โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

SMES HAPPY AND PRODUCTIVE WORKPLACE

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION

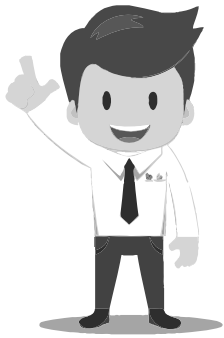
สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

SHAP
โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เรื่องเล่า... สร้างสุของค์กร แบบ SHAP SHAP เล่ม 1

เรื่องเล่า...สร้างสุของค์กร แบบ SHAP SHAP เล่ม 1

บรรณาธิการ	วินัยศักดิ์ เหมืองทอง (ผู้จัดการโครงการ SHAP)
ที่ปรึกษา	รักษ์ เจริญศิริ (ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบริการธุรกิจอุตสาหกรรม)
ออกแบบปกและรูปเล่ม	ปิยะดา ลีลาปรัชญานนท์
ครั้งที่พิมพ์	ครั้งที่ 1 พฤษภาคม 2563 จำนวน 1,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 www.shap-dip.com e-mail : shapdip@hotmail.com Facebook : shap dip
โรงพิมพ์	บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด 2/97 ถนนพระราม 2 ซอย 60/1 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150 โทรศัพท์ : 02 451 3411-2 โทรสาร : 02 451 3413 e-mail : at4print@gmail.com



คำนำ

หนังสือ เรื่องเล่าสร้างองค์กรสุขแบบ SHAP SHAP (แซบ แซบ) เล่มนี้เกิดขึ้นจากคณะทำงานสร้างสุของค์กรของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs Happy and Productive Workplace : SHAP) ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ได้รับงบสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในปีงบประมาณ 2560 มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการจำนวน 159 แห่งทั่วประเทศ ในหนังสือเล่มนี้มีเรื่องเล่าสร้างสุของค์กรแบบ SHAP SHAP จาก 12 องค์กร ซึ่งมีทั้งภาคการผลิต การค้าและบริการและมีขนาดของสถานประกอบการที่แตกต่างกันที่ต่างมาแบ่งสรรปันสุขจากการที่ได้ดำเนินงานสร้างสุขภาวะองค์กรของตนเอง โดยทั้ง 12 แห่งต่างได้รับรางวัลองค์กรวิสาหกิจต้นแบบการสร้างสุขภาวะองค์กร รางวัลสุดยอดนักสร้างสุของค์กรและรางวัลองค์กรต้นแบบครอบครัวอบอุ่นของคนทำงาน สถานประกอบการต่างดำเนินงานสร้างสุของค์กรตามบริบทของตนเอง โดยต่างก็ใช้แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงาน และแนวคิดผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human-Centered productivity) คนสำราญงานสำเร็จคงจะเป็นความจริง เพราะการสร้างสุขภาวะองค์กรเป็นการพัฒนาคนในองค์กรและเป็นการพัฒนาองค์กรด้วย สถานการณ์ประกอบการที่มีการบริหารคนที่ดี มีกระบวนการทำงานที่ดี มีการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสุข ย่อมส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรนั้นให้มีความมั่นคงเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ทางโครงการขอขอบคุณท่านผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ SHAP Agents ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยความเสียสละ มุ่งมั่น ตั้งใจทำงานการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พร้อมขอขอบคุณเจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหาร คณะทำงานสร้างสุของค์กรในสถานประกอบการตลอดจนพนักงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ SHAP ทั้ง 159 แห่ง ทางผู้จัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้คงเป็นประโยชน์กับท่านผู้อ่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างสุของค์กรของ SMEs ไทยต่อไป

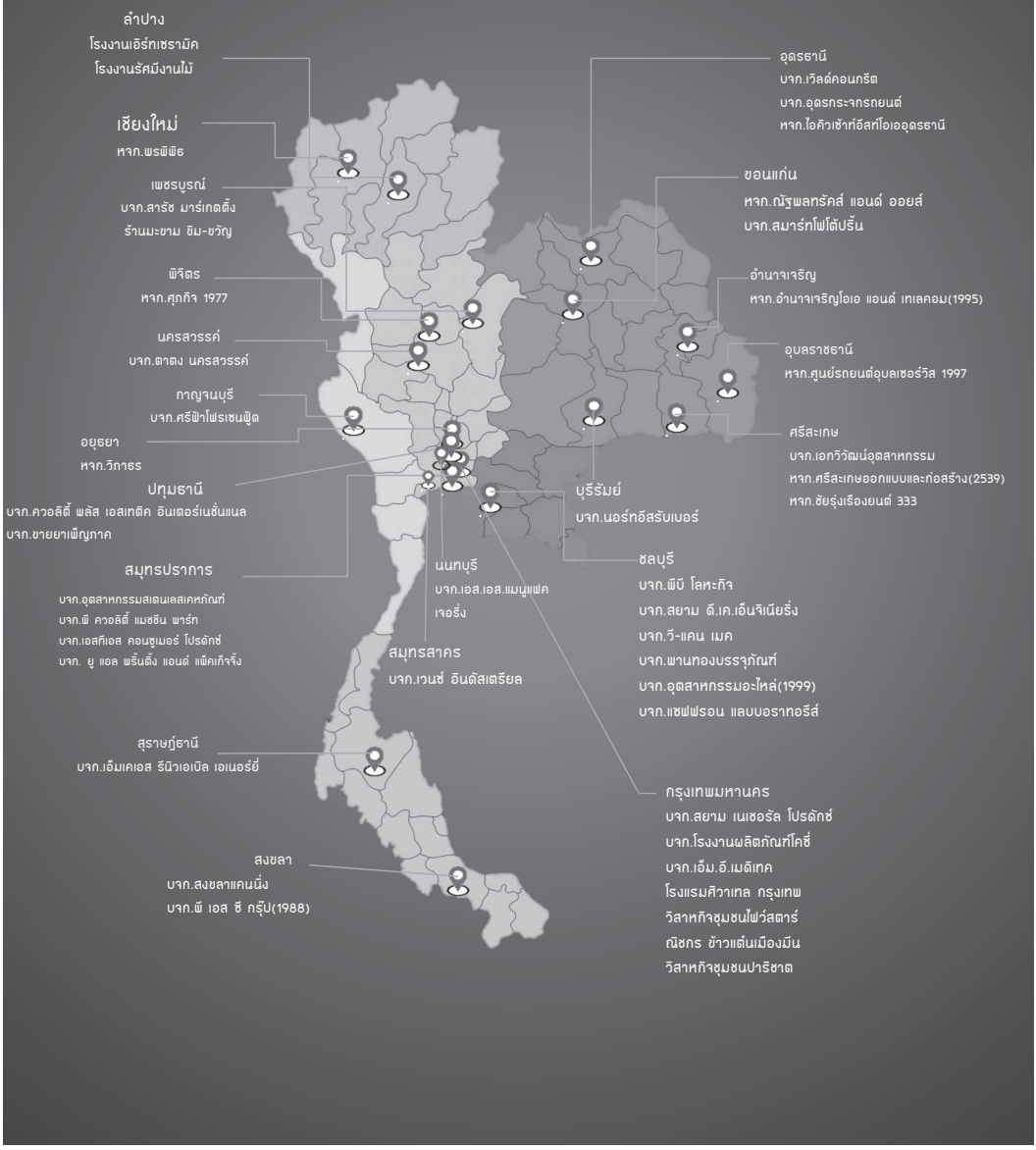
ขอให้ทุกท่านมีความสุขกับการสร้างสุของค์กร

โครงการ SHAP

สารบัญ

คำนำ	A
บันได 9 ขั้น สู่องค์กรแห่งความสุข	1
บริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	19
บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด	75
บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด	96
โรงแรมศิวาเทล กรุงเทพ	130
บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด	168
บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด	191
บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	227
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพลทรัคส์ แอนด์ ออยส์	274

วิสาหกิจองค์กรต้นแบบ โครงการ SHAP 44 แห่ง
เครือข่ายที่ศึกษาดูงานด้าน Happy Workplace ของ ศูนย์สนับสนุนการเรียนรู้การสร้างสุขภาวะองค์กรใน SMEs กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม



บันได 9 ขั้น

มุ่งสู่ความสำเร็จของ HAPPY WORKPLACE อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันการสร้างองค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุขนั้นมีสถานประกอบการหรือองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจในการสร้างองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น แต่ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ทุกองค์กรตั้งไว้ สมาชิกในองค์กรต้องทราบว่ามีแนวทางขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อจะได้ร่วมกันเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุขด้วยกัน ทางโครงการจึงได้นำเสนอบันได 9 ขั้น มุ่งสู่ความสำเร็จของ HAPPY WORKPLACE อย่างยั่งยืน เสมือนหนึ่งว่าเป็นเข็มทิศและแผนที่เพื่อนำสมาชิกในองค์กรสร้างสุขไปด้วยกัน

9. ทบทวนระบบ

8. ประเมินผล/บันทึกข้อมูล

7. การดำเนินกิจกรรม HW ตามแผน ถ่ายรูป / วิดีโอ

6. จัดทำแผน กำหนดตัวชี้วัด HW และงบประมาณ

4. จัดอบรมให้ความรู้ HW กับพนักงาน

3. จัดการแถลงนโยบาย

2. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน HW /ประชุม/หารือ/วิเคราะห์สุขภาวะองค์กร

1. ประกาศนโยบาย HW /ค่านิยมขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงสุด (CEO)

5. การสื่อสารโฆษณาประชาสัมพันธ์ HW

บันได 9ขั้น สู่ HAPPY WORKPLACE

บันได 9 ขั้น การทำ HAPPY WORKPLACE อย่างยั่งยืน ประกอบขั้นตอนดังนี้

1. ประกาศนโยบาย HAPPY WORKPLACE และค่านิยมองค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงสุด (CEO)

มีการจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและรวมถึงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมความสุขมิติต่างๆ ของพนักงาน

SIVATEL

- ประกาศบริษัท -

ที่ SVT 05/2560

เรื่อง นโยบายโรงแรมแห่งความสุข (Happy Hotel, Happy Workplace)

1. Happy Body : บริษัทฯ จะสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย มีสวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดสารพิษ และสะอาดดี

2. Happy Heart : บริษัทฯ จะสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานดูแลหมดผู้ป่วยสามารถดูแลตัวเองได้ มีสวัสดิการส่งเสริมและเงิน ช่วยเหลือเรื่องสุขต่อกัน ช่วยเหลือผู้ป่วยสามารถดูในองค์กรอย่างดีที่สุด

3. Happy Relax : บริษัทฯ จะสนับสนุน ส่งเสริม และจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนหลาย และมีความสุขในการทำงานดีที่สุด

4. Happy Brain : บริษัทฯ จะสนับสนุน ส่งเสริม และจัดกิจกรรมอบรมให้กับพนักงานเป็นประจำ และพัฒนาหลายๆ ให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามสายงาน ตามหน้าที่ความรู้ในการทำงาน และการให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ไม่ได้ดูแลด้านองค์กรเป็นผู้นำด้วยดีขึ้น

5. Happy Soul : บริษัทฯ จะส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ ที่ดีเป็นไปตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม และจะมีบุคคลให้เป็นผู้นำศาสนาของตนเอง เพื่อเป็นแหล่งให้กับการดำเนินให้มีความสุขอย่างดีที่สุด

6. Happy Money : บริษัทฯ จะส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเงินอย่างถูกต้อง การลงทุนให้มีการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงทางการเงิน

7. Happy Family : บริษัทฯ จะสนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน ระหว่างพนักงาน และครอบครัว ให้พนักงานและครอบครัวมีความสำคัญและสนับสนุน การเชื่อมสัมพันธ์กันและกัน การสร้างความสนิทสัมพันธ์ที่ดีและมั่นคง ช่วยให้พนักงานมีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีขึ้น เป็นต้น มีความสุขในการทำงานมีสิทธิ์นำไปสู่การทำงานที่มีความสุข

8. Happy Society : บริษัทฯ จะส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานมีกิจกรรมเพื่อสังคม มีน้ำใจเพื่อช่วยเหลือสังคม และชุมชน ให้มีชื่อเสียงที่ดี สังคมต้องการเป็นประชาชนทำเป็นผู้ที่ทรงเป็นอย่าง

ประกาศ ณ วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2560

(อลิสา ศิริวรรณ์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

SIVATEL TOWER 93 Witayu Road, Lumpini, Patumwan, Bangkok 10330 Thailand
T. +66 2309 5600 F. +66 2309 5650 E. info@sivatelbangkok.com www.sivatelbangkok.com

Page | 1

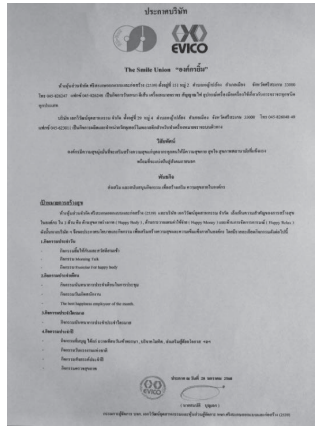
นโยบาย “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)”

Srifa

Srifa

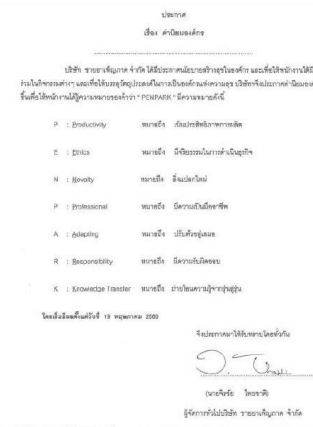
การกำหนดค่านิยมขององค์กร

ค่านิยมหลัก (Core Value) หมายถึง คุณลักษณะและบรรทัดฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ และส่งผลต่อพฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของพนักงานในองค์กร องค์กรใดๆ สามารถสร้างค่านิยมองค์กรและถ่ายทอดความปรารถนานั้นๆ ให้แก่พนักงานทุกคนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว องค์กรนั้นๆ ก็ย่อมสามารถสร้างความแตกต่างและการจดจำให้แก่ลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้เช่นกัน และค่านิยมขององค์กรที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป


ประกาศบริษัท

EVICO

The Smile Union "รอยยิ้มเดียว"


ประกาศ

เรื่อง ค่านิยมองค์กร

P : Productivity หมายถึง ผลิตประสิทธิภาพการผลิต

E : Ethics หมายถึง มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

N : Novelty หมายถึง สิ่งแปลกใหม่

P : Professional หมายถึง มีความเป็นมืออาชีพ

A : Adapting หมายถึง ปรับตัวอยู่เสมอ

R : Responsibility หมายถึง มีความรับผิดชอบ

K : Knowledge Transfer หมายถึง ถ่ายโอนความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน Happy Workplace ประชุมและหารือรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สุขภาวะองค์กร

การแต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขของค์กร (คสส.) นั้นจำเป็นที่ต้องมาจากตัวแทนแผนกต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อเป็นการรวมกับขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ไม่ควรจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคล HR อย่างเดียว เพราะการสร้างความสุขเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ถ้าองค์กรมีคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานหรือคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง สามารถแต่งตั้งเป็นคณะทำงานสร้างสุขได้ และถ้าองค์กรใดที่มีจำนวนพนักงานมาก ก็สามารถเปิดรับสมัคร “นักอาสาสร้างสุของค์กร” เพื่อช่วยคณะทำงานสร้างสุของค์กรขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (HWP)

ขั้นตอน : แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน Happy Workplace

โดยให้มีผู้บริหารเป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ เป็นกรรมการ หัวหน้าแผนกแรงงานสัมพันธ์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแล้ว จึงได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่หลักของคณะกรรมการ และมีการจัดตั้งคณะทำงานในแต่ละกิจกรรม โดยมีหัวหน้างานแผนก ตัวแทนพนักงานได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน ตามความถนัดและความสมัครใจ คณะทำงาน Happy Workplace ในแต่ละกลุ่มกิจกรรม

1. จัดให้มีการประชุม ตามความจำเป็นแก่กรณี
2. ศึกษาแนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย/ประกาศที่เกี่ยวข้องกับโครงการ Happy Workplace
3. ทบทวนสถานะปัจจุบัน ด้านกิจกรรม Happy Workplace ของบริษัท ฯ
4. จัดทำแผนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องโครงการ Happy Workplace
5. ดำเนินงานตามแผน Happy Workplace
6. สรุปผลการดำเนินงาน Happy Workplace

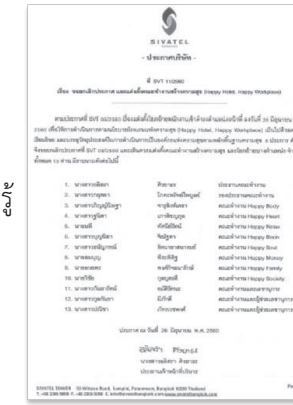
คณะทำงานจึงได้ร่วมกันวางแผนกิจกรรม Happy Workplace ในขั้นตอนแถลงนโยบายถึงขั้นตอนทบทวนระบบ ทั้งการวางแผนการสื่อสาร การอบรมให้ความรู้กิจกรรม Happy Workplace การกำหนดกิจกรรมในแต่ละกลุ่ม Happy การวางแผนกิจกรรมในลักษณะแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การกำหนดตัวชี้วัด การประเมินผล ตลอดจนการประชุมทบทวนกิจกรรมแต่ละกิจกรรมว่ามีข้อเสนอแนะปรับปรุง หรือต้องยกเลิกกิจกรรมนั้นไป หากเป็นกิจกรรมที่ได้รับการตอบรับน้อยพนักงานไม่เข้าร่วมกิจกรรม และมีระดับความพึงพอใจ

Tip : คณะทำงานควรมีการประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามแบบการดำเนินงาน

บางบริษัทสามารถนำคณะกรรมการ สวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานมาร่วมเป็นคณะทำงานสร้างสุของค์กรได้เลย

บทบาทหน้าที่ คณะทำงานสร้างสุของค์กร (คสส.)

1. รับนโยบายสร้างสุขภาวะองค์กรและร่วมกันกำหนดภารกิจ
2. นำผลการประเมิน happinometer มาวิเคราะห์หากิจกรรมสร้างสุขเพื่อพัฒนาปรับปรุงความสุขขององค์กร
3. ร่วมประชุม
4. เขียนโครงการกิจกรรมกำหนด ตัวชี้วัด KPI, ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม, กำหนดผู้รับผิดชอบดูแลงบประมาณ
5. จัดทำแผนงานสร้างสุข
6. ประชาสัมพันธ์สื่อสารภายในองค์กร
7. ขับเคลื่อนดำเนินงานสร้างสุขตามแผนงาน
8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานขององค์กรในการสร้างสุข
9. สร้างความรู้ความเข้าใจ Happy8 ให้พนักงานในองค์กรเกิดการรับรู้
10. เสนอแนวทางร่วมกันสร้างวัฒนธรรมความสุข
11. ประเมินติดตามผลการดำเนินงาน
12. ทบทวนและพัฒนาการสร้างสุขภาวะองค์อย่างต่อเนื่อง

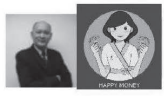


บทบาทหน้าที่ นักอาสาสร้างสุของค์กร

1. ช่วยประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม, โครงการสร้างสุขภาวะองค์กรภายในแผนกตนเอง
2. ช่วยถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ Happy8 และวัตถุประสงค์ รวมถึงประโยชน์ของการจัดทำ HAPPY WORKPLACE ภายในแผนกของตนเอง
3. ช่วยจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับคณะทำงานสร้างสุของค์กร
4. ร่วมมือประสานงานกับคณะทำงานสร้างสุของค์กรโดยให้พนักงานภายในแผนกมีส่วนร่วมในกิจกรรม
5. ร่วมเสนอกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาการสร้างสุของค์กรและพัฒนาองค์กร
6. ร่วมประชุมกับคณะสร้างสุของค์กรตามวาระหรือแผนการประชุมที่ได้รับมอบหมาย

คณะทำงานสร้างความสุขโรงแรมศิวาเทล กรุงเทพฯ

คุณอลิสรา ศิวยาธร (CEO)
ประธานคณะทำงาน
Happy Workplace



คุณสมบุญ พีระพิสิฐ
Financial Controller
Happy Money Leader

คุณธนัญกรณ์ รัตนาอาสนารมย์
Director of Sales & Marketing
Happy Soul Leader

คุณบุญนิสา จิณัฐตา
Executive Housekeeper
Happy Brain Leader

คุณวิชัย กุลบุตรดี
F&B Manager
Happy Society Leader

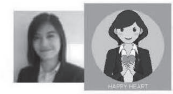
คุณกฤตยา โภคะทรัพย์ไพบูลย์
Human Resources Manager
รองประธาน คณะทำงาน
Happy Workplace

คุณอวยพร พงษ์กิจธนารักษ์
Security Manager
Happy Family Leader

คุณนที ทัศนีย์รัตน์
MIS Manager
Happy Relax Leader

คุณกันยารัตน์ อมัติรัตนะ
Executive Secretary to CEO
คณะทำงานและเลขานุการ
Happy Workplace

คุณภิญญ์นิษฐา จารุสิงห์
Wellness Manager
Happy Body Leader



คุณฐนิตา เภาพิชญกุล
Front Office Manager
Happy heart Leader

คุณกุลกัลยา มีภักดี
AR Supervisor
คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
Happy Workplace

นางสาวปณิชา ภัทรเวชพงศ์
Asst. HR Manager
คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
Happy Workplace

แผนผังคณะทำงานนักอาสาสร้างสุข บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด

สายใยโครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

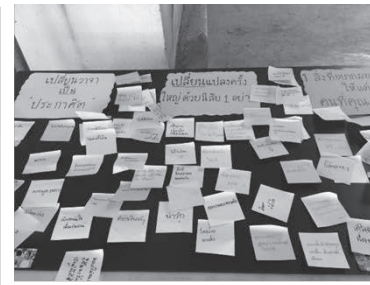
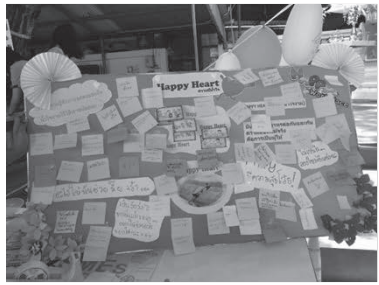
SRIFA BAKERY
KANCHANABURI

รับรู้

เข้าใจ

เข้าถึง

นอกจากมีการติดประกาศนโยบายสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และค่านิยมองค์กร ควรมีการจัดแถลงนโยบายโดยผู้บริหารและการแนะนำตัวคณะกรรมการสร้างสุของค์กร (คสส.) เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับรู้และมีความมั่นใจว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขอย่างไร พนักงานมีส่วนร่วมและได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร พร้อมทั้งยังเป็นการเปิดตัวคณะทำงานสร้างสุของค์กร (คสส.) การแถลงนโยบายช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากองค์กรธรรมดาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

4.จัดอบรมให้ความรู้ Happy Workplace ให้กับพนักงาน

เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Happy Workplace ประโยชน์ที่ได้รับการทำงานองค์กรแห่งความสุข ทราบถึงขั้นตอนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขพนักงานสามารถได้รับสื่อสร้างสุขจากที่ไหน และยังมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรสร้างสุขได้อย่างไร ร่วมเสนอความคิดเห็นต่อยอดการทำกิจกรรมให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงเกิดความสมานฉันท์ในหมู่พนักงาน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

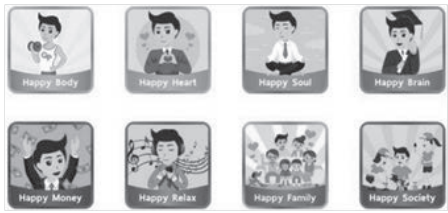
การจัดอบรมให้ความรู้

- จัดอบรมสัมมนา
- Morning Talk
- จัดนิทรรศการ Happy Workplace
- เพิ่มในเนื้อหาการปฐมนิเทศพนักงาน
- จัดอบรมภายในองค์กรโดยคณะทำงานสร้างสุของค์กร อบรมจากรุ่นสู่รุ่น

5.การสื่อสารโฆษณาประชาสัมพันธ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมปัจจุบันมีการใช้ Social Network มากขึ้น เพื่อการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วที่สุด สามารถผ่านการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทาง LINE, Facebook, Website, YouTube, e-mail บอร์ดประชาสัมพันธ์, เสียงตามสาย เพื่อให้พนักงานเข้าถึงกิจกรรมให้ได้มากที่สุด และคงความต่อเนื่องในการสื่อสารทุกกิจกรรม

โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรม Happy Workplace



การออกแบบ LOGO Happy 8 ไว้ใช้ภายในองค์กร

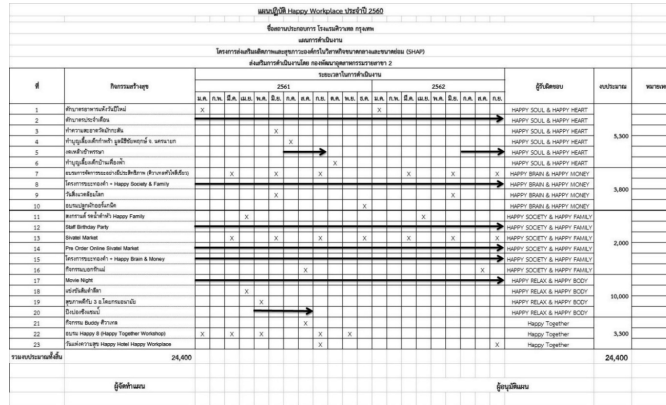
6. จัดทำแผน กำหนดตัวชี้วัด Happy Workplace และงบประมาณ

คณะทำงานสร้างสุของค์กร ต้องทราบปัญหาและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรก่อนว่าปัญหาขององค์กรมีอะไรการประเมินความสุขภาวะองค์กร ความต้องการของพนักงาน ตัวอย่าง เช่น ปัญหาการเงินของพนักงาน, ปัญหาสุขภาพของพนักงาน, ผลตรวจสุขภาพของพนักงาน, ค่า BMI, สถิติการลาการขาดงาน, การลาออก, บรรยากาศในการทำงาน, ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขจาก Happinometer ค่าความสุขในมิติต่างๆ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงเลือกกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุข Happy 8 สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และส่งเสริมพัฒนาผลิตภาพขององค์กรแล้วจึงจัดทำแผนการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ควรกำหนดชื่อกิจกรรม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม งบประมาณ ผู้รับผิดชอบและการติดตามประเมินผลจากกิจกรรม

Tip : ชื่อกิจกรรมควรจะ สะดุดตา ชี้เก๋ เท่ๆ จำง่ายๆ เช่น ออมวันนี้ รวยวันนี้, เลิกเหล้าเรารวยเฮ, ออมเพื่อฝัน, ออมนี้มีเฮ

Tip : โครงการสร้างสุขหรือกิจกรรมสร้างสุขจำเป็นต้องเขียนโครงการขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วย

1. ชื่อกิจกรรม/ชื่อกิจกรรมสร้างสุข
2. หลักการและเหตุผล (ควรมีข้อมูลพื้นฐานว่าทำไมจึงจัดทำกิจกรรมนี้)
3. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
4. วิธีดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงาน
5. ระยะเวลาการดำเนินงาน
6. งบประมาณ
7. ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม
8. การประเมินผล



แผนปฏิบัติ Happy Workplace ประจำปี 2560

ชื่อหน่วยประกอบการ โรงแรมสิริวาทย กรุงเทพ

แผนการดำเนินงาน

โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการองค์กรในการศึกษาพัฒนาคุณภาพการบริการของการท่องเที่ยว (SHAP)

ส่งเสริมการดำเนินงานโดย กองพัฒนาคุณภาพการบริการการท่องเที่ยว 2

ที่	กิจกรรมสร้างสุข	ระยะเวลาในการดำเนินงาน																		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
		2561												2562								
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	ตักบาตรอาหารแห่งวันปีใหม่	X												X							HAPPY SOUL & HAPPY HEART		
2	ตักบาตรประจำเดือน																				HAPPY SOUL & HAPPY HEART		
3	ทำความสะอาดวัดประจำเดือน						X														HAPPY SOUL & HAPPY HEART	5,300	
4	กำบุญบุ้งแห่เทียนพรรษา ลูกฮิปฮิปหอกษี จ. นครนายก							X													HAPPY SOUL & HAPPY HEART		
5	สอดหน้าที่ราชการ																				HAPPY SOUL & HAPPY HEART		
6	กำบุญตู้เย็นเข้าบ้านเลี้ยงเด็ก										X										HAPPY SOUL & HAPPY HEART		
7	แบบการจัดการกระแสแห่งประสิทธิภาพ (ด้านบนสำหรับเรียน)		X				X			X							X			X		X	HAPPY BRAIN & HAPPY MONEY		
8	โครงการกระกองค่า + Happy Society & Family																				HAPPY BRAIN & HAPPY MONEY	3,800	
9	รีสิ้นเวลล์ยิ้มโต						X												X		HAPPY BRAIN & HAPPY MONEY		
10	ธนาคารอาหารสำหรับเด็ก												X								HAPPY BRAIN & HAPPY MONEY		
11	สอกกันดี หย่าสำคัญ Happy Family			X												X					HAPPY SOCIETY & HAPPY FAMILY		
12	Staff Birthday Party																				HAPPY SOCIETY & HAPPY FAMILY		
13	Siviatel Market			X			X				X			X			X			X	HAPPY SOCIETY & HAPPY FAMILY	2,000	
14	Pre Order Online Siviatel Market																				HAPPY SOCIETY & HAPPY FAMILY		
15	โครงการระกองค่า + Happy Brain & Money																				HAPPY SOCIETY & HAPPY FAMILY		
16	กิจกรรมนอกสถานที่								X											X	HAPPY SOCIETY & HAPPY FAMILY		
17	Movie Night																				HAPPY RELAX & HAPPY BODY		
18	แข่งกีฬาต่างๆ				X																HAPPY RELAX & HAPPY BODY	10,000	
19	สุขภาพดีกับ 3 อิริยาบถอย่างมีบ					X															HAPPY RELAX & HAPPY BODY		
20	ปิงปองเพื่อสุขภาพ																				HAPPY RELAX & HAPPY BODY		
21	กิจกรรม Buddy ด้วยกัน								X												Happy Together		
22	อบรม Happy 8 (Happy Together Workshop)	X		X			X			X		X									Happy Together	3,300	
23	กิจกรรมสร้างสุข Happy Hotel Happy Workplace								X											X	Happy Together		
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		24,400																				24,400	
		ผู้จัดทำแผน																		ผู้อนุมัติแผน			

7. การดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ตามแผนงานที่วางไว้

ในแต่ละกิจกรรมสร้างสุข ควรมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ไปยังพนักงานกลุ่มเป้าหมายให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม มีการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์พัฒนากิจกรรมสร้างสุขครั้งต่อไป

Tip : ควรมีการบันทึกภาพหรือคลิปแต่ละกิจกรรม เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์แล้วสร้างการมีส่วนร่วม

