็นได้ว่าเนื้องานท้าทาย วัฒนธรรมองค์กรและระบบงานที่เอื้อให้บุคลากรในกระทรวงฯ มีแนวคิดและการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลให้บุคลากรตระหนักถึง “คุณค่าจากงาน” ที่ตัวเองรับผิดชอบและเห็นคุณค่าของตัวเองเองจากผลงานที่ปรากฏนั้นถือเป็นการตอบสนองที่สร้างความสุขให้กับบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง

วิธีการสร้างนวัตกรรม

กระตุ้นจิตสำนึกผ่าน Happy Brand

การเกิดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานริเริ่มมาจากแนวคิดจิตอาสา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ที่ใช้ชื่อกลุ่มว่า “ปิ่นก้น” โดยมีเจ้าหน้าที่เพียง 1 คนเพื่อประชาสัมพันธ์ผู้ที่สนใจเป็นจิตอาสาในการทำเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามแต่ละโครงการที่จะจัดขึ้น ซึ่งที่ผ่านมามีความร่วมมือน้อยอย่างดีจากบุคลากรในองค์กรเนื่องมาจากลักษณะร่วมของบุคลากรที่มีจิตสำนึกอยากช่วยสังคมและมีความอุทิศทุ่มเท

จุดสำคัญคือการสร้างจิตสำนึก (Awareness) ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ได้แก่ การอบรมทั่วไปและการเข้าค่ายธรรมะ ด้วยคำขวัญที่ว่า “คุณภาพชีวิตที่ดีไม่มีขายอยากได้ต้องช่วยและลงมือทำเอง” เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเล็งเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเริ่มต้นจากตัวเองก่อนเป็นอันดับแรก เช่น การที่

กระทรวงฯ มีเครื่องออกกำลังกาย สนามกีฬาและสระว่ายน้ำเหมือนฟิตเนส เป็นต้น มีการโฆษณาด้วยโลโก้ที่ว่า “Improve Everyone” เน้นเปิดโอกาสบุคลากรทุกเพศทุกวัยและทุกระดับ

การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ยึดหลักที่ว่า “Happy Brand, Happy Body, Manage your energy” เพื่อสร้างกิจกรรมให้เป็น “แบรนด์” เนื่องจากทางคณะทำงานในกระทรวงฯ มองว่าหากใช้คำว่า QWL ในการประชาสัมพันธ์อาจไม่ได้ผลเพราะคำจำยากและไม่มีเสน่ห์ดึงดูดใจ จึงต้องมีการจัดรูปแบบให้ตัวกิจกรรมใหม่พร้อมกับการสื่อสารโฆษณาให้ติดหูโดนใจ

การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ของทางกระทรวงฯ ยึดหลักแนวคิดประกอบด้วย การสื่อสารประชาสัมพันธ์ (Communication Gap) มีการนำเสนอรูปแบบอย่างสร้างสรรค์ ใช้ภาษาทันสมัย มีสัญลักษณ์ (Logo) แนบท้ายเพื่อดึงดูดความสนใจของคนทุกเพศทุกวัยและสร้างประเด็นที่อยู่ในความสนใจของสังคมมาจุดประกายเพื่อประชาสัมพันธ์ เช่น “กวน มึน ฮา รู้ไหมว่า อะไรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผ่านกรรมพันธุ์” เป็นต้น อีกทั้งมีการโฆษณาอย่างสร้างสรรค์ภายใต้พื้นฐานการคิดวิเคราะห์พฤติกรรมและลักษณะของคนในหน่วยงานเพื่อนำมาออกแบบจัดกิจกรรม เช่น “เรื่องให้เขียน Speech ง่ายมาก แต่เรื่องเข้าครัวออกจะยากหน่อย” เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วยังเน้นเรื่องคุณภาพของกิจกรรมที่มีความน่าสนใจ ดึงดูดและทันสมัยด้วยการมีแนวคิดและตัวกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติในแต่ละกิจกรรม เช่น กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ กิจกรรมฉายวิวัฒนาการ เป็นต้น

กระทรวงการต่างประเทศ



การสร้างนวัตกรรมการทำงาน

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

วัฒนธรรมแบบองค์การมหาชน

โรงพยาบาลบ้านแพ้วแต่เดิมเป็นโรงพยาบาลชุมชนซึ่งตั้งอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาลจังหวัด การเดินทางลำบากทำให้การขนส่งผู้ป่วยไม่สะดวก ต่อมาจึงใช้เงินนอกระบบเพื่อจ้างแพทย์ประจำโรงพยาบาล หลังจากนั้นรัฐบาลประกาศให้มีการบริหารนอกระบบซึ่งทางโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้ออกมาเป็น “องค์การมหาชน” จนกระทั่งปัจจุบัน โรงพยาบาลบ้านแพ้วสามารถมีรายได้เพียงพอใช้ภายในองค์กรและยังอยู่ภายใต้แนวคิดที่ว่า เป็นองค์กรซึ่งไม่แสวงหาผลกำไร มีการบริหารจัดการซึ่งง่าย สั้น รวดเร็วกว่า โดยไม่ต้องผ่านสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ยังคงขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีและผ่านคณะกรรมการในการพิจารณาและตรวจสอบเรื่องสำคัญ เช่น เรื่องงบประมาณ

