



สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ

นวัตกรรม

แห่งความสุข



นวัตกรรม แห่งความสุข

ISBN

978-616-7790-03-9

ที่ปรึกษา

นพ. ขาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์
อาจารย์สัมฤทธิ์ สว่างคำ
รศ.ดร.ภญ.จงจิตร อังคทะวณิช
ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี
คุณพิษณุ มุนิกานนท์
คุณพิมพ์พร ศิริวรรณ

บรรณาธิการ

นพพร ทิแก้วศรี
บุษยมาศ 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.เปี่ยมสุขรัตนานิเบศร์ ถ.รัตนานิเบศร์
ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11110
โทรศัพท์ : 0 2968 0898 โทรสาร : 0 2968 0898



หลายองค์กรพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน้อยๆ ชุมชนสมานฉันท์ หรือเรียกลักษณะองค์กรนี้ว่า “องค์กรแห่งความสุข” แต่กระบวนการสร้าง จะสร้างอย่างไร? หนังสือ “นวัตกรรมแห่งความสุข” เล่มนี้จะช่วยจุดประกายให้ท่านมีแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นลักษณะเฉพาะที่แต่ละองค์กรต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรมากที่สุด

คณะผู้จัดทำหนังสือเล่มนี้ ขอชื่นชมองค์กรต่างๆ ที่คิดค้นและพัฒนาวิธีการสร้างความสุข แล้วนำมาเผยแพร่ให้แก่องค์กรต่างๆ ซึ่งหลายกิจกรรมเป็นนวัตกรรม เป็นกิจกรรมที่คาดไม่ถึง บางกิจกรรมถึงจะมีองค์กรอื่นทำไปแล้ว แต่องค์กรนี้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปรับใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กร

นอกจากนี้ขอเป็นกำลังใจให้แก่องค์กรต่างๆ ที่ต้องการทำให้คนและองค์กรมีความสุข ซึ่งท่านสามารถสอบถามเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์องค์กรสุขภาวะ www.happy8workplace.com ซึ่งยินดีให้การแนะนำ และให้การสนับสนุนด้านข้อมูล

คณะผู้จัดทำ

16 มีนาคม 2556



คำนำ

สารบัญ

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



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
โครงการแก้ไขปัญหาน้ำนลินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย	66
สุดยอดส้วมแห่งปี	68
ธนาคารเหล้า	72
3 Months Weight Loss Program by Fitness First	75
ระบบการบริหาร เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวพนักงาน	78
สู่นาคต	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 ก็มีกุญแจรหัสที่แขกผู้มาพักสามารถเข้าออกได้อย่างสะดวกสบายได้ตลอดเวลา

สำหรับนวัตกรรมสร้างความสุขด้วยการให้เกียรติ เป็นนวัตกรรมด้านการบริหารทีมงาน และการให้บริการลูกค้า ดังนี้

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



การรวมกลุ่มเพื่อทำประโยชน์ดังกล่าว ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า สมาชิกเป็นคนดี ดังนั้นจึงให้สมาชิกทำงานด้วยใจ ไม่ยึดกฎระเบียบ แต่ยึดเป้าหมายของงาน และให้สมาชิกสร้างหรือมีส่วนร่วมเพื่อคิดพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือสาธารณะใหม่ๆ เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็ก แจกเสื้อผ้า อาหาร หนังสือ ให้กับเด็กในโรงเรียนที่ขาดโอกาส การเป็นวิทยากรให้กับกลุ่มชาวบ้านในการพัฒนาศักยภาพชุมชน เป็นต้น

2. การให้บริการลูกค้า ร้านฯ มองว่าลูกค้าเป็นคนดี ดังนั้นจึงให้บริการลูกค้าในลักษณะที่ให้ลูกค้ารู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของบ้าน และให้ลูกค้ามีส่วนร่วมดูแลบ้านของตนเอง

กลุ่มผู้ก่อการดี สถานิแม่ฮ่องสอน มีความเชื่อร่วมกันว่า เรารวมกันทำร้านสถานิแม่ฮ่องสอนเพื่อเป็นเหมือนบ้านที่ต้อนรับแขกที่มาเที่ยวแม่ฮ่องสอน มีบริการที่เป็นกันเอง มีมิตรภาพที่ดี และการไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความเคารพกับผู้อื่นก่อน เราจะได้รับ ความเคารพกลับมาเช่นกัน จากการเป็นผู้ให้ก่อนที่จะเป็นผู้รับ

แรงบันดาลใจ/ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



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

จากแนวคิดดังกล่าว ร้านสถานีแม่ฮ่องสอนจึงบริหารด้วยการยกย่องและให้เกียรติทีมงาน รวมถึงยกย่องและให้เกียรติแก่ลูกค้า ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ขณะที่ลูกค้าจะได้รับบริการที่ประทับใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของร้าน และร่วมกันดูแลร้าน
วิธีการสร้างนวัตกรรม

ร้านสถานีแม่ฮ่องสอน เป็นการรวมกลุ่ม “ผู้ก่อการดี สถานีแม่ฮ่องสอน” มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันทำประโยชน์เพื่อสาธารณะและกิจกรรมเพื่อชุมชน โดยรายได้ส่วนหนึ่งของร้านสถานีแม่ฮ่องสอนก็จะถูกนำมาใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

การรวมตัวกันของสมาชิกเพื่อทำกิจกรรมและเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่างๆ ได้รับการบอกเล่าต่อ รวมถึงเป็นสมุดภาพให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้าทราบว่าเป็นรายได้ทั้งจากการขายของและบริการห้องพักจะถูกนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการทำกิจกรรมสาธารณะ

เวลากลางคืนที่มีแขกมาพัก ก็จะได้ไม่มีการปิดกั้นพื้นที่หรือเก็บของภายในร้าน อีกทั้งผู้จัดการร้านก็ไม่ได้พักค้างที่ร้าน จึงเป็นเสมือนแขกผู้มาพักเป็นเจ้าของบ้านที่สามารถเข้าออก หรือใช้พื้นที่ส่วนต่างๆ ของบ้านได้อย่างอิสระเหมือนเป็นเจ้าของบ้าน ผู้ที่มาพักยังได้รับการแนะนำให้ไหว้ทักทายพระก่อนทุกครั้งเพื่อเป็นการเคารพกับเจ้าของบ้านไม่

การต้อนรับของผู้จัดการร้าน และการให้เกียรติกับแขกผู้มาพักทุกคนเสมือนเป็นเพื่อนหรือญาติ ที่ทำให้แขกผู้มาพักรู้สึกสบาย เป็นส่วนตัว และเหมือนนอนพักอยู่บ้านของตนเอง ทำให้ของในร้านไม่ถูกหยิบฉวยไปโดยพลการ หรือถ้าต้องการซื้อของโดยที่ผู้จัดการร้านไม่อยู่ก็สามารถหยิบและวางเงินเอาไว้บนเคาเตอร์ตามราคาของที่ระบุไว้ได้

มิติด้านการดูแลทีมงานให้มีความสุข

1. ทีมงานทำงานร่วมกันแบบพี่น้องที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเสียสละเพื่อสังคม ดังนั้นการลงทุนทำร้านสถานีแม่ฮ่องสอนจึงหวังผลกำไรจากความสุขมากกว่าตัวเงิน

2. มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และใช้เวลาว่างมาร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ โดยไม่บังคับกัน คนที่มาทำกิจกรรมร่วมกันคือมีความพร้อม ในขณะนั้น ๆ

3 การให้เกียรติกับผู้จัดการร้านที่สามารถจัดการเปิด-ปิดร้าน ทำสต็อก
คุมบัญชี บริหารจัดการร้านได้เกือบทุกขั้นตอน เป็นเหมือนสมาชิกคนหนึ่งของทีม
หรือเป็นครอบครัว จนทำให้ลูกค้าหลายคนเข้าใจว่าเป็นเจ้าของร้านเอง

4. ดือนรับครอบครัวของผู้จัดการร้านเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว โดย
สามีของผู้จัดการที่ทำงานอื่นที่หนึ่งก็จะมาทานข้าวมื้อกลางวันร่วมกันกับภรรยาที่
ร้านสถานีแม่ฮ่องสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว
ด้วย

5. มีกิจกรรมพิเศษให้กันสม่ำเสมอ เช่น ของฝากจากการเดินทางไป
ต่าง ๆ จัดทริปไปเที่ยวด้วยกัน จัดงานวันเกิด กินข้าวด้วยกันสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลุ่มผู้ก่อการดี สถานีแม่ฮ่องสอน

wniran@gmail.com

Facebook : Maehongson Station

ปรับ ลด อด ออม

ความโดดเด่น / ประโยชน์ใช้สอย



โครงการ “ปรับ ลด อด ออม” จัดขึ้นเพื่อลดปัญหาด้านการเงินของพนักงานซึ่งมีผลกระทบต่อความสุขในชีวิตและการทำงาน วัตถุประสงค์ของโครงการนี้ คือ

1. เพื่อให้พนักงานมีวินัยในการออม และยึดหลัก

เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

2. เพื่อให้ความรู้และคำปรึกษาแก่พนักงานในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบถูกวิธี โดยการเชิญวิทยากรด้านบริหารการเงิน และด้านกฎหมายการเงินมาให้ความรู้ และสอนการทำบันทึก บัญชีครัวเรือน และบัญชีรายรับ-รายจ่ายประจำเดือน

3. เพื่อลดปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหานี้สิน เช่น ปัญหานี้สินนอก ระบบ/บัตรเครดิต หนี้สินจากการทำนิติกรรม (ค้ำประกัน) เป็นต้น

4. เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงปัญหานี้สินของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและส่วนรวม (เพื่อนร่วมงาน/บริษัท) เช่น ปัญหาการลาออกของพนักงาน พนักงานเกิดความเครียดทางอารมณ์มีผลต่อการทำงาน เป็นต้น

5. เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร

ผลลัพธ์ในเชิงนวัตกรรมของโครงการนี้ได้แก่ พนักงานมีเงินออมเพิ่ม มีความสุขทางการเงิน คุณภาพชีวิตดีขึ้น ปรับพฤติกรรมมีวินัย รู้จักวิธีการบริหารจัดการการเงิน หนี้้นอกระบบและบัตรเครดิต ลดลง และหมดไปในอนาคต ทำงานด้วยความสุข



หมดความกังวล ตั้งใจทำงาน บริษัทให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เริ่มต้นชีวิตที่ดีทางการเงิน พนักงานมีเป้าหมายชีวิตทำงานเก็บเงินเพื่ออนาคตและขยายผลต่อยอดทางการเงิน ผู้ความมั่งคั่งและมั่นคงต่อไป จากการจัดโครงการมีจำนวนพนักงานที่ฝากเฉลี่ยต่อเดือน 146 คน พนักงานฝากเงินเฉลี่ย: คน: เดือนเท่ากับ 1,400บาท

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างวัดกรรม

ปัจจุบันพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยเริ่มสร้างฐานะ สร้างความมั่นคง และหลักประกันให้กับชีวิตของตนและครอบครัว ดังนั้น เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพการเงินที่แข็งแรงจึงต้องให้พนักงานเรียนรู้วิธีการบริหารเงินอย่างถูกต้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสภาพความเป็นจริงของแต่ละคน โครงการปรับ ลด อด ออม ได้สร้างมุมมองพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ปรับ พฤติกรรม/วินัยการใช้จ่ายเงิน
2. ลด ความฟุ่มเฟือยและสิ่งไม่จำเป็น
3. อด มัธยัสถ์ ไม่สุรุ่ยสุร่าย
4. ออม ฝากเก็บเงินออมเพื่ออนาคต

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. กำหนดแผนการดำเนินการ โครงการปรับ ลด อด ออม โดยมีโครงการย่อย 3 โครงการ ได้แก่ โครงการฝากออม โครงการปรับโครงสร้างหนี้ และโครงการกู้เฉพาะกิจ 3 เดือน

2. ดำเนินการตามแผนภาพรายละเอียดการดำเนินการ ดังแผนภาพนี้



ขั้นตอนการสำรวจข้อมูล

1. รับฟังความคิดเห็นจากชุมชนในภาพ และข้อมูลจากหน่วยงาน
2. เจ้าหน้าที่โครงการตรวจสอบ
3. สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ธนาคาร
4. รับภาคีที่เกี่ยวข้องมาหารือเกี่ยวกับโครงการ



ขั้นตอนการปรับโครงสร้างหนี้

1. พนักงานเป็นสมาชิกธนาคารออม
2. พนักงานอย่างน้อย 3-6 เดือนขึ้นไป
3. เงินออมเพื่อการออม
4. เจ้าหน้าที่ธนาคารช่วยเลือกการออม
5. ส่งเอกสาร คัดเจ้าหน้าที่ธนาคาร
6. ธนาคารคัดเลือกเจ้าหน้าที่โครงการ
7. เจ้าหน้าที่โครงการเป็นตัวแทนเงินกู้ธนาคาร
8. นำเอกสารไปขอเงินกู้จากธนาคาร
9. คิดตามเจ้าหน้าที่โครงการจะต้องคิดตามหลักการ และวินัย การออม และการทำบัญชีเงิน



ขั้นตอนการส่งมอบโครงการ

1. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
2. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
3. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
4. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
5. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
6. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
7. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
8. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
9. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
10. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
11. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
12. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
13. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
14. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
15. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
16. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
17. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
18. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
19. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
20. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
21. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
22. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
23. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
24. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
25. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
26. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
27. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
28. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
29. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
30. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
31. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
32. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
33. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
34. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
35. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
36. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
37. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
38. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
39. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
40. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
41. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
42. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
43. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
44. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
45. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
46. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
47. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
48. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
49. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
50. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
51. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
52. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
53. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
54. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
55. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
56. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
57. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
58. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
59. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
60. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
61. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
62. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
63. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
64. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
65. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
66. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
67. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
68. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
69. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
70. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
71. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
72. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
73. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
74. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
75. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
76. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
77. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
78. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
79. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
80. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
81. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
82. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
83. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
84. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
85. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
86. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
87. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
88. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
89. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
90. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
91. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
92. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
93. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
94. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
95. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
96. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
97. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
98. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
99. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท
100. พนักงานออมเงิน 8.00-13.00 บาท

แผนภาพรายละเอียดโครงการ

Action plan โครงการ ปรับ ลด อด ออม													
แผนงานและโครงการ/เดือน ปี	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56	ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ผู้รับผิดชอบ/งบประมาณ
แผนงานสำรวจข้อมูล	(ดำเนินการตลอดปี)												คุณฉวีวรรณ/คุณสุวิภา
ปฏิบัติการสำรวจข้อมูล	(ดำเนินการตลอดปี)												
แผนการดำเนินงานโครงการปรับโครงสร้างหนี้	(ดำเนินการตลอดปี)												คุณฉวีวรรณ/คุณสุวิภา
1.โครงการปรับโครงสร้างหนี้ (4ปี)	ตลอดปี (ตามคุณฉวีวรรณ)												
2.โครงการปรับโครงสร้างหนี้ (4ปี)	ตลอดปี (ตามคุณฉวีวรรณ)												คุณฉวีวรรณ/คุณสุวิภา
3.โครงการปรับโครงสร้างหนี้ (3 เดือน) ตามโครงการ/ตลอดปี	เฉพาะกิจพิจารณาตามเหตุปัจจัยตลอดปี												คุณฉวีวรรณ/คุณสุวิภา
แผนการดำเนินงานโครงการปรับโครงสร้างหนี้	- ปรับโครงสร้างหนี้ - ปรับโครงสร้างหนี้ - ปรับโครงสร้างหนี้												คุณฉวีวรรณ/คุณสุวิภา
ปฏิบัติการปรับโครงสร้างหนี้ 6 เดือน													
สรุปงานประจำปี 56และแผนการดำเนินงานปี 57													

ตาราง Action plan โครงการปรับ ลด อด ออม

3. สรุปผลการดำเนินโครงการรายงานผู้บริหาร



บริษัท ดาสโก้ จำกัด
คุณอาจารย์ ศรีวรรณ นันทน์
ajaree-sri@hotmail.com

โรงเรียนในโรงงาน

ความโดดเด่น / ประโยชน์ใช้สอย

จากการสำรวจวุฒิการศึกษาของพนักงาน บริษัท ดาสโก้ จำกัด ในระดับหัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้า และผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่ม พบว่ามีพนักงานที่ยังไม่จบวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ต้น) จำนวน 34 คน และมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 74 คน บริษัทจึง



ต้องการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานในระดับดังกล่าวได้มีโอกาสศึกษาต่อจบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการภาคบังคับ เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่ต้องการในอนาคต บริษัทจึงจัดโครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” ขึ้นในปี พ.ศ. 2553 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ ดังนี้

1. เปิดโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ
2. สร้างกำลังใจ และพัฒนาตนเองสู่อนาคตที่ก้าวหน้าด้านการศึกษา
3. การศึกษา เป็นประโยชน์ต่อพัฒนา และการทำงานในอนาคต
4. ยกระดับทางการศึกษาของพนักงานให้มีความรู้พร้อมพัฒนาศักยภาพ

ตนเองและการทำงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

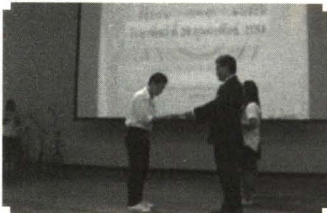
1. พนักงานจะได้รับโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้น
2. มีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น คิดอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองได้

3. พนักงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จทางการศึกษา
4. มีโอกาสก้าวหน้า พัฒนาตนสู่การพัฒนาองค์กร
5. มีกำลังใจที่จะพิสูจน์ว่า “ไม่มีคำว่าสายสำหรับการเรียนรู้”

แรงบันดาลใจ / ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

บริษัท ดาสโก้ จำกัด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสทางการศึกษา สร้างความก้าวหน้าให้พนักงานและเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ได้ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้พร้อมพัฒนา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการทำงานในอนาคต ซึ่งการจะพัฒนาคนจะต้องให้การศึกษาเพื่อเปิดใจ ยอมรับพร้อมปรับทัศนคติ