8. ประเมินผล/บันทึกข้อมูล

เมื่อดำเนินกิจกรรมสร้างสุขในแต่ละกิจกรรม ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ พนักงานมีความพึงพอใจในกิจกรรม สร้างสุขนั้นๆ อย่างไร แล้วจะพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมสร้างสุขให้ดีขึ้นอย่างไร ตัวอย่างกิจกรรม ออมนี้มีเฮ มีพนักงานเข้าร่วม 40 คน จากพนักงานทั้งหมด 55 คน คิดเป็นร้อยละ 73 % โดยที่เป้าหมายตั้งไว้ 60 % พนักงานมีการทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายแล้วมีการออมเงินเดือนละ 500-1,000 บาท/คน/เดือน ระยะเวลาการออมเงิน 10 เดือนของพนักงาน 40 คน มียอดเงินออมรวมกัน 280,000 บาท พนักงานมีพฤติกรรมการใช้จ่ายดีขึ้นและช่วยกันกระตุ้นและให้กำลังใจเพื่อนๆ พนักงานในการออมเงินด้วย

การติดตามประเมินผลในแต่ละกิจกรรมสร้างสุข ควรใช้หลักการ 3 F มาช่วยดังนี้

1. Feeling : ดำเนินงานกิจกรรมสร้างสุขแล้วพนักงานรู้สึกอย่างไร
2. Finding : ดำเนินงานกิจกรรมสร้างสุขแล้วค้นพบอะไร (ข้อมูลเชิงปริมาณ) มีบุคคลตัวอย่าง/บุคคลต้นแบบ ควรทำการเชิดชูและยกย่อง
3. Future : ดำเนินงานกิจกรรมสร้างสุขแล้ว ถ้าจะดำเนินกิจกรรมนี้เอง จะพัฒนาปรับปรุงอย่างไรในอนาคต มีอุปสรรคและปัญหาอะไรบ้างที่ควรจะแก้ไขและปรับปรุง

ตัวอย่างการสรุปผลกิจกรรมสร้างสุข

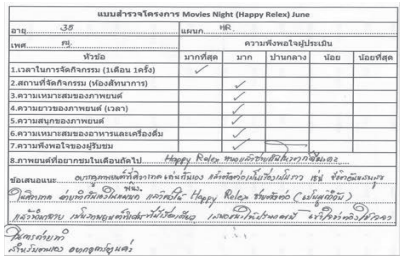
ผลการดำเนินงาน (3F)

1. Feeling : พนักงานมีความตั้งใจในการงดเหล้าเข้าพรรษาและพนักงานมีความสุขในการร่วมกิจกรรมและผลของกิจกรรมที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ
2. Finding : พนักงานเข้าร่วมจำนวน 16 คน คิดเป็น 16.5% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และมีพนักงานต้นแบบที่สามารถเลิกเหล้าช่วงเข้าพรรษาได้ 1 ท่าน พบการเข้าร่วมกิจกรรมส่งผลให้พนักงานหยอดกระปุกแทนการซื้อเหล้า วันละ 60 บาท รวมทั้งหมดจำนวน 89 วัน รวมมีเงินออมตลอดระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการ 5,340 บาท และพนักงานจำนวน 15 คน สามารถลดการดื่มแอลกอฮอล์ลงได้ 15,000 บาท ทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวเพิ่มขึ้นอีกวันละ 30 นาที
3. Future : ประชาสัมพันธ์/เชิญชวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นในครั้งถัดไปและต้องขยาย ผลพัฒนาการร่วมกิจกรรมของพนักงาน จากช่วงเวลาเข้าพรรษาเพิ่มการงดเหล้าทุกวันพระ ตลอดทั้งปี

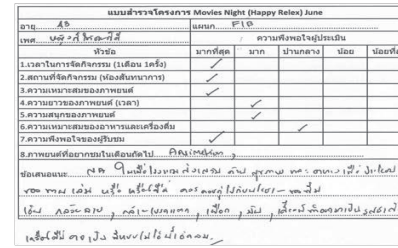
การประเมินความสุขขององค์กรเมื่อดำเนินงานประจำปีไปแล้ว ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานโดยภาพรวม โดยใช้

1. Happinometer ว่ามีความสุขในแต่ละมิติมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
3. การสังเกตจากพฤติกรรมพนักงาน
4. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน
5. ความเป็นทีมงานภายในองค์กรดีขึ้นไหม (Teamwork)
6. บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นหรือไม่ พนักงานโดยรวมมีความสุขขึ้นไหม
7. ผลิตภาพขององค์กร มีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร (Q คุณภาพ, C ต้นทุน, D การส่งมอบ, S ความปลอดภัยในการทำงาน, M ขวัญและกำลังใจ, E การจัดการสิ่งแวดล้อม, E จริยธรรมในการทำงาน)
8. มีการพัฒนาปรับปรุงงาน และวิธีการทำงานเป็นอย่างไร
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มากขึ้นหรือไม่

ตัวอย่างการเก็บข้อมูลประเมินผลการดำเนินงาน


แบบสำรวจโครงการ Movies Night (Happy Relex) June

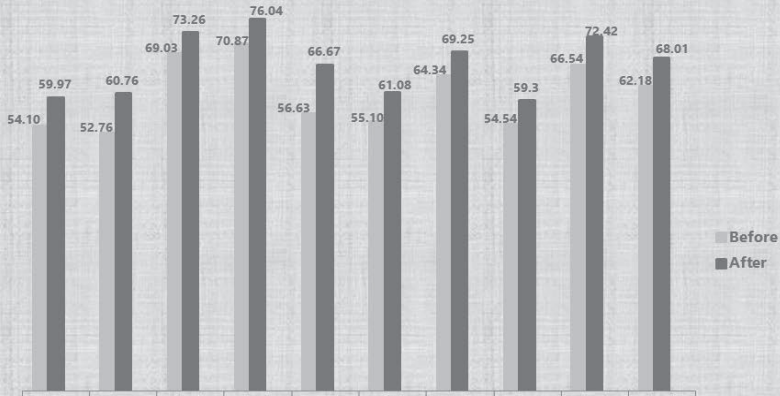
หัวข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.เวลาในการจัดกิจกรรม (1เดือน 1ครั้ง)	✓				
2.สถานที่จัดกิจกรรม (ห้องสันทนาการ)		✓			
3.ความเหมาะสมของภาพยนต์		✓			
4.ความยาวของภาพยนต์ (เวลา)		✓			
5.ความสนุกของภาพยนต์		✓			
6.ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม		✓			
7.ความพึงพอใจของผู้รับชม		✓			


แบบสำรวจโครงการ Movies Night (Happy Relex) June

หัวข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.เวลาในการจัดกิจกรรม (1เดือน 1ครั้ง)	✓				
2.สถานที่จัดกิจกรรม (ห้องสันทนาการ)	✓				
3.ความเหมาะสมของภาพยนต์	✓				
4.ความยาวของภาพยนต์ (เวลา)		✓			
5.ความสนุกของภาพยนต์		✓			
6.ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม			✓		
7.ความพึงพอใจของผู้รับชม	✓				

การประเมินแต่ละกิจกรรมสร้างสุขผ่านไลน์กลุ่มองค์กร หรือ GOOGLE FORM

การเปรียบเทียบค่าความสุขเฉลี่ยในแต่ละมิติ โดยใช้ Happinometer



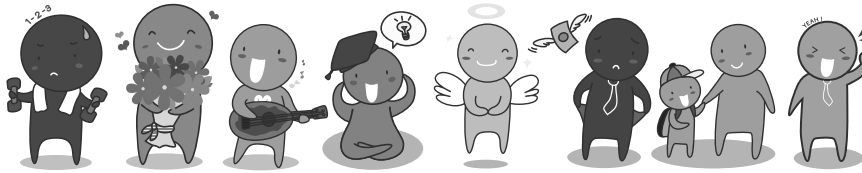
	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
Before	54.10	52.76	69.03	70.87	56.63	55.10	64.34	54.54	66.54	62.18
After	59.97	60.76	73.26	76.04	66.67	61.08	69.25	59.3	72.42	68.01
Variance	5.87	8.00	4.23	5.17	10.04	5.98	4.91	4.76	5.88	5.83

รูปประชุมคณะทำงานเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

9. ทบทวนและพัฒนาระบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ควรมีการประชุมทบทวนระบบเพื่อพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อเป็นการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป โดยคำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและอุปสรรคพร้อมปัญหาในการดำเนินงาน การสร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace ของแต่ละองค์กรเป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความสามารถมีศักยภาพ แล้วนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

โดย นายวินัยศักดิ์ เหมืองทอง
ผู้จัดการโครงการ SHAP
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
เบอร์โทร 081-6974699
E-mail: winaisak2519@hotmail.com



บริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ดำเนินการส่งเสริมโดย กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

บริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด Quality Plus Aesthetic International Co.,Ltd. เริ่มก่อตั้งเมื่อพ.ศ. 2553 ที่ตั้ง 179/18-20 ถนนนาวงประชาพัฒนา 15 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ และที่ตั้งโรงงาน 20/10 หมู่ 7 ตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี บริหารงานโดย คุณวุฒิพงษ์ ผาณิตเศรษฐกร กรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 104 คน บริษัทฯ ประกอบธุรกิจ เป็นผู้ผลิตเครื่องสำอางและอาหารเสริม ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ รวมทั้งให้บริการที่ปรึกษาด้านการผลิตและสร้างแบรนด์เครื่องสำอางอย่างครบวงจร

ได้แก่ การวางแผนผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง (Product Concept) การวิจัยและพัฒนาสินค้าเครื่องสำอาง (Research & Development) การกำหนดอัตลักษณ์แบรนด์ (Branding) การออกแบบผลิตภัณฑ์ (Packaging & Design) การวางแผนต้นทุนการผลิตสินค้า (Cost Planning) การขอมาตรฐานผลิตภัณฑ์อาหารและยา (อ.ย.) และยื่นจดทะเบียนเครื่องหมายการค้า (FDA & Patent Register) การให้คำปรึกษาด้านการตลาด (Marketing Consulting) การนำสินค้าเข้าสู่ช่องทางการจัดจำหน่ายต่างๆ (Distribution Chanel)

กลุ่ม Skin care

กลุ่ม Make up

กลุ่ม Aerosol Skin Care

กลุ่ม Suppiement

วิสัยทัศน์

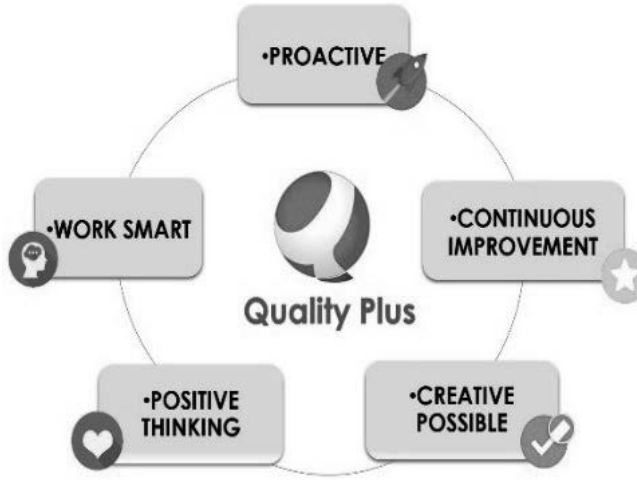
"To be a leading cosmetics manufacturer in Asia through Professional Brand Development Consultation" เป็นผู้นำการผลิตเครื่องสำอางในเอเชีย ด้วยการเป็นที่ปรึกษาเรื่องการสร้างแบรนด์อย่างมืออาชีพ

ค่านิยม

ค่านิยม หรือ วัฒนธรรมองค์ ที่ทางคณะผู้บริหารได้ร่วมกันคิดและออกแบบตามเอกลักษณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดเป็นลักษณะเด่นที่ถูกถ่ายทอดมาในรูปแบบกิจกรรมของ ชาว ควอลิตี้ พลัสฯ มีด้วยกัน 5 ข้อดังนี้

- ทำทันที (Proactive)
- การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)
- ความคิดที่เป็นไปได้ (Creative Possible)
- คิดบวก (Positive Thinking)
- การทำงานแบบง่ายแต่ได้ผลลัพธ์ที่มาก (Work Smart)

SMART CULTURE



“Equality” หลายๆท่านอาจจะเข้าใจในความหมาย แต่ทางบริษัทได้มีเป้าประสงค์ 2 ประเด็นด้วยกัน

- Equality ที่แปลว่า ความเท่าเทียมกัน โครงการนี้เกิดขึ้นจากการที่บริษัทต้องการที่จะพัฒนาทรัพยากรที่มีค่าที่สุด คือ บุคคลให้อยู่ร่วมกับการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร แต่ในบางครั้งเราอาจละเลยความสุขของพนักงาน โครงการนี้จึงเกิดขึ้น จากวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเชื่อว่า “มนุษย์เรามีสิทธิที่จะเข้าถึงความสุขได้เท่าเทียมกัน” ให้พนักงานได้มีช่องทางในการเสนอเพื่อเพิ่มความสุขและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
- E-quality (Electronic quality) เราตั้งใจที่จะให้องค์กรเข้าสู่ Smart factory และ Smart work จึงเกิดคำนี้ขึ้นมา

นโยบายการส่งเสริม
การดำเนินการสร้างสุขขององค์กร

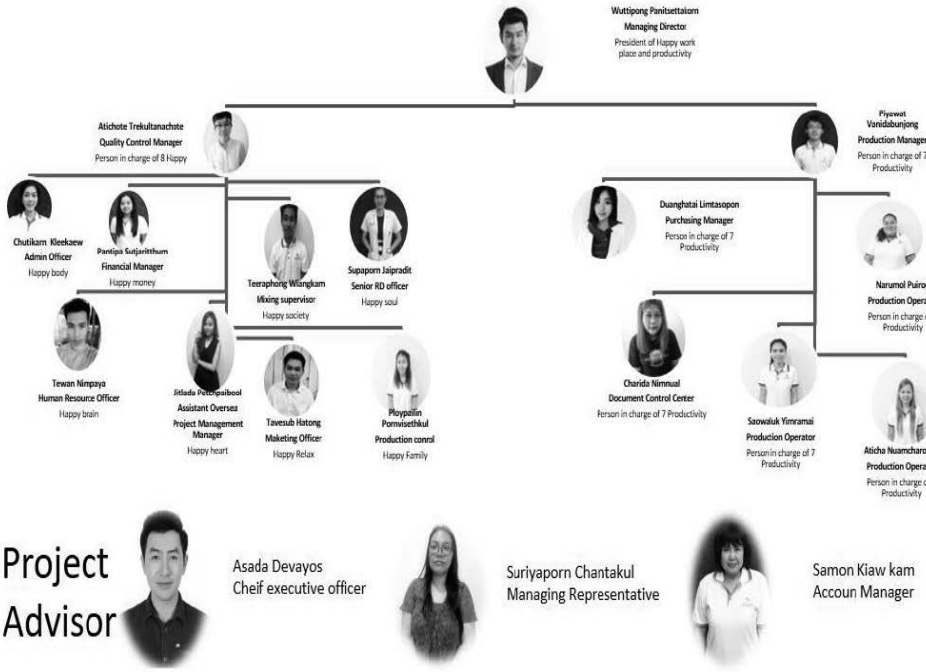
Quality Plus
SMEs Happy and Productive Workplace
นโยบายการพัฒนาผลิตภาพและสร้างองค์การแห่งความสุข

การแต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข

Quality Plus

คณะทำงานสร้างสุขในสถานประกอบการ

บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาด้านผลิตภาพและด้านการสร้างสุขภาวะองค์กร พร้อมกับเพื่อช่วยประสานการดำเนินงานทั้ง 2 ด้าน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



นักสร้างสุข

นักสร้างสุขเริ่มแรกเกิดจากความสมัครใจที่จะทำ และจะมีการเปลี่ยนแปลงจากการคัดเลือกทุกๆ 6 เดือนจากผู้สมัครเพื่อให้มีความหลากหลายในกิจกรรมที่เกิดขึ้น

แผนการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

กิจกรรม	2017												2018											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
เข้าร่วมโครงการ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→														
จัดตั้งทีมงานดูแล		→	→							→	→						→	→					→	
รับฟังความคิดเห็นโดยการประชุมทั้งองค์กร			→	→								→	→											
รับฟังความคิดเห็น โดยการใช้ Google Form				→	→	→							→	→	→									
วางแผนการดำเนินกิจกรรม ประชุมทีมงาน	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
เสนอแผนแก่ผู้ที่มีที่ปรึกษา	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→

การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารการส่งเสริมสุขภาวะองค์กร

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่องค์กรให้ความสำคัญมาก เนื่องจากหากเกิดข้อผิดพลาดอาจส่งผลกระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานวิธีปฏิบัติ (Standard Operation Procedure : SOP) และติดตามในรูปแบบออนไลน์โดยการเขียนโปรแกรมหรือโปรแกรมสำเร็จรูปตามความเหมาะสมในการสื่อสาร

การสื่อสาร

เพื่อเป็นมาตรฐานวิธีการปฏิบัติ สื่อสารด้านระบบบริหารคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้สร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน

การสื่อสารข่าวสารและงานด้านบุคคลภายในองค์กร (Line@)

ปัจจุบันหลายๆ องค์กรสื่อสาร โดยการใช้แอพลิเคชั่น Line ในการทำงานหรือดำเนินชีวิต ดังนั้นเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีการทำ “ไลน์แอด” เพื่อประกาศหรือหาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเช่น เบอร์ติดต่อประสานงาน, สวัสดิการ, สิทธิวันลา และ นโยบาย โดยไลน์แอดของบริษัทฯ คือ @mme5240n

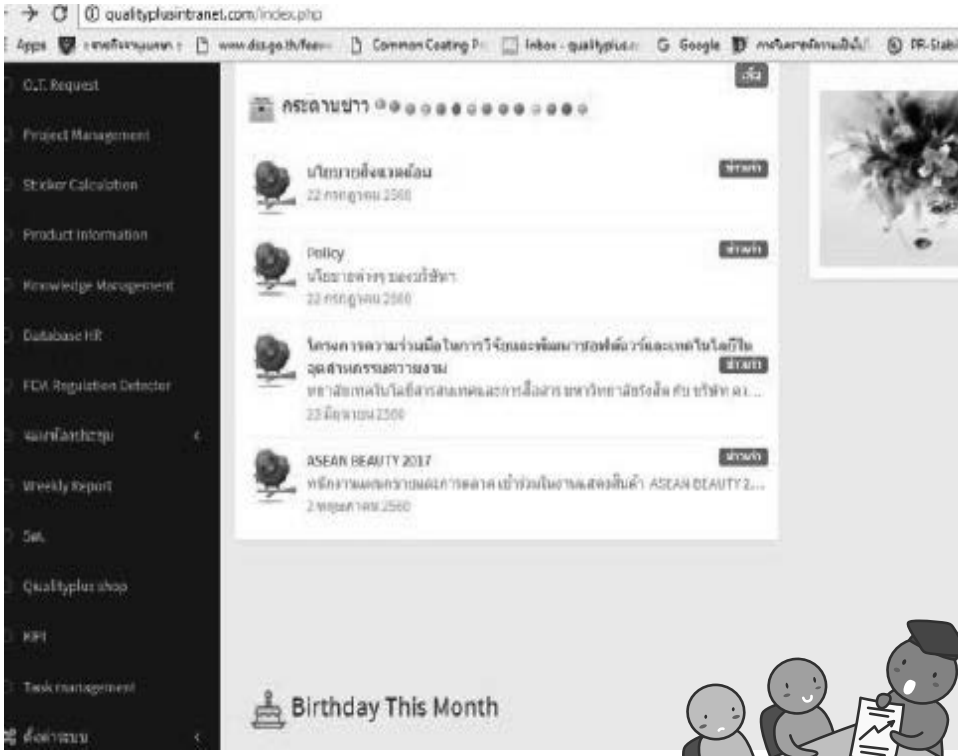
4. แผนภูมิการทำงาน (Flow chart) 5. รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน (Detail of procedure)

ที่	ขั้นตอนการทำงาน	รายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
4.1	การสื่อสารภายใน	1) กำหนดหัวข้อการสื่อสารภายใน หัวข้อการสื่อสารด้านระบบบริหารงานคุณภาพ - นโยบายบริษัท - วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความก้าวหน้าของการดำเนินการ 2) ช่องทางสำหรับการสื่อสาร มีดังนี้ - สิทธิวันลาของพนักงาน - ประชุม - E-mail - จดหมายข่าวภายใน - ฝึกอบรม	QMR QMR&HR	ประกาศ นโยบายคุณภาพ
4.2	การสื่อสารภายนอก	3) กำหนดหัวข้อการสื่อสารภายนอก หัวข้อการสื่อสารด้านระบบบริหารงานคุณภาพ - นโยบายบริษัท - รายงานต่างๆที่ต้องส่งราชการ (ถ้ามี) 4) ช่องทางสำหรับการสื่อสาร มีดังนี้ - เวปไซต์ - โบรชัวร์ - จดหมายเวียน	QMR HR&MK	

โลโก้ Happy 8 ของบริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่ได้มีการออกแบบขึ้นมาเพื่อใช้เป็นสื่อในการสร้างสุของค์กร สร้างความตระหนักและรับรู้ให้กับพนักงานเป็นอย่างดี

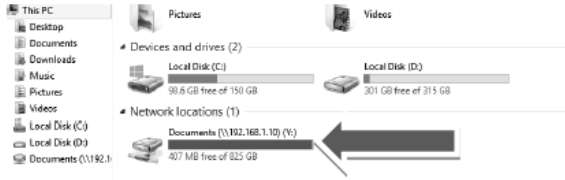
การประสานงานโครงการ (Special Assignment)

ด้วยบริษัทฯ ได้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี จึงมีกรจัดจ้างแผนก Digital เพื่อดำเนินการจัดทำให้การทำงานง่ายและรวดเร็วโดยได้มีการจัดทำระบบ Task Management เพื่ออัพเดทโครงการให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบงานที่แต่ละคนดูแลอยู่ จะสะดวกทั้งการแจ้งเตือนผู้ดูแล และการมอบหมายงานให้เกิดการสื่อสารกันภายในมากยิ่งขึ้น

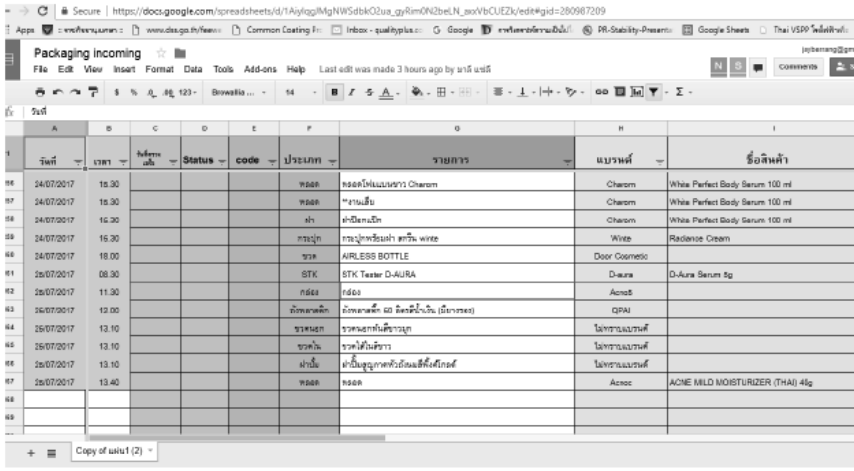


การแบ่งปันข้อมูลสำหรับการทำงาน (Drive Y, Google drive)

ในบางครั้งการทำงานร่วมกันหลายๆ แผนกจำเป็นต้องมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกันหลายๆ ส่วนอาจเลือกใช้ Drive กลางของบริษัทในการดำเนินการแชร์ไฟล์ แต่จุดบกพร่อง คือ หากมีการใช้ไฟล์พร้อมกันจะไม่สามารถเซฟได้ จึงมีการนำมาพัฒนาและต่อยอด โดยการใช้ Google drive เพื่อเป็นการทำงานพร้อมกันๆ ได้ ยกตัวอย่างเช่น บริษัทมีการย้ายคลังสินค้าไปที่คลอง แต่ทีมขายหรือทีมจัดซื้อ หากทราบว่าสินค้าที่ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างช่วงนำมาส่งหรือไม่ก็จะมีการอัพเดทให้เป็นปัจจุบัน

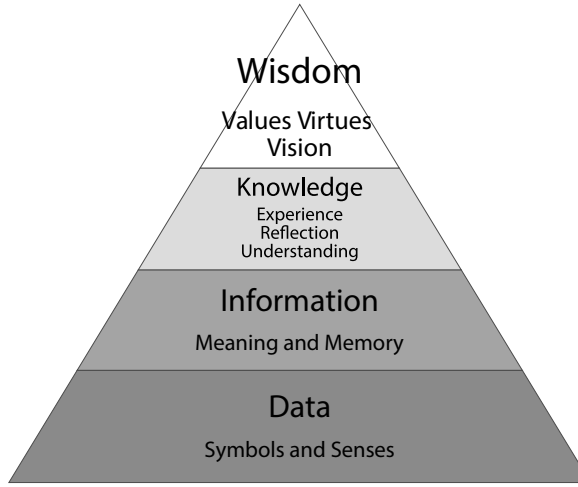


แสดงพื้นที่จัดเก็บส่วนกลางของบริษัท



แสดงการอัพเดทข้อมูลล่าสุด กรกฎาคม 2560

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดเก็บองค์ความรู้เพื่อการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก จากการที่ผู้บริหารได้มาให้แนวคิด ในการจัดเก็บข้อมูลที่ดำเนินการในแต่ละวัน จัดเก็บ วิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ภายในองค์กร



ปิรามิดลำดับขั้นตอนความรู้

โดยมีใช้การวางแผนกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

1.) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นพื้นฐานการค่อยๆ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนึกคิดของพนักงานให้มีความสนใจใส่ใจในการเรียนรู้ โดยถูกนำมากำหนดในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของการทำงานในระดับบริหารซึ่งจะค่อยแทรกซึมไปทุกๆ ส่วนขององค์กรอย่างช้าๆ

2.) การสื่อสารจะมีการสื่อสารอ้างอิงการออกแบบรูปแบบเอกสาร

3.) กระบวนการและเครื่องมือ จะเป็นการปูพื้นฐานตั้งแต่อบรม QC Tools จนกระทั่งทำกลุ่ม Innovation & Quality Circles : IQCs ระดมสมองเพื่อกำหนดแนวคิดที่ดีที่สุดเพื่อนำมาค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุด

4.) การเรียนรู้ทางบริษัทฯ จะใช้ระบบพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำและดูแลเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

5.) การวัดผล จะเป็นการดูผลการประชุมและออกมานำเสนอ โดยการตอบคำถามหรือแบบทดสอบตามความเหมาะสม

6.) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

การดำเนินการที่ผ่านมา

1.) ฝ่ายขาย ได้มีการออกแบบสอบถามความพึงพอใจลูกค้าเพื่อนำมาพัฒนาเป็นโปรแกรมในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุงทิศทางการให้บริการในอนาคต

2.) ฝ่ายผลิต ได้มีการนำข้อมูลการร้องเรียนจากลูกค้ามาจัดทำ One point Lesson เพื่อให้พนักงานมาฝึกระดมความคิดและเป็นการค่อยๆ บ่มเพาะ

3.) ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ได้มีการนำข้อมูลการร้องเรียนจากลูกค้ามากำหนดความเสี่ยงและหามาตรการในการป้องกันปัญหาในอนาคต เป็นต้น

การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดของพนักงาน

เพื่อเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดเก็บลงในระบบ Intranet เพื่อให้ข้อมูลมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และพนักงานที่สนใจหรือเข้ามาใหม่ มาศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้จากประสบการณ์เก่าไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ ในอนาคตหากฐานข้อมูลมากพอในแต่ละแผนกจะสามารถจัดการขอบข่ายความรู้และจัดทำKnowledge roadmapได้ในอนาคต

หน้าเวปที่มีการจัดเก็บข้อมูล Knowledge Management

บริษัท ฯ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารองค์ความรู้ เนื่องจากความรู้เปรียบเสมือนสินทรัพย์ (Assets) ซึ่งจะต้องมีการลงทุนและรอเก็บเกี่ยวผลผลิต ส่วนการแลกเปลี่ยนก็เปรียบเสมือนการใช้เงินให้เงินทำงาน อาจจะมองไม่เห็นภาพ ยกตัวอย่างเช่น นายสมชายเรียนจบการตลาด นายสมมติเรียนจบวิศวกรคอมพิวเตอร์ ทั้งคู่ต่างมีความรู้ ซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์ ทั้งคู่ได้นำความรู้ที่มีมาแลกเปลี่ยนกันและออกแบบโปรแกรมสำหรับการตลาดโปรแกรมหนึ่งก็เปรียบเสมือนการใช้เงินทำงาน ก่อให้เกิดผลผลิตมากมาย จึงเป็นที่มาของการจัดการระบบการแลกเปลี่ยนจะถูกแบ่งเป็น 2 ประเภท การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในจะแบ่งเป็น 2 ระดับ แต่จะมีการนำส่งที่ต่างรูปแบบกัน

การอบรมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Happy and Productive Workplace ให้กับพนักงาน

การจัดทำ Kaizen

Plan : มาจากวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกกำหนดและสร้างขึ้นในการประชุมผู้บริหาร ซึ่งมีหัวข้อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Continuous Improvement

Do : เมื่อวัฒนธรรมองค์กรได้มีการกำหนด จึงมีการตีความดำเนินกิจกรรม Kaizen เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการนำไปคิดเป็นส่วนหนึ่งของKPI โดยรูปแบบการดำเนินการใน รอบจะแบ่งเป็น 2 เดือน โดยเดือนแรกจะเป็นการนำเสนอแนวคิด และ เดือนสองจะเป็นการสรุปผลจากเดือนแรก

Check : การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะออกมาในรูปแบบ ของผลผลิตที่ดียิ่งขึ้น ลดปัญหาในกระบวนการ และยังมีการติดตามโครงการที่ได้รางวัลว่ามีการดำเนินการต่อเนื่องหรือไม่

Action : จากองค์ความรู้ที่มีการดำเนินอย่างต่อเนื่องจะมีการสรุปบนกระดานรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นการเผยแพร่อย่างแพร่หลาย

ผลที่ได้รับ

รูปแบบการดำเนิน Kaizen จะเป็นการดำเนินงานในระบบพี่เลี้ยง โดยพนักงานจะคิดและหาแนวทางในการแก้ไข ภายใต้การให้ความช่วยเหลือของพี่เลี้ยง (Trainer) คำแนะนำของหัวหน้าแผนกที่ดูแล (Coach) และสุดท้ายจะได้รับการแนะนำจากผู้บริหาร (Mentor) สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ระบบลูกโซ่ทั้งระบบ ไม่ว่าจะพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับพี่เลี้ยง พนักงานกับหัวหน้า พนักงานกับผู้บริหาร ซึ่งทำให้มีรูปแบบแนวคิดที่หลากหลาย

การดำเนินการ Small Business Unit

Plan : เกิดจากนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการให้มีธุรกิจเล็กๆ ภายในองค์กร เพื่อเป็นการหารายได้เพิ่มเติมและสร้างรายได้แก่พนักงาน

Do : มีการรวมกลุ่มของพนักงานที่มีความสนใจร่วมกัน โดยเริ่มจากการรวมกลุ่มเพื่อล่ารางวัลจากพื้นฐานธุรกิจของบริษัท เพื่อสร้างชื่อเสียง และนำมาพัฒนาต่อยอดเป็นการดำเนินงานธุรกิจ

Check : ประสิทธิผลของการแลกเปลี่ยนความรู้คือการมีผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