เอกลักษณ์เฉพาะในการบริหารจัดการของโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้แก่ การมีคณะกรรมการบริหารของทางโรงพยาบาลเองในการพิจารณาและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ประธาน ผู้อำนวยการ สาธารณสุขจังหวัด ตัวแทนผู้ว่าราชการจังหวัด ตัวแทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนชาวบ้านร่วมอยู่ในคณะกรรมการบริหาร ลักษณะเฉพาะขององค์กรในรูปแบบการบริหารจัดการมหาชน คือ ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงพยาบาลและบุคลากรมีความพร้อมในการให้ความรู้และบริการ

ลักษณะขององค์การมหาชนส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากหน่วยราชการอื่นกล่าวคือ บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว กล้าแสดงออก กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็น เนื่องจากมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่สั้นสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานในองค์กรได้ง่าย มีการประเมินวัดผลเฉพาะบุคคลอย่างตรงไปตรงมาทำให้ต้องแข่งขันกับตัวเองอยู่ตลอด

เวลาและเน้นการทำงานเป็นทีม จากตัวอย่างการเฉลี่ยโบนัสภายในแผนก ทำให้การทำงานทุกตำแหน่งในแผนกได้โบนัสจำนวนเท่ากัน เสมือนเป็นการเฉลี่ยทุกชั้นสุข เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในทีมงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

เวทีแสดงศักยภาพ

การเป็นองค์การมหาชนของโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้ก่อให้เกิดระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นเวทีแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ของบุคลากรซึ่งถือว่ามีความแตกต่างจากระบบราชการทั่วไปในส่วนของค่าตอบแทน กล่าวคือแม้อัตราเงินเดือนของบุคลากรจะเท่ากับข้าราชการแต่มีความแตกต่างที่ค่าครองชีพและการทำงานล่วงเวลาซึ่งจ่ายตามปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนจะเพิ่มขึ้นตามความขยันและความสามารถ เช่น เงินเดือนแพทย์มีการคิดตามจำนวนเคสผู้ป่วยและค่าล่วงเวลาที่คิดตามปริมาณงานที่แท้จริง ๆ เป็นต้น บุคลากรจึงได้รับผลตอบแทนสูงกว่าหน่วยงานราชการอื่น ในขณะที่หัวหน้างานและผู้บริหารมีค่าตำแหน่ง สิทธิพิเศษและสวัสดิการสูงกว่าบุคลากรทั่วไป

โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีเกณฑ์ในการให้แต่ละแผนกกำหนดตัวชี้วัดและแนวทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละหน่วยงาน เช่น ฝ่ายเวชสถิติซึ่งมีหน้าที่ให้รหัสโรค ตัวชี้วัดของแผนกคือ การให้รหัสโรคให้ทันในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หากทำได้แสดงว่าผ่านตัวชี้วัดนั้น เป็นต้น ซึ่งในตัวชี้วัดจะมีเกณฑ์อยู่ว่าต้องไม่ต่ำกว่าก็เปอร์เซ็นต์จึงจะผ่านตามเกณฑ์ และบางตัวชี้วัดทำให้หลาย ๆ ฝ่ายต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น อัตราความสมบูรณ์ของเวชระเบียนซึ่งชี้วัดทั้งโรงพยาบาลทำให้ต้องมีทั้งแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เป็นต้น การที่บุคลากรสามารถตั้งตัวชี้วัดได้อย่างอิสระในแต่ละแผนกส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาส่วนงานของตนให้ดีขึ้น มีการประเมินวัดผล ปรับเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นระดับบุคคลอย่างชัดเจนโปร่งใสโดยคำนึงถึงความสามารถเป็นหลักด้วย

ในการประเมินผลระดับบุคคลจะใช้แบบประเมินให้บุคลากรประเมินผลตัวเอง หัวหน้างานประเมินตามหลักเกณฑ์ โดยในการเสนอคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลด้านหัวหน้างานจะเป็นคนนำเสนอลูกน้องและเปิดโอกาสให้ลูกน้อง




นวัตกรรม
แห่งความสูง