วิธีการสร้างนวัตกรรม



1. สำรวจจุดมิกการศึกษาของพนักงาน ในระดับหัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้า และผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่ม
2. กำหนดรายละเอียดโครงการ ได้แก่ งบประมาณ กลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการในระดับ

ม.ต้น และม.ปลาย โครงสร้างหลักสูตร เป็นต้น

3. ประสานงานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เพื่อแจ้งรายละเอียดโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ รับทราบกฎระเบียบในการเรียนการสอน และขออนุญาตจัดตั้งบริษัทเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
4. เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
5. จัดการเรียนการสอน โดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้ (ดาสโก้) มีดังนี้

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 ใกล้เคียงวัตถุประสงค์ของโครงการนี้ ได้แก่

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

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

สืบเนื่องจาก ประเพณีคนไทย ทุกยุคทุกสมัย มีประเพณี “วันเข้าพรรษา” ทุกวัด มีการหล่อเทียน จำพรรษา บริษัท เลดีเบิร์ตการ์เมนต์ จำกัด รวมทั้ง พนักงาน ได้มีการลงความเห็นพ้องตรงกัน ว่าควรทำกิจกรรม ที่ให้ความหมาย



ถึงการหล่อหลอม ศรัทธาธรรม รวมทั้ง ให้
ครอบครัว ของพนักงาน ได้มีส่วนร่วม ในการ
ทำกิจกรรมนี้ ดำรงไว้ให้เป็นเอกลักษณ์ ของ
องค์กรฯ สืบเนื่องต่อไป

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ประชุมตัวแทน เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของการทำกิจกรรม กำหนดวัน เวลา สถานที่ ที่ต้องนำเทียนไปถวายวัด
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 400คน - 500คน ทั้ง
องค์กรฯ รวมถึงแหล่งชุมชน ใกล้เคียง
3. แจกแจงรายละเอียดในการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการหล่อ “เทียน
แห่งธรรม”
4. แจ้งข่าว หมายกำหนดการการดำเนินการให้พนักงานทุกท่านรับทราบ
โดยประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
5. ส่งเจ้าหน้าที่ไปดำเนินการ แจ้งความประสงค์การถวายเทียนพรรษากับ
ทางวัดที่ต้องการไป
6. แจ้งกำหนดการ วันถวายเทียน
พรรษา
7. แจ้ง นัด เตรียมความพร้อม ก่อนถึง
กำหนด การเดินทาง ไปถวายเทียนที่วัด ล่วงหน้า
1 วัน
8. ประเมินผล การให้ความร่วมมือ หรือผลสำเร็จจากจำนวนพนักงานและ
ครอบครัว ที่เข้าร่วมกิจกรรม



บริษัท เลดี้เบิร์ดการ์เมนต์ จำกัด

จันทร์ จงจตุพร

kob@ladybird.co.th

FBT หนูน้อยเนอร์สเซอร์รี่

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

บริษัทฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด ได้เห็นความสำคัญของพนักงานทุกคน ให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องกังวลกับลูก ซึ่งเป็นหัวใจของพ่อ-แม่ ทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีนโยบายให้ริเริ่มจัดตั้ง โครงการ FBT หนูน้อยเนอร์สเซอร์รี่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ



1. เพื่อต้องการลดภาระการเดินทางไกลของพนักงานที่ไปรับ-ส่งลูก ที่สถานรับเลี้ยงเด็ก และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าเทอมที่แพง
2. เพื่อต้องการให้พนักงานทำงานให้กับโรงงานอย่างเต็มที่ ไม่กังวลเรื่องลูก
3. เพื่อต้องการสร้างสายใยรักให้กับครอบครัวพนักงาน FBT
4. เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้มีความพร้อมตามวัยที่เหมาะสม

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

“ พนักงานทุกคน คุณคือคนสำคัญของบริษัทฯ ” บริษัทต้องการช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงาน เช่น ค่าเดินทางไปรับ-ส่งลูก , ค่าใช้จ่ายสถานรับเลี้ยงเด็ก , ค่าเทอมที่แพงเกินกำลังพนักงาน และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขไม่ต้องกังวลเรื่องลูก สิ่งสำคัญที่สุดบริษัทฯ ต้องการสร้างสายใยรักให้กับครอบครัวพนักงาน FBT

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. เขียนโครงการขอจัดตั้ง FBT หนูน้อยเนิร์สเซอร์
2. เมื่อได้รับอนุมัติจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์โครงการให้กับพนักงานทราบ
3. เปิดรับสมัคร FBT หนูน้อยเนิร์สเซอร์
4. แจ้งคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ/และระเบียบการปฏิบัติ
5. ประกาศคุณสมบัติของเด็ก
 - 5.1 มีอายุ ตั้งแต่ 1-4 ขวบ
 - 5.2 ไม่มีโรคติดต่อที่ร้ายแรง
 - 5.3 ต้องเป็นลูกของพนักงาน บริษัทฯ โรงงานฟุตบอลล์ไทย เท่านั้น
 - 5.4 เป็นบุคคลภายนอกต้องได้รับการพิจารณาคุณสมบัติก่อน
6. เปิดรับสมัครเรียน
7. กำหนดเวลาในการให้บริการ และมาตรการในการดูแลเด็ก ดังนี้
 - 7.1 วันจันทร์-เสาร์ ตั้งแต่เวลา 07.00-19.30 น.
 - 7.2 วันหยุดคือวันอาทิตย์ และหยุดตามวันหยุดตามประเพณีของบริษัท
 - 7.3 บิดา/ มารดา หรือผู้ปกครองมารับ-ส่งเด็ก ต้องเซ็นชื่อที่สมุดทุกครั้ง
 - 7.4 กรณีที่ผู้ปกครองมารับเด็กออกนอกสถานที่ก่อนเวลาเลิกงานต้องแจ้งให้ครูพี่เลี้ยงทราบทุกครั้ง
 - 7.5 กรณีที่ผู้ปกครองมารับเด็กไม่ได้ด้วยตนเอง โดยมอบหมายให้คนอื่นมารับแทน ผู้ปกครองต้องแจ้งให้ครูพี่เลี้ยงทราบชื่อ นามสกุล พร้อมให้แสดงบัตรประชาชนด้วย
8. ประเมินผลโครงการ

บริษัท ฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด
คุณอ้อยทิพย์ นิยมพานิช
ouythip_n@hotmail.com

วันเด็กเป็นใหญ่

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทาน เนื่องในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ ตั้งแต่ วันที่ 5 ธันวาคม พุทธศักราช 2534 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน มีความว่า “คนทุกคนมีหน้าที่ต้องทำ แม้เป็นเด็กก็มีหน้าที่



อย่างเด็ก คือ ศึกษาเล่าเรียน หมายความว่า จะต้องเรียนรู้วิชา ฝึกหัดทำการงานต่างๆ ให้เป็น อบรมขัดเกลา ความประพฤติและความคิดจิตใจให้ประณีต ให้สุจริต แจ่มใส และเฉลียวฉลาด มีเหตุผล เพื่อจักได้เติบโตขึ้นเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและมีประโยชน์ ต่อชาติบ้านเมือง”

เด็กเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคง เด็กจึงควรเตรียมตัวที่จะเป็นกำลังของชาติด้วย การขยันหมั่นศึกษาหาความรู้และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีความขยันขันแข็งตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ตลอดจนมีความเมตตากรุณาช่วยเหลือเอื้อเฟื้อผู้อื่น เสียสละและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยกันรักษาความสะอาดและอนุรักษ์ทรัพยากร ตลอดจนถึงสาธารณสมบัติส่วนรวมของชาติ หากเด็กทุกคนได้ตระหนักถึงอนาคตของตนและของประเทศชาติ โดยพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัยแล้วก็จะได้ชื่อว่าเป็น “เด็กดี” ชาติบ้านเมืองก็จะเจริญมีความผาสุกร่มเย็นตลอดไป

บริษัทฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด ได้เห็นความสำคัญเด็กและเยาวชน จึงได้จัดงานวันเด็กเป็นใหญ่ มาเป็นเวลากว่า 30 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ



1. เพื่อกระตุ้นให้เด็กและเยาวชนตระหนักถึงความสำคัญของตน รู้จักหน้าที่เป็นคนดี มีคุณธรรม

2. เพื่อให้เด็กและเยาวชนร่วมเฉลิมฉลองให้ได้รับความสนุกสนานในวันเด็กแห่งชาติ โดยไม่

เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

3. เพื่อให้เด็กทุกคนมีโอกาสได้เล่นกีฬาทุกประเภทตามความพอใจ

4. เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม และมีอาหาร/ ขนม/ นม/ น้ำดื่มซึ่งบริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

5. เพื่อให้พนักงานมีโอกาสเป็นผู้ให้ โดยผ่านกิจกรรมวันเด็ก

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

“วันเด็กแห่งชาติ เป็นวันที่ผู้ใหญ่ทุกคนต้องให้ความสำคัญแก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ” บริษัท โรงงานฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกิ๊ดส์ จำกัด ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์กีฬาและเสื้อผ้ากีฬา มีนโยบายให้เด็กไทยมีสุขภาพที่แข็งแรง เด็กทุกคนมีโอกาสได้เล่นกีฬาที่ตนเองสนใจโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด โดยกิจกรรมวันเด็กลี้จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทฯ มีจิตใจที่เมตตา อ่อนโยน และเป็นผู้ให้ ผ่านกิจกรรมงานวันเด็ก ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการจัดกิจกรรม โดยใช้ความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมแรงของพนักงานทุกฝ่าย เป็นการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และคืนความสุขสู่สังคมและชุมชนรอบข้าง

วิธีการสร้างนวัตกรรม



1. เขียนโครงการขอจัดตั้ง โครงการวันเด็กเป็นใหญ่
2. เมื่อได้รับอนุมัติจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์โครงการให้กับพนักงานทราบ
3. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ตามแผนงาน
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ
5. เป้าหมาย เด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมงานในครั้งนี้ จำนวน 10,000 คน
6. กำหนดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬาเทควันโด แจกชุดฟรี กิจกรรมฟุตบอล แจกเสื้อทีมคนละ 1 ชุด กิจกรรมมวยทะเล กิจกรรมป้องกันภัย กิจกรรมสุขภาพ เป็นต้น
7. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม

บริษัท ฟุตบอลล์ไทยสปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด
คุณอ้อยทิพย์ นิยมพานิช
ouythip_n@hotmail.com



เสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ใกล้ชิด และ พูกพัน”

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

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

โครงการเสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ใกล้ชิด และ พูกพัน” 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 ยังเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมคนดีให้มีกำลังใจในการทำดีต่อไป ทุกครั้งที่มิมีพนักงานทำความดีในเรื่องต่างๆ เช่น พนักงานพบเจอกระเป๋าสตางค์แล้วมามอบให้กับ DJ เพื่อประกาศหาเจ้าของ แผนกแรงงานสัมพันธ์ จะประชาสัมพันธ์ความดีนั้นผ่านรายการเสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกลชิด และ ผูกพัน”

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

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



รูปดีเจแต่ละท่านในแต่ละช่วงเวลา

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. นำเสนอโครงการเพื่ออนุมัติ
2. ดำเนินการตามโครงการฯ และพัฒนารูปแบบการจัดรายการเสียงตามสายให้ทันกับยุคปัจจุบัน
3. กำหนดแผนตารางการจัดรายการเสียงตามสาย เพื่อให้ทุกฝ่ายหรือผู้ที่สนใจการเป็น DJ ได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด(มหาชน)

คุณวันชัย สุวรรณมณี

Wan_thong@Live.com

ยึดเส้นยึดสาย ออกกำลังกายกับ SCC (SCC We Care For Your Health)

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

โครงการ ยึดเส้นยึดสาย ออกกำลังกาย กับ SCC (SCC We Care For Your Health) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคน มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงสามารถ ลดปัญหาการลาป่วยอันเนื่องมาจากการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ และยังเพิ่มประสิทธิภาพในการ



ทำงานของพนักงานได้ สร้างความรักความผูกพันความสนุกสนานให้กับพนักงาน และเพิ่มทักษะการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ของร่างกายให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น ทำให้ห่างไกลจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ

ความโดดเด่นของโครงการนี้อยู่ที่สามารถลดอัตราการลาป่วยอันเนื่องจากการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อในขณะที่ทำงานของพนักงานสังกัดการผลิต ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าหมายของโครงการ ได้แก่

1. พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น ลดปัญหาการลาป่วยอันเนื่องจากการปวดเมื่อย
2. เสริมสร้างความสุข สนุกสนานในระหว่างทำงานให้พนักงาน
3. ลดภาวะความตึงเครียดในช่วงโมงเร่งด่วนของพนักงาน
4. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างเห็นได้ชัด
5. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้สดใส ไม่น่าเบื่อ ทำให้พนักงานอยากมาทำงานทุกวัน

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



โครงการนี้เป็นการต่อยอดจากโครงการเสียงตามสาย “16.9 คลื่นแห่งสายใย ไกล่ชิดและผูกพัน” ซึ่งนอกจากการผ่อนคลายทางด้านจิตใจ อารมณ์และความเครียดจากการฟังเพลงแล้ว เพลงยังช่วยให้พนักงานชาวสงขลาคนหนึ่ง

มีสุขภาพกายที่ดีขึ้นได้ด้วยการเดินแอโรบิกอีกด้วย ทำให้อัตราการขาดงานเนื่องจากการปวดเมื่อยร่างกายลดลง

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการลาป่วยของพนักงานรายวัน
2. สืบหาความพึงพอใจของพนักงาน/สรุปข้อมูล/วิเคราะห์หาสาเหตุ
3. วางแผนนำเสนอโครงการฯ เพื่อขออนุมัติ
4. ดำเนินการตามโครงการฯ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน
 - 4.1 กำหนดให้แต่ละแผนกส่งตัวแทนเข้าร่วมอบรมเรียนท่าเต้นแอโรบิก
 - 4.2 กำหนดเวลาในการเต้น ครั้งที่ 1 กลางวัน เวลา 8.00 น.
ครั้งที่ 2 กลางวัน เวลา 14.30 น. และครั้งที่ 3 กลางคืน เวลา 23.30 น.
 - 4.3 กำหนดการเลือกเพลงที่ใช้เต้นและระยะเวลาในการเต้น คือ
 - 4.3.1 เพลงจะต้องเป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน สามารถร้องตามได้ มีความยาวไม่เกิน 5 นาที (เพื่อไม่ให้เกิดการท้อกับการผลิต)
 - 4.3.2 กำหนดให้มีการเปลี่ยนเพลงและท่าเต้นทุกๆ 3 หรือ 6 เดือน แล้วแต่ความเหมาะสมหรือความชอบของพนักงาน

5. การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก
- 5.1 สำนัรจความพึงพอใจด้วยแบบสอบถาม เพื่อนำมาบันทึกเป็นสถิติ และปรับปรุงแก้ไข
 - 5.2 มีการต่อยอดโครงการฯ โดยจัดให้มีการประกวดแข่งขันการเต้น แอร์โรบิกอยู่เป็นประจำ
 - 5.3 มีการถ่ายวิดีโอในทุกฝ่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และบริษัทในเครือ
 - 5.4 พิจารณาอัตราการลาป่วยในแต่ละเดือนเพื่อหาสาเหตุและปรับปรุง แก้ไขให้ตรงจุดมากขึ้น
 - 5.5 ส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับกลุ่มพนักงานได้มีโอกาออก กำลังกายมากขึ้น

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. มีหมวดหมู่พื้นฐานในการเลือกใช้ถึง 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 ช่วยกันคิดและหาข้อมูลคำศัพท์ที่เป็น คำศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสารเวลาต้องเดินทางไปต่างประเทศ
2. แบ่งคำศัพท์ออกเป็นหมวดหมู่
3. ประสานกับอาจารย์เจ้าของภาษาในการแปลภาษา และคำกริยาโอเค และอัปเดตเสียง
4. หาข้อมูลระบบ android ที่เป็นที่นิยมใช้มากที่สุด มาทำเป็นต้นแบบ
5. ส่งข้อมูลให้กับทีมทำ Application (สมาพันธ์ อนิเมชั่น)
6. กำหนดกรอบและรูปแบบการใช้งานและหน้าตา ของ Application
7. ประสานงานและติดตามการทำงาน Application
8. ตรวจสอบความเรียบร้อย

สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย
คุณวัลภา สิริชวล
th@thailog.org

พอเพียงและพอดีที่ 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 ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน 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 ซึ่งส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับวิถีแห่งการเกษตรกรรม จึงได้จัดทำโครงการปลูกผักปลอดสารพิษขึ้น โดยจัดสรรพื้นที่ภายในบริษัทสำหรับจัดทำโครงการฯ เรามุ่งหวังให้พนักงานได้เดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาท มีชีวิตความเป็นอยู่โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีพืชผักไว้บริโภคภายในครัวเรือนตลอดทั้งปี ตลอดจนนำผลผลิตที่ได้ไปขายเพื่อสร้างรายได้ หรือ เกิดการแลกเปลี่ยนผลผลิตระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน เราหวังเพียงเป็นโครงการเล็กๆ ที่มีส่วนช่วยลดภาระค่าครองชีพให้แก่พนักงาน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน



วิธีการสร้างนวัตกรรม

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

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 เครื่องช่วยหายใจของผู้ป่วยที่พักรักษาในพื่นที่น้ำท่วม จะสามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยได้ทันเวลา แก้ปัญหาการตัดไฟของการไฟฟ้า และไฟฟ้าดับจากสาเหตุอื่นๆ ได้

แรงบันดาลใจ / ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



ปัจจุบันทั่วโลกกำลังให้ความสนใจการใช้พลังงานทดแทน การออกกำลังกายเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อสุขภาพ แต่หากนำพลังงานที่เกิดจากการออกกำลังกายไปใช้ให้เกิดประโยชน์จะเป็นสิ่งที่ดีกว่า คุ่มค่ากว่า ดังนั้นจึงเป็นที่มาของ

การผลิตเครื่องออกกำลังกายผลิตกระแสไฟฟ้าของอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทธารเรือ ซึ่งเป็นการต่อยอดจากการผลิตเครื่องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพใช้ภายในอาคาร และกลางแจ้ง นอกจากนี้ ยังช่วยประหยัดค่าไฟฟ้า อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ช่วยลดปัญหาโลกร้อน สร้างความสามัคคีในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่มาร่วมกันออกกำลังกาย เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสะสมไว้ใช้ในบ้าน หรือสถานที่ทำงาน

วิธีการสร้างนวัตกรรม

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



อุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า
นาวาเอก อานนท์ พงษ์ทองเจริญ รณ.