Action : การนำโครงการที่เคยคิดหรือได้รับรางวัลแล้ว มาปรับปรุงและต่อยอดเพื่อให้สำเร็จ

ผลที่ได้รับ

รูปแบบการดำเนินการนี้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงาน - พนักงานที่มีความสนใจร่วมกัน โดยพนักงานที่ดำเนินการในส่วนนี้ ที่มีความแตกต่างทั้งพื้นฐานความรู้และ พื้นฐานความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จึงทำให้เกิดความแปลกใหม่แก่ท้องตลาดจะเป็นระดับบริหาร

กิจกรรมสร้างองค์กรแห่งความสุข

กิจกรรม มาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labour Standard : TLS 8001:2010)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริษัทใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย
2. เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางความต้องการของประเทศต่างๆ ในเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมของ ธุรกิจไทย
3. เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ***โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผลผลิต*** และสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจ บริษัทฯ จึงตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชนเสมอมาโดยปฏิบัติต่อพนักงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความยากจน ความพิการ ผู้ป่วยหรือเป็นโรค รวมถึงการเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด

เป้าหมาย

เพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืนในองค์กร บริษัทฯ ได้มีการนำการบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน

บริษัทฯ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยมีช่องทางให้พนักงานใช้สำหรับสื่อสารอัน ได้แก่

- กล่องรับความคิดเห็น
- กิจกรรมข้อเสนอแนะ KAIZEN
- Monthly Morning Talk โดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งทำเป็นประจำทุกเดือน

การสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานทุกระดับในองค์กร (การรับฟังข้อเสนอแนะ ความเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ)

MD Yearly Plan 2016 (Morning Talk & Monthly Meeting)

Item / Activities	Time	Place	Participants
1. Morning Talk	08:30 - 09:00	2nd fl.meeting room	All PD +QC
2. Monthly Meeting	14:00 - 16:00	2nd fl.meeting room	Management Level

(นาย วุฒิพงษ์ มาณิตสรรุกร)
กรรมการผู้จัดการ
ประกาศเมื่อ 01 ธันวาคม 2559

MD Yearly Plan 2017 (Morning Talk+ Kizen & Monthly Meeting)

Item / Activities	Time	Place	Participants
1. Morning Talk + Kaizen	08:30 - 10:00 10:00 - 11:30	2nd fl.meeting room 2nd fl.meeting room	All PD +QC All officer
2. Monthly Meeting	14:00 - 16:00	2nd fl.meeting room	Management Level

(นาย วุฒิพงษ์ มาณิตสรรุกร)
กรรมการผู้จัดการ
ประกาศเมื่อ 21 ธันวาคม 2559

ภาพแสดง แผนการประชุมประจำเดือน(Monthly Meeting) ประจำปี 2559-2560

กระบวนการดำเนินงาน

มาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย จัดทำขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การสหประชาชาติ

ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม

Quality Plus

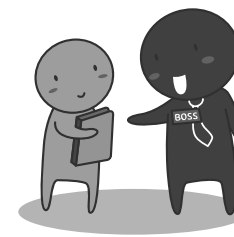
แผนปฏิบัติการมาตรฐานแรงงานไทย ประจำปี 2559-2560
บริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติก อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการปฏิบัติ	ปี 2559				ปี 2560								ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		กย	ตค	พย	ธค	มค	ทพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค		
1	ประกาศนโยบายความรับผิดชอบทางสังคมและแรงงาน	●												CEO+MD	
2	การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการ มรท.	●												CEO+MD	
3	การประกาศแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหาร มรท.	●												CEO+MD	
4	การประกาศแต่งตั้งผู้แทนลูกจ้าง มรท.	●												CEO+MD	
5	ดำเนินการจัดทำเอกสารในระบบ มรท.8001-2553														
	1) การควบคุมเอกสาร		●											DCC / MR	
	2) การควบคุมบันทึก		●											DCC / MR	
	3) การประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบฯ		●											Purchase	
	4) การสื่อสาร		●											HR	
	5) การตรวจติดตาม		●											MR	
	6) การแก้ไขและป้องกัน		●											MR	
	7) การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน					●								MR	
	8) คู่มือการจัดการ (Management Manual)		●											MR	
6	ดำเนินการตรวจประเมินภายในระบบ มรท.8001-2553					●								คณะกรรมการ มรท.	
7	ประชุมทบทวนฝ่ายบริหารระบบ มรท.8001-2553						●							คณะกรรมการ มรท.	
8	ดำเนินการประเมินและคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับกรมช่วง					●								Purchase	
9	การให้ผู้ส่งมอบหรือผู้รับหมาช่วงทำหนังสือแสดงความ		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Purchase	
	มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด มรท.8001-2553														
10	เอกสารที่ต้องครอบแรงงานอื่นๆ														
	1.ประกาศการใช้แรงงานบังคับ				●									MR	
	2. ประกาศการไม่เลือกปฏิบัติ				●									MR	
	3. ประกาศมาตรการป้องกันฯ การถูกล่วงละเมิดทางเพศ				●									MR	
	4.ประกาศ การแจ้งการตั้งครรภ์				●									MR	
	5. ประกาศสวัสดิการในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง				●									MR	

ลงชื่อ.....ผู้แทนฝ่ายผู้ตรวจสอบ
(นางสาว สุริยาภรณ์ พันทกุล)
ผู้แทนฝ่ายบริหาร/ประธานคณะกรรมการ มรท.

ลงชื่อ
(นาย...พิทยุช์ พาณิชเศรษฐกร)
กรรมการผู้จัดการ

ผู้อนุมัติ



จุดเด่นของการสร้างเสริมผลิตภาพและองค์กรสุขภาวะของวิสาหกิจหรือบริษัทของท่านที่ท่านต้องการให้เป็นตัวอย่างแก่วิสาหกิจหรือบริษัทฯ อื่นๆ

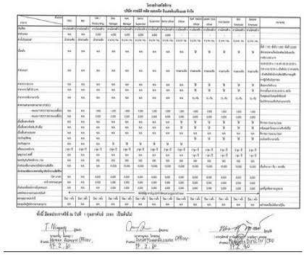
ผู้บริหารระดับสูง ตระหนักว่าพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ จึงให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่องการให้โอกาส ผลตอบแทน การแต่งตั้งโยกย้าย และการพัฒนาศักยภาพควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม เพื่อให้พนักงานเป็นผู้มีความสามารถและเป็นคนดีของสังคม เช่น การจ้างงานที่เป็นธรรม สำหรับพนักงานและให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมและวัดระบบการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีสุขอนามัยที่ดี พัฒนาพนักงานเพื่อฝึกทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างทั่วถึง และให้พนักงานรับทราบข่าวสารของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงถือว่าพนักงานทั้งหลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อบริษัท ตลอดจนมีความห่วงใยต่อชีวิตและสุขภาพของพนักงานทุกคน จึงกำหนดให้มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควบคู่กับหน้าที่ประจำของพนักงาน

บริษัทฯ มีนโนบายสนับสนุน และเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ผู้บริหารของบริษัทฯ ให้ความสำคัญและถือเป็นนโยบายหลักในการดำเนินธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน โดยคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคน ซึ่งเป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณภาพและคุณค่า บริษัทฯ ตระหนักว่าพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ จึงให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่องการให้โอกาส ผลตอบแทน การแต่งตั้งโยกย้าย และการพัฒนาศักยภาพควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม เพื่อให้พนักงานเป็นผู้มีความสามารถและเป็นคนดีของสังคม เช่น การจ้างงานที่เป็นธรรม สำหรับพนักงานและให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ ดูแลรักษาสภาพแวดล้อม และวัดระบบการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีสุขอนามัยที่ดี พัฒนาพนักงานเพื่อฝึกทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างทั่วถึง และให้พนักงานรับทราบข่าวสารของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็น “หลักปฏิบัติตามมาตรฐานแรงไทย”

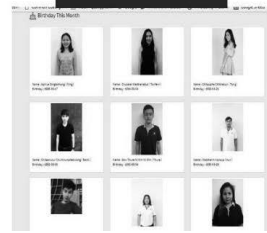
สวัสดิการพื้นฐาน

ค่าคะแนน TOEIC และ ประกันชีวิต

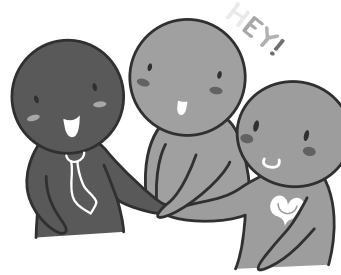


ท่องเที่ยวประจำปี

สิทธิวันเกิด



ซื้อสินค้าในร้าน EVOGUE
ในราคาพนักงาน



กิจกรรม ส่งเสริมจริยธรรม (Happy Soul)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพพนักงานในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และทำอย่างมีความสุข จะต้องอาศัยกระบวนการอบรมคุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ทำให้เกิดสมาธิและสติปัญญา ทำให้มีจิตใจพื้นฐานที่โอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณา และมีคุณธรรม ซึ่งจะทำให้พื้นฐานทางจิตใจอยู่ในกรอบคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดทักษะในการทำงานอย่างมีความสุข พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานได้ทำบุญร่วมกัน และพนักงานได้มีหลักธรรม และจริยธรรมมาเป็นหลักสำคัญในการดำรงชีวิต รวมถึงการทำงาน โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ เขียนแผนกิจกรรม กำหนดการ นำเสนอ และอนุมัติกิจกรรม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรม และจัดกิจกรรมตามวัน เวลา และสถานที่ วัดผลการดำเนินกิจกรรม วิเคราะห์ผล และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและนำความรู้นั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม รวมถึงที่ทำงาน จิตสำนึกทางคุณธรรม ได้เรียนรู้วิธีเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น มีความเอื้ออารี มีความยุติธรรมในองค์กร นอกจากนั้นการทำบุญยังทำให้พนักงานมีสติ ตั้งอยู่บนความไม่ประมาท ส่งผลให้อุบัติเหตุในการทำงาน และการใช้ชีวิตลดลง อีกทั้งยังเป็นขวัญ และกำลังใจให้กับพนักงาน รวมถึงการมีจรรยาบรรณในการทำงานอีกด้วย

บริษัทฯ ได้จัดให้มี ห้องพระสำหรับพนักงาน
สำหรับปฏิบัติศาสนกิจ และเพื่อหาความสงบตามอัธยาศัย

กิจกรรม เข้าถึง จึงเข้าใจ

กิจกรรม ถวายเทียนเข้าพรรษา (Happy Soul)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ทำบุญร่วมกัน และได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้บริหาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทย เพื่อเป็นสร้างการเชื่อมสัมพันธ์กับชุมชนและสถาบันทางศาสนา และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและตัวแทนพนักงานทุกแผนก เพื่อให้ทุกคนได้ทำบุญและทำกิจกรรมร่วมกัน โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานได้รับทราบกิจกรรมและกำหนดการ ทางฝ่ายบุคคลจัดเตรียมงบประมาณ สถานที่ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันมากขึ้น มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

กิจกรรม ออกกำลังกายด้วยการเต้นแอโรบิค (Happy Body)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย และเพื่อให้พนักงานมีความคล่องตัวใน ระหว่างการปฏิบัติงาน ลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือทุกวันหลังเลิกงานตอนเย็น จัดเป็นโครงการต่อเนื่อง และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานพร้อมใจกันหลังเลิกงานเพื่อมาเตรียมตัวออกกำลังกาย และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

กิจกรรม แมนๆ เตะบอล (Happy Body)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานด้วยกัน และกับองค์กร เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และได้ผ่อนคลายความเครียดทั้งในทางกล้ามเนื้อ และจิตใจ ด้วยการออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรง และเพื่อให้พนักงานเกิดความสามัคคีในหมู่คณะและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรง และทำให้พนักงานมีการผ่อนคลายความเครียดจากทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานด้วยกัน โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือเขียนแผนกิจกรรม และกำหนดการของชมรมฟุตบอล เสนอพร้อมอนุมัติกิจกรรม และประชาสัมพันธ์กิจกรรม จัดกิจกรรมตามวัน เวลา และสถานที่ พร้อมทั้งวัดผลการดำเนินกิจกรรม วิเคราะห์ผล และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ทำให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรง และเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากทำงานแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี และการทำงานเป็นหมู่คณะอีกด้วย เมื่อพนักงานมีสุขภาพกายที่แข็งแรง จะทำให้พนักงานทำงานได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการเจ็บป่วย และการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของสินค้าเพิ่มขึ้น ต้นทุนในการผลิตลดลง และมีความปลอดภัยในการทำงาน

กิจกรรม ส่งเสริมการบำบัดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Happy Society)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมทางบริษัทฯ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีเป้าหมาย คือ บริษัทฯ มุ่งเน้นให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงาน โดยได้ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมทางบริษัทฯ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ เขียนแผนกิจกรรมและกำหนดการ เสนอ และอนุมัติกิจกรรมประชาสัมพันธ์กิจกรรม เตรียมสถานที่พร้อมจัดกิจกรรมตามวัน เวลา และสถานที่ วัดผลการดำเนินกิจกรรม วิเคราะห์ผล และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ผลการดำเนินงานในปฏิบัติการสีเขียวทั้ง 3 กิจกรรม สามารถบรรลุทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ทั้ง 100% พนักงานทุกระดับขององค์กร มีความตระหนักและใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อมและให้ความร่วมมือด้วยดี ยังคงรักษาและปฏิบัติตามมาตรการทั้ง 3 กิจกรรม อย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม น่าอยู่ น่ามอง (Happy Home)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างพื้นที่หน้าบริษัทให้น่าอยู่น่ามองโดยการทาสีแท็งน้ำและปลูกต้นไม้ให้ดูร่มรื่นเป็นพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้ความรู้สึกผ่อนคลาย และสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ให้ความร่มรื่น สบายตา และเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ มองหาพื้นที่ว่างในการสร้างมุมให้น่ามอง และเตรียมอุปกรณ์และสิ่งของเพื่อลงมือทำงาน พนักงานช่วยทาสีแท็งน้ำและปลูกต้นไม้ตกแต่งสถานที่ และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ที่มีที่พักผ่อนหย่อนใจ

กิจกรรม ตู้เย็นน่าใช้ (Happy Home)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเพื่อให้พนักงานสะดวกในการหาของในตู้เย็น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานหาของได้ง่าย โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ จัดทำป้ายสีแต่ละแผนก ระบุชื่อพนักงานเคลือบป้ายด้วยฟิล์มแข็งใสแล้วผูกกับยางวงซึ่งเอาไว้ผูกยึดของคือ

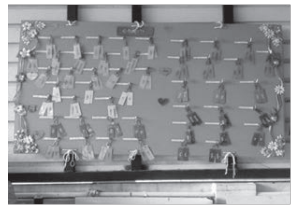
ห้องแพ็ค ห้องเตรียม ห้องบรรจุ ห้องFG

ห้อง QC ห้องR&D ห้องMixing

จัดทำบอร์ดรายชื่อเพื่อสำหรับแขวนป้ายไว้ข้างตู้เย็นและกำหนดทำความสะอาดทุกวันพุธและศุกร์หลังบ่ายโมง และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม ได้สร้างมาตรฐาน 5 ส. รวดเร็วในการค้นหา สามารถเห็นด้วยสายตา และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ก่อนปรับปรุง

หลังปรับปรุง



กิจกรรม ท้องอิ่ม ผมสวย ช่วยน้องสุขใจ ณ บ้านราชาวดี (Happy Society)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงาน ผู้บริหารมีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคม และมีความสุขที่ได้มีโอกาสตอบแทน ทำความดีเพื่อสังคม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร สังคม ชุมชนที่อยู่โดยรอบสถานประกอบการ และเพื่อส่งเสริมให้พนักงาน คณะผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันตามวัฒนธรรมองค์กรในหัวข้อการแบ่งปัน (Sharing) อันจะนำไปสู่ความเข้าใจ ความสามัคคี และการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานและผู้บริหารมีจิตสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตอาสาทำคุณประโยชน์ตอบแทนสังคม โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ วางแผนประชุมและร่างกิจกรรม เสนอ และอนุมัติกิจกรรม ดำเนินการติดต่อสถานที่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมเลี้ยงอาหารบ้านราชาวดีจัดเตรียมและเปิดรับบริจาคเงิน สิ่งของ ของใช้ที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุ ร่วมกันจัดกิจกรรมสันทนาการและเลี้ยงอาหารกลางวัน พร้อมทั้งติดตามประเมินผลและวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมและสรุปผลดำเนินงาน และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ส่งเสริมให้พนักงานเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมทั้งในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน ทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการรับผิดชอบงาน มีการส่งมอบงานตรงต่อเวลา เคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งสามารถป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงานลงได้ รวมทั้งเป็นสร้างนิสัยและปลูกฝังให้พนักงานรู้จักทำคุณประโยชน์ตอบแทนสังคม มีน้ำใจแบ่งปันเพื่อนมนุษย์มากยิ่งขึ้น

กิจกรรม กู้ยืมเงินในยามฉุกเฉิน (Happy Money)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนการออมเงินแก่พนักงาน ให้พนักงานเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัวพนักงาน ซึ่งมีเป้าหมาย คือ สนับสนุนการออมเพื่อเป็นทุนทรัพย์ ให้แก่พนักงาน ในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุหรือออกจากงาน และเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวของ พนักงาน ในกรณี ที่พนักงานเสียชีวิต โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ เขียนแผนกิจกรรม และกำหนดการ เสนอ และอนุมัติกิจกรรม ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และดำเนินกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งวัดผลหลังจัดกิจกรรม 1 เดือน วิเคราะห์ผล และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ทำให้พนักงานมีการออมเงิน เวลามีความจำเป็นต้องไปใช้จ่ายในยามจำเป็น ก็ไม่ต้องไปกู้ยืมเงินนอกระบบ ไม่ต้องจ่ายดอกเบี้ยสูง ไม่ทำให้พนักงานเครียดเรื่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงาน มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และเมื่อเวลาลาออกจากงาน พนักงานก็มีทุนทรัพย์ ในการดำเนินชีวิตต่อไป

กิจกรรม วันสงกรานต์ (Happy Heart, Happy Soul)

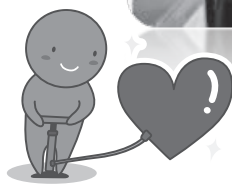
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงความเคารพนพนอบต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณ เป็นการแสดงออกถึงความกตัญญูกตเวทีของผู้น้อยและขอขมาที่อาจเคยล่วงเกินผู้ใหญ่อีกทั้งเป็นการขอพรเพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ตนเองตลอดไป เกิดความสุขใจ ความสะอาดของจิตใจ เป็นการกระทำที่เกิดจากจิตที่เลื่อมใสในพระรัตนตรัย ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เพื่อให้พนักงานร่วมสืบสานประเพณีไทย โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ประชาสัมพันธ์และจัดเตรียมสถานที่เพื่อให้พนักงานได้สรงน้ำพระและรดน้ำดำหัว และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานร่วมใจเข้าร่วมกิจกรรมและส่งมอบความสุขไปถึงผู้รับบริการ และพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น

กิจกรรม งดเหล้าเข้าพรรษา (Happy Body, Happy Money, Happy Soul)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ลดรายจ่ายจากการดื่มแอลกอฮอล์ และเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ซึ่งมีเป้าหมาย คือ พนักงานได้ลดรายจ่ายจากการดื่มแอลกอฮอล์และมีสุขภาพที่ดี โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขออนุมัติกิจกรรมดำเนินตามแผน กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แจ้งการจัดกิจกรรมให้พนักงานทราบ และดำเนินกิจกรรม รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งลงนามกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้นและสามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ถวายพระราชกุศลแด่ในหลวงรัชกาลที่ 9

กิจกรรม วันเกิด (Happy Heart)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ในการทำงานลดความตึงเครียด สร้างความสัมพันธ์ ความใกล้ชิดกันระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันภายในองค์กร และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานลดความเครียดในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคีเป็นหมู่คณะ โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขออนุมัติกิจกรรม กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งแจ้งการจัดกิจกรรมให้พนักงานทราบ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมและประชุมประเมินกิจกรรมและผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานมีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดความเครียดในการทำงานและมีความรัก ความสามัคคีมากขึ้น



กิจกรรม พนักงานดีเด่น (Happy Heart)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการให้มีความเป็นเลิศ โดยแนวทางและหลักเกณฑ์จะพิจารณากระบวนการ ตัวชี้วัด และผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ ค่านิยมและนโยบายที่สำคัญขององค์กร รวมถึงเป็นการเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีรางวัลสำหรับพนักงานที่มีความคิดริเริ่มและระเบียบวินัยในการทำงาน โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขออนุมัติกิจกรรม กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งแจ้งการจัดกิจกรรมให้พนักงานทราบ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม และประชุมประเมินกิจกรรมและมอบรางวัลให้กับพนักงานดีเด่น และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น และพนักงานมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้พนักงานมีระเบียบวินัยมากขึ้นและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานอื่นๆ

กิจกรรม สอนอาชีพการทำ bath bom ให้กับพนักงาน (Happy Brain, Happy Money)

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นและเพื่อให้พนักงานมีอาชีพเสริม ซึ่งมีเป้าหมาย คือ พนักงาน มีรายได้เสริมและพนักงานมีช่องทางในการหารายได้ โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขออนุมัติกิจกรรมกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งแจ้งการจัดกิจกรรมให้พนักงานทราบ พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมสอนอาชีพการทำ bath bom และประชุมประเมินกิจกรรม และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานดีใจและภาคภูมิใจในการมีรายได้พิเศษและพนักงานมีรายได้ที่มากขึ้นด้วย

กิจกรรม ข้อเสนอแนะ KAIZEN (Happy Brain)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกอุตสาหกรรม ด้วยเหตุนี้บริษัทฯ จึงส่งเสริมการนำเสนอแนวคิดและการลงมือปฏิบัติเพื่อการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากมุมมองของพนักงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานด้านแรงงานและด้านการผลิต ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและช่วยกันคิดเพื่อแก้ไขปัญหาจากการทำงานแบบสร้างสรรค์ และช่วยกันหาแนวทางการปรับปรุงเพื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูง จะเป็นแนวทางที่ยั่งยืนกว่าในการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ บริษัทฯ มีการวางแผนดำเนินงานในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน โดยผ่านโครงการ “KAIZEN” โดยให้พนักงานทุกระดับรวมทีมตั้งแต่ 2-5 คน จัดทำ KAIZEN Idea อย่างน้อยเดือนละ 1 เรื่อง เพื่อประกวด Monthly Kaizen Award และในแต่ละเดือนคณะกรรมการไคเซ็นจะพิจารณา Kaizen Idea ในแต่ละทีม และพิจารณาคัดเลือกทีมที่มีการนำเสนอผลงานโดดเด่น ที่ปฏิบัติได้จริงและเกิดผลดีทั้งหมด 3ทีม จะมีการประกาศและมอบรางวัลโดยกรรมการฝ่ายบริหารของบริษัทฯ และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานได้มีส่วนร่วมและช่วยกันคิดเพื่อแก้ไขปัญหาจากการทำงานแบบสร้างสรรค์ และช่วยกันหาแนวทางการปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานเอง

กิจกรรม 5 ส. ออนไลน์

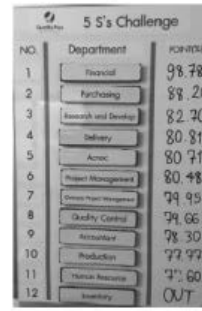
โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า มีประโยชน์ ซึ่งมีเป้าหมาย คือเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า มีประโยชน์สูงสุด โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ บริษัทฯ เขียนโปรแกรมซึ่งสามารถทำการตรวจโดยการใช้อุปกรณ์การสื่อสารแบบพกพา (โทรศัพท์มือถือ) สามารถให้ดูคะแนนแบบ Real Time และลดกระดาษ ผู้บริหารระดับสูงได้เป็นกรรมการพิเศษตรวจประเมินให้คะแนน 5 ส ในแต่ละพื้นที่ และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและมีประโยชน์

กิจกรรม 5 ส.

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกพื้นที่ของบริษัท มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้งาน เพื่อปลูกจิตสำนึก สร้างความเข้าใจ และปลูกฝังทัศนคติที่ดีในความมีระเบียบวินัยของพนักงาน ซึ่งมีเป้าหมาย คือ พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบริษัท ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกฝ่าย ให้การดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และจริงใจ โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขออนุมัติกิจกรรม กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ดำเนินกิจกรรม 5 ส และประชุมประเมินกิจกรรม และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ทุกพื้นที่ มีความสะดวกสบาย ลดการสูญเสีย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยมากขึ้น

ก่อนปรับปรุง

หลังปรับปรุง



กิจกรรม แผนก ดิจิตอลสร้างสุข

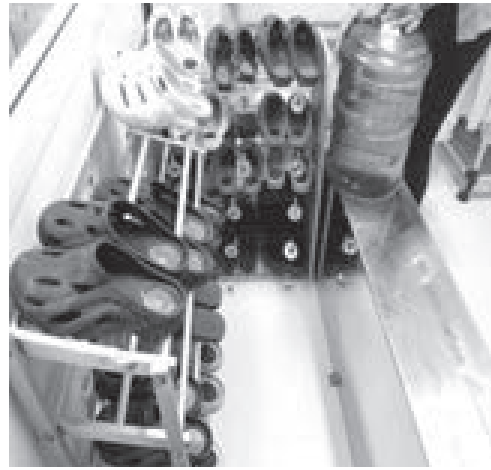
โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นเครื่องมือในการสื่อสารประสานงานผ่านทางระบบดิจิตอล ซึ่งมีเป้าหมาย คือเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ บริษัทได้มีระบบสารสนเทศดิจิตอลไว้เพื่อให้พนักงานได้เปิดดูข้อมูลต่างๆ ในระบบและยังเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและประสานงาน และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้และยังสามารถสื่อสารประสานงานในระบบดิจิตอลได้ และพนักงานสามารถรับข้อมูลข่าวสารโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กิจกรรม ชั้นวางรองเท้าพนักงาน

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ลดเวลาในการหารองเท้าลง 30 % โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ นำชั้นวางรองเท้าที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และพอดีกับจำนวนพนักงาน และทำการติดรูปผลไม้ประจำตัวของแต่ละคนไว้ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้งาน และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือพนักงานรองเท้าเป็นระเบียบไม่เกะกะ พนักงานไม่เสียเวลาในการหารองเท้าเหลือ 1 นาที จากเดิม 3 นาที ลดลง 66 % และพนักงานไม่เกิดการสะดุดล้ม

ก่อนปรับปรุง

หลังปรับปรุง



กิจกรรม ป้ายบอกเสื้อ

โดยมีวัตถุประสงค์ ลดเวลาและขั้นตอนไร้ค่า ซึ่งมีเป้าหมาย คือลดเวลาในการหาเสื้อลง 30% โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ทำป้ายบ่งชี้กำกับที่ไม้แขวนของเสื้อโดยแบ่งเป็นสีต่างๆ เพื่อจำแยกแต่ละห้อง ด้วยสายเคเบิล และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ เวลาที่เสียไปขณะค้นหาเสื้อเฉลี่ยคนละ 3 นาที ลดลงเหลือ 1 นาที ลดลง 66%

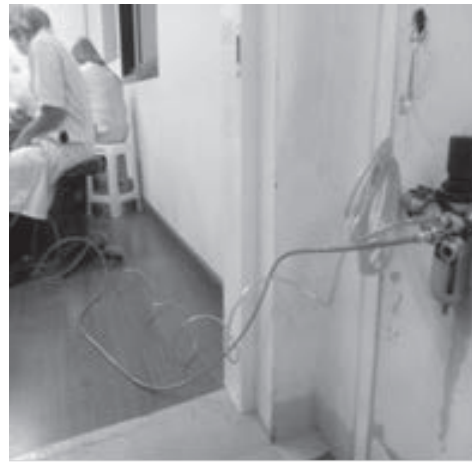
ก่อนปรับปรุง

หลังปรับปรุง

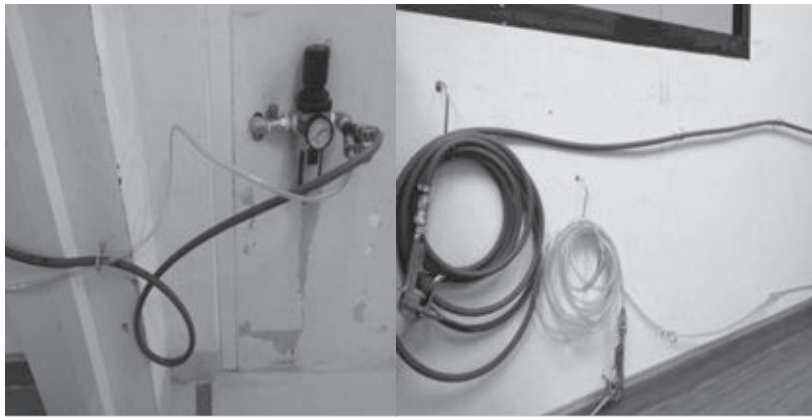
กิจกรรม ที่เก็บสายลม

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ลดการเกิดอุบัติเหตุและเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย 100 % โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ เดินสายลมไปยังจุดทำงานโดยการยึดผนังและทำตะขอเก็บ และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ เรียบร้อยสะอาดตา สะดวกในการใช้งาน และลดเวลาในการเก็บ

ก่อนปรับปรุง



หลังปรับปรุง



กิจกรรม ถังขยะประจำเครื่องตัด

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ลดการเกิดอุบัติเหตุและเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ลดการทิ้งเศษถุงลงพื้น 100% โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ นำเอาวัสดุเหลือใช้จากเครื่องจักรมาประยุกต์เป็นที่หนีบถุงใช้ : สำหรับทิ้งเศษถุง และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานสามารถทิ้งเศษถุงที่ตัดแล้วลงถุงขยะที่ติดอยู่ข้างตัวได้ง่าย

ก่อนปรับปรุง

หลังปรับปรุง

กิจกรรม ชั้นวางสติ๊กเกอร์ & FDA

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ลดเวลาในการทำงานและเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งมีเป้าหมาย คือ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบลดเวลาในการหาและหยิบจับให้ง่ายขึ้น 30% โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ปรับรูปแบบการจัดเก็บจากแบบม้วนเป็นแบบแผ่นแยกเป็นช่อง และติดป้ายบ่งชี้ และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ลดเวลาในการหา จากเดิม 8 นาที เหลือ 3 นาที ลดลง 62% เป็นระเบียบเรียบร้อย หาง่ายและรวดเร็ว

กิจกรรม รถเข็นจากเครื่องตัดงานแบบรีไซเคิล

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ขจัดขั้นตอนที่ใช้ในการยกงาน 100% โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ออกแบบอุปกรณ์ที่ใช้เคลื่อนย้ายงานได้ง่าย ลดการออกแรง โดยทำรถเข็นส่งงานแทนการยกงาน ดัดแปลงจากเครื่องตัดที่เสียแล้ว และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานไม่ต้องลุกไปยกตะกร้างานให้คนตัดอีกต่อไป ใช้รถเข็นในการส่งงานแทน

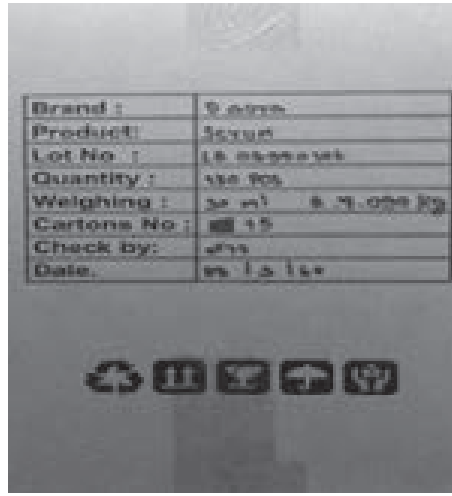
ก่อนปรับปรุง

หลังปรับปรุง

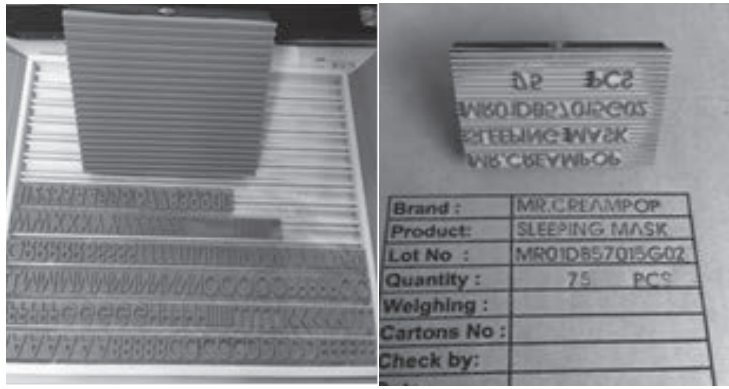
กิจกรรม ตราปั๊มลังลูกฟูก FG

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อลดเวลาและขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ลดเวลาที่ใช้ในการเขียนลังลง 30% ลดความผิดพลาดของข้อความ 50% โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ใช้ตราปั๊มลังแทนการเขียนด้วยมือ และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน ลดการผิดพลาดในการเขียนลัง ลดลง 100% ลดเวลาการเขียนจาก 2 นาที/ลัง เหลือ 15 วินาที ลดลง 105 วินาที ลดลง 87.5% และผลงานดูเรียบร้อย

ก่อนปรับปรุง



หลังปรับปรุง



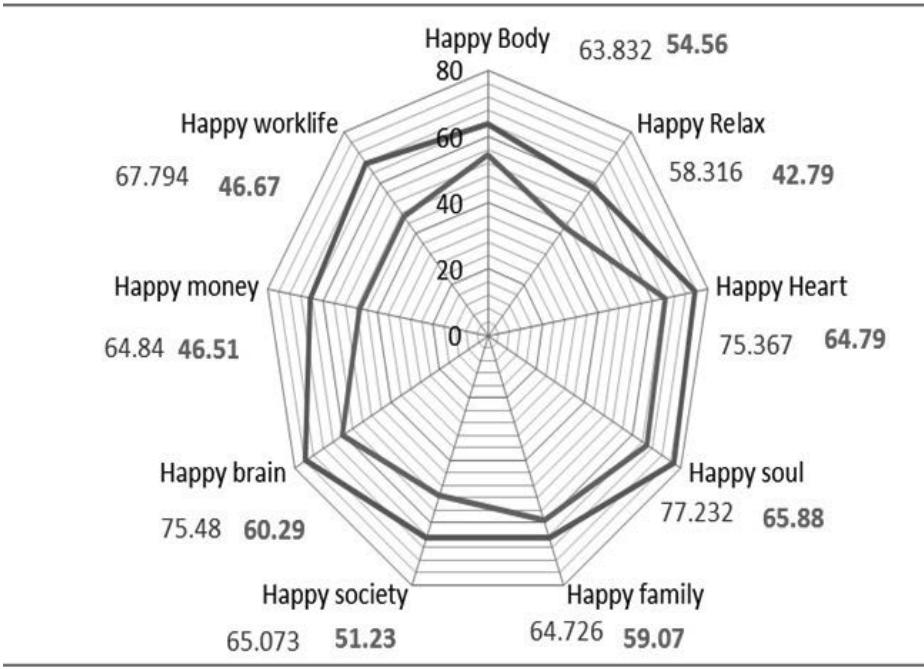
กิจกรรม สะดวก สะอาด ไร้ฝุ่น

โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อลดฝุ่นภายในถาดใส่งานก่อนเข้าไลน์บรรจุและลดเวลาในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ลดฝุ่นที่จะเข้าไปภายในถาดใส่งานก่อนเข้าไลน์บรรจุและเวลาที่ใช้ในการทำงานลง 30% โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ นำแผ่นฟิวเจอร์บอร์ด มารองปิดด้านบนของถาดป้องกันฝุ่น ผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ลดใช้เวลาและขั้นตอนในการทำงานซับซ้อน ใช้เวลา 1 นาที/7 ถาด ลดลง 33% ลดต้นทุนในการใช้แลป ลดลง 100% และลดฝุ่นที่จะเข้าไปในบรรจุภัณฑ์ก่อนเข้าห้องบรรจุ ลดลง 50%

ก่อนปรับปรุง

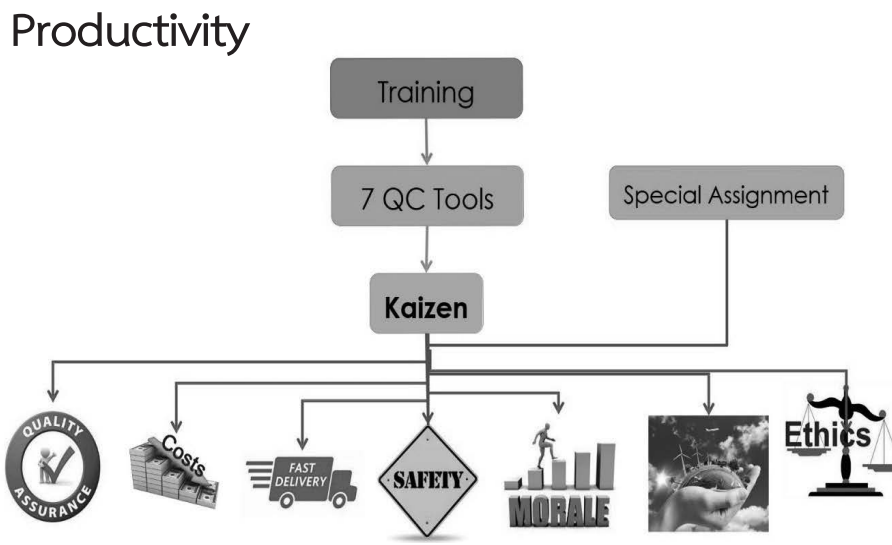
หลังปรับปรุง

หมวดผล Happinometer ก่อนและหลัง

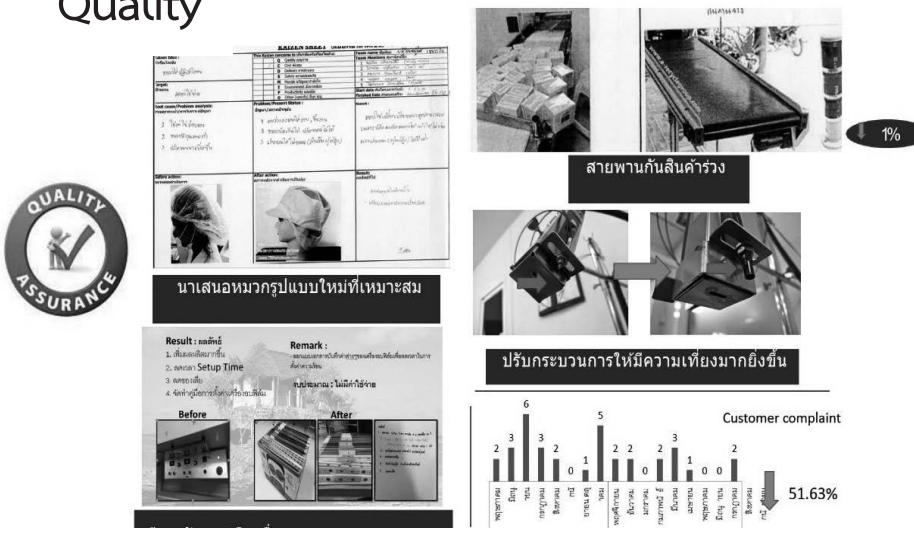


การสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพ

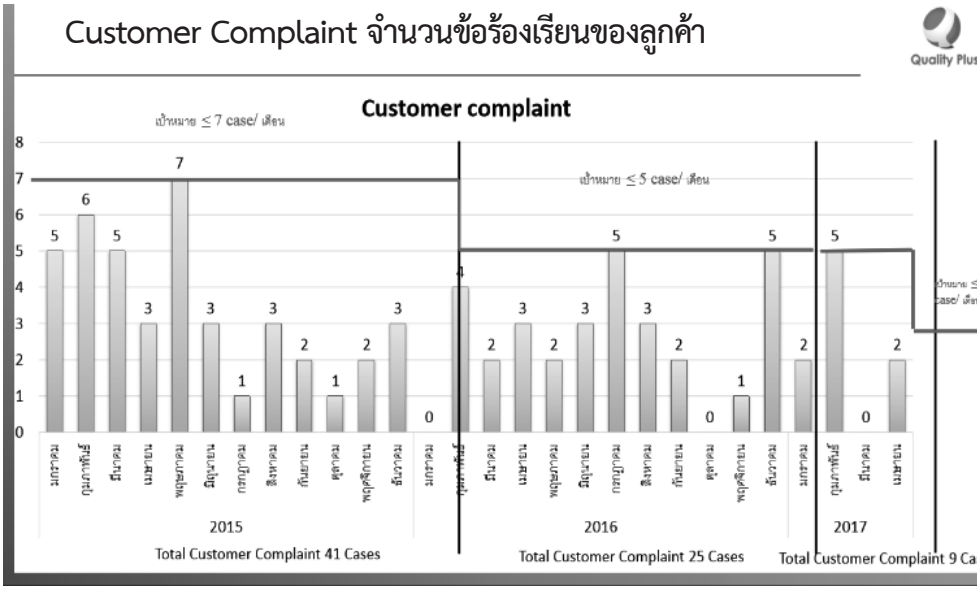
บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการถ่ายทอดให้พนักงานทุกระดับให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่พบไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจะมีผลโดยตรงกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในรูปแบบของการจัดโครงการ Kaizen โดยแบ่งเป็นเดือนแรก นำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข เดือนที่สองทำการปรับปรุงและสรุปผลลัพธ์ที่ได้ ปัจจุบันโครงการ Kaizen ได้ดำเนินการมาแล้ว 1 ปี ได้เกิดโครงการปรับปรุงต่างๆ มากมายกว่า 50 โครงการโดยในที่นี้จะยกตัวอย่างโครงการที่มีผลลัพธ์การปรับปรุงที่ดีตามหมวด QCDSMEE

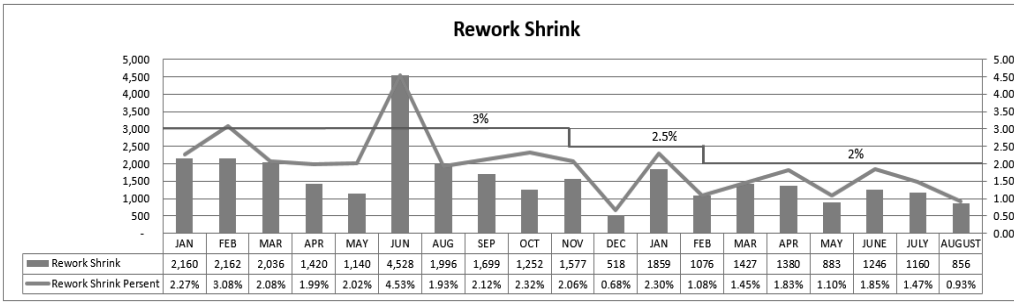


ด้านคุณภาพ (Quality)



ตัวชี้วัดที่ใช้คือ Customer Complaint ซึ่งพบว่า
มีอัตราที่ลดลง และงานตัดที่มีปัญหาลดน้อยลง





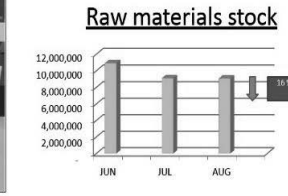
	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUNE	JULY	AUGUST
Rework Shrink	2,160	2,162	2,036	1,420	1,140	4,528	1,996	1,699	1,252	1,577	518	1859	1076	1427	1380	883	1246	1160	856
Rework Shrink Persent	2.27%	3.08%	2.08%	1.99%	2.02%	4.53%	1.93%	2.12%	2.32%	2.06%	0.68%	2.30%	1.08%	1.45%	1.83%	1.10%	1.85%	1.47%	0.93%

ด้านต้นทุน (Cost)

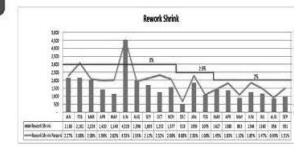
Cost

เปลี่ยนจากรถสี่ ตลุ น้ เปลี่ยงเป็น

Save 2,400 Baht/Month

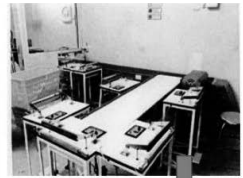


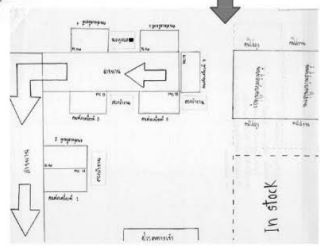
Save 1,500 Baht/Month



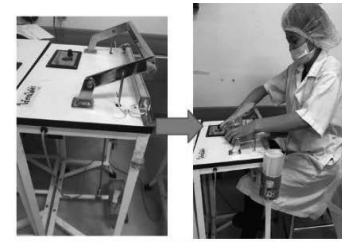
ด้านส่งมอบ (Delivery)

Delivery

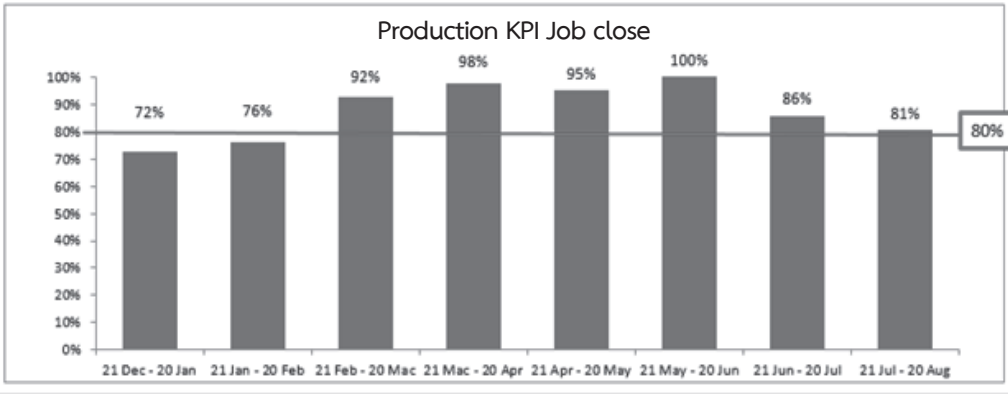




ปรับเปลี่ยนLayoutใหม่



ติดตั้งกระบุกใส่ถุงซีน เพื่อลดการเคลื่อนย้าย



Make Waste to Value

น้ายาล้างจาน
ลดต้นทุนประมาณ 2,300 บ./เดือน

Reed diffuser
สินค้าช่วยปีใหม่ 120 บ./ชิ้น
ปริมาณการใช้น้ำหอมและมีเอกลักษณ์ของบริษัทฯ

S-mail
ผลิตภัณฑ์ดับกลิ่นกาย

Summary of productivity

Kaizen 5 rounds (2017) = 35 items

Save cost more than 200,000 Baht/month

Employee develop power point and public speaking skill

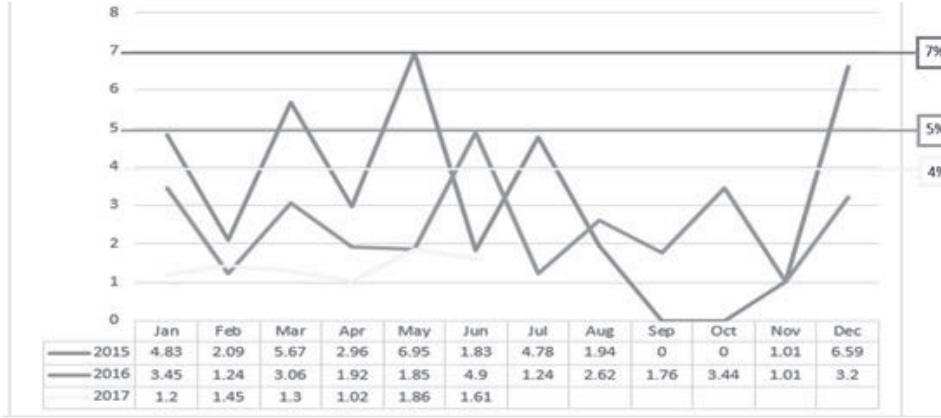
Happy brain growth 25.19 %

Staff Promote from daily to monthly worker

Production Line Leader | Document control center (DCC) | Inventory Staff

ด้านขวัญกำลังใจ (Morale) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ด้านจรรยาบรรณ (Ethics)

เป้าหมาย Employee Turnover Rate ของปี 2559 กำหนดที่ต่ำกว่า 5% ทำได้ตามเป้าหมาย 100%



	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
2015	4.83	2.09	5.67	2.96	6.95	1.83	4.78	1.94	0	0	1.01	6.59
2016	3.45	1.24	3.06	1.92	1.85	4.9	1.24	2.62	1.76	3.44	1.01	3.2
2017	1.2	1.45	1.3	1.02	1.86	1.61						

การสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อผลิตภาพขององค์กรและการพัฒนาด้านอื่นๆ

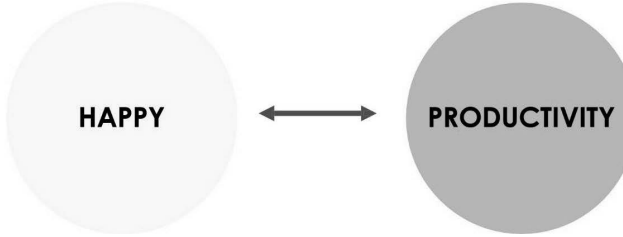
	ผลิตภาพ	รายละเอียด	มูลค่าที่เพิ่มขึ้น
บจก.ควอลิตี้ พลัส อินเตอร์เนชั่น	Q	1.จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณภาพลดลงจาก 25 ข้อ/ปี เหลือ 9 ข้อ/ปี	
	Q	2.อัตราREWORK ลดลงจาก 3.08% เหลือ 0.93%	498,547.50
	C	3.การพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเริ่มดำเนินงาน KAIZEN มีหัวข้อพัฒนาปรับปรุง 50 เรื่อง	
	M	4.อัตราการลาออกลดลงจาก 3.45% เป็น 1.61%	
	M	5.พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น	
	M	6.บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ไม่เกิดความขัดแย้งในองค์กร พนักงานมีความรักความสามัคคีกัน	
	M	7.เกิดวัฒนธรรมที่ดีงามขึ้นในองค์กร	
	C	8.ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง ลดลงจาก 27,401 บาท/เดือน เป็น 7,856 บาท/เดือน	117,270.00
	C	9. มูลค่าการสูญเสียงานเคลน ลดลงจาก 19,956บาท/เดือนเป็น ไม่มี	19,956.00
	C	10.มูลค่าการสูญเสียด้านวัสดุสิ้นเปลืองลดลงจาก 35,914.5 บ/เดือนเป็น 8,123.5 บ/เดือน	166,746.00
	S	11.สถิติอุบัติเหตุลดลงจาก 4 ครั้ง/ปี เป็น 0 ครั้ง/ปี	
	M	12. อัตราการหยุดงานลดลง จาก 1.49% เป็น0.4%	
	M	13. จำนวนพนักงานที่มาสมัครงานโดยพนักงานในองค์กรแนะนำมามากขึ้นจาก 2 คน เป็น 10คน	
	C	14. ยอดขายเพิ่มขึ้นจาก 59,845,552 บาท/เดือน เป็น 70,741,498 บาท/เดือน	10,895,946.00
		รวม (บาท)	11,698,465.50

Q = คุณภาพ C = ต้นทุน D = การส่งมอบ S = ความปลอดภัย
M = ขวัญและกำลังใจ E = การจัดการสิ่งแวดล้อม E = จรรยาบรรณทางธุรกิจ

เทคนิคการดำเนินการโครงการให้ประสบความสำเร็จ

ทางบริษัทได้ใช้วิธีการดำเนินการ คือ การแบ่งการจัดกิจกรรมในรูปแบบ Happy และ Productivity เพราะเชื่อว่า การทำงานทั้ง 2 รูปแบบจะมีความโดดเด่นที่แตกต่างกัน ความโดดเด่นที่แตกต่างกัน จะทำให้ผลที่ได้รับสอดคล้องดียิ่งขึ้น เช่น การที่จะทำกิจกรรม Happy Money เราก็ควรให้ผู้มีความชำนาญการมาเป็นผู้ดูแล อย่างผู้จัดการฝ่ายการเงิน มาคอยแนะนำและดูแลสุขภาวะด้านการเงิน หรือ HR มาดูแลด้าน Happy Brain เนื่องจากHR จะเป็นผู้ที่ดูแลด้านการอบรมของพนักงานภายในองค์กรอยู่แล้ว

HAPPY AND PRODUCTIVITY WORKPLACE



ประโยชน์หรือผลที่ได้รับของวิสาหกิจที่เข้าร่วมโครงการ SHAP

สิ่งเดียวที่บริษัทฯ เข้าร่วมโครงการนี้ คือ ต้องการให้พนักงานภายในบริษัทมีความสุขทีเพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานที่มีความสุขมากขึ้น ก็จะมีความเป็นส่วนหนึ่งและร่วมพัฒนาพร้อมกับองค์กรที่เติบโต

ผู้ประสานงาน
นาย อติโชติ ตรีกุลธนาโชติ
ผู้จัดการแผนกควบคุมคุณภาพ
179/18-20 ถ.นาวงประชาพัฒนา 15 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ
เบอร์ติดต่อ : 085-0622184
อีเมล : Atichote.t@qualityplus.co.th

บริษัท ควอลิตี้ พลัส เอสเทติค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

Quality Plus Aesthetic International Co.,Ltd.

ชื่อ คุณวุฒิพงษ์ ผาณิตเศรษฐกร

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : ให้คำปรึกษาและรับจ้างผลิต พร้อมสร้างแบรนด์เครื่องสำอาง

สำนักงาน : 179 /18-20 ถนนนาวงประชาพัฒนา 15 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพ 10210

โรงงาน :20/10 หมู่ 7 ตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

Tel. 0-2565-5985

Fax. 0-2565-5724

Website : www.quality plus.co.th

จำนวนพนักงาน : 104 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 60.86 %

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 68.08 %

หน่วยงานที่ให้บริการ : กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy money , Happy relax

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : 7 P

กิจกรรมสร้างสุข : การออกกำลังกาย, Kaizen, กู้เงินปลอดดอกเบี้ย, ฟุตบอลห้องพระ, สงกรานต์, ทำบุญ, ปลูกป่า, 5 ส, งดเหล้าเข้าพรรษา, Real Time, ปรับปรุงมุมพักผ่อน, สอนทำสบู่ให้ชุมชน, สอนทำอาชีพเสริมให้พนักงาน

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : ดำเนินกิจกรรมภายใต้ Core Values ขององค์กร โดยจะดำเนินควบคู่ทั้ง Happy และ Productivity

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

โครงการนี้เป็นอีกโครงการที่ยกระดับขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งบริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงานทุกๆคน เราร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี บรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร เรามีโอกาสได้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น ผ่านการทำกิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับในระดับพนักงาน ระดับองค์กร และในระดับสังคม SHAP ให้โอกาสเรา ในการออกแบบวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้ส่วนประสม แห่งความสุข และความ Smart สร้างคุณค่าใหม่ แนวคิดใหม่ ที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

5-1121

บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด Srifa Frozen Food Co.,Ltd.

“SRIFA MORE POSITIVE ENERGY”

สีฟ้ารวมพลังสร้างสรรค์องค์กร

ดำเนินการส่งเสริมโดย ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 8
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด Srifa Frozen Food Co.,Ltd. เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2529 ที่ตั้ง 208 หมู่ 3 ต.วังขนาย อ.ท่าม่วง จ. กาญจนบุรี บริษัทผลิตและจำหน่ายขนมไทย ปิ้ง อบ ต้ม ทอด นึ่ง ทุกชนิด ทั้งแบบแช่แข็งและไม่แช่แข็ง บริหารงานโดย คุณวิเชียร เจนตระกูลโรจน์ กรรมการผู้จัดการ และมีจำนวนพนักงานจำนวน 300 คน

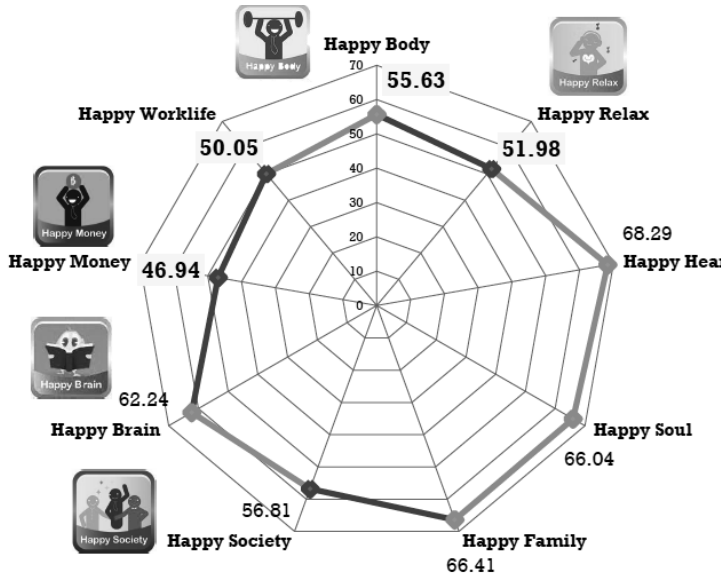
รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ
“วิสาหกิจองค์กรต้นแบบโครงการ SHAP ระดับ เพชร ประจำปี2560”

ความสุขเริ่มต้นจากผู้นำ คุณวิเชียรเล่าถึงที่มาที่เขามักจะนำเงินใส่ซองให้พนักงานทุกคนที่ลาออก เพื่อที่จะได้นำไปตั้งหลักกับชีวิตใหม่ที่เขาเลือกเช่นกัน นอกจากนี้ การแสดงความใส่ใจของเขายังแสดงผ่านสิ่งอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น การพูดคุย ทักทายกับพนักงานทุกระดับเท่าที่ทำได้ การตรวจสอบงานและให้คำแนะนำที่จริงใจ การตำหนิเพื่อก่อ และ ให้โอกาสกับทุกคนเสมอ คือเคล็ดลับที่ทำให้พนักงานเติบโตและมีความสุข

จากผู้นำที่เป็นแรงบันดาลใจ สู่การสร้างคนทำงานต้นแบบ ทำให้การสร้างสุขในองค์กรเริ่มต้นอย่างต่อเนื่อง และรวมพลนักอาสาสร้างสุขจากทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์องค์กรต่อไป

จากหนึ่งคนสร้างสู่การทำงานเป็นคณะโดยองค์กรได้สร้างทำงานสร้างสุขของค์กรทุกท่าน เป็นอาสาสมัครในการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีทุกตำแหน่งงาน ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้น ภายหลังจากพนักงานมีความสุขจากการทำงานมากขึ้น เกิดความตั้งใจในการทำงาน สัดส่วนของการหยุดงาน ลางานลดน้อยลง และเกิดผลงานเพิ่มมากขึ้น แต่ทั้งหมดที่กล่าวมาองค์กรยังขาดเครื่องมือในการวัดว่าสุดท้ายแล้วพนักงานมีความสุขหรือไม่

ผล Happinometer ก่อนเข้าร่วมโครงการ



ปี 2560 บริษัทได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ SMEs Happy and Productive Workplace (SHAP) ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ดำเนินงานโดย ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 8 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยโครงการได้นำเครื่องมือ HAPPINOMETER มาใช้ในการวินิจฉัยสภาวะความสุขขององค์กรแต่ละด้านของ H8 อยู่ในระดับใด ซึ่งจากผลทำให้ทราบว่าแท้จริงพนักงานในองค์กรยังประสบกับปัญหาหรือยังต้องการให้องค์กรเติมเต็มในด้าน การบริหารจัดการด้านการเงิน ส่งเสริมให้เกิดความสุขจากชีวิตประจำวัน ส่งเสริมด้านสุขภาพพลานามัยและดูแลความสุขด้านอารมณ์ ความผ่อนคลาย

จากผลการวินิจฉัยที่พบ ทำให้ผู้นำองค์กรตระหนักถึงการแก้ไข จึงได้ประกาศนโยบายในการส่งเสริมในด้านต่างๆ อย่างชัดเจนซึ่งไม่ได้มองเฉพาะในการแก้ไขในด้านที่มีเปอร์เซ็นต์ที่น้อย หากแต่ได้เล็งเห็นถึงความเกี่ยวเนื่องของทุกด้านใน H8 ซึ่งส่งผลกระทบเกี่ยวเนื่องกัน องค์กรได้ส่งให้อาสาสร้างสุขเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พร้อมทั้งได้สร้างนักอาสาสร้างสุของค์กรขึ้นอย่างชัดเจนการทำงานใดจะสำเร็จได้อย่างราบรื่นจะต้องมีกำหนดแผนการทำงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นเส้นทางเดินให้กับคณะทำงานโดยเน้น การรับรู้ เข้าใจ และเข้าถึง

ระหว่างการเข้าร่วมโครงการ องค์กรกรได้รับการดูแลให้การให้คำปรึกษาจาก ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 8 สุพรรณบุรี และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี ในการส่งเสริมการให้ความรู้กับนักอาสาสร้างสุขขององค์กร เช่น การจัดอบรมภายใน ในหัวข้อ พัฒนาองค์ความรู้ด้านส่งเสริมผลิตภาพควบคู่กับการสร้างสุขภาวะองค์กร ภายใต้โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs Happy and Productive Workplace : SHAP) เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2560

นโยบายคุณภาพ
Suthera
Thanks to Employees

นโยบายคุณภาพ

นโยบายคุณภาพ

หัวใจแห่งความสำเร็จ

1. การมองเห็นความสุข เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน
2. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความคิดก้าวหน้า พัฒนาตัวเองไม่หยุดยั้ง พร้อมก้าวไปข้างหน้าเสมอ
3. การที่ใช้ปรัชญาและธรรมาภิบาล มาเป็นตัวผลักดันองค์กรทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ
4. การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงคนทำงานให้เข้าใจมองเห็นความแตกต่างระหว่างกัน
5. กล้าที่จะฝัน กล้าที่จะทำในสิ่งที่ยิ่งใหญ่ อย่าคิดว่าเป็นไปไม่ได้ ขอเพียงลงมือทำและตั้งใจจริง ทุกอย่างย่อมเกิดขึ้นได้
6. ความจริงใจของผู้นำ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นใจองค์กร ผู้นำที่หวังดี ปรารถนาดีต่อพนักงาน จะทำให้เกิดความรัก และพลังในการทำงานที่ดีขึ้น
7. ผู้บริหาร คือ Top Management อยู่สูงสุด ต้องเป็นแบบอย่างและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีม
8. การใช้แนวคิด “หยิน – หยาง” ในการบริหาร บางครั้งยืดหยุ่นขณะที่บางครั้งต้องเข้มงวด เพื่อรักษาสมดุลในการบริหารและสอดคล้องกับสถานการณ์
9. การสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคงด้วยการจัดทำ Career Path 8 Step Model เพื่อความชัดเจนในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