ARNON_P@Hotmail.com

SUPER GRADS

ความโดดเด่น / ประโยชน์ใช้สอย

SUPER GRADS เป็นหุ่นแบบสวมใส่ ด้วยตัวบุคคล โดยมี IRON MAN เป็นต้นแบบ มีคุณสมบัติ คือ “SUPER GRADS” เป็นหุ่นที่มีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวในอิริยาบถต่างๆ ได้ สื่อสารโต้ตอบพูดคุยกับคนทุกวัยเพื่อสร้างรอยยิ้ม และความรู้สึที่ดีๆ ต่อผู้พบเห็น



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

“SUPER GRADS” ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กรและเป็นช่องทางด้านการประชาสัมพันธ์กิจกรรม โครงการต่างๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยได้อย่างดีเยี่ยม ทุกครั้งที่ได้ปรากฏภายในกิจกรรมต่างๆ จะได้รับการตอบรับและได้รับคำชื่นชม เช่น มาสร้างสีสัน ความตื่นตา และสร้างความประทับใจให้คณะผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา เยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่ร่วมกิจกรรม เช่น งานพิธีเปิดค่ายยุวชนรักกีฬาภาคฤดูร้อน งานการแข่งขันกีฬาบัณฑิตสัมพันธ์แห่ง

ประเทศไทย (นนทรีเกมส์) พิธีเปิดและให้โอวาทแก่นักกีฬาของ ม.มหิดล เพื่อการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 39 และงานปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ของบัณฑิตวิทยาลัย เป็นต้น

นอกจากนี้ยังร่วมให้ความรู้ด้านการศึกษา เช่น งาน “มหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ” ปี 2555 งานประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 25 และงาน MUSC Graduate Research Exposition (GradExpo 2012) สำหรับด้านสาธารณสุขประโยชน์เพื่อสังคม ได้แก่ ร่วมเชิญชวนให้ร่วมบริจาคโลหิตเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล และร่วมบริจาคทุนทรัพย์เพื่อสนับสนุนซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ ให้โรงพยาบาลในพื้นที่ชุมชนศาลายา “โครงการจากห้องเรียนสู่ชุมชน ครั้งที่ 2” โครงการ “ถอดรหัสการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ” และกิจกรรมวันแห่งความรัก 14 ‘กุมภาพันธ์’ กับ SUPER GRADS เป็นต้น

แรงบันดาลใจ/ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



ผู้บริหารแนะนำให้มีความถนัด ความสามารถ พรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัว นำมาคิดเป็นงานในเชิงสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) เพื่อพัฒนางาน จึงเกิดคำถามในใจว่าจะทำอย่างไรที่จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้สาธารณชนได้รู้จักองค์กรของเราให้มากยิ่งขึ้น จึงเกิดความคิดในการสร้าง Brand บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่ง Brand นั้น จะต้องมีความแตกต่าง ดึงดูดน่าสนใจ และสื่อความเป็นบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดลได้อย่างดี ประกอบกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ ม.มหิดล ได้รับรางวัลการประกวดหุ่นยนต์ระดับนานาชาติ และเคยชมภาพยนตร์ IRON MAN, TRANSFORMERS จึงเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความคิด ในการสร้างหุ่น แบบสวม SUPER GRAD เป็น Brand ขององค์กร

วิธีการสร้างนวัตกรรม

วิธีการสร้าง “SUPER GRADS” เริ่มจากการออกแบบโครงสร้างรูปร่างหุ่น วัดตัวผู้สวมใส่เพื่อกำหนดขนาดและโครงสร้างของ หุ่น ร่างโครงสร้างหุ่น ใช้กระดาษแข็งสร้างเป็นแบบร่าง



วัสดุที่ใช้ในการผลิต ประกอบเป็นหุ่น เนื่องจากเลซินมีราคาค่อนข้างสูง จึงใช้แผ่นโฟม ยางรองเท้าที่มีราคาถูกกว่า และเป็นวัสดุที่ใช้แทนกันได้ คุณสมบัติของแผ่นโฟมยาง คือ มีน้ำหนักเบา มีความยืดหยุ่นสูง สามารถดัดแปลงเป็นรูปทรงดั่งใจให้เข้ากับสรีระได้ง่าย และสามารถพ่นสีได้ตามต้องการ บางชิ้นส่วนใช้กระดาษเข้ามาช่วย โดยใช้วิธีการแบบเปเปอร์มาเช่

การประกอบตัวหุ่น หลังจากได้ขนาดและโครงสร้างของตัวหุ่น และตัดชิ้นส่วนตามแบบร่างที่สร้างไว้แล้ว เพื่อความละเอียดและประณีตมากที่สุดของชิ้นงาน บางส่วนของร่างกาย จำเป็นต้องตัดออกเป็น 2 - 4 ชิ้นส่วน หรือมากตามจำนวนชิ้นส่วนต่างๆ ที่มีการหัก โค้ง เว้า ตามส่วนของร่างกาย หลังจากนั้นจะนำชิ้นส่วนต่างๆ มาประกอบกัน เชื่อมรอยต่อด้วยปืนยิงกาวร้อน สำหรับศีรษะใช้กระดาษหนังสือพิมพ์ทำโดยวิธีการเปเปอร์มาเช่ หลังจากนั้นทาสี และเคลือบเงาด้วยแล็กเกอร์ และสีสเปรย์กระป๋อง กำหนดจุดเจาะตา เพื่อใช้เป็นช่องมองเห็น และใส่แว่นสีเข้าช่วย จากนั้นนำรองเท้ายางมาใช้เป็นฐาน ตัดชิ้นส่วนตามแบบร่างที่สร้างไว้ และนำส่วนต่างๆ มาปะกบติดกัน และนำมาคลุมร่องเท้าก็พา ติดโลโก้มหาวิทยาลัยมหิดล และพ่นสีเพื่อทำชื่อของหุ่น ประดับตกแต่งด้วยไฟกระพริบโดยใช้วงจรไฟฟ้าแบบขั้วบวกขั้วลบธรรมดา และมีถ่าน 9 โวลต์/1 วงจรอุปกรณ์เสริม สำหรับผู้สวมใส่จะมีหมวกผ้าคลุมผมสีเพื่อป้องกันเหงื่อ เสื้อยืดแขนยาว กางเกงยืด ถุงมือ ถุงเท้า

ระยะเวลาที่ใช้ในการประดิษฐ์หุ่นยนต์สวมขี้นี้ใช้เวลาประมาณ 5 เดือนเศษ ตั้งแต่ประมาณเดือน ธันวาคม 2554 - พฤษภาคม 2555

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

คุณคำรณ ไพศาลพัฒนสกุล

Khamron.Pai@mahidol.ac.th

บัณฑิตฯ รักดนตรี GR Band

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



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

ด้านประโยชน์ใช้สอย GR Band ได้ร่วมกันแสดงศักยภาพทางดนตรีครั้งแรก ในงานสัมมนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปี 2554 และมีโอกาสได้แสดงฝีมือในงานต่าง ๆ 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” เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยซึนามิ ประเทศญี่ปุ่น โดยนำเงินไปมอบที่กระทรวงการต่างประเทศ โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม จังหวัดอยุธยา และโครงการน้ำใจบัณฑิตฯ โดยการมอบเงินบริจาคให้แก่นักศึกษาที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และโครงการมอบเงินสมทบและอุปกรณ์การแพทย์ให้แก่ รพ.สต.วัดสุวรรณ เป็นต้น

เรียกได้ว่าประโยชน์ใช้สอยในโครงการนี้เป็นความคุ้มค่าทางด้าน “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 “โครงการสร้างบัณฑิตฯให้เป็นบ้านหลังที่สอง องค์กรแห่งความสุข” ด้วย

การเชิญชวนบุคลากรให้สมัครเป็นสมาชิก Happy Relax ซึ่งในครั้งแรก มีสมาชิก
ที่รับผิดชอบหลัก จำนวน 10 คน และมีผู้สมัครร่วมเป็นสมาชิก จำนวน 40 คน

เสนอขออนุมัติจัดทำโครงการ สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันจัดทำโครงการ
เสนอทีมผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติในหลักการจัดทำ GR Band

อุปกรณ์ดนตรี สมาชิกในวงนำดนตรีของตนเองมาใช้ในการฝึกซ้อมดนตรี
โดยขอใช้ห้องบัณฑิตวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการฝึกซ้อม และร่วมกันฝึกซ้อมใน
ช่วงเวลาว่าง เช่น วันนันทนาการ ตอนเที่ยง หรือ หลังเลิกงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

คุณอานัติ ปาลพันธุ์

arnath.pal@mahidol.ac.th



เอมิตรา อาย่ายอมแพ้

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

นวัตกรรมหรือโครงการนี้เป็นโครงการที่ช่วยเหลือพนักงาน ครอบครัว สังคม และบริษัท เพื่อตอบโจทย์โครงการ Happy Workplace ซึ่งผลลัพธ์สุดท้าย ทุกฝ่าย Win-Win Situation อันได้แก่พนักงาน ครอบครัว บริษัทและสังคม

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

สำหรับนวัตกรรมนี้ไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เป็นเพียงนำข้อกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามปรับใช้กับสถานการณ์ของบริษัทเท่านั้นเอง และเกิดผลดีกับทุกฝ่าย

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

โครงการนี้เกิดขึ้นจากปณิธานที่ว่า “...เราไม่ควรปฏิบัติกับพนักงานเหมือนเป็นสินทรัพย์เท่านั้น แต่ควรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างมนุษย์ที่มีสมอง จิตใจ ความคิด ความรู้สึก อีกทั้ง ต้องทำให้พนักงานของเรารู้ว่า 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

have feeling too. We should not only say that we treat our employee as members of our family, But we should also do what we can do, And let them feel by their heart, Not by hearing, That they are members of our family...)

วิธีการสร้างนวัตกรรม

ด้วยปณิธานที่แน่วแน่ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและเติบโตไปพร้อมกับลูกค้า และบริษัทไทยซัมมิท มีทชูปะ อีเล็คทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า บริษัทจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการในการพัฒนาสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นไป

บริษัทก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 เป็นเวลา 20 ปี เราเริ่มต้นบริษัทด้วยพนักงานไม่ถึงหนึ่งร้อยคน ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 900 คน เราเติบโตจากบริษัทเล็กเป็นบริษัทขนาดกลาง แต่เรามักจะพูดเสมอว่าเรามีฝันที่ยิ่งใหญ่ “Small Factory but Big dream” ไม่ใช่เป็นเพียงบริษัทขนาดกลาง แต่เราจะเป็นบริษัทที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งอื่นๆได้ ต้องเป็นองค์กรที่ “จี๊ดแต่แจ๋ว” ปรับเปลี่ยน เคลื่อนที่ได้อย่างรวดเร็ว พนักงานมีความสุขในการทำงาน ความสุขไม่ใช่มีเงินมาก โรงงานใหญ่โต แต่ประกอบไปด้วย ฟังพอใจกับสิ่งที่มีอยู่หรือเป็นอยู่ เราไม่จำเป็นต้องมีโรงงานใหญ่โต แต่ภายในโรงงานมีแต่ความหวังดี มุ่งดีต่อกัน เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มั่นคง เติบโตตามสภาพของสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

จุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมในครั้งนี้ คือ “พนักงานป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ ครอบครัวไม่มีรายได้ พ่อเป็นคนพิการ(ตาซ้ายบอด) แม่ป่วยเป็นโรคไต มีปัญหาาระบบขับถ่าย ยังมีน้องชายที่กำลังเรียนหนังสือ บริษัทต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูคนพิการ”

ดังนั้นคณะกรรมการ Happy Workplace จึงได้ประชุมกันเพื่อแก้ปัญหาเรื่องนี้ ซึ่งเริ่มจากการช่วยเหลือเบื้องต้นด้านการรักษาพยาบาล หากเลิกจ้าง

พนักงานจะได้รับเงินอีกก้อน แล้วจ้างพ่อพนักงานเข้ามาเป็นพนักงานในโควตา
ของคนพิการที่บริษัทต้องจ้างตามกฎหมายอยู่แล้ว รอให้พนักงานหายดีแล้วจึง
ค่อยกลับมาทำงาน ดูเหมือนจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด

คณะกรรมการจึงได้นัดพ่อและแม่ของพนักงาน อาจารย์ใหญ่โรงเรียน
ไกล่บ้าน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งพนักงานให้มาปรึกษาวิธีการช่วยเหลือ เราเดินทาง
สู่จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อไปพบกับทุกคน พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอให้พนักงาน
หยุดงานเพื่อรักษาตัว โดยแม่เป็นผู้ดูแลพนักงานที่ป่วย ในระหว่างนี้ให้พ่อซึ่งเป็น
คนพิการ(มีบัตรประจำตัวคนพิการ) มาทำงานที่โรงเรียนไกล่บ้าน โรงเรียนก็จะมี
คนมาช่วยงานโดยบริษัทเป็นผู้จ่ายเงินเดือนให้ แต่เดือนโรงเรียนส่งใบรายงาน
การทำงานให้บริษัททราบ

บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
คุณพงษ์ศักดิ์ นาวาประดิษฐ
pongsak@tsmec.co.th

Monthly Staff Birthday Party

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

นอกจากวันหยุดพิเศษ 1 วันและการตรวจสุขภาพประจำปีฟรี ที่องค์กรมอบให้เป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกิดในเดือนนั้นๆ แล้ว องค์กรยังมีการจัดงานวันเกิดให้กับพนักงานทุกคน ทุกระดับชั้น เดือนละ 1 ครั้ง โดยภายในงานที่ใช้เวลา 1 ชั่วโมงนั้น มีอาหาร ขนมหวาน และเครื่องดื่มแบบบุฟเฟต์ไว้บริการ และร่วมเล่นเกมสนุกๆ ซึ่งของรางวัล เช่น ตั๊กดา รูปถ่ายโพลารอยด์ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้มาร่วมงานทุกคนยังมีสิทธิ์ลุ้นรับรางวัลใหญ่อีกมากมาย

ช่วงเวลาพิเศษของงานวันเกิดอีกอย่าง คือ พนักงานและผู้บริหารทุกคน ร่วมร้องเพลงอวยพรวันเกิด และรับประทานเค้กวันเกิดโดยมีผู้บริหารเป็นผู้มอบให้อย่างเป็นกันเอง พร้อมทั้งรับของขวัญวันเกิด ซึ่งในปีนี คือ กระปุกออมสินรูปหนูบ่ารุง สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมงานในวันนั้น สามารถติดต่อเพื่อรับของขวัญวันเกิดภายหลังได้



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

องค์กรเล็งเห็นความสำคัญของวันเกิดของพนักงานทุกคน จึงจัดงานนี้ขึ้นให้พนักงานได้ร่วมฉลองวันเกิดร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน



วิธีการสร้างนวัตกรรม

ก่อนวันงาน

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

วันจัดงาน

1. ดูแลและอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานที่เข้าร่วมงาน
2. ผู้ประสานงานทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย



หลังวันงาน

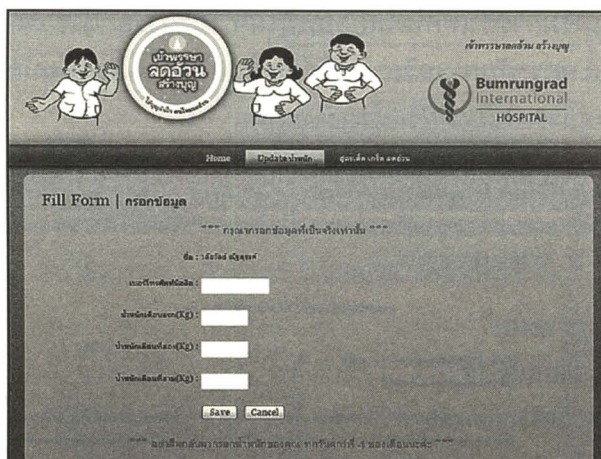
1. จัดทำประมวลภาพงาน และประชาสัมพันธ์ ทั้งทาง Bulletin Board (Online) และติดโปสเตอร์บนบอร์ดพนักงาน
2. เก็บสถิติผู้เข้าร่วมงาน

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
คุณพีชะ วัฒนสกุลพันธ์
peacha@bumrungrad.com

Online Staff Supports Services

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

Online Staff Supports Services เป็นการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการพนักงานด้านต่างๆ เช่น ลงทะเบียนสมัครเข้าร่วมกิจกรรม ขอใช้บริการตู้ล็อกเกอร์พนักงาน ส่งข้อเสนอแนะ/ร้องเรียน อัปเดตคะแนนสะสมจากโครงการต่างๆ เพื่อแลกของรางวัล นัดหมายการตรวจสุขภาพ ประจำปี รวมไปถึงการโหวตเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการฯ หรือโหวตหาผู้ชนะการประกวดกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน



The screenshot shows a web interface for 'Online Staff Supports Services'. At the top, there is a header with a logo on the left that says 'บ้านจาก ลัดวัน' (Baan Jaak Lat Wan) and 'โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์' (Bumrungrad Hospital). In the center, there are cartoon illustrations of three people. On the right, there is the 'Bumrungrad International HOSPITAL' logo. Below the header, there is a navigation bar with links: 'Home', 'บริการช่วยเหลือ', and 'ศูนย์บริการลูกค้า'. The main content area is titled 'Fill Form | กรอกข้อมูล' and contains a form with the following fields: 'ชื่อ : ชื่อ นามสกุล', 'ตำแหน่ง/สายงาน (X)', 'หน่วยงาน/สายงาน (X)', and 'หน่วยงาน/สายงาน (X)'. There are 'Save' and 'Cancel' buttons at the bottom of the form. At the very bottom, there is a small disclaimer: 'ข้อมูลนี้เป็นข้อมูลภายในของโรงพยาบาล กรุณาใช้ภายในเท่านั้น'.