ค่านิยมองค์กร (Srifa Corporates Culture)

ที่สร้างให้ทุกคนสามารถที่จะเป็นนักอาสาสร้างสุของค์กรได้ คือ เน้นรับผิดชอบ (Speed & Responsibility) กายอ่อนน้อม (Respect) พร้อมปรับเปลี่ยน (Initiative) เพียรบริการ (Fun for Service) สานพลังบวก (Attitude to Success) และผู้นำมีหลักแนวคิดในการบริหารบุคคลแบบยั่งยืนเพื่อเป็นความมั่นคงกับพนักงานในองค์กร ดังนี้

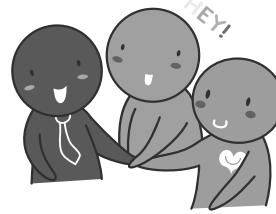
แนวคิดในการบริหารบุคลากร “สุขกับงาน”

SRIFA BAKERY
KANCHANABURI

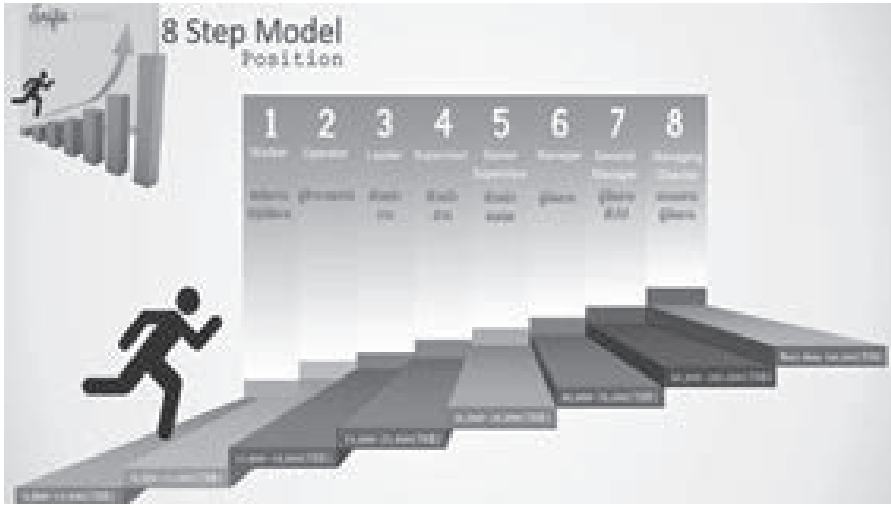
สรรหา	พัฒนา	รักษาไว้	ใช้ประโยชน์
หาคนดี คนเก่ง เข้ามาทำงาน	พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น	รักษาให้อยู่นาน ๆ	• จัดสรรทรัพยากร ให้เหมาะสม • ส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพ

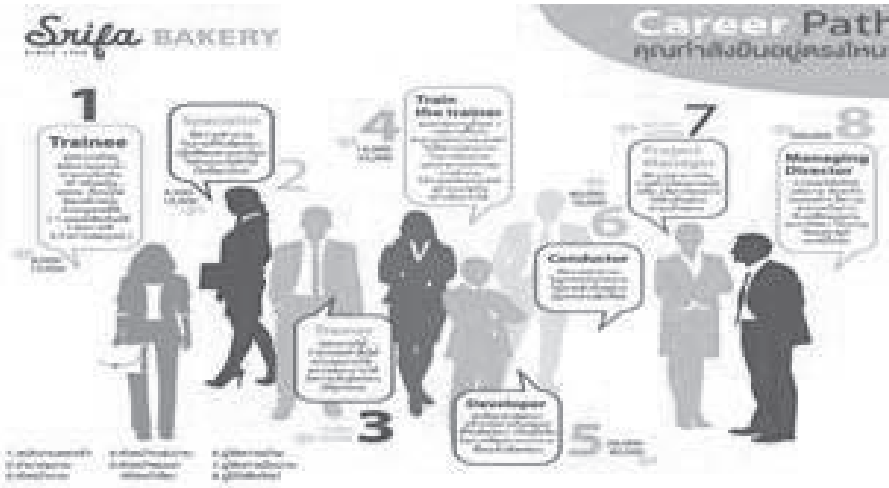
การจัดการทรัพยากรบุคคลแบบยั่งยืน

- เหมาะสมกับองค์กรทุกขนาด
- เพิ่มขวัญกำลังใจ
- ลดอัตราการเข้าออก
- เพิ่มความผูกพัน และ ความภักดีต่อกิจการ
- พนักงานมีความสุข ความพอใจในการทำงาน(Happy work place)
- พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- องค์กรและพนักงานพัฒนาเติบโตไปด้วยกัน และนำความยั่งยืนมาสู่องค์กรระยะยาว

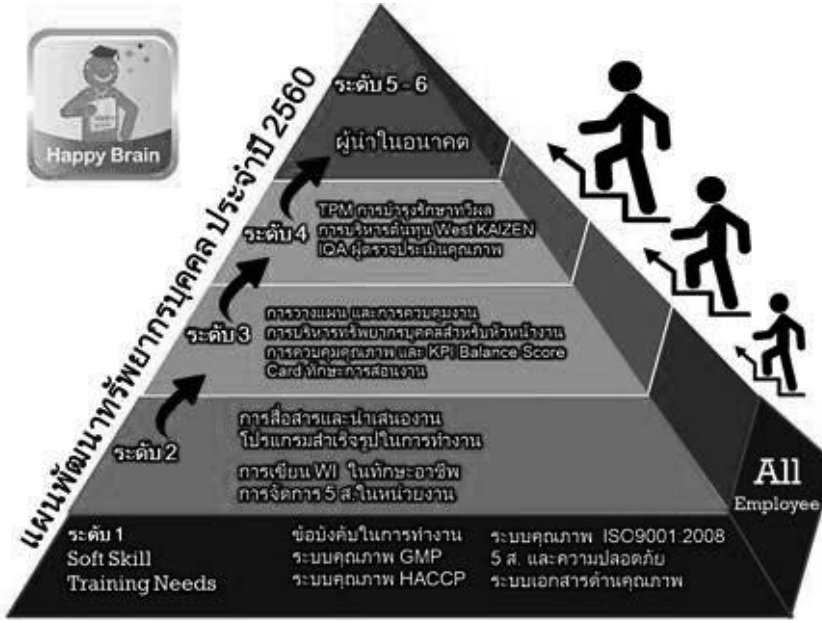


การสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคงด้วยการจัดทำ Career Path 8 Step Model เพื่อความชัดเจนในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ





และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานได้มีศักยภาพตามระดับ และเพื่อสร้างความชัดเจนในการสร้างตนเองให้พร้อมในการก้าวขึ้นในระดับตำแหน่งถัดไป



"คำว่า Happy Workplace คือ การที่คนทำงานอยู่ร่วมกันแล้วมีความสุข ไม่ทะเลาะกัน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการทำงาน ความสามัคคีในที่ทำงาน งานก็ออกมาดี ลดความสูญเสีย ซึ่งเรื่องนี้เป็นสิ่งที่พูดลอยๆ ไม่ได้ แต่เราต้องสร้างขึ้นมา"

คุณวิเชียรเปิดในถึงปณิธานส่วนตัวที่เรียนรู้ไปพร้อมกับการเติบโตของธุรกิจ โดยเล่าว่า หลังจากบริษัทเริ่มมีความมั่นคงระดับหนึ่งแล้ว เขาก็แบ่งเวลามาให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรที่มีความสุขโดยเริ่มจากสิ่งที่แรกคือ การพิจารณาค่าตอบแทนแบบเหมาะสมและทำให้ชีวิตคนทำงานดีขึ้น

“เรื่องที่หนึ่ง ผมว่าถ้าคนทำงานมานานหลายปี เงินเดือนยัง 8,000-9,000 บาท อยู่เท่าเดิม อย่างไรก็คงไม่มีความสุข เพราะเงินเดือนไม่พอใช้ ผมจึงกลับมาดูตัวเลขอย่างละเอียด ลองใช้ทฤษฎีที่ว่า ถ้าเราขายของได้ 1 แสนบาท แล้วเราเก็บไว้ 6 หมื่นบาท เพื่อให้ครอบคลุมกับทุนดำเนินงานและกำไรอีก 4 หมื่นบาท เราต้องแบ่งให้พนักงาน เราเก็บไว้ทั้งหมดไม่ได้ ต้องแบ่งเพราะพนักงานเขาเป็นคนที่ทำงานกับเรามานาน เมื่อเรามีผลกำไรเขาก็ควรได้รับด้วย”

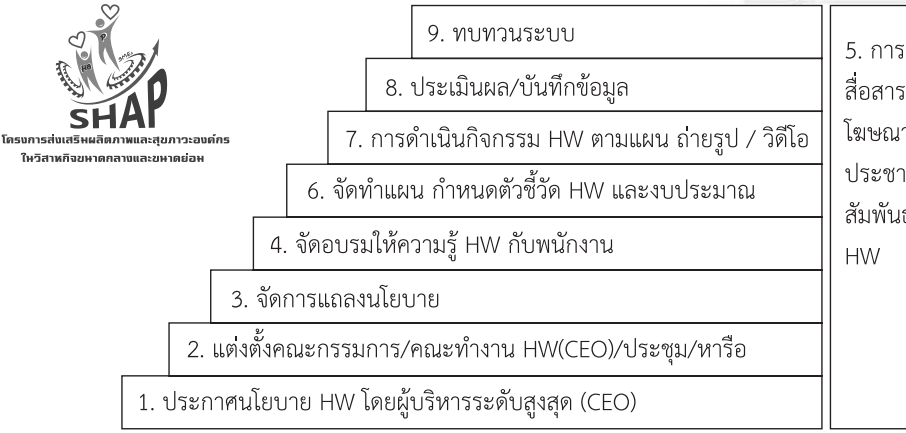
“เรื่องที่สอง คือ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผมอยากให้พนักงานทักทายกันด้วยรอยยิ้ม เจอกันยกมือไหว้กัน คุยกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องสร้างขึ้นมา คนที่จะสร้างได้ก็ต้องเริ่มจากผู้บริหาร เวลาพบกันไม่มีใครยกมือไหว้กัน ผมก็เริ่มก่อนเลย ยกมือไหว้พนักงานก่อน พนักงานตกใจมาก ใช้เวลาประมาณ 2 เดือนทุกคนทำตาม เจอกันสวัสดี ยกมือไหว้ปกติ”

“เรื่องที่สาม คือ ทำให้เขารู้ว่าเราใส่ใจเขา ผมได้ความคิดมาจากเจ้านายญี่ปุ่นที่ผมเคยขายของกับเขา ตอนนั้นผมลาออกจะมาทำธุรกิจตัวเอง ตอนแรกเขาไม่ให้ออก แต่ผมขอเขา ตอนจะออกเขาเอาเงินใส่ซองให้ผม แล้วบอกว่าหากไม่ไหวให้กลับมาทำงานใหม่ได้ ผมประทับใจมาก รู้สึกได้ว่าเขาใส่ใจเราดีมาก เป็นสิ่งที่จุดประกายให้ผมทำกับพนักงานของผมเช่นกัน”

ถึงแม้ว่าปัจจุบัน บริษัทในเครือ ศรีฟ้ากรุ๊ป จำกัด จะประสบความสำเร็จมากมายในแง่การผลิตและผลประกอบการ แต่หากพิจารณาดูเส้นทางการทำงานของผู้บริหารอย่างคุณวิเชียรแล้ว เชื่อว่าหลายคนนึกออกถึงความทุ่มเท เหน็ดเหนื่อยอันมากมายของเขา ในขณะที่คุณวิเชียรเปิดใจว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จที่แท้จริง กลับไม่ใช่ตัวเลขกำไรแต่เป็นเพราะเขาได้สร้างองค์กรที่มีคุณภาพและความสุขมากกว่า

บันได 9 ขั้น มุ่งสู่ความสำเร็จของ Happy Workplace อย่างยั่งยืน

SRIFA BAKERY
KANCHANABURI



จากแนวทางดำเนินการต่างๆ องค์กรได้จัดทำกิจกรรมเพื่อตอบรับและส่งเสริมนโยบายการสร้างสุขของค์กร เช่น กิจกรรม Morning Talk ทุกเช้าวันศุกร์ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง (ช่วงการรายงานผลการทำงาน, ช่วงขอบคุณ/ขอโทษและช่วงการร้องขอ) ซึ่งเป็นเวทีให้ส่วนงานได้รายงานผลการทำงานในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา การแจ้งงานหรือกิจกรรมที่จะทำในสัปดาห์หน้า การกล่าวคำขอบคุณกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือ กล่าวคำขอโทษหากมีการกระทบกระทั่งหรือมีเรื่อง และการร้องขอให้ช่วยเหลือหากมีเรื่องเร่งด่วน ส่งเสริมการเล่นกีฬา จัดกิจกรรม Run for Me ศรีฟ้าเดิน-วิ่งพิชิตมินิมารอน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายและสร้างสัมพันธ์จากการนัดไปซ้อมวิ่งพร้อมกัน ได้พูดคุยกันมากขึ้นในเรื่องเดียวกัน ส่งเสริมกิจกรรมตามเทศกาล ได้แก่ ทำบุญขึ้นปีใหม่ การ์ดบอกรักในวันวาเลนไทน์ การรดน้ำดำหัวผู้สูงวัยในเทศกาลสงกรานต์ การรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษาและมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา จำนวน 188 คน ภาพประทับใจบอกรักแม่ในวันแม่ กิจกรรมประกวดบทความบันดาลใจ เป็นต้น

SRIFA BAKERY
KANCHANABURI
Happy Relax
กิจกรรม หนึ่งบทความบันดาลใจในการทำงาน

H8 social network ผู้นำนักอาสาสร้างสุข
วันสงกรานต์ 17/4/60
431
พ่นแสนห์
27
ทำบุญปีใหม่2017
21
อิฐิตัก 08/10/59
64
Run for me 1
39
big cleaning
51
HAPPY 8
ความสุข
Srifaอาสาสร้างสุข
Happy Society
Happy Heart

SRIFA BAKERY
KANCHANABURI
Happy Heart
Happy Family
ด้วยความห่วงใย เยี่ยมไข้สมาชิกในครอบครัวศรีฟ้า

กิจกรรม Morning Talk ยามเช้า (1 ชม.สร้างสุข)
SRIFA BAKERY
KANCHANABURI
บอกเล่าเรื่องงาน
ร้องขอ/ช่วยเหลือ
แบ่งปันเรื่องราวดีๆ
ขอโทษ/ขอบคุณ
ออกกำลังกาย
นั่งสมาธิ
06/23/2017 08:49
Happy Society
Happy Soul
Happy Body

Social Page Srifajob

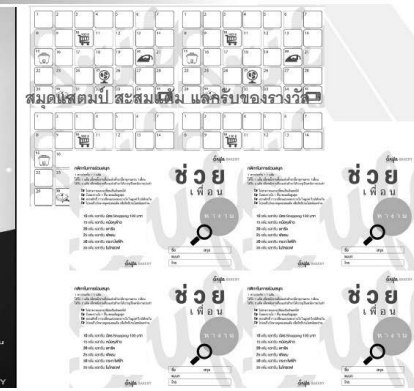
ดอกไม้จันทน์ น้อมใจ
"ถวายพ่อหลวง"
Srifa Bakery
ขอรับสมัครจิตอาสาร่วมประดิษฐ์
ขอเชิญ ครอบครัวศรีฟ้า
ร่วมประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์
เพื่อส่งมอบให้กับสำนักงานจังหวัด
เพื่อใช้ในงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ
แจ้งรายชื่อผ่านไลน์กลุ่ม ศรีฟ้าสร้างสุข
พร้อมกันที่ห้องประชุมใหญ่
ในวันที่ ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๐ เวลา ๐๐.๐๐ น.

กิจกรรม RUN FOR ME #1 สื่อสารเรื่องราวเดียวกัน

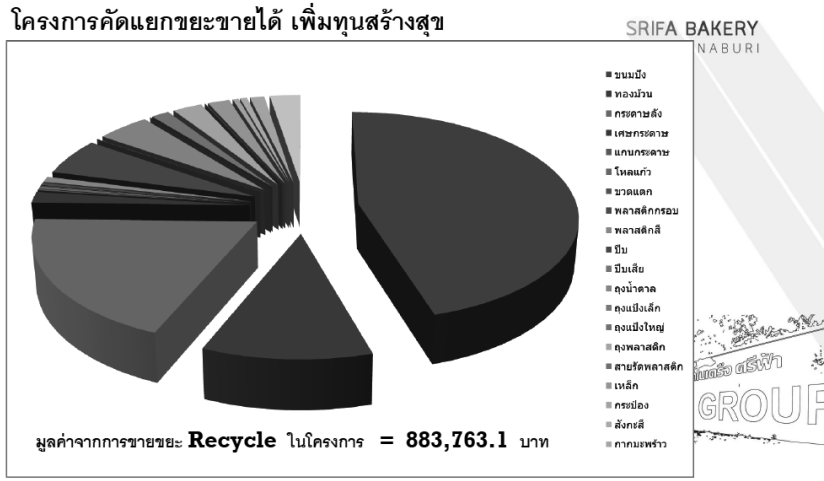
กิจกรรม กีฬาภายในต้านยาเสพติด ในโครงการโรงงานสีขาว

โครงการโรงงานสีขาว อบรมให้ความรู้ ตรวจสารเสพติดพนักงานปีละ 2 ครั้ง

กิจกรรม ช่วยเพื่อนหางาน ภายในครอบครัวศรีฟ้าเพื่อสร้างเครือข่ายครอบครัวแรงงานในชุมชน



โครงการคัดแยกขยะขายได้ เพิ่มทุนสร้างสุข



C:\Users\nb-manager-01\Desktop\Happy 8\ขยะ.mp4

แผนปฏิบัติ Happy Workplace ประจำปี 2560

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ศรีฟ้าไพรเซนซูต้ จำกัด

แผนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SHAP)

ที่	หัวข้อ	หมวดกิจกรรม H1-H8	แผน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	KPI
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
1	สร้างความเข้าใจให้เห็นหน้าที่การประชาสัมพันธ์	(H1-H8)	แผน													ทีมงาน		ทีมงานมีความเข้าใจ
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	สามารถนำความรู้ไปต่อยอดได้
2	การวินิจฉัยองค์กร / ธนบ / สมินนา	(H1-H8)	แผน													ทีมงาน		การจับพรายนอ
			ปฏิบัติ													SHAP ศก.8	-	การใช้ไข้ผัย
3	ประชุมเรื่อง Happy Workplace	(H1-H8)	แผน													ทีมงาน		ทีมงานได้รับความรู้
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	ในแต่ละหัวข้อเพื่อดำเนินการ
4	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการ	(H1-H8)	แผน													ทีมงาน		แบ่งหัวข้อเพื่อดำเนินการ
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	มีคณะทำงานในการสร้างสุข
5	กิจกรรม ทำบุญปีใหม่ประจำปี	(H5-H7)	แผน													ทีมงาน		พนักงานได้ร่วมกันทำบุญ
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	10,000.00	พนักงานได้ทำบุญ สังสรรค์ร่วมกัน
6	กิจกรรม Happy Birth Day การ์ดแสนใจ	(H6-H7)	แผน													ทีมงาน		ส่งการ์ดอวยพรวันเกิดให้ พนง.
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	ส่งการ์ดวันเกิดผ่าน App line
7	กิจกรรม ประดิษฐ์ดอกไม้จันหน้ารายปอยหลวง ร.ศ	(H3,H4-H7)	แผน													ทีมงาน		ร่วมกันประดิษฐ์ดอกไม้จันทร์ 500ดอก
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	1,500.00	พนง.ร่วมกันประดิษฐ์ดอกไม้จันทร์ 450 ดอก
8	กิจกรรม ลดเหล้าเข้าพรรษา	(H1, H2, H3, H8)	แผน													ทีมงาน		ชวนองค์ พนง.ลดเหล้าเข้าพรรษาได้ 100 คน
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	มี พนง.ลงทะเบียนลดเหล้า 183 คน
9	กิจกรรม Srifa Big Cleaning Day	(H2, H3, H4)	แผน													ทีมงาน		เริ่มวันที่งานสถาปนา
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	มีความสะอาดที่ร่วมกันทำความสะอาด
10	กิจกรรม ตรวจสุขภาพประจำปี	(H1,H6)	แผน													ทีมงาน		พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพ 100%
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	50,000.00	มีพนักงานได้รับการตรวจสุขภาพ 100%
11	กิจกรรม Morning Talk	(H1-H8)	แผน													ทีมงาน		เสร็จสงบกิจกรรมในระบบมีเวลา
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	เกิดความสุขจากการคุยเปย พูดคุย มีแลกเปลี่ยนกรอม
12	กิจกรรม Official ชาสตร์ความสุของค์กร	(H2, H7)	แผน													ทีมงาน		ทุกคนได้รับข่าวสารต่างๆที่ยม และทั่วถึง
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	มีความเข้าใจกันมากขึ้น ดีขึ้น ลานได้ทั่วถึงมากขึ้น
13	กิจกรรม Srifa Job Career	(H2, H7)	แผน													ทีมงาน		มีโอกาสได้คนในชุมชนได้มีงานทำ
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	คนในชุมชนได้มีการหา มีงานได้
14	กิจกรรม กีฬาสีสานสัมพันธ์ศรีฟ้า	(H1, H3, H6, H7)	แผน													ทีมงาน		เกิดความสมัครสมานสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	3,000.00	พนง.มีน้ำใจนักกีฬา / มีความสามัคคี / ความสนุก

แผนปฏิบัติ Happy Workplace ประจำปี 2560

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ศรีฟ้าไพรเซนซูต้ จำกัด

แผนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SHAP)

ที่	หัวข้อ	หมวดกิจกรรม H1-H8	แผน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	KPI
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
15	กิจกรรม ตรวจหาสารเสพติดส่งเสริมวัดองการส่งงาน สิรกร	(H1, H7, H8)	แผน													ทีมงาน		พนง.ไม่ปุ่งเกี่ยวยาเสพติด / มีคนโองงานมีความปลอดภัย
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	100% ไม่คนยาเสพติด / มีคนโองงานปลอดภัย
16	กิจกรรม นำเสนอผลงาน Level3 - Level4	(H4, H7)	แผน													ทีมงาน		ระดับนับคันปัญหาได้มีผลงานและนำเสนอผ่านเทคาด
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	ระดับนับคันปัญหาได้มีผลงานและได้เผยอีกระบบงานคิด
17	กิจกรรม ศรีฟ้าเดินวิ่ง มีใจมาสนอง ครั้งที่ 1	(H1, H3, H6, H7)	แผน													ทีมงาน		ส่งเสริมสุขภาพผลาผลิตพันธุ์ชุมชนและพนักงาน
			ปฏิบัติ													ทีมงาน		พนง./คนในชุมชน เข้าร่วมวิ่ง ได้ร่วมกลอนและส่งเสริมสุขภาพ
18	กิจกรรม ลงทานสังฆทานสามัย ผู้อุปถัมภ์ศรีฟ้า	(H3, H6, H7)	แผน													ทีมงาน		พนง.ธารูโตพูดคนถูกหน้า ได้คนถึง พนง.ทุกคน
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	3,000.00	พนง.ธารูโตไม่ธรงานได้รับเกียรติและพนง.ได้รับทร
19	กิจกรรม ดัดแยกระบบไม่ธรงาน	(H2, H5, H7)	แผน													ทีมงาน		ขยะถูกดัดแยกก่อนสิ่งทุกครั้ง
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	ขยะถูกดัดแยกประเภทและที่ได้ถูกประเภท
20	กิจกรรม โคเรนเมี่ย 5ส. ในสำนักงาน	(H1, H3, H5, H7)	แผน													ทีมงาน		สร้างทีมงาน 5 ส. และสร้างสารสรรามในการปฏิบัติ
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	-	มีทีมงาน 5 ส. และมีมาตรฐานและปรับปฏิบัติตามหลักการ 5 ส.
21	กิจกรรม ศรีฟ้าให้. ไม่ชื่นสุด ปีที่ 4	(H1, H3, H5 - H7)	แผน													ทีมงาน		มีทีมธารา / ได้เปิดจดสิ่งธรง / ได้ร่วมแรงหยิบหน้าได้เปิดจดอาหารกลางวัน
			ปฏิบัติ													ทีมงาน	28,000.00	ได้นักธารสร้างสุขเพิ่มขึ้น บริจาคสิ่งธรง จากหารกลาวัน ช่วยหยิบหน้า มีเพิ่มหารก
22	กิจกรรม ติดบับคณะ / หน่วยงาน / สถาบันศึกษา / ลูกค้า เยี่ยมชมโรงงาน	(H4, H5, H6, H7)	แผน													ทีมงาน		คณะเยี่ยมชมพรจัดปุประสงค์และมีความหจะได้ในการเข้าเยี่ยมชม
			ปฏิบัติ													ทีมงาน		คณะเยี่ยมชมบรจัดปุประสงค์และมีความหจะได้ในการเข้าเยี่ยมชม
23	ธนบ Internal Quality Audit for ISO9001:2015	(H4)	แผน													บุคคล		มีเข้าใจบทบาท หน้าที่ และมีความรู้เข้าใจหลักการตรวจสอบมาตรฐานและบทบาทหน้าที่
			ปฏิบัติ													บุคคล	-	ผู้เข้าธบเข้าใจมีความรู้ ความเข้าใจหลักการตรวจสอบมาตรฐานและบทบาทหน้าที่
24	ธนบ ความปลอดภัยในการใช้งานสารเคมีและการระงับเหตุกรณีสารเคมีรั่วไหล	(H3, H4, H7)	แผน													บุคคล		ความรู้ความเข้าใจเรื่องสารเคมีอันตรายและสามารถกระงับเหตุกรณีดูเหมือนได้
			ปฏิบัติ													บุคคล	-	มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสารเคมีอันตรายและสามารถระงับเหตุกรณีดูเหมือนได้
25	ธนบ การพัฒนาปุปแบบธรบนการอีกธนบ	(H4)	แผน													บุคคล		ความรู้ ความเข้าใจและสามารถอีกทำและพัฒนากธรบนการธนบนได้
			ปฏิบัติ													บุคคล	-	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถอีกทำและพัฒนากธรบนการธนบนได้
26	ธนบ Halal Standard	(H4)	แผน													บุคคล		ความรู้ ความเข้าใจข้อกำหนดตามมาตรฐานฮาลาล
			ปฏิบัติ													บุคคล	-	พนักงานความเข้าใจข้อกำหนดตามมาตรฐานฮาลาลและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
27	ธนบ การศึกษาตรบวนการและการปรับปุงการทำงาน	(H4)	แผน													บุคคล		ความรู้ ความเข้าใจและสามารถศึกษาปรับปุงตรบวนการทำงานได้
			ปฏิบัติ													บุคคล	-	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถศึกษาปรับปุงตรบวนการทำงานได้
28	ธนบ การใช้โปรแกรม SAP ERP	(H4)	แผน													บุคคล		ความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้งานโปรแกรม SAP ได้อย่างถูกต้อง
			ปฏิบัติ													บุคคล	-	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้งานโปรแกรม SAP ได้อย่างถูกต้อง

BAKERY ANABURI

SHAP

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ศรีฟ้าไพรเซน ศรีฟ้า GROUP

แผนปฏิบัติ Happy Workplace ประจำปี 2560

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด

แผนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SHAP)

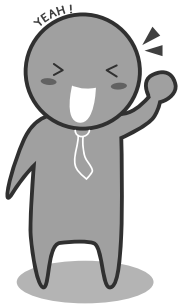
ลำดับที่	หัวข้อ	หมวดกิจกรรม H1-H8	แผน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	KPI
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
29	ระบบ การดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟประจำปี	(H3, H4, H7)	แผน			←										บุคคล		ความรู้ ความเข้าใจและสามารถระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้
			ปฏิบัติ			←										บุคคล	-	มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้
30	ระบบ การกำจัดและแมลงสัตว์พาหะในสถาน ประกอบการ (Pest Control Management)	(H3, H4, H7)	แผน			←										บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจในการหรือกันและกำจัดสัตว์พาหะในโรงงาน
			ปฏิบัติ			←										บุคคล	-	มีความรู้ ความเข้าใจในการหรือกันและกำจัดสัตว์พาหะในโรงงาน
31	ระบบ การฝึกซ้อมหนีไฟ	(H4)	แผน			←										บุคคล		รู้เข้าใจและสามารถหนีไฟได้ด้วยตนเองได้
			ปฏิบัติ			←										บุคคล	-	พนักงานมีการฝึกซ้อมหนีไฟได้ด้วยตนเองได้ถูกต้อง
32	ระบบ Crisis Management	(H4)	แผน			←										บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการ Crisis Management
			ปฏิบัติ			←										บุคคล	-	ผ่านบริษัทได้มีการจัดระบบ Crisis Management ตามเกณฑ์
33	ระบบ การสร้างผู้นำหลักสูตร	(H4)	แผน			←										บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถสร้างผู้นำหลักสูตรการสอนงานได้
			ปฏิบัติ			←										บุคคล	-	สร้างผู้นำหลักสูตรการสอนงานและเกณฑ์ไทย
34	ระบบ ข้อมูลทางโภชนาการ (Nutrition)	(H4)	แผน			←										บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจข้อมูลทางโภชนาการที่ต้องร้องกันเลือกบริษัท
			ปฏิบัติ			←										บุคคล	-	ข้อมูลทางโภชนาการที่มีร้องกันเลือกบริษัทผู้ถ้อง คนบริหาร
35	ระบบ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน KAIZEN	(H4, H7)	แผน				←									บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปรับปรุงการทำงานได้
			ปฏิบัติ				←									บุคคล	-	ของงาน ไอเดียและข้อเสนอไม่มี 60
36	ระบบ การกำหนดและติดตามตัวชี้วัดใน KPI ให้เหมาะสม รองผลต่อรางาน	(H4, H7)	แผน				←									บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถกำหนด KPI รองผลงานได้
			ปฏิบัติ				←									บุคคล	-	ทุกแผนกมี KPI ถือครองและมีผลชี้วัดข้องงาน
37	ระบบ Internal Quality Audit for HALAL Standard	(H4)	แผน					←								บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนด บทบาทหน้าที่ของ Auditor
			ปฏิบัติ					←								บุคคล	-	Auditor สามารถทำกิจกรรม IQA ได้อย่างถูกต้อง
38	ระบบ พัฒนาองค์กรรายผู้สำนต่อเสริมเสียภาพความรู้ กับการสร้างสุขภาวะองค์กร	(H1, H3, H4, H6, H7)	แผน						←							บุคคล		คณะกรรมการมีความเข้าใจในการส่งเสริมเสียภาพงานคนผู้ไปรับการสร้างสุข
			ปฏิบัติ						←							SHAP ค.ก.ร	-	พนักงานได้รับการส่งเสริมเสียภาพงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน
39	ระบบ ข้อกำหนด BRC Issue7 & IFS Version6	(H4)	แผน						←							บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนด BRC Issue7 & IFS Version6
			ปฏิบัติ						←							บุคคล	-	สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงงานให้ถูกต้องตามข้อกำหนด BRC Issue7
40	ระบบ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aid)	(H3, H4, H7)	แผน							←						บุคคล		มีความรู้ ความสามารถในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้
			ปฏิบัติ							←						บุคคล	-	พนักงานได้รับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ
41	ระบบ การส่งเสริมสุขภาพป้องกันและยกแผ่ควบคุม ล้านประกันสังคม	(H1, H3, H4, H7)	แผน							←						บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พรบ.ประกันสังคม และได้รับการตรวจสุขภาพที่
			ปฏิบัติ							←						บุคคล	-	สามารถใช้สิทธิ์ประกันสังคมได้อย่างถูกต้องและได้รู้จนแนะนำในการป้องกันโรค
42	ระบบ Internal Quality Audit for BRC Global Standard for Food Safety Issue7-IFS Version6	(H4)	แผน									←				บุคคล		มีความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนด บทบาทหน้าที่ Auditor ตาม BRC Standard
			ปฏิบัติ									←				บุคคล	-	มีพื้นงาน IQA ในองค์กรและกิจกรรม IQA ตามมาตรฐาน BRC Issue7