ภาพตัวอย่าง Online Staff Supports Service

เมื่อเราเปลี่ยนมาใช้ระบบออนไลน์ ผู้ประสานงานจะสามารถลดขั้นตอนในการทำงาน การเก็บข้อมูลมีความแม่นยำและสะดวกรวดเร็ว ข้อมูลถูกอัปเดตแบบ Real-Time สามารถติดตามสถานะได้ตลอดเวลา และยังสามารถลดการใช้กระดาษ ช่วยประหยัดทรัพยากรได้อีกด้วย



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน และยกระดับการบริการพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ภาพตัวอย่าง แบบฟอร์มการขอใช้บริการตู้ล็อกเกอร์

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการทำโปรแกรมออนไลน์ และร่าง template หน้าจอ และวิธีการเก็บข้อมูลที่ต้องการ
2. ประสานงานกับฝ่ายสารสนเทศเพื่อขอความร่วมมือในการจัดทำโปรแกรม
3. ทำการทดสอบโปรแกรม
4. ทำการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลง และวิธีการใช้งานโปรแกรมออนไลน์
5. เริ่มใช้งานจริงตามวันที่กำหนดไว้

เลือกคณะกรรมการสวัสดิการโรงพยาบาลนครินทร์
Staff Welfare Committee Election

ดำเนินการเมื่อ: Friday, 13 June 2025 13:17:00 น. Election closed on 13 June 2012, 1:00pm

วิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

- 1.ใส่รหัส Login ID และ Password
- 2.กดเลือกหมายเลขผู้เข้าสมัครจำนวน 10 ท่าน
- 3.คลิกปุ่มยืนยัน

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ (ตามกฎหมายแรงงาน)

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อชี้แจงสิทธิประโยชน์ต่างๆ
2. ให้ความเห็นหรือคำแนะนำและช่วยนายจ้างในการดูแลสวัสดิการให้กับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม และส่งเสริมการดำเนินงานของลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็นและขอความร่วมมือจากผู้บริหารเพื่อปรับปรุงสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

Election Instructions

- 1.Fill in your Login ID and Password
- 2.Choose 10 candidates
- 3.Click confirm button

Staff Welfare Committee's Roles

1. Joint discussion with an employer in relation to the provision of welfare to employees
2. The provision of advice and recommendations to an employer regarding the provision of welfare to employees
3. The inspection, control, and overseeing of the provision of welfare which an employer provides for employees
4. The provision of opinion and guidelines to the Labor Welfare Committee as to the provision of welfare for the benefit of employees

คลิกเพื่อทำการเลือกตั้ง
CLICK TO VOTE

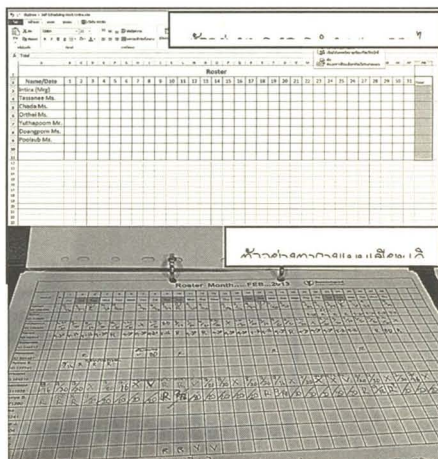
***หมายเหตุ: ข้อมูลการเลือกตั้งทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เผยแพร่สู่สาธารณะ การเลือกตั้งครั้งนี้จะดำเนินการโดยคณะกรรมการสวัสดิการโรงพยาบาลนครินทร์ และประธานคณะกรรมการสวัสดิการโรงพยาบาลนครินทร์ (Bulletin Board and Employee Board only) ***

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
คุณวลัยวัลย์ ญัฐตรงค์
walaiwan@bumrungrad.com

Self-Scheduling Book Online

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

ความโดดเด่นของนวัตกรรมชิ้นนี้คือความสุขของการทำงาน โดยการนำนโยบายการจัดตารางเวร/ตารางการทำงานด้วยตนเอง โดยการนำเข้าสู่ระบบออนไลน์ ทุกคนสามารถออกแบบตารางการทำงานได้ตามที่ตนเองต้องการ และสามารถทำได้ทุกที่ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานและมีระยะเวลากำหนดตามที่แผนกของตนตกลง ทุกคนสามารถแก้ไขปรับเวรการทำงานวันหยุดหรือวันลาพักร้อนก่อนที่จะทางทีมจะนำมาจัดตารางการทำงานจริง จากเดิมแทนที่ต้องใช้แป้นพิมพ์กดหาเวลาเก็บไว้เฉพาะที่ จึงทำให้ไม่สะดวกในการคิดคำนวณ หากการนำเอกสารเข้าสู่ระบบออนไลน์ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีการ Update ตลอดเวลา สามารถวางแผนจัดตารางเวรได้ล่วงหน้าได้หลายเดือน เน้นการส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการตนเอง ในการจัดตารางเวรของแผนกตามความเหมาะสมของแต่ละแผนกเป็นไปอย่างมาตรฐานเป็นธรรม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการลดการใช้กระดาษ เพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการทำงาน และหัวหน้าแผนกสามารถวางแผนจำนวนคนของแต่ละวันได้อย่างแม่นยำ



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

ความสุขของการทำงานไม่ใช่แค่ทำงานอย่างเดียว หมายถึงไม่เบียดเบียน การดำรงชีวิตประจำวันของแต่ละคน ทุกคนสามารถมีความสุขมีความสุขในการทำงานและการพักผ่อน รวมทั้งมีความสุขสบายในการวางแผนชีวิตของแต่ละ เดือนได้ตลอดเวลา

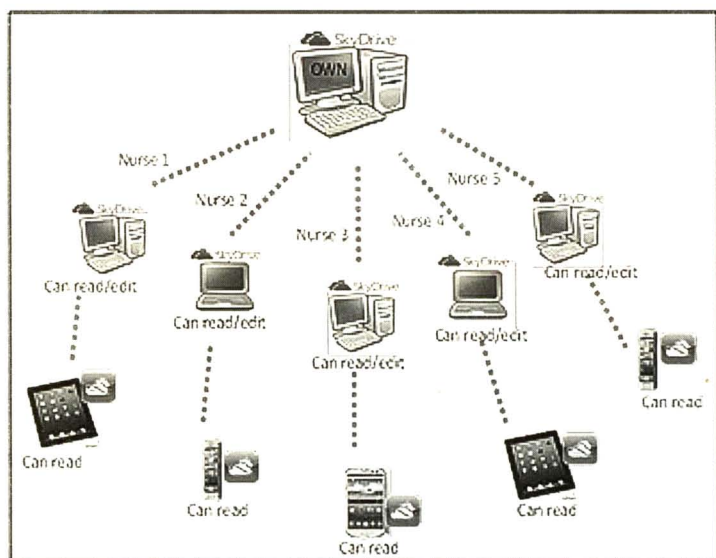
วิธีการสร้างนวัตกรรม



นวัตกรรมชิ้นนี้มีแนวคิดมาจากนโยบายของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยการจัดตารางเวรด้วยตัวเองแทนการจัดตารางเวรโดยผู้จัดการแผนกเพื่อจัดเตรียมจำนวนพนักงานไว้ล่วงหน้าสำหรับเดือนต่อไป ตามมาตรฐานชั่วโมงการพยาบาลที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมการดูแลผู้ป่วยได้ตลอดเวลา

นวัตกรรม Self-Scheduling Book Online สามารถสร้างเอกสารใน Microsoft Excel และนำไป Upload Sky drive ใน Hotmail โดยทุกคนจะต้องมี รหัสและอีเมลของ Hotmail และสามารถแชร์เฉพาะในกลุ่มการทำงานของตัวเอง

ได้ ทุกคนสามารถอ่านและแก้ไขตารางเวรได้ตลอดเวลาและแก้ไขได้ทุกที่ ตามเวลาที่กำหนดหัวหน้าทีมจะนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดตารางเวรและคำนวณชั่วโมงอีกที



โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

คุณยุทรภูมิ เมฆแสน

Yuthapoom_mn@hotmail.com



เครื่องแบบเจ้าหน้าที่ ลูกค้าสัมพันธ์สลิบ(หญิง) ขณะให้บริการแปลในห้องผ่าตัด

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

เครื่องแบบสำหรับสวมใส่ขณะให้บริการแปลภาษาอาระบิก แก่ผู้ป่วยและแพทย์ ในห้องผ่าตัดนี้

1. เครื่องแบบนี้ ได้รับการออกแบบให้ สี(ฟ้า) และแบบเป็นไปตามมาตรฐานของแผนกห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลฯ การสั่งตัดให้มีขนาดมาตรฐาน S-M-L เพื่อสะดวกในการใช้งานตามรูปร่างของพนักงาน
2. เครื่องแบบได้รับการทำความสะอาดและบรรจุในถุงพลาสติก เตรียมพร้อมใช้ โดยเก็บรักษาไว้ที่แผนกลูกค้าสัมพันธ์ และมีระเบียบในการทำทำความสะอาดหลังการนำมาใช้
3. เครื่องแบบถูกออกแบบโดยประยุกต์ให้เหมาะสมและถูกต้องกับขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของพนักงานสตรี ผู้นับถือศาสนาอิสลามคือแขนเสื้อยาวคลุมแขน และมีผ้าคลุมศีรษะเป็นสีเดียวกัน
4. พนักงานสามารถปฏิบัติงาน และให้บริการแปลแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันการบริหารลำดับงาน (คิวงาน) มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานผู้ทำหน้าที่แปลสามารถทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ พนักงานผู้จัดคิวสามารถจัดคิวได้อย่างราบรื่น ลดความเครียด เจ้าหน้าที่ในห้องผ่าตัดไม่ต้องกังวลคอยหาเสื้อกันหนาวแขนยาว 2 ตัวนำมาประสานกันเพื่อให้เจ้าหน้าที่หญิงชาวมุสลิมคลุมเข้าไปให้บริการแปล(เครื่องแบบใหม่นี้ทำให้การทำงานเป็นมืออาชีพมากขึ้น) และช่วยลดเวลารอคอยให้แก่ผู้ป่วย/แพทย์



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

แต่เดิมการให้บริการแปลภาษาอาระบิกในห้องผ่าตัด มีข้อจำกัดในการจัดส่งพนักงานชายไปให้บริการเท่านั้น เพราะต้องเปลี่ยนเสื้อผ้าก่อนเข้าห้องผ่าตัด แต่เนื่องจากเครื่องแบบที่ใช้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัดเป็นไปตามมาตรฐานของโรงพยาบาลเดิมซึ่งตัวเสื้อเป็นแขนสั้น กางเกงขายาวและสวมหมวกเยื่อกระดาษ ส่งผลต่อการบริหารคิวงาน เมื่อมีพนักงานสตรีแต่ไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ได้ เพราะข้อจำกัดดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการบริการที่ล่าช้าและอาจไหลลงงานของเพื่อนพนักงานชาย

วิธีการสร้างนวัตกรรม

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

3. เรียนปรึกษาฝ่ายเครื่องแบบพนักงาน /ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ถึงโอกาส
และความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

4. เรียนปรึกษา ขอความช่วยเหลือจากฝ่ายแม่บ้าน (Environment Department) ได้รับความอนุเคราะห์ในการนำแบบไปให้ vendor ตัดให้เป็นกรณี
เฉพาะ แตกต่างจาก Line การผลิตเดิมและส่งมอบให้แผนกลูกค้าสัมพันธ์ ภาษา
พิเศษ (อาระบิก) นำมาเริ่มใช้งานในเดือน กุมภาพันธ์ 2556 นี้

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

คุณวันพิสุทธิ์ จันทกุล

Wonpisut@bumrungrad.com

เป็นสงใจท้าทาย Star in the month

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



โครงการนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาคือความไม่ทั่วถึงของการให้บริการผู้ป่วยก่อนเข้าพบแพทย์ เช่น การคัดกรองผู้ป่วยในเบื้องต้น การวัดสัญญาณชีพ เป็นต้น อีกทั้งต้องการพัฒนาการให้บริการผู้ป่วยก่อนเข้าพบแพทย์ให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

แนวคิดของโครงการนี้ คือ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการร่วมแรงร่วมใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีการยกย่องให้เป็น Star in the month ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งกิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรู้สึกดี ภูมิใจในงาน รู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาร่วมกันได้ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งประโยชน์สูงสุดที่ได้รับ คือ ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีขึ้น

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

เพื่อสร้างแรงจูงใจทางบวก (Positive) แก่พนักงาน ให้แก้ปัญหาคือ

บริการและเกิดการพัฒนา โดยการยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่พนักงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมให้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความร่วมแรงร่วมใจ และสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีที่สุด

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ประชุมหารือเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของการให้บริการ ซึ่งพนักงานและเจ้าหน้าที่พบว่า มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยทำให้ไม่สามารถดูแลผู้ป่วยได้ทั่วถึง จึงวางแผนการทำงานใหม่โดยจัดเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานเพื่อตรวจวัดสัญญาณชีพจรผู้ป่วยก่อนพบแพทย์เพื่อให้การดูแลทั่วถึง



2. หาแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยกย่องให้รางวัลพนักงานผ่านโครงการ “เป็นสุขใจท้าทาย Star in the month”

3. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลโครงการ “เป็นสุขใจท้าทาย Star in the month” ขึ้น

4. กำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัล ดังนี้

4.1 เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับมอบหมายให้วัดสัญญาณชีพจรคนใด แต่มาช่วยวัดสัญญาณชีพจรผู้ป่วย 10 คน จะได้รับดาวแห่ง Role model 1 ดวง

4.2 เมื่อสะสมครบดาวแห่ง Role model ครบ 10 ดวง จะได้รับ “บัตรทำดี ทันใด” หรือ on the spot reward จากผู้จัดการแผนก ซึ่งเป็นบัตรที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จะได้รับ เมื่อปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี หมายความว่า เมื่อทำความดี จะได้รับการชื่นชมทันที ซึ่งฝ่าย

ทรัพยากรบุคคลให้ผู้จัดการใช้เป็นเครื่องมือในการชื่นชมยกย่อง
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

นุ่งผ้าซิ่น กินส้มตำ รำลึกถิ่น

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



ส้มตำเป็นอาหารสุขภาพจานโปรดของคนไทยทุกคน หรือแม้แต่ชาวต่างชาติที่เคยได้ลิ้มรสของส้มตำ ต่างก็ติดอกติดใจในรสชาติที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ และสะท้อนความเป็นไทยได้อย่างสมภาคภูมิ ส้มตำเป็นอาหารจานเด็ดที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างช้านาน นอกจากจะเป็นอาหารที่จัดเตรียมได้ง่าย ราคาไม่แพงแล้วยังเป็นอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพอย่างมาก ซึ่งแม้แต่องค์สมเด็จพระเทพรัตนสุตาฯ ยังทรงประพันธ์

เพลงที่แสดงถึงคุณประโยชน์อันเกื้อหนุนของส้มตำพระราชทานให้ชาวไทยทุกคน ได้รู้ซึ่งถึงคุณค่าของอาหารจานวิเศษนี้ไว้ในบทเพลงพระนิพนธ์ “ส้มตำ”

บริษัทฯ เล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขของพนักงาน ผ่านการทำกิจกรรม Happy Workplace ในแบบที่ผสมผสานวัฒนธรรมการกินอยู่ ที่เรียบง่ายอย่างไทยๆ โดยเปิดโอกาสแต่งกายด้วยชุดเสื้อผ้าแบบไทยๆ ที่ใส่สบายราคาไม่แพงและมีความสวยงามสามารถดัดแปลงให้เป็นแบบร่วมสมัย ร่วมกันปรุงอาหารที่จัดเตรียมได้ง่ายๆ อย่างการตำส้มตำ แล้วนั่งล้อมวงรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกันฉันทน์ญาติสนิทมิตรสหายเป็นวัฒนธรรมแบบไทยๆ ที่งดงามลึกซึ้งและช่วย สร้างความสุขแบบง่ายๆ ให้กับคนในองค์กร



แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



โครงการนวัตกรรม นุ่งผ้าขึ้น กินส้มตำ รำลึกถิ่นนี้ มีแนวความคิดที่จะนำวิถีชีวิตของคนไทยในต่างจังหวัดที่ยังคุ้นเคยกับการแต่งกายด้วยการนุ่งผ้าถุงหรือผ้าขึ้นซึ่งนับวันจะค่อยๆ ลบเลือนไปจากสังคมเมือง มาผนวกเข้ากับกิจกรรมการปรุงส้มตำกิน

กันเองแบบง่าย ๆ ให้เป็นกิจกรรมสันทนาการสำหรับพนักงาน โดยมีแรงบันดาลใจที่อยากให้พนักงานส่วนใหญ่ที่ต้องจากถิ่นฐานบ้านเกิด ได้มีโอกาสทวกรำลึกถึงบรรยากาศที่อบอุ่น และคุ้นเคย เสมือนว่าได้อยู่ไม่ห่างไกลจากถิ่นฐานบ้านเรือนที่ได้จากมา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนและรู้สึกมีความสุขเหมือนได้นั่งล้อมวงกินส้มตำอยู่ในบ้านของตัวเองที่แวดล้อมไปด้วยญาติสนิทมิตรสหายที่รู้จักกัน และยังเป็นการช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมการแต่งกายแบบไทยๆ ที่สวยงาม ให้คงอยู่ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจไทยด้วย

วิธีการสร้างนวัตกรรม

บริษัทฯ จัดให้มีกิจกรรมนุ่งผ้าขึ้น กินส้มตำ รำลึกถิ่น เป็นประจำทุกเดือน เดือนละหนึ่งครั้ง โดยบริษัทฯ จะจัดเตรียมงบประมาณสำหรับจัดเตรียมวัตถุดิบ และอุปกรณ์ให้พนักงาน และพนักงานจะปรุงส้มตำด้วยตนเองตามความพอใจ ส่วนการแต่งกายด้วยผ้าขึ้น อาจจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกมีความสุข สนุกสนานและไม่รู้สึกจำเจด้วยการแต่งกายที่แตกต่างไปจากวันทำงานทั่วๆ ไป โดยอาจจะปรับเปลี่ยนเป็นนุ่งผ้าที่มีสีสันลวดลายสไตล์ไทยๆ ในบางโอกาสซึ่งเข้ากับการกินส้มตำ