แผนปฏิบัติ Happy Workplace ประจำปี 2560

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด

แผนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SHAP)

ลำดับที่	หัวข้อ	หมวดกิจกรรม H1-H8	แผน	ระยะเวลาในการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	KPI
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
43	วิจัยนิยมนิยมให้ใครงการ	(H6-H7)	แผน									←	→	←		ทีมงาน		เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดทำกิจกรรมต่างๆ
			ปฏิบัติ									←	→	←		ทีมงาน	-	
44	สิ่งลาน / ประเมินผล	(H6-H7)	แผน				→	→	→	→	→	→	→	→	→	ทีมงาน		
			ปฏิบัติ				→	→	→	→	→	→	→	→	→	ทีมงาน	-	ประเมินผลของแต่ละกิจกรรมหลังดำเนินการแล้วเสร็จ



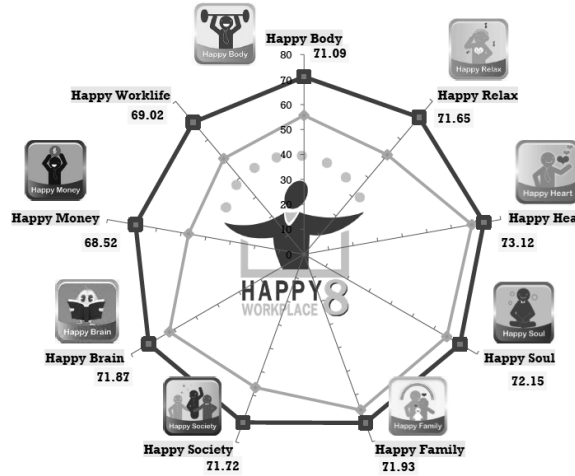
การสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์ แชร์ทุกเรื่องราวดีๆ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยการสร้าง กลุ่ม “Srifa อาสาสร้างสุข” ใน Application Line โดยใช้ในการแจ้งกิจกรรม อวยพรวันเกิดของพนักงาน แสดงความเสียใจเมื่อมีญาติพนักงานเสียชีวิตและส่งเสริมด้าน Productivity/Kaizen กับโครงการ “Idea แลก ร้อย” ซึ่งส่งเสริมการคิดปรับปรุงการทำงานเพื่อลดของเสียหรือความสูญเปล่าในการ โดยให้พนักงานส่งวิธีการปรับปรุงงานด้วยวิธีง่ายๆ วัดผลได้จริงผ่านพิจารณารับทันที 100 บาท การคัดแยกขยะที่ขายได้ขายไม่ได้ให้พื้นที่โรงงานเรียบร้อยและเงินที่ขายนำมาเป็นทุนในการจัดกิจกรรมสร้างสุข

ผลจากการที่บริษัทฯ ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดีในการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความสุขจากการทำงานมากขึ้น ซึ่งจากการเก็บสถิติการลาออกของพนักงานพบว่า มีอัตราการลาออกลดลงเป็นลำดับ จากการเก็บข้อมูลสถิติมูลค่าของเสียที่เกิดขึ้นในปี 2560 พบว่า มีสัดส่วนมูลค่าของเสียลดลงเป็นจำนวนมาก ซึ่งลดลงเฉลี่ยทั้งปีได้มากกว่า 14% ซึ่งส่งผลมาจาก พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานและการกระบวนการทำงาน มูลค่ายอดการขายของบริษัทฯ พบว่ามีการเติบโตขึ้นค่อยข้างมาก ข้อมูลยอดการขายเดือนมกราคม 2560 มีจำนวน 46 ล้านบาท และมีการขยายการาผลิต และองค์กรเติบโตขึ้นจนในเดือนกันยายน 2560 มีจำนวนยอดการขายอยู่ที่ 55 ล้านบาท

ตารางสรุปผลการดำเนินงานโครงการ SHAP ประจำปี 2560 ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 8

ผลิตภาพ	รายละเอียด	มูลค่าที่เพิ่มขึ้น
Q	1.ควบคุมของเสียลดลงจาก 9 ครั้ง/เดือน เป็น 0 ครั้ง/เดือน	
C	2.มูลค่าการสูญเสียค่าหาพนังงานลดลงจาก 47,833บ/เดือนเป็น 677 บ/เดือน	565,872.00
C	3.กิจกรรม คิดแตกแจกร้อย “เพิ่มประสิทธิภาพการPack เค้กฝอยทอง”	256,121.00
C	4.กิจกรรม คิดแตกแจกร้อย “ลดความสูญเสียเวลาในการพริ้นท์สติกเกอร์”	37,152.00
C	5.กิจกรรม คิดแตกแจกร้อย “การแก้ไขสินค้าหล่นจากสไปรัล”	147,804.00
C	6.กิจกรรม คิดแตกแจกร้อย “จัดพื้นที่การผลิตบราวี่ฟินลิ่งให้เหมาะสม”	564,300.00
C	6.กิจกรรม คิดแตกแจกร้อย “ลดความสูญเปล่าในกระบวนการใช้กระดาษไม่ได้ขนาด”	6,750.00
C	6.กิจกรรม คิดแตกแจกร้อย “ปรับกระบวนการผลิตแผนกเค้ก”	864,000.00
D	5.ข้อร้องเรียนส่งมอบสินค้า จาก 3ครั้ง/เดือน ลดลง 0 ครั้ง/เดือน	100,000.00
S	6.สถิติอุบัติเหตุลดลง 1% เป็น 0%	10,000.00
M	7.ข้อร้องเรียนด้านแรงงานลดลงจาก 5 % เป็น 0%	5,000.00
M	8.สถิติการหยุดงานลดลง จาก 6% เป็น 3%	25,000.00
M	9.สถิติการลาออกลดลงจาก 3% เป็น 0.84%	50,000.00
	รวม (บาท)	2,631,999.00

Q = คุณภาพ C = ต้นทุน D = การส่งมอบ S = ความปลอดภัย
M = ขวัญและกำลังใจ E = การจัดการสิ่งแวดล้อม E = จรรยาบรรณทางธุรกิจ



“ทุกวันนี้ผมเชื่อว่าเราสร้างสังคมที่ดี สร้างคนดีด้วยสวัสดิการ การดูแลของเรา เราดูแลพนักงานเป็นสายสัมพันธ์ทางครอบครัว ผมชื่นชมทุกคนที่ทำความดี เป็นคนดี ชมทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมื่อเขาได้ยินถึงหูเขาจะมีพลังขึ้นมาเอง บางคนอยากให้องค์กรมีความสุข แต่เจ้านายเอาเปรียบลูกน้องตลอดเวลา มันเป็นไปไม่ได้ที่จะมีความสุขจริงๆ “ทุกวันนี้ผมมีความสุขที่คนในองค์กรมีความสุข ผมเชื่อว่าคนจะเจริญเติบโตได้ต้องมีธรรมาภิบาล ถ้าคนอยู่ด้วยกัน เอาแต่แกล้งกัน เตะถ่วงกัน เสียเวลามาก เราต้องทำให้คนอยู่กันแบบกลมเกลียวไม่ทะเลาะกัน แค่นี้ก็มีความสุข มันไม่ใช่เรื่องที่ว่าคุณต้องนับถือศาสนาเดียวกัน คิดเหมือนกัน เชื่อแบบเดียวกัน ถึงเราจะแตกต่างกันแต่เราก็เป็นเพื่อนกันได้ แค่นี้ก็มีความสุขแล้ว” และนี่คือสุดยอดนักสร้างองค์กรแห่งความสุขและแรงบันดาลใจของพวกเราชาวศรีฟ้า คุณวิเชียร เจนตระกูลโรจน์

ผู้ประสานงาน
นางสาวกาญจนา โสตรดี หัวหน้าส่วนพัฒนาบุคลากร
087-9928183 /E-Mail : training@srifafrozenfood.com
บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด

ชื่อ คุณวิเชียร เจนตระกูลโรจน์

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด

Srifa Frozen Food Co.,Ltd.

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : ผลิตและจำหน่ายขนมไทย ปิ้ง อบ ต้ม ทอด นึ่ง ทุกชนิด ทั้งแบบแช่แข็งและไม่แช่แข็ง

สำนักงาน : 208 หมู่ 4 ตำบลวังขนาย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี 71110 **Tel.** 034-613-074 **Fax.** 034-613-074

E-mail : training@srifafrozenfood.com

Website : www.srifafrozenfood.com

จำนวนพนักงาน : 500 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 57.13 %

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 70.97 %

หน่วยงานที่ให้บริการ : ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค8

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy Money, Happy Brain, Happy Body, Happy Society ,Happy Heart

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : คุณภาพงานและขวัญกำลังใจ

กิจกรรมสร้างสุข : กีฬาสี, Morning Talk, กิจกรรมตามประเพณี, Big Cleaninig Day, การฝึกอบรม, กิจกรรมบทความบันดาลใจ, กิจกรรมไอเดียแลกร้อย, กิจกรรมศรีฟ้าให้ไม่สิ้นสุด,งดเหล้าเข้าพรรษา

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : H-->P

ผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ SHAP

เป็นโครงการที่ดี ทำให้องค์กรมองเห็นตนเอง ทราบว่าองค์กรยังต้องพัฒนาและส่งเสริมด้านใด และทำให้สามารถดึงศักยภาพของพนักงานที่มีในตัวออกมา พนักงานมีความสุขควบคุมไปกับความรู้และทักษะที่มีเพิ่มมากขึ้น ทำให้เราองค์กรได้มีดาวเด่นเกิดขึ้นในองค์กร เกิดไอเดียในการเพิ่มผลิตภาพมากมาย มีรอยยิ้ม ลดความเสียในสายการผลิตได้มากกว่า 14%

5-1018

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs Happy and Productive Wordplace : SHAP)

บริษัท ศรีฟ้าโฟรเซนฟู้ด จำกัด ชื่อ คุณวิเชียร เจนตระกูลโรจน์
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

“SRIFA MORE POSITIVE ENERGY”

ศรีฟ้ารวมพลังสร้างสรรค์องค์กร

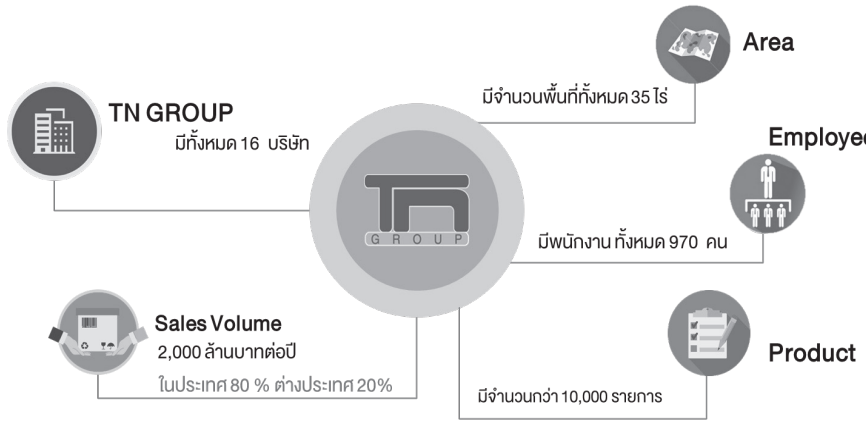
ความสุขเริ่มต้นจากผู้นำ และจากผู้นำที่เป็นแรงบันดาลใจ สู่การสร้างคนทำงาน ต้นแบบ ทำให้การสร้างสุขในองค์กรเริ่มต้นอย่างต่อเนื่อง และรวมพลนักอาสา สร้างสุขจากทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์องค์กรต่อไป โดยจากหนึ่งคนสร้างสู่ การทำงานเป็นคณะ ซึ่งคนทำงานสร้างสุขทุกท่านเป็นอาสาสมัครที่เข้ามาทำงาน สร้างสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร มีทุกตำแหน่งงานเพื่อเป็นเส้นทางเดินให้กับคณะทำงานโดยเน้น “การรับรู้เข้าใจ และเข้าถึง และยังมีค่านิยมองค์กร (Srifa Corporates Culture) ที่สร้างให้ทุกคนสามารถที่จะเป็นนักอาสาสมัครสร้างสุของค์กรได้ คือ เน้นรับผิดชอบ (Speed & Responsibiliity), การอ่อนน้อม (Respect), พร้อมปรับเปลี่ยน (initlative), เพียงบริการ (Fun for Service), สานพลังบวก (Attitude to success), และผู้นำมีหลักแนวคิดในการบริหารบุคคลแบบยั่งยืน เพื่อเป็นความมั่นคงกับพนักงานในองค์กร

บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด
“สุดยอดนักสร้างองค์กรแห่งความสุข”

ดำเนินการส่งเสริมโดย กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด Venz Industrial Co., Ltd.
สถานที่ตั้ง 18/5 ม. 13 ซ.วัดใหม่หนองพะอง ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74130
จำนวนของพนักงาน 339 คน
ประเภทอุตสาหกรรม ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าอุตสาหกรรมต่าง ๆ
บริษัทอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงาน กองพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา 2 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

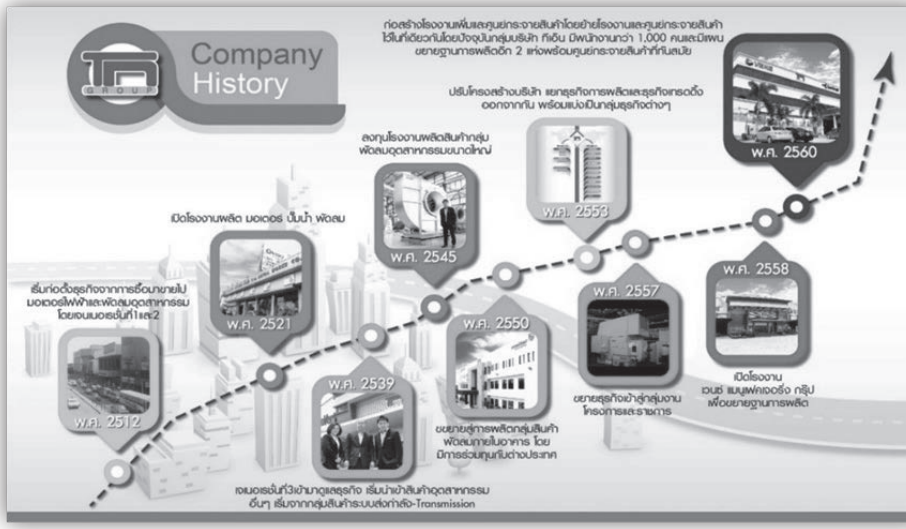
บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัท ที.เอ็น ตั้งอยู่ที่ 18/5 หมู่ 13 ซอยวัดใหม่หนองพะอง ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 74130 อยู่ในศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่ม บริษัท ที เอ็น ที่เป็นผู้นำการผลิตและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรม ชั้นนำของประเทศไทย ด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำเสนอสินค้าที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับในระดับสากลมากกว่า 50 ปี



ประวัติการเจริญเติบโตของบริษัท

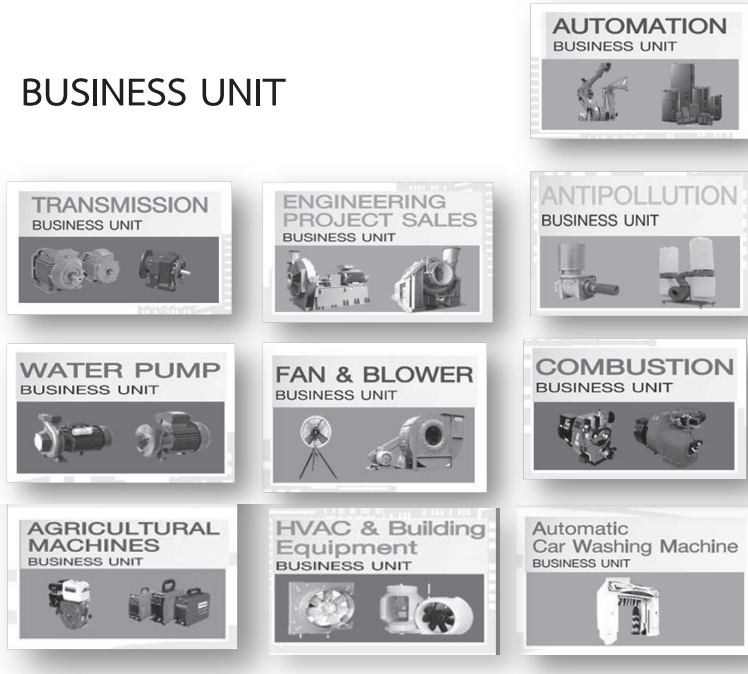
กลุ่มบริษัทที่เอ็นเป็นผู้ผลิต นำเข้า-ส่งออก และจัดจำหน่ายสินค้าอุตสาหกรรมชั้นนำในประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน ซึ่งปัจจุบันมีโรงงาน ผลิตสินค้าอุตสาหกรรม 3 แห่ง และบริษัทในเครือเพื่อผลิต จัดจำหน่ายและให้บริการสินค้าอุตสาหกรรมอย่างครบวงจรพร้อมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมมาตลอดระยะเวลากว่า 50 ปี โดยมีประวัติความเป็นมาดังนี้

- ปี พ.ศ. 2512 : เริ่มก่อตั้งธุรกิจจากการซื้อมาขายไป มอเตอร์ไฟฟ้า และพัดลมอุตสาหกรรม โดยเจนเนอเรชั่นที่ 1 สมัยคุณปู่ของคุณกิตติ จึงสวนันท์ คุณพิมพร จึงสวนันท์ และคุณกิจจา จึงสวนันท์
- ปี พ.ศ. 2521 : เปิดโรงงานผลิต มอเตอร์ ปั๊มน้ำ พัดลม
- ปี พ.ศ. 2539 : เจเนอเรชั่นที่ 3 เข้ามาดูแลธุรกิจได้แก่ คุณกิตติ จึงสวนันท์ คุณพิมพร จึงสวนันท์ และคุณกิจจา จึงสวนันท์ โดยทั้ง 3 ท่าน เริ่มนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมอื่น ๆ เริ่มจากกลุ่มสินค้าระบบส่งกำลัง Transmission
- ปี พ.ศ. 2545 : ลงทุนโรงงานผลิตสินค้ากลุ่มพัดลมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ปี พ.ศ. 2550 : ขยายสู่การผลิตกลุ่มสินค้าพัดลมภายในอาคาร โดยมีการร่วมทุนกับต่างประเทศ
- ปี พ.ศ. 2553 : ปรับโครงสร้างบริษัท โดยแยกธุรกิจการผลิต และธุรกิจเทรดดิ้งออกจากกัน พร้อมแบ่งเป็นกลุ่มธุรกิจ
- ปี พ.ศ. 2557 : ขยายธุรกิจเข้าสู่กลุ่มงาน โครงการ และราชการ
- ปี พ.ศ. 2558 : เปิดโรงงาน เวนซ์ เมนูแฟคเจอร์ริ่ง กรุ๊ป เพื่อขยายฐานผลิต
- ปี พ.ศ. 2560 : ก่อสร้างโรงงานเพิ่มและศูนย์กระจายสินค้า โดยย้ายโรงงาน และศูนย์กระจายสินค้าไว้ในที่เดียวกันโดยปัจจุบันกลุ่มบริษัท ทีเอ็น มีพนักงานกว่า 900 คน และมีแผนขยายฐานการผลิตอีก 2 แห่ง พร้อมศูนย์กระจายสินค้าที่ทันสมัย



โดยกลุ่มบริษัท ที.เอ็น มีบริษัทในเครือทั้งหมด 16 บริษัท

พันธกิจขององค์กร



1. เป้าหมาย และนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขขององค์กร

1.1 เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสำเร็จขององค์กร (Corporate KPI)

กลุ่มบริษัท ที เอ็น ได้นำระบบ Balanced Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลทางธุรกิจ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในปี 2560 โดยผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก ผู้จัดการส่วนขึ้นไปทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และผลักดันให้ตัวชี้วัดความสำเร็จองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้ง 3 ตัวชี้วัดดังนี้

1. อัตรากำไรสุทธิเพิ่มขึ้น เป้าหมาย 15% เทียบกับปี 2559
2. อัตราความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น เป้าหมาย 75%
3. อัตราความสุขของพนักงานเพิ่มขึ้น เป้าหมาย 70%

เมื่อพิจารณาจาก ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในปี 2560 ทั้ง 3 ตัวชี้วัดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงกลุ่มบริษัท ทีเอ็น ให้ความสำคัญใน 3 เรื่องหลักในการบริหารธุรกิจ ได้แก่ “องค์กร ลูกค้า และพนักงาน” โดยให้ความสำคัญเรื่อง “คน” เป็นอย่างมาก จึงกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ เพราะเชื่อว่าหาก “คน” ทำงานอย่างมีความสุข ก็จะมีแรงบันดาลใจเพิ่มผลผลิตเพื่อองค์กร

1.2 นโยบาย

กลุ่ม บริษัท ที.เอ็น. ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด บริษัท จึงมีความมุ่งมั่นในการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยได้นำเสนอและได้รับการสนับสนุนจาก สสส. ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการสร้างความสุขในองค์กรทั้ง 8 ด้าน คือ

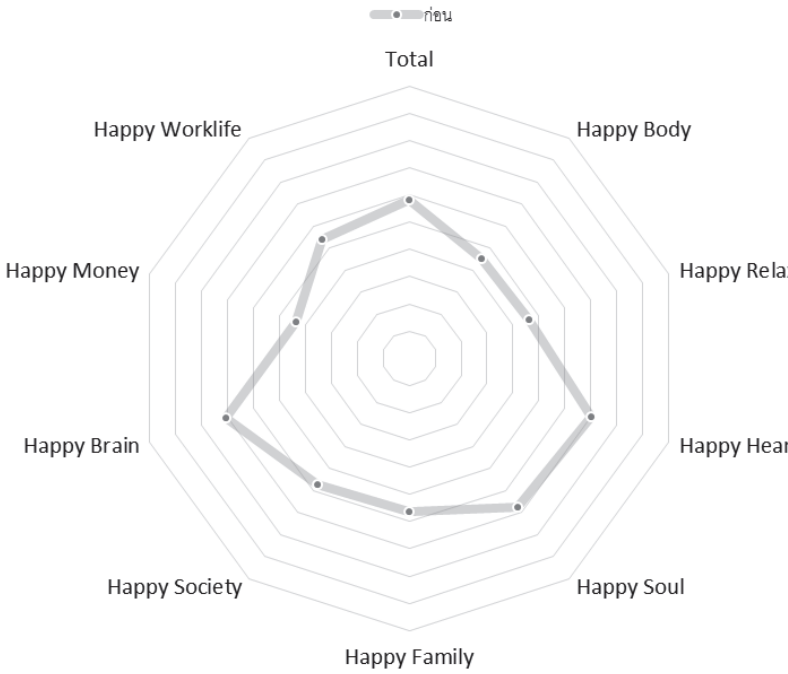
- Happy Body : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกาย มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ และได้รับประทานอาหารทุกวันที่มีประโยชน์
- Happy Heart : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนมีมิตรไมตรีที่ดี ห่วงใยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน อันนำไปสู่ความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน
- Happy Relax : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทั้งในที่ทำงาน และการดำรงชีวิตในครอบครัว
- Happy Brain : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน และจัดการฝึกอบรมพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มศักยภาพ ยกระดับมาตรฐานการทำงาน และการให้บริการของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- Happy Soul : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ ยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนให้ปฏิบัติศาสนกิจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตในการทำงาน กับครอบครัวอย่างยั่งยืน
- Happy Money : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน ให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านการเงินผ่านการอออม การลงทุนให้มีการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่ความมั่งคั่งทางการเงิน

- Happy Family : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน ในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน ระหว่างพนักงาน และครอบครัวให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง ส่งผลให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง มีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข
- Happy Society : บริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานมีความเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือสังคม และชุมชนให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สอดคล้องกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

นโยบายการสร้างสุขภาวะองค์กร

2. การวินิจฉัยองค์กรเพื่อรับรู้ และทำความเข้าใจปัญหา

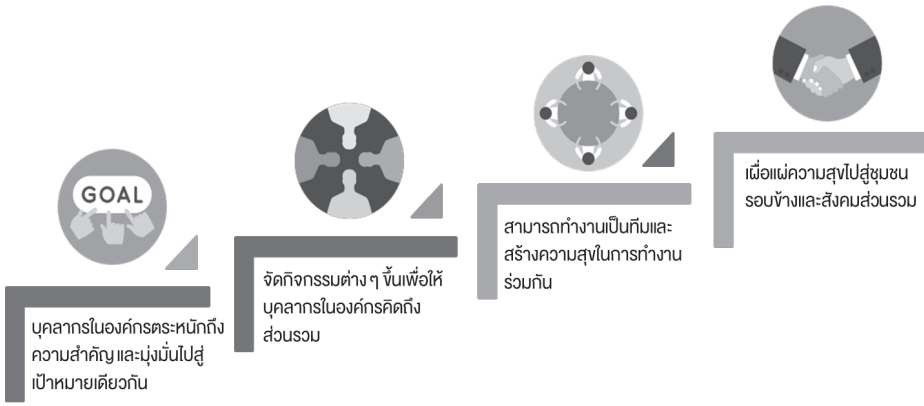
ผลสำรวจ Happinometer ก่อนเริ่มโครงการ ช่วงวันที่ 4 – 7 เมษายน 2560



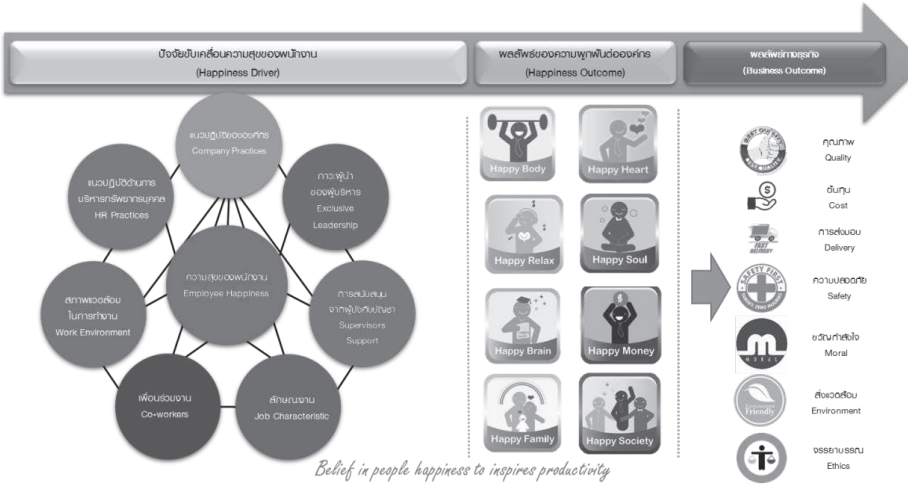
	Total	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife
ก่อน	58.10	45.00	46.25	70.14	67.50	56.25	57.29	70.83	43.75	54.17

จากการสำรวจดัชนีความสุขของกลุ่มบริษัท ที.เอ็น. ก่อนเริ่มโครงการ พบว่าค่าเฉลี่ยอัตราความสุขร้อยละ 58.10 เท่ากับดัชนีความสุขขององค์กรต่างๆ ทั่วประเทศ เมื่อพิจารณาความสุขแต่ละด้านพบว่ามี 6 ด้านที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ความสุขของประเทศ ได้แก่ด้าน Happy Body, Happy Relax, Happy Family, Happy Society, Happy Money, และ Happy Work life คณะกรรมการสร้างสุขจึงมีมติวางแผนการจัดการอย่างเร่งด่วนเพื่อเพิ่มความสุขในองค์กร

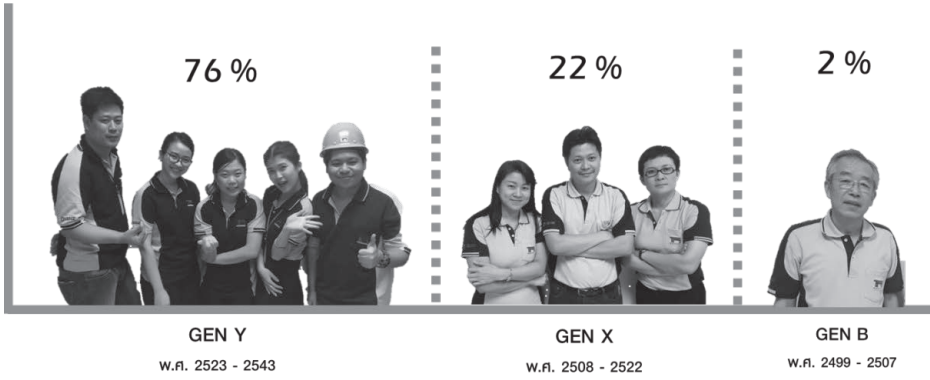
หลังจากคณะกรรมการสร้างสุขได้สำรวจ Happinometer และทราบผลอัตราความสุขของพนักงานจึงได้ประชุมเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในการยกระดับความสุขของพนักงานให้เพิ่มขึ้นโดยสรุปได้ดังนี้



Model ในการออกแบบกิจกรรม Happy Workplace



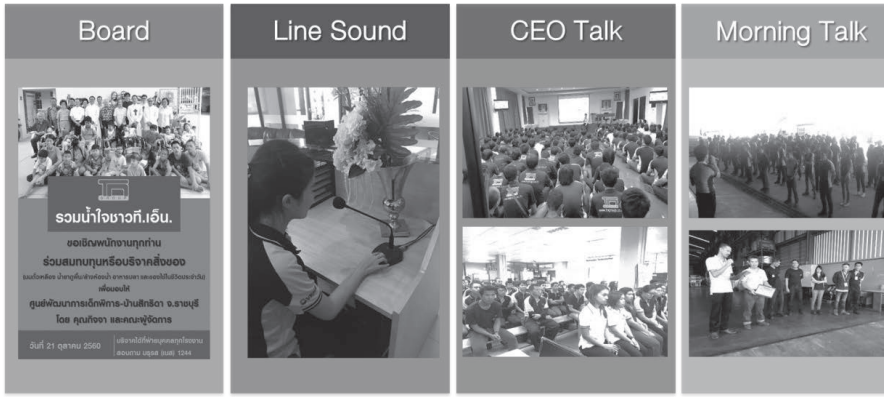
"ถึงแม้ว่าองค์กรเราจะต่างวัย แต่พวกเราก็ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขจะคำนึงถึงทุก Gen"



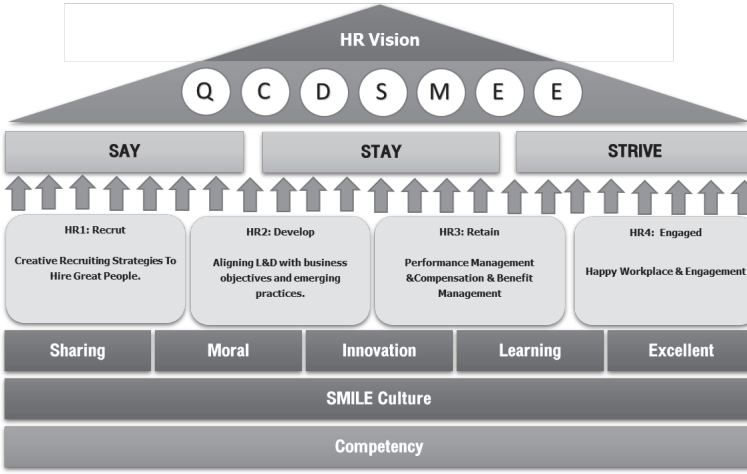
เพิ่มการสื่อสารสร้างสุขในองค์กร

COMUNICATION : ONLINE

COMUNICATION : OFFLINE



กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ



HR Target : To be the first choice of labor force in the western metropolitan area.