บริษัท วิคแอนด์ฮูคลันด์ จำกัด (มหาชน)

คุณศศิวิมล วิโรจน์ชีวัน

sasiwimon@wiik-hoeglund.com

ลดกำแพงใจ ปลอดภัย การทำงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่มีสภาพเิบ
เร่งตลอดเวลา และด้วยลักษณะงานที่ต้องมีการใช้
หน้ากากกันฝุ่นซึ่งเป็นอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วน
บุคคลที่บริษัทบังคับให้พนักงานต้องสวมใส่อยู่
ตลอด จึงได้นำรอยยิ้มมาประยุกต์ลงบนหน้ากาก

เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ลดความตึงเครียดลง ช่วยเสริมสร้างความ
สัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องและเพื่อนร่วมงานให้มีความเป็นกันเอง รวม
ถึงเป็นการรณรงค์ให้พนักงานอยากสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายมากยิ่งขึ้น

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



จากสภาวะการณ์ต่างๆ รอบด้านในปัจจุบัน
ส่งผลให้คนทำงานเกิดความรู้สึกที่ปิดกั้นต่อกัน
จากกำแพงในจิตใจที่ต่างคนต่างสร้างขึ้นมาเพื่อ
ปกป้องตัวเอง หลายครั้งที่ก่อให้เกิดผลเสียตามมา
อย่างมากมาย เช่น ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการ

ทำงาน ปัญหาคุณภาพสินค้า เป็นต้น ซึ่งการปิดกั้นนั้นก็เหมือนกับการใส่หน้ากาก
เข้าหากัน เปรียบเสมือนกำแพงภายในจิตใจ และในขณะเดียวกันในการทำงาน

ที่จำเป็นต้องสวมใส่หน้ากาก เพื่อป้องกันอันตราย จึงเปรียบดั่งกำแพงภายนอกที่ปิดกั้น การสื่อสารหรือบรรยากาศของการพูดคุยซึ่งกันและกัน ดังนั้นหากเราสามารถละลายกำแพงที่เกิดจากจิตใจภายในลงได้ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน มีเป้าหมายเดียว ถึงแม้ว่าจะต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันตลอดเวลา

วิธีการสร้างนวัตกรรม



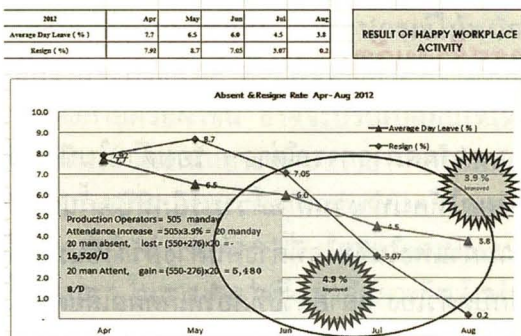
ขั้นที่ 1 ระดมความคิดเห็นทีมงานสร้างสุขในองค์กร เพื่อลดปัญหาช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

ขั้นที่ 2 ออกแบบวิธีปฏิบัติโดยนำรอยยิ้มมาเป็นส่วนหนึ่งของอุปกรณ์การทำงาน

ขั้นที่ 3 รณรงค์ประชาสัมพันธ์

ขั้นที่ 4 ติดตามประเมินความพึงพอใจของพนักงานหลังจากดำเนินกิจกรรม โดยใช้แบบสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม และบรรยากาศการทำงาน

ขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลลัพธ์ของกิจกรรม



บริษัท วิกิ การ์เม้นส์ จำกัด

ว่าที่ ร.ต.หญิงชลธิชา อรรถสิทธิ์

E-mail : tt_utthasit@hotmail.com

กิจกรรม ออกกำลังกายตอนเช้า สร้างคน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

การออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพพลานามัยที่ดีผลที่ตามมาอีกมากมายมหาศาล คนโบราณเคยกล่าวไว้ว่า “ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ” หรือคนรุ่นใหม่ชอบพูดว่า “สุขภาพดีไม่มีขาย อยากได้



ทำเอาเอง” เหล่านี้เป็นต้น การที่คนเราเรามีสภาพร่างกายและสุขภาพดี ก็ส่งผลต่ออารมณ์ดี สภาพแวดล้อมที่ดี การทำงานที่ดีก็ตามมาด้วย คือ เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง คนรอบข้าง และองค์กรหรือบริษัทฯ ที่เราทำงานอยู่ การออกกำลังกายเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเริ่มต้นการทำงานในวันนั้นอย่างกระฉับกระเฉง มีความคล่องตัวสูง ต่างกับคนที่ไม่เคยออกกำลังกาย หรือองค์กร ที่มาเข้าก็เริ่มต้นทำงานเลย ที่บริษัท เค.ที.เอ็ม สติล จำกัด แบ่งกิจกรรมออกกำลังกาย เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. กิจกรรมเช้าแถวในวันทำงานปกติ ทุกวันตอนเช้า
2. กิจกรรมใหญ่ เติมรูปแบบฉบับของ เค.ที.เอ็ม สติล สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นกิจกรรมออกกำลังกาย และเวทิสร้างผู้นำ

ประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมดังกล่าว คือ

1. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอทุกวัน ทำให้สุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง
2. ด้านสภาพจิตใจ ช่วยทำให้สภาพจิตใจดีหน้าตาอึมแถมแจ่มใส
3. เตรียมความพร้อมก่อนเริ่มทำงาน
4. เตรียมความพร้อมเพรียงในการทำกิจกรรมต่างๆ 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 ให้มีกิจกรรมดังกล่าวจึงจัดกิจกรรมออกกำลังกายเข้านี้ขึ้น

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 กิจกรรมพนักงานทักทายสวัสดิ์ยามเช้า
2. กิจกรรมใหญ่ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง/สาขา ตั้งแต่ 7.45น.ถึง 8.30น. เป็นกิจกรรมออกกำลังกายและเวทีสร้างผู้นำ โดยผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกจากการเช้าแถวครั้งที่ผ่านมา จะเป็นผู้ดำเนินการนำทำกิจกรรมการเช้าแถว โดยมีกิจกรรมประกอบด้วย
 - 2.1 กิจกรรมออกกำลังกาย 8 ท่า
 - 2.2 ร้องเพลงชาติ-สวดมนต์-ท่องวิสัยทัศน์
 - 2.3 กิจกรรมพนักงานทักทายสวัสดิ์ยามเช้า
 - 2.4 กิจกรรมอวยพรวันเกิดและเป่าเทียนวันเกิด (เดือนละ 1 ครั้ง)
 - 2.5 กิจกรรมรับน้องใหม่ (เดือนละ 1 ครั้ง) เริ่มจากแนะนำตัว ชื่อ-นามสกุล ชื่อเล่น ทำงานในแผนก... แล้วรุ่นพี่ที่มีน้องก็จะออกมาจับ น้องทุกแผนก โดยเพลงร้องร่วมกัน 1 รอบ
 - 2.6 ร้องเพลงร่วมกัน (เพลงสยามมานุสติ, พ่อแห่งแผ่นดิน)
 - 2.7 พนักงานที่ได้รับเลือกในการทำกิจกรรมครั้งที่ผ่านมามีออกมานำเสนอเรื่องราวความรู้ต่างๆ เช่น ประโยชน์ของสมุนไพร วันสำคัญต่างๆ เรื่องตลก ฯลฯ
 - 2.8 ผู้บริหาร ให้ ข้อคิด ความรู้ และสอนให้พนักงานรู้จักการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและมีคว ามสุขแม้กระทั่งการสอนให้บริหารเงิน



2.9 เลือกตัวแทนพนักงานและเรื่องที่น่าสนใจ ที่จะให้ทางตัวแทน
พนักงานนำมาเล่าในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป (เลือกและ
นำเสนอโดยพนักงานเอง)

2.10 กิจกรรมท่อน 3 ประโยค I am good person ฉันเป็นคนดี,
I am alive ฉันมีชีวิตอยู่ และ I can do ฉันทำได้

ท่องคำขวัญก่อนจบกิจกรรม “เค.ที.เอ็ม. ต้องให้บริการประทับใจ เป็นหนึ่ง
ในใจลูกค้า ร่วมมือร่วมใจ และไม่ยอมแพ้แม้หลายปัญหา ไหว” และ“เค.ที.เอ็ม.
หลอมเลือด รวมใจ ก้าวสู่ความยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืน ไหว”

บริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด

คุณวัฒนา อุทรักษ์

wat.utha@gmail.com

เศรษฐกิจพอเพียง แบบ เค.ที.เอ็ม

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

จากคำพูดของ คุณชัยญ์ สุวรรณโชติ รองประธานกรรมการฯ ว่า “ไม่ซื้อก็เหลือแล้ว” ทำให้เกิดแนวคิดในการทำโครงการ “เศรษฐกิจพอเพียงแบบ เค.ที.เอ็ม” ขึ้น ซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมในเรื่องความมั่งคั่งพอดี พอเพียง ไม่ว่าจะเป็นด้านการแต่งตัว การกินอยู่ ที่ได้พบเห็นวิถีชีวิตของท่านเป็นประจำ ก็คือการนำข้าวและแกงใส่ปันโตมารับประทานที่ทำงานทุกวัน บางวันก็บอกแม่บ้าน เก็บผักที่ปลูกไว้ข้างสำนักงาน สาขา 1 มาทำกับข้าวทานร่วมกับพนักงาน สัมตำก็เป็นอย่างอื่นเมนูหนึ่งที่ท่านชอบรับประทาน ก่อนนั้นที่สาขามีปลูกทั้ง มะละกอ กล้วยน้ำว้า และพืชผักสวนครัว นานาชนิด ตามฤดูกาล เช่น ผักกาดขาว ผักสลัด ผักชี เป็นต้น หลังจากเลิกงานในตอนเย็นพนักงาน ก็แวะเก็บผัก ใส่ถุงแล้วก็พากลับบ้านไปปรุงอาหาร ก็สามารถประหยัดไปได้อีก 1 - 2 มื้อโดยไม่ต้องจ่ายเงิน



บางครั้งท่านก็นำผักมาจากที่บ้านมาให้พนักงานทำกับข้าว ซึ่งท่านบอกว่า ที่บ้านปลูกเอง ไม่ได้ซื้อมา บางคนที่อยู่ใกล้สำนักงานใหญ่(ที่บ้านโพธิ์) จะเห็นบริเวณบ้านท่านมีแปลงผักสวนครัว เช่น มะนาวซึ่งเป็นผลไม้ที่ขาดไม่ได้สำหรับครัวคนไทยเรา ท่านก็ปลูกไว้ในท่อซีเมนต์รอบ ๆ บ้านไม่จำเป็นต้องซื้อ พนักงานหลายคนเคยไปเก็บมะนาวนำกลับบ้านไปทำกับข้าวในยามที่มะนาวแพง

จากสิ่งที่คุณได้ทำเป็นแบบอย่างที่ดีข้างต้น เกิดมาจาก

1. ต้องการสร้างคน ให้เป็นคนดี มีจิตใจงาม ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักแบ่งปัน
2. รู้จักการวางแผนและทำตามแผนที่วางไว้ในชีวิตปกติประจำวัน
3. เป็นการสร้างคน เค.ที.เอ็ม ให้รู้จักประหยัด ไม่จำเป็นต้องซื้อทุกอย่าง ทุกอย่าง โดยไม่จำเป็น
4. ต้องการในพนักงานรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม
5. ให้เป็นคนมีมานะ อดทนและมุ่งมั่น ทำกิจกรรมให้สำเร็จ
6. สุดท้ายสร้างรายได้เสริมให้เกิดขึ้น เมื่อเหลือจากปลูกกินเอง, แบ่งปันและขาย

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และการปฏิบัติตัวให้แบบอย่างของผู้บริหาร คือ คุณชัยยุธ สุวรรณโชติ ในเรื่องความมัธยัสถ์ พอดี พอเพียง ทำให้เกิดกิจกรรม “เศรษฐกิจพอเพียงแบบ เค.ที.เอ็ม” ขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ดังกล่าว และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของพนักงานได้ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับนั้นนอกจากจะได้ในด้านเรื่องการพอเพียง ประหยัด แล้ว ยังทำให้พนักงานรู้จักแบ่งปันกัน และได้ออกกำลังกายไปในตัวอีกด้วย

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เริ่มต้นจากที่บ้านพักของท่านรองประธานฯ ซึ่งถูกเรียกว่า “บ้านต้นไม้” ท่านก็จะลงมือปลูกผักไว้ในท่อซีเมนต์ตรงข้างบ้านต้นไม้ และที่บริษัท จากนั้นจึงดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 สั่งซื้อท่อซีเมนต์ มาลง เรียงเป็นแถว เป็นแนวยาว
 - 1.2 ใส่ดินประมาณ 3 ใน 4 ส่วน ของท่อ
 - 1.3 ใส่ปุ๋ยอินทรีย์ (มูลวัวแห้ง) คลุกเข้าด้วยกัน ระดับผิวหน้าหนา ประมาณ 1-2 นิ้ว

- 1.4 ใช้ฝางข้าวคลุมทับอีกที รดน้ำให้ชุ่ม
- 1.5 พนักงานสามารถเลือกได้ว่าจะปลูกผักอะไร โดยเฉพาะเมล็ดแยกไว้ต่างหาก เมื่อต้นกล้าโตได้ขนาดที่เหมาะสม จึงนำมาปลูกลงท่อซีเมนต์
- 1.6 ดูแลและพัฒนาปรับปรุง อาจจะเป็นแปลงๆ บนพื้นดินหรือปลูกในกระถางก็ได้ แต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็จะใช้ฝางข้าวคลุมหน้าดินเอาไว้

จากบ้านต้นไม้ก็ไปสู่ม้านสวนสวรรค์ ซึ่งห่างไม่ไกลกันนัก ตรงบริเวณลานด้านหน้าก็จะมี ทั้งท่อซีเมนต์, กระถางต้นไม้ และบริเวณรอบๆ บ้านก็มีทั้งไม้พืชมักสวนครัว และไม้ยืนต้น ซึ่งท่านก็จะปลูกไว้ หน้าที่การดูแล การรดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ย มีทั้งท่านทำเองและให้คนสวนช่วยกันทำ

2. ประชาสัมพันธ์เชิญชวน ในกิจกรรมประจำปีสัปดาห์ ผู้บริหารก็จะพูดเชิญชวนพนักงานปลูกผักสวนครัวไว้รับประทานกันทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

3. ทำอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการ เจ้าหน้าที่บุคคล รับทราบนโยบาย จากนั้นจึงรณรงค์ให้ปลูกพืชผักสวนครัวชนิดต่างๆ ไว้ทำอาหารเที่ยง หรือพนักงานนำกลับบ้านไปทานกันหรือปรุงอาหารที่บ้าน ช่วงเช้า-เย็น ที่มีเวลาว่างจากงานประจำ อาสาสมัครก็จะมาช่วยกันรดน้ำ-ใส่ ปุ๋ย ถอนวัชพืชออก

4. ขยายผลโครงการ ขยายผลโครงการจากสาขา 1 สู่อีกสาขา 2 และกำลังจะมุ่งสู่ตลาดนัดชุมชนบ้านโพธิ์ในเร็ววัน เมื่อโครงการจากสาขา 1 ได้ผลประโยชน์จากการปลูกพืชผักสวนครัว ยามว่าง ที่ทำงาน เห็นผล ทางสาขา 2 ได้ขอความอนุเคราะห์พื้นที่จากผู้บริหารปลูกพืชผักเนื่องจากมีพนักงาน หลายคนต้องการร่วมโครงการ และตอนนี้มีการทำแปลงเกษตรในพื้นที่ทั้งหมด 7 ไร่ โดยขุดเป็นบ่อน้ำเนื้อที่ 1 ไร่ และทำแปลงเกษตร อีก 6 ไร่ เพื่อจะให้อาสาสมัครที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ เข้าไปใช้พื้นที่ ปลูกพืชผักสวนครัว ซึ่งในเบื้องต้นโครงการจะปลูกไว้กินก่อน แล้วแบ่งกัน แลกกัน แจกจ่ายกัน หากมีเหลือก็จะไปขายต่อไป

บริษัท เค.ที.เอ็ม สตีล จำกัด

คุณวัฒนา อุตรักษ์

wat.utha@gmail.com



โครงการแก้ไขปัญหานี้สับ และให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

วัตถุประสงค์ของโครงการแก้ไขปัญหานี้สับและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย คือ การช่วยแก้ไขความกังวลของพนักงานด้านหนี้สิน เพราะบริษัท แพรนด์ จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) เชื่อว่าหากพนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ย่อมส่งผลให้งานมีคุณภาพ

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

เริ่มจากพนักงานรวมกลุ่มกันตั้งกองทุนเพื่อเพื่อนๆ ในกลุ่มเอง ต่อมากองทุนนี้มีจำนวนเงินมากขึ้นตามลำดับ บริษัทฯ จึงคิดว่า ควรเข้าไปช่วยจัดรูปแบบการบริหารการจัดการ และทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นอย่างถูกต้องชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นบริษัทจึงจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในปี 2551 และจัดตั้งโครงการแก้ไขปัญหานี้สับและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายขึ้นในปี 2552

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานในเครือแพรนด์ จิวเวลรี่ จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานเก็บออม และสามารถกู้เงินได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ปัจจุบันมีสมาชิก 2,300 คน มีทุนดำเนินงาน 80 ล้านบาท

2. โครงการแก้ไขปัญหานี้สินและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ซึ่งมีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

- 2.1 หาแหล่งเงินกู้ระยะยาวให้แก่พนักงาน เพื่อแก้ไขปัญหานี้สินบัตรเครดิตและเงินกู้นอกระบบ ซึ่งบริษัทได้รับความร่วมมือจากธนาคารอิสลาม แห่งประเทศไทยมาช่วยเหลือ ตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบันมีพนักงานที่ใช้บริการนี้ประมาณ 300 คน เงินที่กู้ไปประมาณ 50 ล้านบาท
- 2.2 ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