HR Vision : Strengthen our human resources to be a high potential performance to support TN Group vision

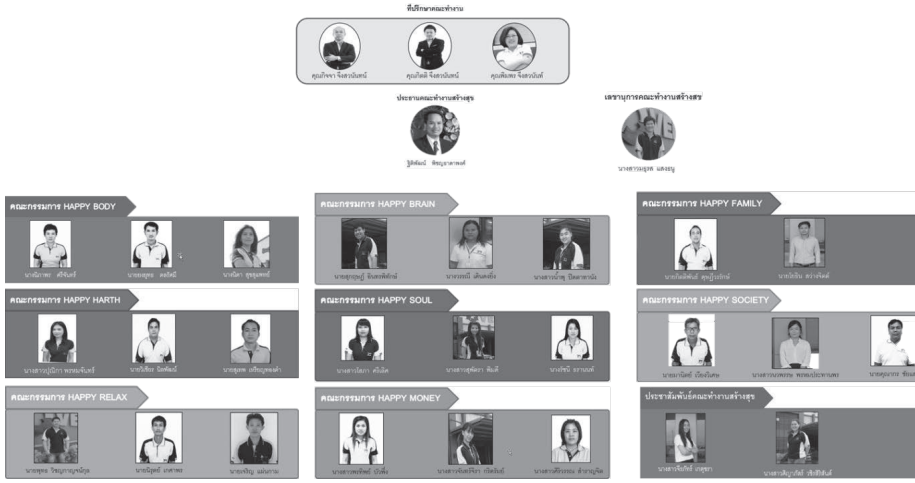
3. การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา

เพื่อให้นโยบายการสร้างแห่งความสุข ประสบความสำเร็จ กลุ่มบริษัท ที.เอ็น. จึงกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ และเป้าหมายในการสร้างความสุขในองค์กรดังนี้

1. อัตราความสุขในองค์กรเพิ่มขึ้น 10 %
2. อัตราผลผลิตเพิ่มขึ้น 5%
3. อัตราการลาออกลดลง 5%
4. อัตราการขาดงานของพนักงานลดลง 5 %
5. อัตราพนักงานขยันเพิ่มขึ้น 10%
6. อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานลดลง 5 %
7. อัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มขึ้น 10 %
8. อัตราความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น 5 %

4. การสร้างทีมงานและการทำให้ทีมงานมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

โครงสร้างคณะทำงานสร้างสุข



การทำให้ทีมงานมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

กลุ่มบริษัท ที. เอ็น. ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมผลิตภาพ และสุขภาวะองค์กร (SMEs Happy and Productive Workplaces : SHAP) เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในอันที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงแต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข จำนวน 30 คน

หลังจากคณะกรรมการสร้างสุขกลุ่มบริษัท ที.เอ็น. ได้สำรวจดัชนีชี้วัดความสุขของบุคลากรกลุ่มบริษัท ที.เอ็น. เมื่อเดือนเมษายน 2560 พบว่าอัตราความสุขของพนักงานเท่ากับ 58% คณะกรรมการสร้างสุขจึงได้จัดประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการยกระดับความสุขของพนักงานให้เพิ่มขึ้นโดยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
2. จัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นโดยมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์กรคิดถึงส่วนรวม
3. สามารถทำงานเป็นทีมและสร้างความสุขในการทำงานร่วมกัน
4. เผื่อแผ่ความสุขไปสู่ชุมชนรอบข้างและสังคมส่วนร่วม

ค่านิยมองค์กร

"แบ่งปันความรู้ ยึดมั่นคุณธรรม ล้ำนวัตกรรม นำการเรียนรู้ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ"

SHARING การแบ่งปันและประสานงาน	ติดต่อ ประสานงาน ให้บริการลูกค้าด้วยใจ ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุง พัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน/ให้บริการให้ดีขึ้น พร้อมทั้งแบ่งปันความรู้และประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง โดยให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้อื่นทั้งในทีมและข้ามสายงานเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างเต็มใจ
MORAL คุณธรรมต้องยึดมั่น	ปฏิบัติงานและบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส รักษาคำมั่นสัญญา ให้ความเป็นธรรม ยุติธรรม แก่คู่ค้า ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีจิตสำนึกด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ทั้งนี้เพื่อสร้างและคงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของ TN Group เสมอ
INNOVATION นวัตกรรม	กล้าคิด กล้าลองทำวิธีการใหม่ที่แตกต่างจากสิ่งเคยปฏิบัติเพื่อปรับปรุง พัฒนางาน สินค้าและบริการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสดงออกให้ทันสมัยทั้ง ความคิด บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะและข้อมูล เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเองและองค์กร
LEARNING การเรียนรู้	เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น ไม่หยุดนิ่งที่จะคิด ขวนขวาย เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทั้งในงานที่รับผิดชอบและงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนืองานของตนเอง เพื่อเปิดมุมมองใหม่และนำมาปรับปรุงพัฒนางาน พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา
EXCELLENCE ความเป็นเลิศ	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจ ตลอดจนฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ย่อท้อ เพื่อผลักดันให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จเท่ากับหรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การจัดทำแผนการในการดำเนินกิจกรรมสร้างสุข

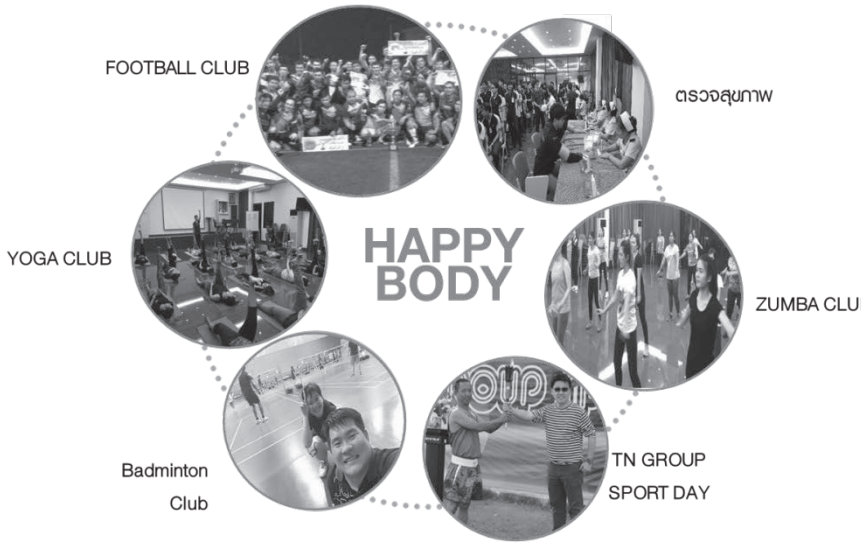
ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมาย 2560	งบประมาณ	กำหนดเสร็จ	แผน/ผล 2560 (Plan/Actual 2017)												ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
						เดือน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Happy Body					แผน													
						ผล													
1.1	การประกันอุบัติเหตุ และประกันสุขภาพ	จำนวนผู้เข้าร่วม	50 คน	410,000	*ต่อเนื่อง	แผน												นายยงยุทธ คลรัศมี	นางนิภาพร ศรีจันทร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.2	Football Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	102 คน	115,700	*ต่อเนื่อง	แผน												นางนิตา สุขสุเมฆกร์	นายยงยุทธ คลรัศมี
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.3	ตรวจสุขภาพนักงานประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วม	987 คน	589,722	*ต่อเนื่อง	แผน												นางนิตา สุขสุเมฆกร์	นางนิภาพร ศรีจันทร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.4	ตรวจสุขภาพนักงานประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วม	987 คน	316,695	31/8/60	แผน												นายยงยุทธ คลรัศมี	นางนิตา สุขสุเมฆกร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.5	Aerobic Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	100 คน	12,600	*ต่อเนื่อง	แผน												นางนิภาพร ศรีจันทร์	นางนิตา สุขสุเมฆกร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.6	Yoga Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	32 คน	33,000	*ต่อเนื่อง	แผน												นางนิภาพร ศรีจันทร์	นายยงยุทธ คลรัศมี
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.7	Badminton Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	32 คน	18,000	*ต่อเนื่อง	แผน												นางนิภาพร ศรีจันทร์	นายยงยุทธ คลรัศมี
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.8	Table Tennis Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	102 คน	30,360	*ต่อเนื่อง	แผน												นางนิตา สุขสุเมฆกร์	นางนิภาพร ศรีจันทร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.9	ลูก เลิก เหล้า	จำนวนผู้เข้าร่วม	40 คน	16,050	8/8/60	แผน												นายยงยุทธ คลรัศมี	นางนิภาพร ศรีจันทร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
1.10	TN Group Sport Day	จำนวนผู้เข้าร่วม	963 คน	164,700	25/12/60	แผน												นายยงยุทธ คลรัศมี	นางนิตา สุขสุเมฆกร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
2	Happy Soul					แผน													
						ผล													
2.1	โครงการเงินช่วยเหลือชมรมจิตอาสาสมบท	แบบประเมินความพึงพอใจ	80%	1,000 / คน	*ต่อเนื่อง	แผน												นางสาวโสภา ศรีเลิศ	นางสาวสุพัตรา พิมดี
						ผล													
2.2	กิจกรรมทำบุญประจำเดือนเกิด	จำนวนผู้เข้าร่วม	962 คน	12,000	28/12/60	แผน												นางวัชนี ธรานนท์	นางสาวโสภา ศรีเลิศ
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
2.3	ทำบุญ ๙ วัด	จำนวนผู้เข้าร่วม	52 คน	4,700	10/5/60	แผน												นางสาวโสภา ศรีเลิศ	นางสาวสุพัตรา พิมดี
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
2.4	กิจกรรมธรรมะจัดให้	จำนวนผู้เข้าร่วม	51 คน	30,000	25/5/60	แผน												นางสาว[illegible] พิมดี	นางวัชนี ธรานนท์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
2.5	กิจกรรมเข้าค่ายปฏิบัติธรรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	32 คน	30,000	3/7/60	แผน												นางวัชนี ธรานนท์	นางสาวสุพัตรา พิมดี
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
3	Happy Money					แผน													
						ผล													
3.1	โครงการ[illegible]กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	จำนวนผู้เข้าร่วม	983 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน												นาง[illegible] ทิพย์ นิ่งสิ้ง	นางสาวจันทร์จิรา [illegible]
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
3.2	โครงการการประกันสินธรรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	33 คน	1,470,000	*ต่อเนื่อง	แผน												สิริวรรณ	นางสาวพรทิพย์ บัวพึ่ง
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
3.3	[illegible] ต่างๆ [illegible]	จำนวนผู้เข้าร่วม	60 คน	21,800	*ต่อเนื่อง	แผน												[illegible] ทิพย์ นิ่งสิ้ง	[illegible] รา [illegible]
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
3.4	การลงทุน และการกู้ยืมเงินผ่านระบบ Money Table	จำนวนผู้เข้าร่วม	987 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน												[illegible] จันทร์จิรา [illegible]	นางสาวสิริวรรณ สำราญจิต
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
4	Happy Brain					แผน													
						ผล													
4.1	โครงการทุนการศึกษาพนักงาน	จำนวนผู้เข้าร่วม	5 คน	-	16/5/60	แผน												นางวรรณี เดินดงยิง	นายสุกฤษฎ์ ชินทรพิทักษ์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
4.2	โครงการ Ready Together with TN Group	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	18,000	*ต่อเนื่อง	แผน												นางวรรณี เดินดงยิง	นางสาวน้ำพุ ปิดตาทานัง
		อัตราการลาออกลดลง	100%			ผล													
4.3	พัฒนาพนักงานผ่าน Training Road Map	จำนวนผู้เข้าร่วม	20 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน												นางวรรณี เดินดงยิง	นายสุกฤษฎ์ ชินทรพิทักษ์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
4.4	ทดสอบทักษะมีมือแรงงาน	จำนวนผู้เข้าร่วม	30 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน												นายสุกฤษฎ์ ชินทรพิทักษ์	นางวรรณี เดินดงยิง
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
4.5	พัฒนามีมือช่างมืออาชีพ	จำนวนผู้เข้าร่วม	40 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน												นายสุกฤษฎ์ ชินทรพิทักษ์	นางสาวน้ำพุ ปิดตาทานัง
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
4.6	มุมความรู้ TN GROUP	จำนวนผู้เข้าร่วม	25 คน	-	ต่อเนื่อง	แผน												นางสาวน้ำพุ ปิดตาทานัง	นางวรรณี เดินดงยิง
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													

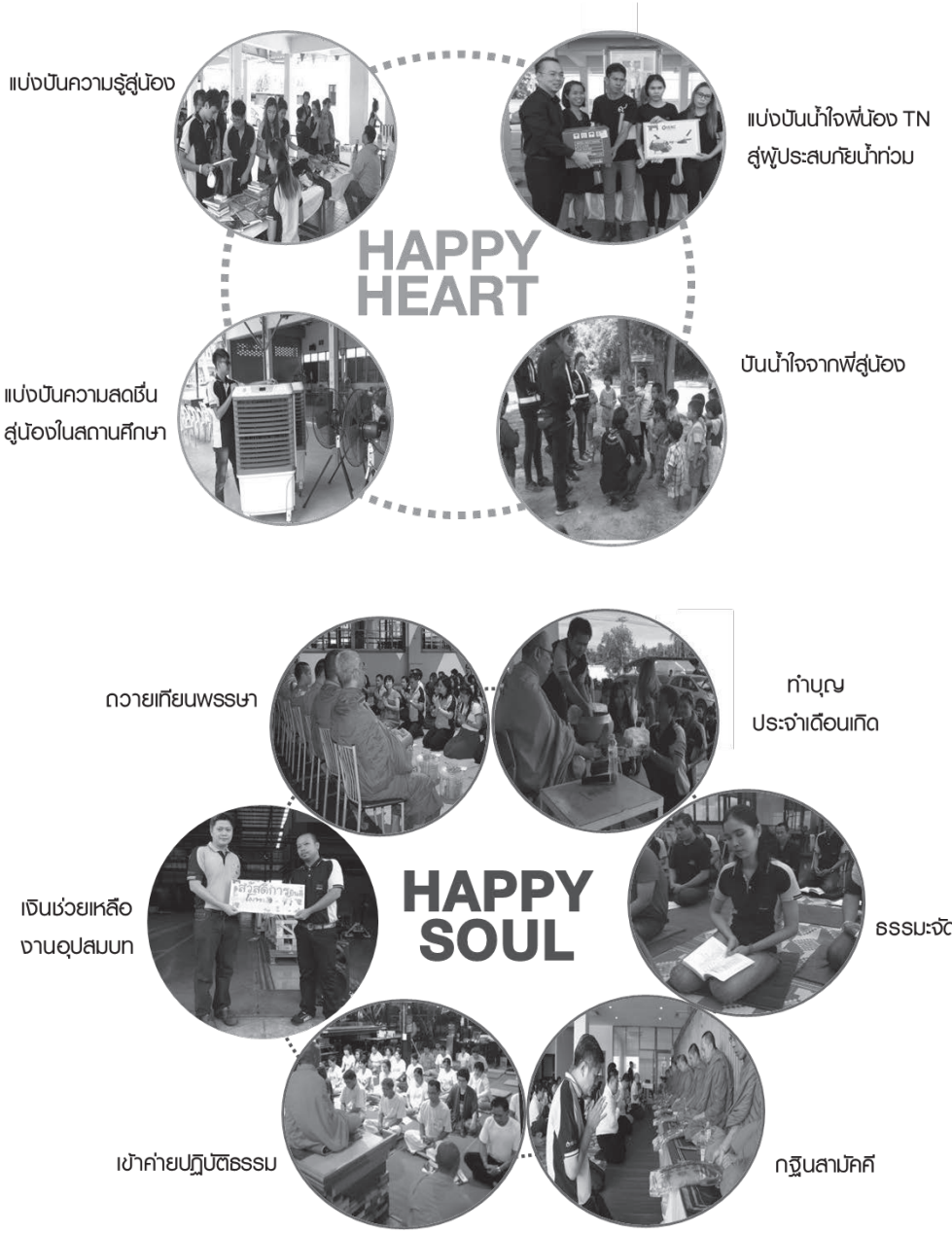
ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมาย 2560	งบประมาณ	กำหนดเสร็จ	แผน/ผล 2560 (Plan/Actual 2017)												ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
						เดือน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
5	Happy Fmily					แผน													
						ผล													
5.1	กิจกรรมรับขวัญบุตรพนักงาน	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	1,390 / คน	*ต่อเนื่อง	แผน													นายกิตติพันธ์ ศุขฎีวรักษ์	นายโยธิน สว่างจิตต์
						ผล													
5.2	โครงการเงินช่วยเหลืองานฉลาปนกิจ	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	1,000 / คน	*ต่อเนื่อง	แผน													นายกิตติพันธ์ ศุขฎีวรักษ์	นายโยธิน สว่างจิตต์
						ผล													
5.3	กิจกรรมเยี่ยมไข้พนักงาน	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	300 / คน	*ต่อเนื่อง	แผน													นายโยธิน สว่างจิตต์	นายกิตติพันธ์ ศุขฎีวรักษ์
						ผล													
5.4	กิจกรรมทุนการศึกษาบุตร	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	3,000 / คน	12/5/60	แผน													นายโยธิน สว่างจิตต์	นายกิตติพันธ์ ศุขฎีวรักษ์
						ผล													
5.5	กิจกรรมเนื่องลูกยิ้ม แม่ที่ยิ้ม กับ TN Group	จำนวนผู้เข้าร่วม	43 คน	15,500	17/8/60	แผน													นายกิตติพันธ์ ศุขฎีวรักษ์	นายโยธิน สว่างจิตต์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6	Happy Relax					แผน													
						ผล													
6.1	กิจกรรมมุมพักผ่อนพนักงาน	จำนวนผู้เข้าร่วม	100 คน	7,675	12/7/60	แผน													นายเจริญ แผ่นกาม	นายพุทธ วิชญกาญจน์กุล
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6.2	กิจกรรมศุกร์ สุด สุข	จำนวนผู้เข้าร่วม	82 คน	15,000	9/6/60	แผน													นายพุทธ วิชญกาญจน์กุล	นายเจริญ แผ่นกาม
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6.3	กิจกรรมRecreation Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	20 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน													นายนิรุตย์ เกศาพร	นายเจริญ แผ่นกาม
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6.4	กิจกรรม Casual on Saturday	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	-	*ต่อเนื่อง	แผน													นายเจริญ แผ่นกาม	นายนิรุตย์ เกศาพร
						ผล													
6.5	กิจกรรมเปิดเพลงเสียงตามสาย	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	4,845,816	27/12/60	แผน													นายนิรุตย์ เกศาพร	นายเจริญ แผ่นกาม
						ผล													
6.6	Music Club	จำนวนผู้เข้าร่วม	32 คน	1,000 / เดือน	25/10/60	แผน													วิชญกาญจน์กุล	นายนิรุตย์ เกศาพร
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6.7	กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วม	963 คน	62,000	25/12/60	แผน													นายพุทธ วิชญกาญจน์กุล	นายเจริญ แผ่นกาม
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6.8	โครงการ TN VOICE	จำนวนผู้เข้าร่วม	22 คน	47,500	25/12/60	แผน													นายเจริญ แผ่นกาม	นายนิรุตย์ เกศาพร
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
6.9	กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	1,500,000	27/12/60	แผน													วิชญกาญจน์กุล	นายนิรุตย์ เกศาพร
						ผล													
7	Happy Heart					แผน													
						ผล													
7.1	กิจกรรมแบ่งปันความสดชื่นสู่น้องในสถานศึกษา	จำนวนผู้เข้าร่วม	64 คน	77,268	18/4/60	แผน													กา พรหมจันทร์	นายวิเชียร นิลพัลน์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
7.2	กิจกรรมแบ่งปันน้ำใจพี่น้อง TN สู่ผู้ประสบภัยน้ำท่วม	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	-	18/7/60	แผน													นายวิเชียร นิลพัลน์	นายสุเทพ เหรียญทองคำ
						ผล													
7.3	กิจกรรม "ปันน้ำใจจากพี่สู่น้อง	จำนวนผู้เข้าร่วม	102 คน	-	17/8/60	แผน													นายสุเทพ เหรียญทองคำ	นางสาวปุณิกา พรหมจันทร์
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
8	Happy Society					แผน													
						ผล													
8.1	กิจกรรมอาสาพัฒนา TN ปรับปรุงภูมิทัศน์ในองค์กร	จำนวนผู้เข้าร่วม	20 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน													นายมานิตย์ เรืองวิเศษ	พรหมประทาน พร
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
8.2	กิจกรรม " โครงการขยะแลกยิ้ม	จำนวนผู้เข้าร่วม	30 คน	-	*ต่อเนื่อง	แผน													นางสาว นวพรรษ	นายคุณากร ชื่อแสง
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
8.3	กิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	-	*ต่อเนื่อง	แผน													นายคุณากร ชื่อแสง	นายมานิตย์ เรืองวิเศษ
						ผล													
8.4	กิจกรรม 5 ส	แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%	59,000	*ต่อเนื่อง	แผน													นายมานิตย์ เรืองวิเศษ	พรหมประทาน พร
						ผล													
8.5	เลี้ยงอาหารคนชราบ้านพักผู้สูงอายุ	จำนวนผู้เข้าร่วม	60 คน	7,650	31/8/60	แผน													นางสาว นวพรรษ	นายคุณากร ชื่อแสง
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													
8.6	กิจกรรมบริจาคโลหิต□	จำนวนผู้เข้าร่วม	52 คน	700	16/9/60	แผน													นายคุณากร ชื่อแสง	นายมานิตย์ เรืองวิเศษ
		แบบประเมินความพึงพอใจ	80.00%			ผล													

โครงการและกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรแห่งความสุข Happy8

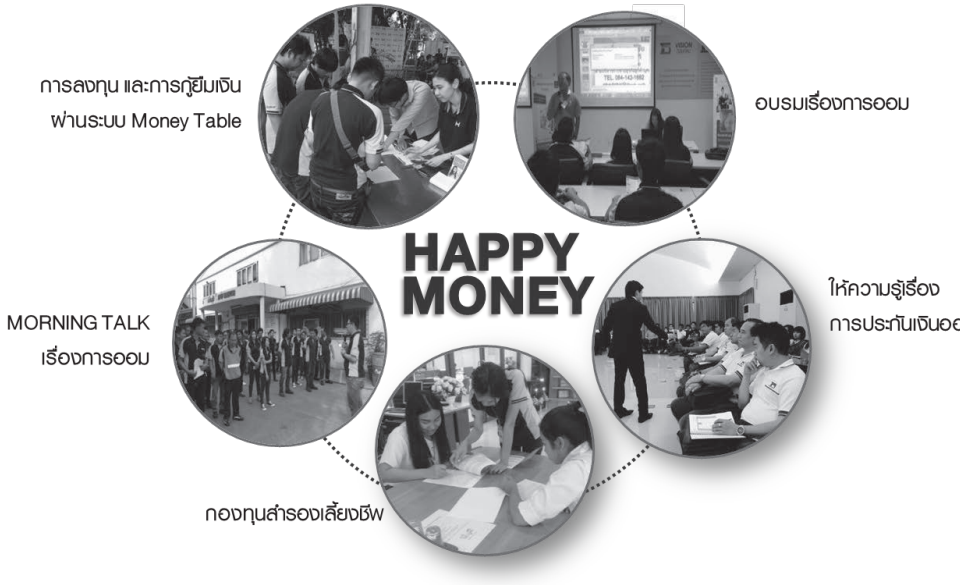
Happy Body	Happy Heart	Happy Soul	Happy Brain	Happy Money	Happy Family	Happy Relax	Happy Society
1. ตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี 2. ประกันสุขภาพ 3. Football Club 4. Badminton Club 5. Table Tennis Club 6. Yoga Club 7. Aerobic Club 8. TN Group Sport Day 9. สุข เลิก เหล้า 10. ข้าวกล่องวัน 11. ห้องพยาบาล	1. โครงการ ปันน้ำใจจากฟ้าสู่น้อง 2. แบ่งปันความสดชื่นสู่น้องในสถานศึกษา 3. แบ่งปันน้ำใจพี่น้อง TN สู่ผู้ประสบภัยน้ำท่วม	1. ทำบุญประจำเดือน 2. ธรรมมะจัดให้ 3. กฐินสามัคคี 4. เข้าค่ายปฏิบัติธรรม 5. เงินช่วยเหลืองานอนุโมทนาบุญสมบัติ 6. ถวายเทียนพรรษา 7. ทำบุญ 9 วัด	1. พัฒนาพนักงานผ่าน Training Road Map 2. ทุนการศึกษาต่อพนักงาน 3. ทดสอบทักษะพี่เลี้ยงแรงงาน 4. พัฒนาพี่เลี้ยงช่างมืออาชีพ 5. มุมความรู้ TN GROUP 6. โดยจัดอบรมตั้งแต่ มกราคม – กรกฎาคม 60 ไม่เกิน 50 หลักสูตร	1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2. ประกันเงินออม 3. ให้ความรู้เรื่องการออมเงินผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ขององค์กร 4. การลงทุน และการกู้ยืมเงินผ่านระบบ Money Table	1. แม่ยิ้มลูกยิ้ม กับ TN GROUP 2. รับขวัญบุตรพนักงาน 3. ทุนการศึกษาบุตร 4. ช่วยเหลืองานบวช 5. เยี่ยมไข้พนักงาน	1. มุมพักผ่อนพนักงาน 2. Casual on Saturday 3. มุมเล่นดนตรี Music Room 4. ท่องเที่ยวประจำปี 5. งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี 6. เปิดเพลงเสียงตามสาย 7. ศุภร์ สุด สุด 8. TN Voice 9. Recreation Club	1. บริจาคโลหิต 2. เลี้ยงอาหารบ้านพักผู้สูงอายุ 3. อาสาพัฒนา TN ปรับปรุงภูมิทัศน์ ในองค์กร 4. โครงการ ขยะแลกยิ้ม 5. กิจกรรม 5ส. 6. กิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน 7. รวมพลัง TN ทำดีเพื่อพ่อ

รูปภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ




แบ่งปันความรู้สู่น้อง
แบ่งปันน้ำใจพี่น้อง TN
สู่ผู้ประสบภัยน้ำท่วม
HAPPY
HEART
แบ่งปันความสดชื่น
สู่น้องในสถานศึกษา
ปันน้ำใจจากพี่สู่น้อง
ถวายเทียนพรรษา
ทำบุญ
ประจำเดือนเกิด
เงินช่วยเหลือ
งานอุปสมบท
HAPPY
SOUL
ธรรมะจัดให้
เข้าค่ายปฏิบัติธรรม
กฐินสามัคคี

อบรมเทคนิคการสอนงาน
แบบ OJT เชิงปฏิบัติ
ทดสอบทักษะฝีมือแรงงาน
HAPPY
BRAIN
ทุนการศึกษาต่อ
อบรมการสื่อสารเชิงบวก
อบรมหลักสูตร Process งาน
ขาย และงานบัญชีการเงิน
อบรม 5ส.