บริษัท แพรนด้า จิวเวลลี่ จำกัด (มหาชน)
คุณจิตติรัตน์ เนื้อทอง
jittirat_n@pranda.co.th

สฤคยออกส่วมแห่วงปี

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



1. การนำพืชสมุนไพรมาทำเป็นสมุนไพรปรับอากาศเพื่อใช้ดับกลิ่นในห้องสุขา เป็นการเพิ่มมูลค่าให้แก่พืชผักสมุนไพรและผักสวนครัว และสามารถทำเป็นการค้าได้ในอนาคต

2. ได้ประยุกต์ความรู้เชิงวิชาการมาใช้ประโยชน์ ได้แก่

2.1 เครื่องเป่าลมในห้องสุขา เป็นผลงานคิดค้นของนักศึกษาแผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง เพื่อลดต้นทุนในการซื้อเครื่องเป่าลม ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูงมาติดตั้ง ที่สำคัญสามารถมองเห็นการทำงานภายในของอุปกรณ์ต่างๆ ได้ จึงใช้เป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

2.2 อุปกรณ์ปิด - เปิดไฟแสงสว่างอัตโนมัติในห้องสุขา เป็นอุปกรณ์เซ็นเซอร์แสงเมื่อมีบุคคลเดินเข้าไปในห้องน้ำเซ็นเซอร์จะต่อวงจรไฟฟ้าแสงสว่างจะติด และเมื่อไม่มีใครอยู่ไฟก็จะดับได้เอง เป็นการนำวิทยาการจากในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

3. บุคลากรทุกคนของวิทยาลัยได้เรียนรู้ประโยชน์และวิธีทำน้ำหมักชีวภาพเพื่อใช้ชะล้างทำความสะอาดพื้นสุขภัณฑ์ห้องน้ำ ซึ่งวัตถุดิบได้มาจากพืชผลไม้ที่เหลือทิ้งเน่าเสียแล้วนำกลับมาทำให้เกิดประโยชน์ตามหลักวิชาการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อทำเป็นน้ำหมักชีวภาพที่มีประสิทธิภาพสูง

4. การนำน้ำเสียกลับมาใช้ใหม่ เป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เราประหยัดพลังงานโดยการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า การออกแบบที่ทำให้สามารถนำที่ผ่านการใช้งานแล้วกลับมาใช้งานได้ใหม่ เช่น นำมารดน้ำต้นไม้ สนามหย้า เป็นต้น ช่วยให้ประหยัดค่าน้ำประปาได้เป็นอย่างดี

แรงบันดาลใจ/ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา เป็นสถานศึกษาที่ผลิตและพัฒนา นักศึกษาให้สามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และอาชีพอิสระ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม โดยคำนึงถึงสุขภาพร่างกายอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญ นำแนวพระราชดำริตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในสถานศึกษานำสิ่งที่มีย่อยในพื้นบ้านมาประยุกต์ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และสอดคล้องกับการกิจการเรียนการสอนที่มุ่งให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น ใช้งาน ใช้ประโยชน์ได้จริงจากนวัตกรรมต่างๆ



วิธีการสร้างนวัตกรรม

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยาจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยในรายวิชาวิทยาศาสตร์ให้นักศึกษาจัดกลุ่มทำโครงงานวิทยาศาสตร์โดยการประยุกต์นำความรู้ต่างๆ ที่เรียนมา ออกแบบจัดทำเป็นโครงงานหรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันให้มีความสุขได้

1. สมุนไพรปรับอากาศ นำพืชสมุนไพรที่ปลูกอยู่ในสวนครัว เช่น มะกรูด ตะไคร้ ใบเตย เป็นต้น นำมาควั่นแหง มาทำเป็นสมุนไพรปรับอากาศ ใบเตยนำมาพับเป็นดอกไม้เข้าช่อปักแจกัน หรือบรรจุในวัสดุถุงธรรมชาตินำมาวางไว้ในห้องส้วม ห้องสุขาเพื่อบดกลิ่นปรับอากาศ

2. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการมาใช้ประโยชน์

2.1 เครื่องเป่าลมในท้องส้วม โดยนักศึกษาแผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง นำความรู้ทางด้านไฟฟ้าออกแบบ ต่อวงจรอุปกรณ์มอเตอร์พัดลม บรรจุในกล่องโพร่งใสเพื่อให้สามารถเห็นการทำงานภายในได้

2.2 อุปกรณ์ปิด-เปิดไฟฟ้าแสงสว่างในท้องส้วม โดยนักศึกษา นำแนวคิดวิชาการจากการเรียน วิชาไฟฟ้าและพลังงาน มาประยุกต์ ใช้ให้อุปกรณ์ไฟฟ้า สามารถประหยัดกระแสไฟฟ้าได้ จึงได้ออกแบบอุปกรณ์ปิด-เปิดไฟแสงสว่างในท้องส้วมขึ้น โดยใช้หลักการเซ็นเซอร์แสงไปควบคุมการปิด-เปิดสวิตซ์ไฟฟ้าแสงสว่างแล้วนำไปติดตั้งในจุดที่ไม่จำเป็นต้องเปิดไฟฟ้าแสงสว่างตลอดเวลา และมักมีการลืมนิดบ่อยครั้งหลังใช้งาน



3. น้ำหมักสมุนไพรชีวภาพ วิทยาลัยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้และการทำน้ำหมักชีวภาพ และนำมาใช้ประโยชน์โดยให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้จากครูชวรินทร์ไทยภูมิ ซึ่งเป็นครูผู้สอน วิชาวิทยาศาสตร์ทั้งภาคทฤษฎี และลงมือปฏิบัติการหมักบ่ม

เพาะจนได้เวลา กำหนดนำมาใช้ในการทำความสะอาด เช็ดล้างพื้นท้องส้วมและสุขภัณฑ์ ตลอดจนถึงเทลงถังโถส้วม เพื่อช่วยย่อยสลายเมื่อยามเกิดการอุดตันในท่อทางน้ำต่างๆ

4. การนำน้ำเสียซึ่งผ่านการใช้งานแล้วมาใช้ประโยชน์โดยได้เข้าร่วมโครงการสวดยอดส้วมแห่งปีของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยให้ความรู้แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ เกี่ยวกับการนำน้ำเสียใช้งานแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า โดยจัดทำถังดักและถังตกตะกอนจำนวน 5 ถัง เพื่อให้ น้ำเสียมีคุณสมบัติสามารถนำกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้และสนามหญ้าทำให้น้ำต้นไม้และหญ้าเจริญเติบโตเขียวชอุ่มได้เป็นอย่างดี

นวัตกรรมทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาท้องส้วมห้องสุขาของวิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา จนได้รับรางวัลชนะเลิศ สูดยอด

ส้วมแห่งปี ระดับจังหวัด 4 ปีซ้อน (พ.ศ.2551 – 2554) และได้รับรางวัลชนะเลิศ
สุดยอดส้วมแห่งปีระดับชาติ ในปี 2554 ด้านนวัตกรรม และรับโล่รางวัลชนะเลิศ
การประกวดกิจกรรมหน้าโรงเรียนน้อมอง จะเห็นได้ว่าสิ่งที่วิทยาลัยได้ร่วมแรง
ร่วมใจบุคลากรทั้งหมด ร่วมพัฒนาสภาพความสะอาดเรียบร้อยเพื่อให้เกิดสุข
อนามัยและความสดชื่นแจ่มใสของสถานศึกษานั้น เป็นการสร้างสุขให้เกิดทางด้าน
ร่างกาย (Happy Body) แล้วยังนำไปถึงความภาคภูมิใจในการสถานศึกษาของ
ตนเองที่ได้รับการยอมรับในสังคม (Happy Heart) และ (Happy Society)

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา

คุณมงคล กัลยา

ธนาการเหล่า

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



ธนาการเหล่า หมายถึง สถานที่ที่ให้ประชาชน นำเหล่าที่เคยดื่ม นำมาฝากตามระยะเวลาที่กำหนด คือ 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี หรือตลอดชีวิต เพื่อเป็น ช่องทางและทางเลือกให้ประชาชนหันมา ลด ละ เลิก การดื่มเหล้ารวมทั้งสร้างกระแสการรณรงค์ให้สังคมหันมาใส่ใจ สนใจการเลิกเหล้า มากขึ้น เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนเข้าใจโทษและพิษภัยของเหล้า รับสมัคร เชิญชวน ให้ประชาชน นำเหล่าที่เคยดื่มเป็นประจำมาฝากไว้ที่ธนาการ โดยมีข้อแม้ว่าต้อง ฝากครบตามระยะเท่านั้นจึงมีสิทธิได้รับดอกเบี๋ย จากดอกผลเงินกองทุนหมู่บ้าน เป็นของขวัญและของที่ระลึก (กองทุนหมู่บ้าน ได้ผลกำไรจากการปล่อยเงินกู้ให้ กับสมาชิกในหมู่บ้านเพื่อต้นทุนด้านการเกษตรกรรมและอื่นๆ)

นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ผู้ติดเหล้าเข้าสู่กระบวนการบำบัด จัดตั้งชมรม คนเลิกเหล้า รณรงค์จัดงานประเพณีปลอดเหล้า โดยเริ่มที่งานศพเป็นงานนำร่อง ซึ่งเจ้าภาพจะต้องเข้าร่วมโครงการงานบุญประเพณีปลอดเหล้าด้วย มีการติดตาม เยี่ยมบ้านของผู้ที่ฝากเหล้าไว้กับธนาการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นกำลังใจและรับทราบปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังมีการจัดงานประจำปีหมู่บ้าน มีพิธีมอบใบประกาศและของที่ระลึกแก่ผู้ที่เลิกเหล้าเพื่อยกย่องบุคคลต้นแบบของ หมู่บ้าน

ผลการดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มเปิดให้บริการจนถึงปัจจุบัน พบว่ามีผู้ให้ความสนใจ นำเหล้ามาฝากไว้กับธนาการแล้วทั้งสิ้น 63 ราย จากจำนวนผู้ดื่มเหล้าทั้งสิ้น 138 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 45.6 นับว่าประสบผลสำเร็จอย่างมากกับการตั้ง ธนาการเหล้าขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาลด ละ การดื่มเหล้า

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

รพ.สต.บ้านไร่สวนลาว เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เพื่อที่จะลดการบริโภคเหล้า ของประชาชนขึ้น จึงได้จัดตั้ง ธนาคารเหล้าขึ้นเป็นแห่งแรกของประเทศไทย เพื่อเป็นช่องทาง และทางเลือกให้ประชาชนหันมา ลด เลิก การบริโภค เหล้า รวมทั้งสร้างกระแสการณรงค์ให้สังคม หันมา ใส่ใจ สนใจ การเลิกเหล้ามากขึ้น

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. สร้างแนวร่วม คัดเลือกบุคคลต้นแบบ มาเป็นแกนนำกลุ่มฯ เพื่อชักชวนหาสมาชิกเพิ่มกับธนาคารฯ
2. ให้ความรู้และขาสมนไพร “หย้าดอกขาว” ซึ่งผ่านการวิจัยจากองค์กรเภสัชกรรมแล้วว่า มีส่วนช่วยลดความอยากสูบบุหรี่ได้ กับสมาชิกที่เข้าร่วม
3. ทำกิจกรรมเพื่อ ลด ละ เลิก หลีกเลี้ยง การดื่มสุรา อาทิเช่นการออกกำลังกายทุกเย็น
4. จากนั้นให้ผู้นสนใจเข้าร่วมโครงการสมัครสมาชิกลงชื่อกับโครงการฯไว้ โดยมีพิธีการปฏิญาณตนต่อพระบรมฉายาลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในการละเลิก บุหรี่-สุรา

ผลตอบแทนที่สมาชิกจะได้รับเป็นขวัญกำลังใจจากธนาคาร โดยสมาชิกจะมาลงชื่อนำสุราที่เหลืออยู่ หรือบุหรี่ที่มีอยู่ ทั้งหมด (ไม่จำกัดปริมาณต่ำสุด) มาฝากธนาคารไว้ ซึ่งธนาคารจะให้ดอกเบี๋ยดังนี้



1. ดอกเบี๋ย 3 เดือน : ของที่ระลึก อาทิเช่น สบู่ ยาสิฟิ่น ฯลฯ หรือเครื่องอุปโภค บริโภค ที่มีมูลค่าใกล้เคียงกัน

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

กระบวนการตรวจสอบสมาชิกสามารถปฏิบัติได้ตามกฎหรือไม่

1. สมาชิกในกลุ่ม(คนในหมู่บ้าน) เป็นผู้ประเมินและลงประชามติ ว่าสมาชิกคนนั้นๆ สามารถปฏิบัติได้ตามที่ตกลงไว้หรือไม่
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 ครบทั้งตำบลบ้านเขียน

รพ.สต.บ้านไร่สวนลาว
คุณสนอง มงคลเมฆ

3 Months Weight Loss Program by Fitness First

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

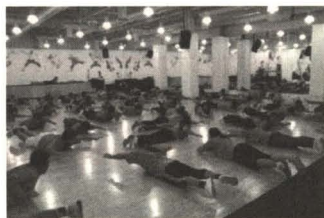
1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี
2. เพื่อให้พนักงานมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์
3. เพื่อส่งผลให้อายุยืนยาวและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. ช่วยผ่อนคลายความเครียดและชะลอความเสื่อมของร่างกาย
5. ช่วยให้รูปร่างดีขึ้นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม



ความสุข คือสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่ปัจจุบันสภาพการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เน้นวัตถุนิยมและทำงานหนักมากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง จนลืมนึกถึงการดูแลสุขภาพของ

ตนเอง ขาดความสมดุลในการดำเนินชีวิต จึงเป็นที่มาของโครงการ 3 Months Weight Loss Program by Fitness First ที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักความสมดุลระหว่างการทำงานและให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า “สุขภาพดีไม่มีขาย อยากได้ต้องทำเอง”



วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ประกาศรับสมัครพนักงานเข้าร่วมโครงการ จำนวน 60 ท่าน ตามคุณสมบัติต่อไปนี้

1.1 มีความตั้งใจในการลดน้ำหนักอย่างแท้จริง

1.2 มีผลการตรวจสุขภาพประจำปีในเรื่อง น้ำหนัก ดัชนีมวลกาย ไขมัน อยู่ในเกณฑ์เกินมาตรฐาน

2. ได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าฝ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรม

3. สถานที่ดำเนินกิจกรรม ห้องฝึกอบรมชั้น 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	ห้องฝึกอบรม มินิแบ
2	13 พ.ย. 55	ทำกิจกรรมพิเศษ กับครูฝึก	Fitness First ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต
3	20 พ.ย. 55	ชั่งน้ำหนัก บรรยายเรื่องสุขภาพ	ห้องฝึกอบรม มินิแบ
4	13 ธ.ค. 55	ทำกิจกรรมพิเศษ กับครูฝึก	Fitness First ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต
5	24 ธ.ค. 55	ชั่งน้ำหนัก บรรยายเรื่องสุขภาพ	ห้องฝึกอบรม มินิแบ
6	14 ม.ค. 56	ทำกิจกรรมพิเศษ กับครูฝึก	Fitness First ฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต
7	24 ม.ค. 56	ชั่งน้ำหนัก บรรยายเรื่องสุขภาพ	ห้องฝึกอบรม 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



ระบบการบริหาร เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ของครอบครัวพนักงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

นวัตกรรม “ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวพนักงาน” เป็นนวัตกรรมของบริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นผู้ผลิตน้ำพริกสำหรับเป็นของฝาก 7 ชนิด ได้แก่ น้ำพริกตาแดง น้ำพริกปลาร้าสับ น้ำพริกกะปึก น้ำพริกเผากุ้งไทยแท้ น้ำพริกหนุม และน้ำปลาหวาน

นวัตกรรมกรรมนี้เป็นนวัตกรรมด้านการบริหารความสุข โดยประกอบด้วย

1. การส่งเสริมให้พนักงาน และครอบครัวพนักงาน มีรายได้
2. การลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน
3. การส่งเสริมให้พนักงานได้อยู่ร่วมกับครอบครัว

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

ในชุมชนที่บริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด ตั้งอยู่บางครอบครัวผู้หญิงต้องเป็นเสาหลักของบ้าน ดังนั้นจึงเกิดการจ้างงาน โดยพนักงานทั้งหมดเป็นผู้หญิง และด้วยความเข้าใจว่า พนักงานมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก ดังนั้น จึงส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้ ลดรายจ่าย และมีเวลาได้อยู่กับครอบครัว

วิธีการสร้างนวัตกรรม

การส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้: จ้างลูก พนักงานทำงานในวันหยุด ทางบริษัท มีนโยบายให้พนักงานนำลูก หลาน มาทำงาน Part Time ช่วงปิดเทอม หรือวันหยุดเรียน เพื่อให้ลูกของพนักงานมีรายได้ และพนักงานซึ่งเป็นพ่อแม่ไม่ต้อง

ห่วงลูกช่วงที่หยุดเรียนหรือ ปิดเทอมให้มาอยู่ในความดูแลของบริษัท และลูกของพนักงานได้มีกลุ่มเพื่อนด้วยกัน รวมถึงได้เรียนรู้กระบวนการทำธุรกิจไปด้วยและส่งเสริมให้พนักงานขายวัตถุดิบให้โรงงาน เช่น พริก กระเทียม พนักงานสามารถให้ครอบครัวที่ว่างงานอยู่ทางบ้านปลูกวัตถุดิบแล้วนำมาขายส่งให้กับบริษัท

การลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน : เช่น การเลี้ยงอาหารเย็นพนักงานทุกครั้งที่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานเห็นว่า ผู้บริหารมีน้ำใจ เพราะท่านมีสิทธิที่จะไม่เลี้ยง แต่ท่านก็เลี้ยงและมาร่วมรับประทานอาหารด้วยทุกครั้ง นอกจากนี้บางครั้งก็เลี้ยงอาหารกลางวันให้กับพนักงาน

เมื่อถึงเทศกาลเปิดเทอม คุณสุรียา เสาวดี กรรมการผู้จัดการจะซื้ออุปกรณ์การเรียนหรือสิ่งของที่จำเป็นให้แก่ลูกพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น กระเป๋ากล่องดินสอ เป็นต้น และคุณสุรียาจะจำได้ว่าพนักงานมีลูกกี่คน ชื่ออะไรบ้าง นอกจากนี้เมื่อพนักงานเดือนร้อนเรื่องเงิน บริษัทจะให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมาผ่อนคืน โดยพนักงานจะเป็นผู้บอกว่าแต่ละเดือนให้หักเงินได้เท่าไร เมื่อพนักงานไม่สบาย คุณสุรียาจะไปเยี่ยม หรือกรณีนี้บ้านหรือครอบครัวของพนักงานมีงาน คุณสุรียาจะร่วมทำบุญด้วยทุกครั้ง

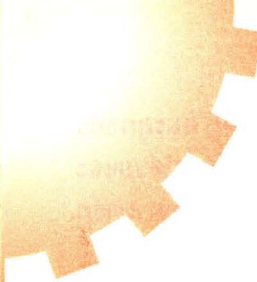
การส่งเสริมให้พนักงานได้อยู่ร่วมกับครอบครัว : ระหว่างพักกลางวัน พนักงานจะสามารถไปดูแลครอบครัวได้ รวมถึงตอนเย็นพนักงานลูกๆ ของพนักงานจะมาวิ่งเล่นที่บริษัท นอกจากนี้ในวันหยุดพนักงานจะพาลูกหลานมาทำงานด้วยโดยบริษัทจะจากค่าตอบแทนให้ ทั้งนี้เพราะสังเกตเห็นว่า เด็กจะภาคภูมิใจที่หาเงินได้เอง แม้ว่าบริษัทจะมีเงินซื้อเครื่องจักรสำหรับติดฉลากผลิตภัณฑ์ แต่บริษัทเลือกที่จะจ้างให้เด็ก ๆ มาทำงานมากกว่า

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทมีงานเลี้ยง เช่น จัดงานเลี้ยงเพื่อผ่อนคลายพนักงานจากการทำงานหนัก งานเลี้ยงปีใหม่ บริษัทจะชวนครอบครัวของพนักงานมาร่วมงานด้วยทุกครั้ง

บริษัท มารศรี โปรดักส์ จำกัด

คุณสุรียา เสาวดี

Facebook : marasri.products



สู่ออนาคต

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

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

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

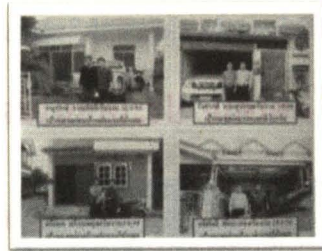
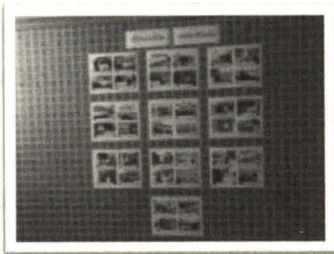
จากแนวคิดที่ว่า ถ้าคนไม่มีอนาคต ไม่มีฐานะที่มั่นคง ไม่มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ โอกาสที่เขาจะปฏิบัติตัวนอกกลุ่มนอกทางหรือทุจริตก็มีสูงตาม หรือเรียกง่ายๆ ว่าไม่มีอะไรจะเสีย จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการสร้างฐานะให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน ซึ่งถ้าคนมีฐานะที่มั่นคง มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ โอกาสที่เขาจะปฏิบัติตัวนอกกลุ่มนอกทางหรือทุจริตก็จะมีน้อยลง เพราะถ้าถูกตรวจพบก็จะเป็นการทำลายอนาคต ทำลายที่ตัวเองสร้างมา เรียกง่ายๆ ว่าเสียตายอนาคต

วิธีการสร้างนวัตกรรม

1. ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายฝ่ายว่า พนักงานทุกคนในฝ่ายต้องมีเงินเก็บ โดยต้องนำสมุคเงินฝากมาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ทุกสิ้นเดือน ถ้าไม่มีต้องชี้แจงว่านำไปทำอะไรบ้าง (ป้องกันการนำไปเล่นการพนัน หรือใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายซึ่งจะนำมาซึ่งการทุจริตภายหลัง)

2. ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานตั้งเป้าหมายว่า จะมีเงินเก็บเท่าไร มีรายได้เท่าไหร่ มีบ้านราคาเท่าไร และจะมีเมื่อไหร่ ซึ่งเมื่อทำได้หรือถึงกำหนด จะต้องหลักฐานมาแสดง(รูปถ่ายหรือนำมาแสดง) ถ้ายังทำไม่ได้ก็มีการให้กำลังใจกัน

3. ผู้ที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายจะมีมุมประกาศความสำเร็จ “เป้าหมายชีวิต พิชิตฝัน” เพื่อเป็นแรงผลักดันเพื่อนพนักงานคนอื่นๆ



ส่วนผู้ที่ทุจริต จะมีมุมผู้หลงผิดโดยมีใบประกาศจับและจุดจบเป็นอุทาหรณ์



4.หลายคนอาจมองว่าเป็นการใช้เงินที่หามาได้เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่ในทางกลับกันเมื่อรู้ว่า ถ้าปล่อยคนให้ใช้เงินตามใจชอบ และจะเกิดผลเสียต่อตัวผู้ใช้และคนรอบข้างตามมาแล้วไม่สนใจ ก็เหมือนปล่อยให้คนหลงผิดโดยไม่รู้ตัวแล้วไม่ตักเตือน ดังนั้นการแนะนำให้คนใช้เงินในทางที่เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ใช้เอง ก็เหมือนการช่วยเหลือคนๆนั้น ให้เดินอยู่เส้นทางที่เหมาะสม ซึ่งถ้านำมาใช้ในทางบริหารแล้วก็จะเหมือนคำพูดที่ว่า “จะบริหารคน ต้องรู้จักคน”

บริษัท เอียร์สูรรัตน์ จำกัด (มหาชน)

ผู้สร้างนวัตกรรม พนักงานฝ่ายเครดิตทุกคน

ผู้ประสานงาน คุณพิรภัทร เรืองบรรณ

peerapat.r@thiensurat.co.th

กลไก การสร้างศักยภาพความสุข แก่พนักงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย



บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด เห็นความสำคัญของการสร้างศักยภาพความสุขของพนักงานให้ครอบคลุม Happy Workplace ทั้ง 8 ประการอย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการเริ่มตั้งแต่ การรับทราบ ปัญหาและศักยภาพของพนักงานอย่าง

มีส่วนร่วมของเพื่อนพนักงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการตรวจสอบข้อมูลและสาเหตุของปัญหา กระบวนการคัดเลือกวิธีการช่วยเหลือและบรรเทา การยอมรับแนวทางการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่มีปัญหา กระบวนการตัดสินใจในแนวทางการแก้ไขและสนับสนุนจากองค์กร กระบวนการดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุน กระบวนการติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแนวทางการช่วยเหลือให้เหมาะสมขึ้น กระบวนการสร้างความยั่งยืนของศักยภาพความสุขของพนักงานท่านนั้น

การส่งเสริมศักยภาพความสุข พนักงานจะได้ประโยชน์ในเรื่องการพัฒนาตนเองให้เต็มเต็มความสุขครบทั้ง 8 ด้าน อันเป็นการแก้ไขปัญหทั้งในส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาจากครอบครัว ปัญหาสังคม ปัญหาสุขภาพ ตลอดจนปัญหาจากการทำงาน เป็นต้น อันทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน ลดความเครียด ซึ่งเป็นเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

องค์กรเมื่อจัดให้มีกลไกการเพิ่มศักยภาพความสุขนี้พบว่า พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การทำงานเป็นทีมมีศักยภาพ ผลการดำเนิน

งานดีขึ้น ปัญหาความขัดแย้งลดลง การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาสูงขึ้น การลาออกของพนักงานลดลง ทำให้องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 15% ต่อปี

นอกจากนี้ กลไกนี้ยังส่งผลต่อการพัฒนาสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการบำรุงศาสนา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การให้ความช่วยเหลือต่อสังคมรอบองค์กร เป็นต้น โดยจะมีแนวทางการพัฒนาและกิจกรรมด้านสังคมที่เกิดจากการระดมความคิดของพนักงานโดยตรง

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

ในปี พ.ศ. 2551 ทางบริษัทฯ ได้ทราบปัญหาของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมคนหนึ่ง ซึ่งติดสุรอย่างหนัก เมื่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้าไปสืบค้นปัญหาพบว่า เป็นบุคคลที่มีปัญหาหนักอยู่แล้ว คือ คุณแม่อายุมาก ความจำเสื่อม หลง และหายจากบ้านต้องออกตามหาประจำ พี่ชายพิการไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ภรรยาและบุตรสาวทอดทิ้งเนื่องจากทนปัญหาครอบครัวไม่ได้

องค์กรจึงเข้าไปช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาลคุณแม่ ช่วยให้พี่ชายได้รับสิทธิคนพิการทั้งการรักษาฟรีและค่าดูแลประจำเดือน และส่งพนักงานท่านนี้ไปบำบัดรักษาการติดสุราที่โรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลนครธน จนเสียชีวิตจากปัญหาดับ จากเหตุการณ์นี้องค์กรจึงได้คิดสร้างกลไกเพื่อเพิ่มศักยภาพความสุขให้กับพนักงานและแบ่งปันความทุกข์จากวงจรชีวิตของพนักงานเหล่านั้น

วิธีการสร้างนวัตกรรม

ขั้นตอนการการเพิ่มศักยภาพความสุข จะมีแนวทางดังนี้

1. ขั้นตอนการรับทราบปัญหาและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาของพนักงานในองค์กร ในขั้นตอนนี้องค์กรจะให้เพื่อนพนักงาน หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแจ้งปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ยินหรือพบเห็นมาที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรประเมินเบื้องต้นว่าสมควรเข้าให้การช่วยเหลือหรือไม่

2. กระบวนการตรวจสอบข้อมูลและสาเหตุของปัญหา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จะทำการสืบค้นข้อมูล สาเหตุของปัญหา โดยการสอบถามกับพนักงานเอง บุคคลที่เกี่ยวข้อง และประวัติของบุคคลนั้นๆ เพื่อตัดสินใจว่าจะเข้าทำการช่วยเหลือต่อไป

3. กระบวนการคัดเลือกวิธีการช่วยเหลือบรรเทา และการสนับสนุนจากองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลพร้อมทีมงานสวัสดิการอันประกอบด้วยตัวแทนของพนักงาน จะระดมสมองเพื่อหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสมที่สุดที่องค์กรจะสามารถให้ได้โดยจะพิจารณาทางเลือกตามแนวทาง Happy Workplace ทั้ง 8 ด้าน และแนวทางเหล่านั้นจะต้องได้รับอนุญาตในเบื้องต้นจากผู้บริหารก่อนนำเสนอให้กับพนักงานท่านนั้นได้พิจารณา พร้อมทั้งแจ้งข้อดี-ข้อเสียของแต่ละแนวทางที่ได้รับทราบ

4. การยอมรับแนวทางการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่มีปัญหา พนักงานจะเป็นผู้ตัดสินใจในการยอมรับความช่วยเหลือ และถ้าเกี่ยวกับข้อกฎหมาย พนักงานนั้นจะต้องยินยอมให้ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร

5. กระบวนการดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุน องค์กรจะดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนตามแนวทางที่พนักงานต้องการ โดยจัดทำเป็นแผนงานการเพิ่มศักยภาพความสุข ซึ่งจะระบุกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ไว้อย่างชัดเจน

6. กระบวนติดตามผล ประเมินผล และการปรับปรุงแนวทางการช่วยเหลือให้เหมาะสมขึ้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทำการติดตาม ประเมินผลความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ และถ้ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางการช่วยเหลือให้เหมาะสม ก็จะนำเสนอให้ผู้บริหารได้อนุมัติแผนงานต่อไป

7. กระบวนสร้างความยั่งยืนของศักยภาพความสุขของพนักงานท่านนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและทีมงานสวัสดิการระดมสมองว่า จำเป็นต้องมีกิจกรรมเสริมสร้างความยั่งยืนของศักยภาพความสุขของพนักงานคนนั้นหรือไม่ ถ้าจำเป็นก็จะเสนอแนวทางการสร้างความยั่งยืนให้กับผู้บริหารและพนักงานคนนั้น เพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด

คุณสุพร วิจักขณะกุล

Visuporn@simthai.com

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต เป็นไปตามค่านิยมขององค์กร 'MENTAL' ซึ่งมีค่านิยมเรื่อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Learning: Personal, Team, Organization) หมายถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร ทีมงานและองค์กร ในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ"



การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กร บุคคลเรียนรู้จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือความใฝ่รู้ฝังอยู่ใน DNA ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

นอกจากนี้ การทำงานภายในของกรมสุขภาพจิต มีการเปิดรับ การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ มีระบบสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

แรงบันดาลใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต คือ “มุมคิดสู่เป้าหมาย คือ “งาน” นั่นคือ ภารกิจหลักของกรมสุขภาพจิตที่มีความเฉพาะเจาะจงและดูแลสุขภาพจิตของคนทั้งประเทศทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อติดตามสถานการณ์ ค้นคว้าและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

ประกอบกับต้นทุนเดิมของกรมสุขภาพจิต ที่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถให้

¹ ค่านิยมของกรมสุขภาพจิต คือ MENTAL ย่อมาจาก Mind หัวใจบริการ, Efficiency ประสิทธิภาพ, Network สัมพันธ์เครือข่าย, Teamwork ทำงานเป็นทีม, Accountability โปร่งใสตรวจสอบได้ และ Learning เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ได้ โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงในระดับตำแหน่งของอาจารย์หรือวิทยากรระดับประเทศ ซึ่งเป็นแกนหลักในการทำงาน สามารถสอนถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นได้ และกรมสุขภาพจิตยังเป็นผู้นำหลายด้าน การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลโดยเป็นหน่วยงานระดับต้นๆ ที่มีความพร้อมในการเป็นต้นแบบหรือเริ่มโครงการใหม่ๆ นอกจากนั้น กรมสุขภาพจิตยังมีการจัดสัมมนาเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนวิทยาการและข้อมูลใหม่ๆ เช่น งานประชุมวิชาการนานาชาติซึ่งเป็นงานใหญ่ที่จัดขึ้นทุกปี โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งตัวแทน นวัตกรรม ผลงาน ความรู้และการพัฒนางานเข้ามาเผยแพร่ให้บุคลากรของกรมสุขภาพจิต

วิธีการสร้างนวัตกรรม



การสร้างบรรยากาศในการทำงานต้องประกอบด้วย สถานที่ทางกายภาพและ ผู้คนแวดล้อมรอบข้างทั้งหัวหน้า ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน กรมสุขภาพจิตมีระบบสนับสนุนที่เอื้อให้เกิด “ความสุข” ภายในหน่วยงาน อันได้แก่ วัสดุทัศนและการสนับสนุนโดยตรงของผู้บริหารที่พยายามเอื้อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยนโยบายยืดหยุ่น ปรับ ผ่อนซึ่งจะนำมาสู่

การสร้าง “ความรักในองค์กร” ในท้ายที่สุด

ทางกรมสุขภาพจิตมีการปรับเวลาเข้าและออกงานให้ยืดหยุ่นตามความสะดวกโดยแบ่งเป็น 3 รอบ เช่น เวลาเข้างาน 7.30 น. 8.30 น. และ 9.30 น. และเวลาเลิกงานยืดหยุ่นตามเวลาที่เข้างาน นอกจากนั้นในส่วนของเรื่องสภาพแวดล้อมมีการรณรงค์ให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เน้นการสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ดี ให้คนอยากทำงาน มีการทำกิจกรรมหน้าบ้านให้น่ามองภายในสำนักงาน อีกทั้งยังมีระบบการจัดการเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานสะดวกรวดเร็วขึ้นผ่านระบบออนไลน์เว็บไซต์ของกองคลัง เช่น การใช้สลิปเงินเดือนโดยใช้รหัสผ่านของแต่ละคน การสืบค้นหาเงินเดือน ใบรับรองภาษีที่จ่าย เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการลดต้นทุนและอนุรักษ์พลังงาน

เนื่องจากกรมสุขภาพจิตมีหน่วยงานย่อยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ทำให้การสร้างระบบที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงานโดยตรงของบุคลากรยังเป็นการแยกส่วนที่ขึ้นอยู่กับแต่ละส่วนงานนำไปดำเนินการเองมากกว่าการทำในระดับกรม เช่น บางสำนัก/กอง ช่วงบ่าย 3 โมงของทุกวันพุทธจะอนุญาตให้บุคลากรไม่ต้องนั่งทำงาน โดยบุคลากรสามารถเลือกทำกิจกรรมอื่น เช่น อาจไปออกกำลังกาย มีการจัดกีฬาสัมพันธ์ในระดับกองก็ได้ เป็นต้น



เมื่อบุคลากรเกิดความสุขในการทำงานภายในหน่วยงานซึ่งผ่านระบบสนับสนุนต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ก็จะนำมาสู่ความรักความผูกพันในหน่วยงานซึ่งทางกรมสุขภาพจิตได้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ โครงการความผูกพันซึ่งเป็นการแบ่งกลุ่มคณะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลดีในการทำงานให้สามารถช่วยเหลือ ประสานงาน และทำงานแทนกันได้ โดยทุก 3 เดือนจะมีกิจกรรมใหญ่ 1 ครั้งเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน นอกจากนั้นกิจกรรมอื่นๆ ที่ในทุกภาคส่วนมักจัดขึ้นมาเหมือนกัน ได้แก่ งานปีใหม่ งานวันเด็ก งานกีฬา งานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละรุ่น งาน Walk Rally และในบางหน่วยงานมีการจัดไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น ไหว้พระ 9 วัด เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต

กิจกรรมสร้างสรรค์

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

กิจกรรมสร้างสรรค์

“...คือทุกอย่างมันทำให้เราอยู่ทำงานได้โดยไม่หมกมุ่นกับงานอย่างเดียว”

กิจกรรมสร้างสรรค์ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการทำงานของคนในกระทรวงฯ เหมือนสวัสดิการย่อยๆ ที่สามารถสร้างรอยยิ้ม ผ่อนคลาย และความสุขที่เสริมไปจากเนื้องาน ทำให้บุคลากรสามารถอยู่ในที่ทำงานได้นานขึ้น แบ่งเป็นกิจกรรมด้านร่างกายและด้านจิตใจ ด้านจิตใจจะเน้นการฝึกอบรม ธรรมะ ส่วนด้านร่างกายเป็นเรื่องเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ กิจกรรมถูกจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเดือนเว้นเดือนหรือหลายครั้งต่อเดือนขึ้นอยู่กับความพร้อมและ กิจกรรมแต่ละประเภท สำหรับกิจกรรมที่โดนใจบุคลากรมักจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิถีชีวิตมีตั้งแต่เรื่องโภชนาการไปจนถึงการดูแลสุขภาพ เช่น กิจกรรมออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เป็นกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกิดโรคปวดเมื่อยทั้งคอ บ่า ไหล่ เข่าที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน โดยมีอาจารย์จากคณะกายภาพบำบัดของจุฬาฯ มาบรรยายให้ความรู้ หรือจะเป็นกิจกรรมแปลกๆ เช่น กิจกรรมลายนิ้วมือที่ใช้การสแกนลายนิ้วมือแต่ละบุคคลเพื่อใช้บ่งบอกบุคลิกภาพการแสดงออกและปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และเชื่อมโยงไปสู่เรื่องความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงานเชิงจิตวิทยา เป็นต้น

ปัจจัยสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมสร้างสรรค์ภายในกระทรวงฯ ที่สำคัญคือการมีเครือข่ายจากภาคส่วนต่างๆ เช่น อบรมการพัฒนาการกินและดูแลสุขภาพทางกระทรวงฯ ได้เชิญบริษัท พรานทะเลมาเข้าร่วมในเชิงการตลาดและ CSR (ความรับผิดชอบต่อสังคม) โดยให้ทางบริษัทเข้ามาขายอาหารในราคาพิเศษแก่บุคลากรทำให้บุคลากรได้รับประโยชน์โดยตรงทางเศรษฐกิจ ในการอบรมมีการสอนทำอาหารง่ายๆ ที่ทำแล้วปรุงสุกเร็ว เหมาะกับเวลาไปทำงานประจำการ

ต่างประเทศหรือเวลาเร่งรีบทำงาน เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเสื้อผ้า หน้าผม ส่วนกิจกรรมอบรมการทำสมุนไพรนั้นมีเครือข่ายจากโรงพยาบาลอภัยภูเบศรมาสอนการทำยาหม่อง ยาต้ม ครีมน ฯลฯ และยังมีบริการนวดคลายเมื่อยให้บุคลากรด้วย

“การเป็นกิจกรรมนำร่อง” นอกจากการจัดกิจกรรมที่มีคุณภาพน่าสนใจแล้วขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ให้คนรับทราบถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ในกระทรวงมีการประชาสัมพันธ์เพื่อรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงรวดเร็วทันใจซึ่งถือเป็นต้นทุนวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยการสื่อสารผ่านระบบเครือข่าย (Intranet) ภายในหน่วยงานซึ่งมีประสิทธิภาพสูง บุคลากรทุกคนเมื่อเปิดอีเมลจะมีข่าวสารปรากฏขึ้นหน้าจอเป็นข่าวสารรวมของหน่วยงานและแยกเป็นข่าวสารเฉพาะบุคคล ซึ่งแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถประชาสัมพันธ์และรับสมัครผู้เข้าร่วมผ่านระบบเครือข่ายในหน่วยงาน (Intranet) และการโทรศัพท์จูงเพื่อเข้าร่วมได้แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

วัฒนธรรมองค์กร-เมื่อค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน

กระทรวงการต่างประเทศเป็นกระทรวงขนาดเล็กที่มีจำนวนคนทั้งหมดเพียง 1,537 คน แต่สิ่งที่น่าสนใจของกระทรวงนี้คือเรื่องลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคลากรมีความโดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ได้แก่ การอุทิศทุ่มเททำงาน การทำงานหนักโดยเฉพาะในช่วงเกิดวิกฤติฉุกเฉินบุคลากรทุกคนต้องทำงานผลัดเวรกันตลอด 24 ชั่วโมง เช่น การเกิดแผ่นดินไหวในต่างประเทศ กรณีพิพาทความขัดแย้งต่างๆ อุทกภัยน้ำท่วม การประท้วงเหตุการณ์ทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากนั้น ลักษณะเฉพาะของกระทรวงที่จะให้บุคลากรหมุนเวียนสายงาน (Rotation) โดยกำหนดให้แต่ละคนทำงานอยู่ในงานใดงานหนึ่งได้ไม่เกิน 5 ปี เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานอย่างทั่วถึงและรู้จักคนมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีลักษณะปรับตัวเก่ง อุทิศทุ่มเท สนใจใคร่รู้ในประเด็นต่างๆ เปิดรับความรู้ความคิดอย่างทันสมัย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเท่าทันสถานการณ์และรักความก้าวหน้าพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นลักษณะความเป็นกระทรวงขนาดเล็กทำให้ทุกคนมีบทบาทของตัวเองชัดเจน มีความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้องเคารพในบทบาทซึ่งกันและกันรวมถึงการที่บุคลากรทุกคนมีโอกาสดำเนินการยอมรับในหน้าที่การงานตามความสามารถ

‘ความท้าทาย’ จากการทำงานของบุคลากรในกระทรวงฯ รวมถึงเนื่องา

ที่บุคลากรต้องพลัดเปลี่ยนกันไปประจำการต่างประเทศเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานซึ่งถือเป็น ‘สวัสดิการ’ ที่โดดเด่นและสามารถตอบสนองบุคลากรได้เป็นอย่างดี การไปประจำการต่างประเทศนั้นบุคลากรจะต้องทำงานที่กระทรวงฯ มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยสายการทูตจะต้องทำงานมาเป็นเวลา 4 ปีขึ้นไป และสายสนับสนุนจะต้องทำงานมาเป็นเวลา 6 ปีขึ้นไป กระทรวงได้จัดสวัสดิการทั้งที่พักรอ ค่าย การรักษาพยาบาล การเบิกค่าเล่าเรียนสำหรับบุตร รวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ความสำคัญของสวัสดิการประจำการต่างประเทศมีจุดใหญ่คือ ‘เรื่องครอบครัว’ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขจากผลตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะช่วยสนับสนุนเรื่องการศึกษาของบุตร การพาครอบครัวไปต่างประเทศด้วยได้ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อีกทั้งเมื่อกลับมาจากประจำการต่างประเทศยังสามารถสร้างหลักฐานสินทรัพย์ที่มั่นคงต่อชีวิตได้

จะเห็นได้ว่าเนืองานท้าทาย วัฒนธรรมองค์กรและระบบงานที่เอื้อให้บุคลากรในกระทรวงฯ มีแนวคิดและการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลให้บุคลากรตระหนักถึง “คุณค่าจากงาน” ที่ตัวเองรับผิดชอบและเห็นคุณค่าของตัวเองจากผลงานที่ปรากฏนั้นถือเป็นการตอบสนองที่สร้างความสุขให้กับบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง

วิธีการสร้างนวัตกรรม

กระตุ้นจิตสำนึกผ่าน Happy Brand

การเกิดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานริเริ่มมาจากแนวคิดจิตอาสา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ที่ใช้ชื่อกลุ่มว่า “ปันกัน” โดยมีเจ้าหน้าที่เพียง 1 คนเพื่อประชาสัมพันธ์ผู้ที่สนใจเป็นจิตอาสาในการทำเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามแต่ละโครงการที่จะจัดขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรในองค์กรเนื่องมาจากลักษณะร่วมของบุคลากรที่มีจิตสำนึกอยากช่วยสังคมและมีความอุทิศทุ่มเท

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

กระทรวงฯ มีเครื่องออกกำลังกาย สนามกีฬาและสระว่ายน้ำเหมือนฟิตเนส เป็นต้น มีการโฆษณาด้วยโลโก้ที่ว่า “Improve Everyone” เน้นเปิดโอกาสบุคลากรทุกเพศทุกวัยและทุกระดับ

การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ยึดหลักที่ว่า “Happy Brand, Happy Body, Manage your energy” เพื่อสร้างกิจกรรมให้เป็น “แบรนด์” เนื่องจากทางคณะทำงานในกระทรวงฯ มองว่าหากใช้คำว่า QWL ในการประชาสัมพันธ์อาจจะไม่ได้ผลเพราะคำจำยากและไม่มีเสน่ห์ดึงดูดใจ จึงต้องมีการจัดรูปแบบให้ตัวกิจกรรมใหม่พร้อมกับการสื่อสารโฆษณาให้ดึงดูดใจ

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

กระทรวงการต่างประเทศ

การสร้างนวัตกรรมการทำงาน

แรงบันดาลใจ/ ที่มาของการสร้างนวัตกรรม

วัฒนธรรมแบบองค์การมหาชน

โรงพยาบาลบ้านแพ้วแต่เดิมเป็นโรงพยาบาลชุมชนซึ่งตั้งอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาลจังหวัด การเดินทางลำบากทำให้การขนส่งผู้ป่วยไม่สะดวก ต่อมาจึงใช้เงินนอกระบบเพื่อจ้างแพทย์ประจำโรงพยาบาล หลังจากนั้นรัฐบาลประกาศให้มีการบริหารนอกระบบซึ่งทางโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้ออกมาเป็น “องค์การมหาชน” จนกระทั่งปัจจุบัน โรงพยาบาลบ้านแพ้วสามารถมีรายได้เพียงพอใช้ภายในองค์กรและยังอยู่ภายใต้แนวคิดที่ว่า เป็นองค์กรซึ่งไม่แสวงหาผลกำไร มีการบริหารจัดการซึ่งง่าย สั้น รวดเร็วกว่า โดยไม่ต้องผ่านสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ยังคงขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีและผ่านคณะรัฐมนตรีในการพิจารณาและตรวจสอบเรื่องสำคัญ 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 เสมือนเป็นการเฉลี่ยทุกข์สุข เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในทีมงาน

ความโดดเด่น/ ประโยชน์ใช้สอย

เวทีแสดงศักยภาพ

การเป็นองค์การมหาชนของโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้ก่อให้เกิดระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นเวทีแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ของบุคลากรซึ่งถือว่ามีความแตกต่างจากระบบราชการทั่วไปในส่วนของค่าตอบแทน กล่าวคือแม้อัตราเงินเดือนของบุคลากรจะเท่ากับข้าราชการแต่มีความแตกต่างที่ค่าครองชีพและการทำงานล่วงเวลาซึ่งจ่ายตามปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนจะเพิ่มขึ้นตามความขยันและความสามารถ เช่น เงินเดือนแพทย์มีการคิดตามจำนวนเคสผู้ป่วยและค่าล่วงเวลาที่คิดตามปริมาณงานที่แท้จริง ๆ เป็นต้น บุคลากรจึงได้รับผลตอบแทนสูงกว่าหน่วยงานราชการอื่น ในขณะที่หัวหน้างานและผู้บริหารมีค่าตำแหน่ง สิทธิพิเศษและสวัสดิการสูงกว่าบุคลากรทั่วไป

โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีเกณฑ์ในการให้แต่ละแผนกกำหนดตัวชี้วัดและแนวทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละหน่วยงาน เช่น ฝ่ายเวชสถิติซึ่งมีหน้าที่ให้รหัสโรค ตัวชี้วัดของแผนกคือ การให้รหัสโรคให้ทันในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หากทำได้แสดงว่าผ่านตัวชี้วัดนั้น เป็นต้น ซึ่งในตัวชี้วัดจะมีเกณฑ์อยู่ว่าต้องไม่ต่ำกว่าที่เปอร์เซ็นต์จึงจะผ่านตามเกณฑ์ และบางตัวชี้วัดทำให้หลายๆ ฝ่ายต้องเข้ามาร่วมมือกันในการทำงาน เช่น อัตราความสมบูรณ์ของเวชระเบียน ซึ่งชี้วัดทั้งโรงพยาบาลทำให้ต้องมีทั้งแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เป็นต้น การที่บุคลากรสามารถตั้งตัวชี้วัดได้อย่างอิสระในแต่ละแผนกส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการแข่งขันกับตัวเองเพื่อพัฒนาส่วนงานของตนให้ดีขึ้น มีการประเมินวัดผล ปรับเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นระดับบุคคลอย่างชัดเจนโปร่งใสโดยคำนึงถึงความสามารถเป็นหลักด้วย

ในการประเมินผลระดับบุคคลจะใช้แบบประเมินให้บุคลากรประเมินผลตัวเอง หัวหน้างานประเมินตามหลักเกณฑ์ โดยในการเสนอคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลด้านหัวหน้างานจะเป็นคนนำเสนอลูกน้องและเปิดโอกาสให้ลูกน้อง

สามารถชี้แจงและอธิบายเหตุผลได้ นอกจากนั้นหัวหน้างานจะมองลักษณะโดดเด่นของบุคลากรว่าเหมาะสมกับตำแหน่งใดมากกว่าและโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงานให้ทำในส่วนที่เหมาะสม เช่น เจ้าหน้าที่ห้องยาซึ่งทำงานมานานเริ่มรู้สึกจำเจเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นแบบแผนทุกวัน อาจขอย้ายสายงาน ผู้บริหารจะมองเห็นถึงความต้องการและมองหาศักยภาพด้านอื่นๆ โดยอาจให้ย้ายไปทำงานด้านประกันสังคมได้ หรือส่วนงานอื่นที่บุคลากรมีความสนใจและมีศักยภาพ เป็นต้น

ด้านระบบสนับสนุนและการจัดการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว อาทิเช่น ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน การประเมิน ตัวชี้วัด การเปลี่ยนสายงานเพื่อให้เกิดเป็นเวทีแสดงศักยภาพที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้ามาร่วมประลองโดยยึด “ความสามารถ” เป็นหลักได้ ก้าวพ้นการรอตำแหน่งลืบทอดจากผู้อาวุโส แต่เน้นการเปิดโอกาส ความคล่องตัว ความสะดวกและยังสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของบุคลากรด้วยตนเองได้โดยตรง

วิธีการสร้างนวัตกรรม

นวัตกรรม-ผลงานกับการสร้างทีม

ความโดดเด่นของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว คือ การสนับสนุนให้แต่ละแผนกผลิตนวัตกรรมขึ้นมาเสนอ ซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้แต่ละหน่วยงานได้แสดงความสามารถ แสดงให้เห็นถึงการสร้างความกลมเกลียวภายในแผนก ความร่วมมือร่วมใจ และยังสะท้อนถึงความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงซึ่งไม่ใช่แค่การเป็นเวทีแข่งขันความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ยังเน้นถึงการทำงานเป็นทีมซึ่งก่อให้เกิด “ผลงานที่เป็นรูปธรรม” โดยเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

การสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานนั้นเป็นการนำเสนอผลงานของแต่ละแผนกในโรงพยาบาลโดยเน้นหัวหน้าทีม ให้สร้างสรรค์ นำทีมและสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของแต่ละแผนก โดยในแต่ละปีจะมีการจัดเวทีเชิดชูและแสดงนวัตกรรม โดยเมื่อปีที่ผ่านมาเน้นการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยโรงพยาบาลประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้ทางโรงพยาบาลได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในโครงการประหยัดพลังงานที่ภาครัฐจัดขึ้น โดยแต่ละแผนกจะผลิตนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น ฝ่ายเวชระเบียนมีนวัตกรรมล่าสุดเป็นระบบการยิงบาร์โค้ดที่ช่วยประหยัดเวลาลดขั้นตอนในการพิมพ์ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ในขณะที่นวัตกรรมของบางแผนกเป็นวิธีแก้ปัญหาจากงานที่เป็นหน้าที่ประจำ ที่ระดมสมองโดยร่วมกันคิดและทำ เช่น บุคลากรในฝ่ายซักฟอก ได้รับความร้อนสูงจากเครื่องอบผ้า ทำให้ฮีตอัดและไม่สะดวกในการทำงาน เมื่อผู้บริหารลงไปตรวจได้เกิดความคิดให้มีการช่วยกันต่อท่อออกมาจากปล่องของเครื่องอบให้ออกมาข้างนอก มีถังน้ำในห้องเพื่อจับไยฝุ่นให้ตกตะกอนตรงน้ำและมีผ้าขาวบางรองรับอีกทีหนึ่ง ซึ่งได้กลายเป็นนวัตกรรมอันมีประโยชน์ต่อบุคลากรในแผนก

ปัจจุบันการสร้างสรรค์นวัตกรรมของแต่ละแผนกได้รับการบรรจุอยู่ในแผนการทำงาน และมีการมอบโล่รางวัลประกาศเกียรติคุณ “นวัตกรรมการทำงาน” ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งต่อยอดจากการเป็นเวทีแสดงศักยภาพของบุคลากร ด้วยการผลิตผลงานที่เป็นรูปธรรมที่ใช้ได้จริง ภายใต้แนวคิด “แข่งขันโดยไม่ทอดทิ้งความเป็นทีม”

QWL-การพัฒนาที่ก้าวข้ามไปสู่ ประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลบ้านแพ้วได้พัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบมหาชนอย่างเต็มตัว ด้วยระบบการจัดการบริหารที่สนับสนุนให้เกิดการเปิดเวทีเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานและการแข่งขันที่ไม่ทอดทิ้งการทำงานเป็นทีม สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรนั้นเป็นการพัฒนาในแนวทางจากการตั้งคำถามว่าบุคลากรต้องการอะไรโดยทำตามแนวทางที่เอื้อต่อบุคลากร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เน้นเรื่องความมั่นคง พื้นฐานการดำเนินชีวิตและความปลอดภัยเป็นสำคัญโดยเฉพาะด้านสุขภาพ เพราะหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลจึงเน้นการดูแลสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด และที่สำคัญยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้ก้าวข้ามไปสู่ผลลัพธ์และความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

นวัตกรรม
แห่งความสุข

นวัตกรรม แห่งความสูง



อาคารเรียนรู้สูงกวะ
เลขที่ 99/8 ซอยบางคูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ
เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทร. 0 2343 1500 โทรสาร. 0 2343 1500
www.happy8workplace.com