การลงทุน และการกู้ยืมเงิน
ผ่านระบบ Money Table
อบรมเรื่องการออม
HAPPY
MONEY
MORNING TALK
เรื่องการออม
ให้ความรู้เรื่อง
การประกันเงินออม
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

HAPPY
FAMILY
รับขวัญบุตรพนักงาน
เมื่อลูกยิ้ม แม่ก็ยิ้ม กับ TN Group
เยี่ยมไข้พนักงาน
ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน
โครงการเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจ

HAPPY
RELAX
ศุกร์ สุด สุข
ท่องเที่ยวประจำปี
มุมพักผ่อน
Casual on Saturday
ห้องซ้อมดนตรี
งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี

6. กิจกรรมที่ส่งเข้าประกวด

6.1 กิจกรรม TN GOT TALENT

คณะทำงานสร้างสุขได้ตระหนักถึงความสำคัญในการผ่อนคลายความเครียด หรือความเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ จึงมีความประสงค์ที่จะเป็นสื่อกลางในการจัด โครงการ “TN GOT TALENT” เพื่อให้พนักงานกลุ่มบริษัท ทีเอ็น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ผ่อนคลาย มีความสุข และสนุกสนานไปกับกิจกรรมรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรอีกด้วย นอกจากนั้นยังเปิดให้ชุมชนรอบๆ สามารถนำอาหาร และเครื่องดื่มเข้ามาขายในการแข่งขันรอบ Final ส่วน 3 คนสุดท้ายที่ผ่านเข้ารอบ Final จะขึ้นแสดงในงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ วันที่ 23 ธันวาคม 2560

6.2 โครงการจัดตั้งชมรม

คณะทำงานสร้างสุขมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในรูปแบบของชมรมกิจกรรม ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของพนักงานที่มีความสนใจ หรือมีความถนัดที่คล้ายกันจัดตั้งเป็นชมรมกิจกรรม นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพพนักงานอันได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเสียสละต่อส่วนรวม การวางแผนงาน และการรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม เป็นต้น

ชมรมซุมบ้า

ชมรมแบดมินตัน

ชมรมฟุตบอล

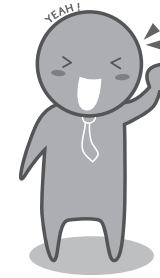
ชมรมโยคะ

ชมรมดนตรี

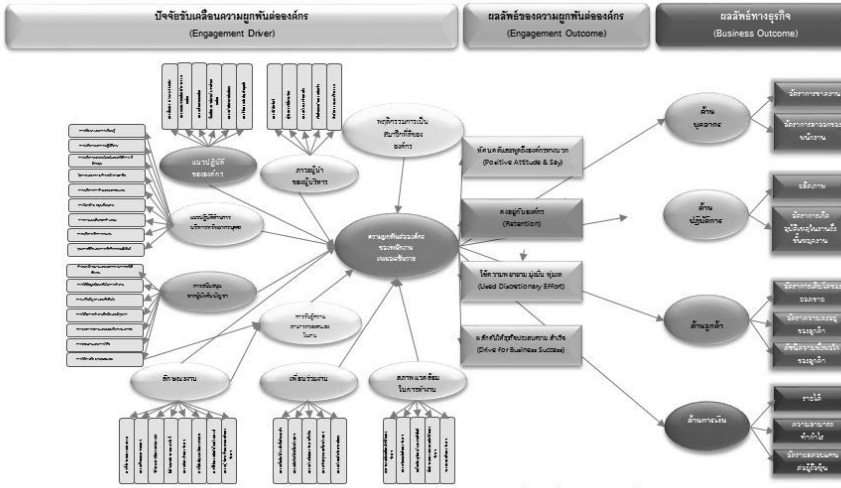
ชมรมปิงปอง

7. การขับเคลื่อนแผนงาน

จากการดำเนินกิจกรรมกว่า 50 กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการในการดำเนินการสร้างสุขเพื่อส่งเสริม ผลิตภาพ และสุขภาวะของกลุ่มบริษัท ที. เอ็น. ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น บางกิจกรรมได้ริเริ่มตั้งแต่พุทธศักราช 2559 และได้ดำเนินการจนถึงปัจจุบัน ส่วนบางกิจกรรมได้เพิ่มเติมขึ้นหลังจาก เข้าร่วมโครงการส่งเสริมผลิตภาพ และสุขภาวะองค์กร (SMEs Happy and Productive Workplaces : SHAP) ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินตั้งแต่แต่เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2560 เป็นต้นไป



8. การทบทวน ประเมิน และพัฒนาแผนการทำงาน



แผนภาพ : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายเพื่อผลลัพธ์ทางธุรกิจที่เป็นเลิศ

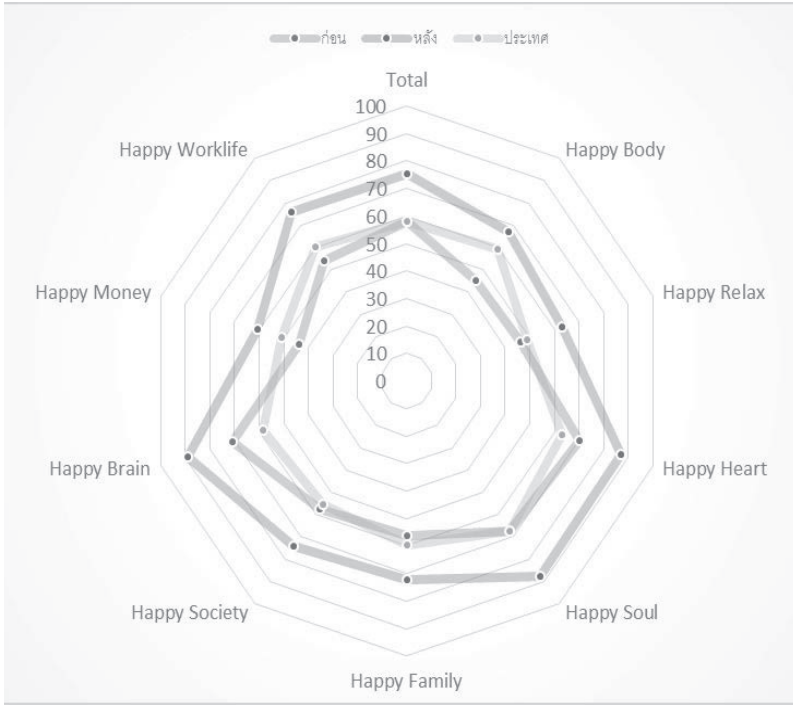
คณะกรรมการสร้างสุข กลุ่มบริษัท ที.เอ็น. ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีมากที่สุดของบริษัท โดยมีร้อยละ 76 จากจำนวนพนักงานทั้งหมด

จากโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y พบว่าปัจจัยขับเคลื่อน (Engagement Driver) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Executive Leadership)
2. แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practice)
3. แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Practice)
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support)
5. ลักษณะงาน (Job Characteristic)
6. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

9. ผลลัพธ์ของกิจกรรม

ผลสำรวจ Happinometer หลังเข้าโครงการ ช่วงวันที่ 15 – 30 สิงหาคม 2560

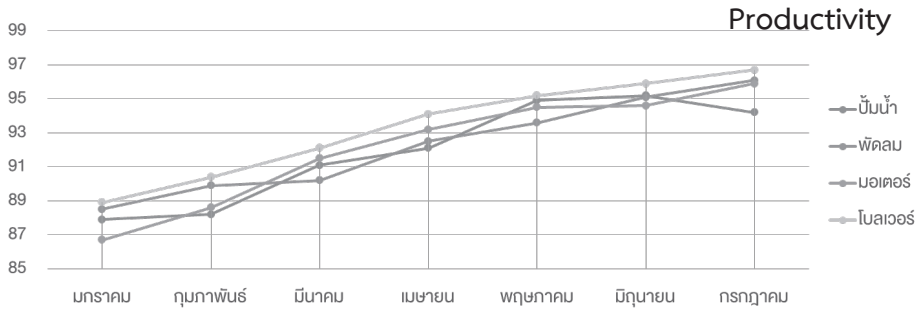


	Total	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife
ก่อน	58.10	45.00	46.25	70.14	67.50	56.25	57.29	70.83	43.75	54.17
หลัง	75.21	66.83	63.07	87.01	87.67	72.47	74.14	89.07	60.64	76.02
ประเทศ	58.00	59.40	49.00	63.20	67.50	59.70	55.40	58.50	50.80	60.10
เพิ่มขึ้น	17.11	21.83	16.82	16.87	20.17	16.22	16.85	18.23	16.89	21.85

จากการพิจารณาผลการสำรวจดัชนีความสุขบุคลากรกลุ่มบริษัท ที.เอ็น. ครึ่งปีหลัง เมื่อวันที่ สิงหาคม 2560 พบว่า การวัดอัตราความสุขทั้ง 9 ด้าน สูงกว่าการวัดก่อนเริ่มโครงการ และสูงกว่าเฉลี่ยความสุขแปดประการทุกด้าน

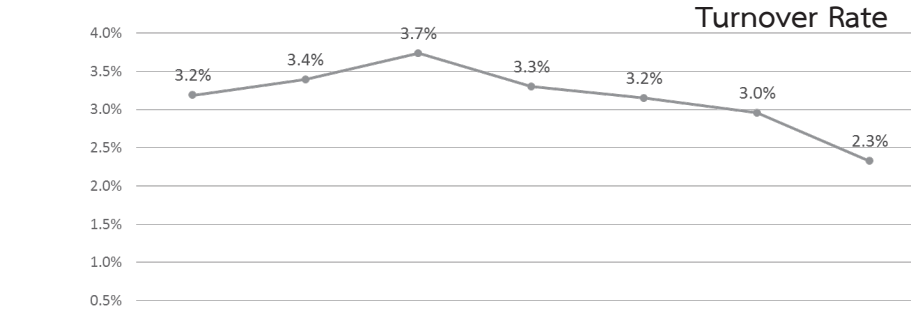
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสุขที่เพิ่มขึ้นพบว่า ค่าที่มีการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ Happy Work Life ค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ด้าน Happy Body และด้าน Happy Soul ตามลำดับ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมต่างๆ สามารถเพิ่มอัตราความสุขให้กับพนักงานได้ออกมาชัดเจน

ผลการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขส่งผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กร



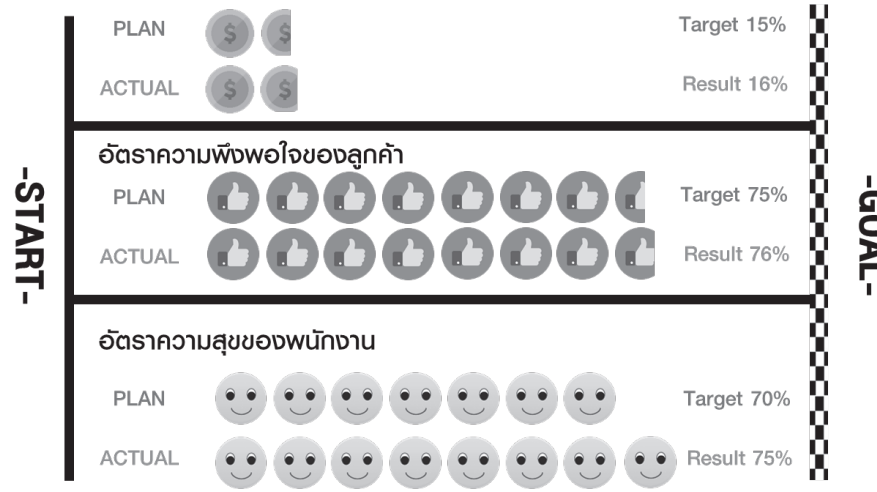
ผลิตภัณฑ์	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
ปั๊มน้ำ	87.9	88.2	91.1	92.1	94.9	95.2	94.2
พัดลม	88.5	89.9	90.2	92.5	93.6	95.1	96.1
มอเตอร์	86.7	88.6	91.5	93.2	94.5	94.6	95.9
โบลเวอร์	88.9	90.4	92.1	94.1	95.2	95.9	96.7

Productivity
เพิ่มขึ้น 7%

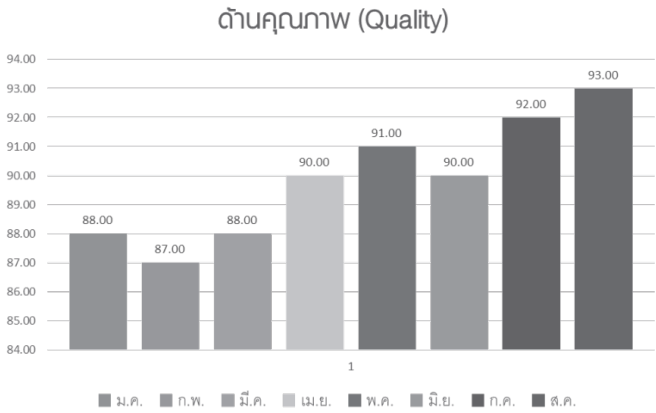


	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
พนักงานลาออก	3.2%	3.4%	3.7%	3.3%	3.2%	3.0%	2.3%

อัตรากำไรสุทธิเทียบกับงบประมาณที่กำหนดไว้

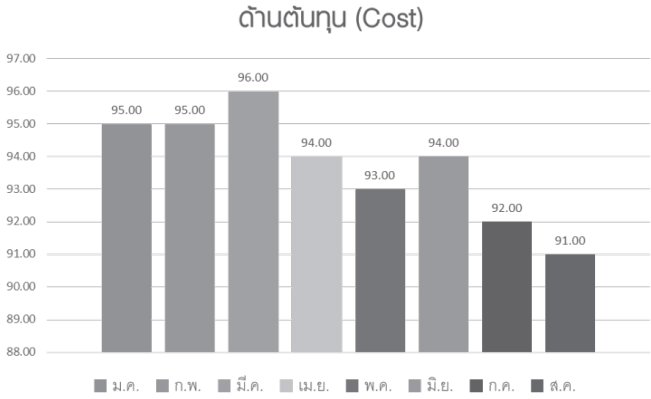


ด้านคุณภาพ (Quality)



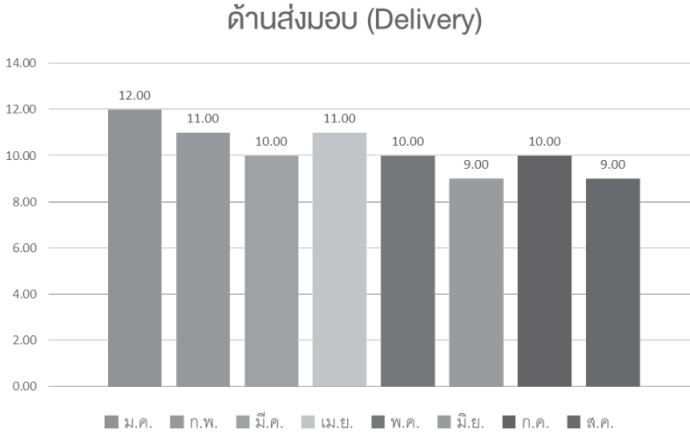
ภาพรวมในกลุ่มบริษัท ที เอ็น
มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
โดยเฉลี่ย 4-5 %

ด้านต้นทุน (Cost)



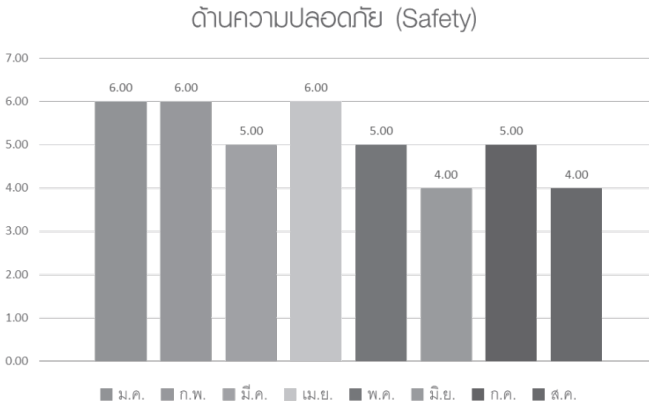
ภาพรวมในกลุ่มบริษัท ที เอ็น
มีต้นทุนลดลง
โดยเฉลี่ย 3-4 %

ด้านส่งมอบ (Delivery)



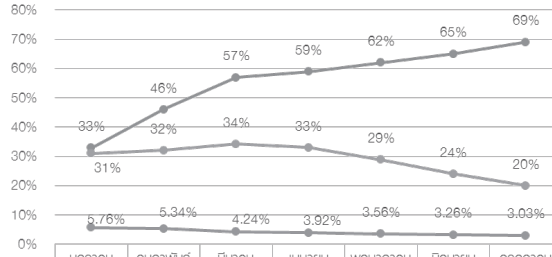
ภาพรวมในกลุ่มบริษัท ที เอ็น
มีข้อร้องเรียน
เรื่องการส่งมอบลดลง
โดยเฉลี่ย 2-3 %

ด้านความปลอดภัย (Safety)



ภาพรวมในกลุ่มบริษัท ที เอ็น
มีจำนวนอุบัติเหตุ
ลดลง 2-3 ครั้งต่อเดือน

Morale

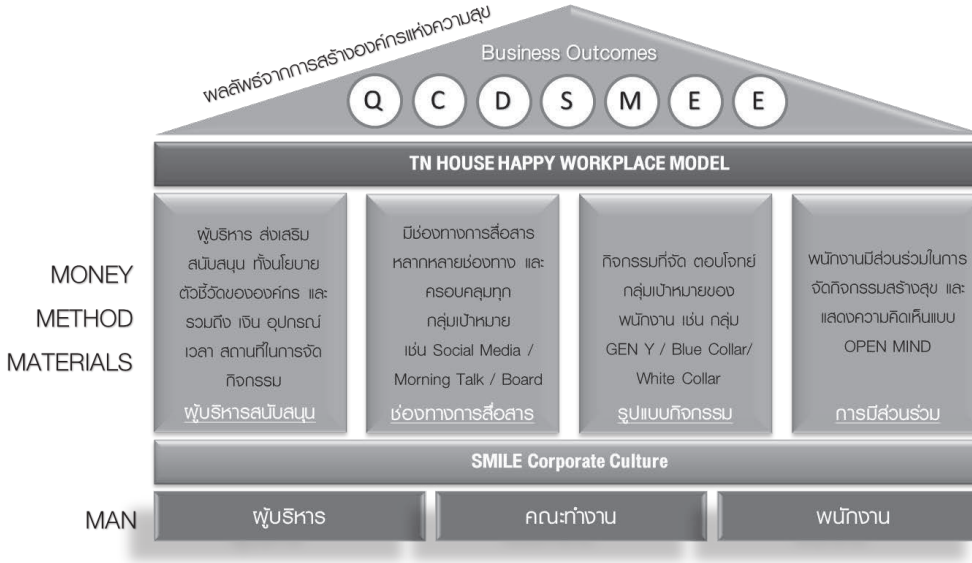


	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
อัตราพนักงานขยัน	33%	46%	57%	59%	62%	65%	69%
อัตราพนักงานลาทิจ / ลาป่วย	31%	32%	34%	33%	29%	24%	20%
อัตราพนักงานขาดงาน	5.76%	5.34%	4.24%	3.92%	3.56%	3.26%	3.03%

อัตราพนักงานขยัน อัตราพนักงานลาทิจ / ลาป่วย อัตราพนักงานขาดงาน

ภาพรวมในกลุ่มบริษัท ที เอ็น
พนักงานขวัญกำลังใจในการ
ทำงาน ดีขึ้น 7 – 8 %

Key Success Factors



10. เรื่องเล่าความประทับใจภายในทีมงานของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

เมื่อได้เข้าร่วมโครงการ SHAP จึงได้เห็นว่าโครงการนี้เป็นการแบ่งปันร่วมกัน นำเสนอโครงการหรือกิจกรรมสร้างสุขของแต่ละบริษัทฯ ในระยะเวลาที่ได้เข้าร่วมโครงการ การทำงานร่วมกันของทีมงานสร้างสุขที่ได้จัดตั้งขึ้นมานั้นเป็นไปอย่างราบรื่น ทุกคนช่วยกันระดมความคิด แสดงความคิดเห็นซึ่งทำให้เกิดกิจกรรมที่ดีออกมาทำให้เราได้เห็นความสามัคคี ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน และ ความมุ่งมั่นตั้งใจของทีมงานที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ทุกคนเข้าใจเป้าหมาย และทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานครั้งนี้ เพื่อความสำเร็จของทุกคนในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่ทีมงานสร้างสุขเพราะทุกคนในองค์กรมีส่วนช่วยให้การประกวดครั้งนี้สำเร็จลุล่วง และทุกคนในองค์กรต่างภาคภูมิใจที่เราเป็นหนึ่งในวิสาหกิจต้นแบบดีเด่นประจำปี 2560

11. บทเรียนที่ได้รับ และข้อเสนอแนะต่อองค์กรอื่น

จากการที่ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมผลิตภาพ และสุขภาวะองค์กร (SMEs Happy and Productive Workplaces : SHAP) ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้องค์กรมีความตื่นตัว และเห็นความสำคัญของบุคลากรทำให้มีการเพิ่มผลิตภาพ ด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมต่างควรคำนึงถึง Generation เนื่องจากแต่ละ Generation มีความสนใจที่แตกต่างกันเพื่อสร้างความสุข การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะที่เหมาะสมจะนำพาองค์กรไปสู่การเพิ่มผลิตภาพที่ยั่งยืน และส่งเสริมวิธีการสร้างสุขภาวะองค์กรไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีมากที่สุดในองค์กรคือ Generation Y โดยมีร้อยละ 76 จากจำนวนพนักงานทั้งหมด
2. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เช่น โครงการจัดตั้งชมรมโดยให้บุคลากรรวมกลุ่มกันจัดตั้งชมรมในกิจกรรมที่สนใจ และเป็นประโยชน์ สิ่งนี่จะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลให้กิจกรรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ
3. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) เรื่องความสุขของพนักงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
4. คณะทำงานสร้างสุขได้รับการแต่งตั้งเป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้คณะทำงานสร้างสุขสามารถเข้าถึงความต้องการหรือความสนใจของบุคลากรในทุกๆ หน่วยงานให้ได้มากที่สุด

นอกจากนี้ยังได้นำกิจกรรมที่ได้รับการแบ่งปันจากองค์กรต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการ SHAP และคำแนะนำจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมมาเสริม และปรับใช้ให้เข้ากับบุคลากรในองค์กรอีกด้วย

12. ผู้ประสานงาน

บุคคลที่ติดต่อได้ นางสาว มธุรส แสงธนู
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์
สถานที่ติดต่อโรงงาน 18/1 ม. 13 ซ.วัดใหม่หนองพะอง ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร
โทรศัพท์ 02-115-5000
โทรสาร 02-115-5555
มือถือ 083-9824739
Email hrd-01@venz.co.th

โอกาสที่ได้...จากผู้บริหาร

GROUP FAMILY

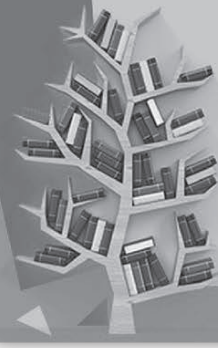
> จนวันนึงแอนก็มีโอกาสค่ะ ผู้บริหารมีโครงการให้ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการโลจิสติกส์ รู้สึกดีใจมากค่ะ โอกาสมาถึงเราแล้ว

คุณสุพรรณี ใจยา(แอน)
เจ้าหน้าที่ธุรการคลังสินค้า
พนักงานที่ได้รับทุนการศึกษาต่อ
ในระดับปริญญาตรี จาก TN GROUP

ก่อนหน้าที่จะได้รับทุนการศึกษา แอนเรียนจบวุฒิ ม.6 วิทย์-คณิต ค่ะ เรียนที่เชียงราย โรงเรียนไม่ยาวิทยาคม พอจบม.6 แอนก็ตั้งใจว่าจะเข้ากรุงเทพ จะมาทำงานที่กรุงเทพ แต่ใจก็ยังไม่ทิ้งเรื่องเรียนนะคะ ก็คิดไว้ว่าจะมาทำงานแล้วก็เรียน มสธ. (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ไปด้วย

แต่พอมาถึงกรุงเทพแล้ว มันไม่ง่ายเลยค่ะ เรามาจากเชียงราย ไม่รู้จะเริ่มต้นยังไง มสธ. มันอยู่ที่ไหน จะสมัครเรียนอย่างไง คณะอะไร ต้องทำยังไง ไปไม่ถูกค่ะ ก็เลยต้องเริ่มจากสมัครงานให้ได้ก่อน ก็สมัครงานอยู่หลายที่นะคะ ไปเริ่มงานอยู่ 2 ที่ สุดท้ายก็มาเป็นเจ้าหน้าที่ ธุรการคลังสินค้าที่ TN GROUP จนตอนนี้อยู่ที่ TN GROUP มา 5 ปี แล้วค่ะ

ทีนี้พอเราทำงาน มันก็เลยมีเหตุผลมากมาย ที่ทำให้เราไม่ได้เรียนต่อ จนวันนึงแอนก็มีโอกาสค่ะ ผู้บริหารมีโครงการให้ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการโลจิสติกส์ รู้สึกดีใจมากค่ะ โอกาสมาถึงเราแล้ว ทางพี่ฝ่ายบุคคลก็ติดต่อมาที่แอน แล้วก็ดำเนินการสมัครเรียนเลยค่ะ ตอนนี้แอนเป็นนักศึกษาสาขาการจัดการโลจิสติกส์ หลักสูตร 4 ปี (ภาคพิเศษเรียนวันอาทิตย์) ที่มหาวิทยาลัยธนบุรี



พอเราได้เรียนแล้วเหมือนเราได้เปิดโลกกว้างเลยค่ะ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆแล้วก็ได้นำความรู้ที่เรียน มาพัฒนางานที่ทำอยู่ด้วย คืออย่างเช่าก่อน เราทำงานเอกสาร รับสินค้าเข้าคลังสินค้า ดูแลสต๊อก ดูแลสินค้า การจัดเก็บ การจัดวางต่างๆ แต่ตอนนี้เราก็สามารถคำนวณพื้นที่การจัดเก็บได้ดี วิธีการจัดเก็บสินค้า หลักการควรจะต้องเก็บอย่างไร ดูแลรักษาอย่างไร หรือการคิดต้นทุน การคิดค่าใช้จ่ายต่างๆ มันสามารถนำไปใช้กับงานที่เราทำอยู่ได้เลยค่ะ

สุดท้ายนี้ อยากจะขอขอบคุณทางผู้บริหารค่ะที่มอบโอกาสนี้ ทำให้เราได้เปิดโลกกว้าง เรียนรู้อะไรข้างนอกเพิ่มเติม เพื่อจะมาให้พัฒนาตัวเอง และพัฒนางานที่ตัวเองทำอยู่ด้วยค่ะ

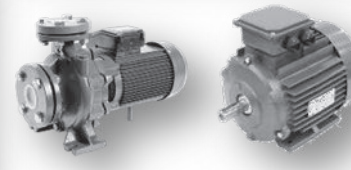
รอบรั้ว TN GROUP BY HRD

VENZ
ELECTRIC CO., LTD.

บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด

“TN GOT TALENT”

องค์กรให้ความสาคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด จึงมีความมุ่งมั่นในการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทางานอย่างมีความสุข มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของชมรมกิจกรรม ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของพนักงานที่มีความสนใจ หรือมีความถนัดที่คล้ายกันจัดตั้งเป็นชมรมกิจกรรม นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพพนักงาน อันได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเสียสละต่อส่วนรวม การวางแผนงาน และ การรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม เป็นต้น



ชื่อ คุณกิตติ จึงสวนันทน์
ตำแหน่ง CEO

บริษัท เวนซ์ อินดัสเตรียล จำกัด

VENZ INDUSTRIAL Co.,Ltd.

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : พัดลม โบลเวอร์ ระบบระบายอากาศ
ผู้ผลิต และจำหน่ายพัดลม โบลเวอร์ ระบบระบายอากาศ

สำนักงาน : 18/5 ม.13 ซ.วัดใหม่หนองพะอง ต.อ้อมน้อย
อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74130

Tel. 02-115-5000#376,3683

Fax. 02-813-8835

E-mail : Training2@tnmetalworks.com

Website : www.venz.co.th

จำนวนพนักงาน : 339 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 56.41%

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 68.42%

หน่วยงานที่ให้บริการ : กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy Relax, Happy Heart , Happy Body

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : คุณภาพงานและขวัญกำลังใจ

กิจกรรมสร้างสุข : กีฬาสี , Walk Rally , Buddy , บำเพ็ญประโยชน์ ขยะแลกยิ้ม, TN Voice, มื้อเที่ยงเลี้ยงข้าว, Badmintom Club, ออมเงิน, สุขเลิกเหล้า, Yoga Club, Aerobic Club, ทำบุญ9วัด, Training Road Map แม่ยิ้มลูกยิ้ม, Music Room

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : H-->P

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

รู้สึกดีใจ ทำให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้นและองค์กรก็มีความสุขเพิ่มขึ้น บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นมีการประสานงานกันดี พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสร้างสุข พนักงานมีสุขภาพที่ดีมีการออกกำลังกาย และผลิตภาพดีขึ้น 7% และมีของเสียในสายการผลิตลดลงไม่น้อยกว่า 3% การลาออกลดลง

5-1115

โรงแรมศิวาเทล กรุงเทพ
“Sivatel Happy Hotel Happy Workplace”

ดำเนินการส่งเสริมโดย กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

คำว่า”สุดยอดนักสร้างองค์กรแห่งความสุข” เป็นหัวข้อที่ยิ่งใหญ่และดูอบอุ่นมากในความคิดเห็นส่วนตัวของข้าพเจ้า เพราะคำว่าองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” ด้วยเหตุนี้โรงแรมศิวาเทล กรุงเทพ จึงได้เข้าร่วมโครงการ SMEs Happy and Productive Workplace: SHAP ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในปี 2560 ที่ผ่านมาเพราะตอบโจทย์การขับเคลื่อนบุคลากรและองค์กรในยุค 4.0 นี้

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจใหม่ว่า Happy 8 ไม่ได้จำกัดว่าสามารถใช้ได้เฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งเท่านั้น สำหรับศิวาเทลนั้นเป็นธุรกิจการให้บริการ ดังนั้น factor ที่สำคัญคือทุกคนในองค์กรต้องส่งมอบความสุขให้กับลูกค้าด้วยความจริงใจ ซึ่งงานอุตสาหกรรมบริการในโลกยุค 4.0 นั้นยังคงต้องใช้ความละเอียดอ่อนหรือ Human Touch ถึงสามารถเข้าถึงลูกค้าได้ให้เกิดความทรงจำและกลับมาใช้บริการ แล้วจะทำอย่างไรล่ะสำหรับ Happy 8 ในรูปแบบคนศิวาเทล

สิ่งที่ค้นพบเริ่มต้นในองค์กร คือ ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมกับการสร้างสุขในองค์กรอย่างแท้จริงเป็น Model ตั้งต้นในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องของ Happy 8 จากหน่วยงานต่างๆเช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมหาวิทยาลัยมหิดล จากนั้นได้นำโครงการนี้เข้ามาให้กับทางผู้บริหารแต่ละแผนกรับทราบเพื่อเตรียมตัว

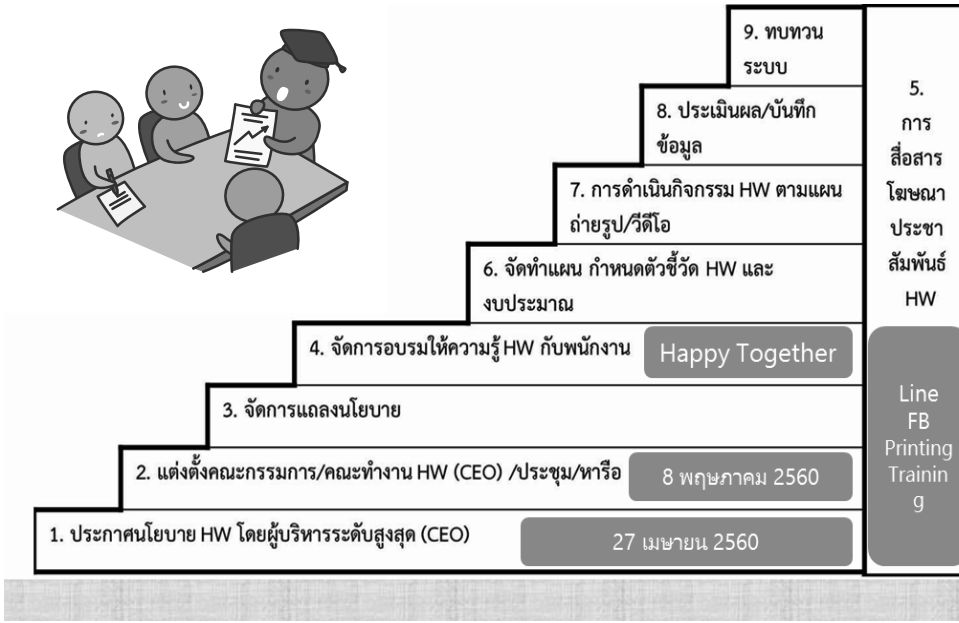
เริ่มโครงการ อีกทั้งเป็นเกียรติอย่างยิ่งเรียนเชิญอาจารย์วินัยศักดิ์ (อาจารย์ม่อน) และอาจารย์จีระพันธ์ (อาจารย์เล็ก) มาให้ความรู้โครงการ Happy Workplace กับพวกเราชาวศิวาเทลในกลุ่มตั้งต้น รวมถึงการแนะนำทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกิจกรรมตั้งต้นของพวกเราคือกิจกรรมบัดดี้ (Buddy Sivatel) จากที่พนักงานและผู้บริหารไม่ค่อยมีโอกาสได้พบปะกัน ก็ได้มีการทำความรู้จักกันมากขึ้น สนทนาและยิ้มให้กันมากขึ้น จึงเป็นที่มาว่า “เราชาวศิวาเทลจะเริ่มต้นจริงจังแล้วนะ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุข” ดังนั้นจึงได้เกิดนโยบายโรงแรมแห่งความสุข แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข เกิดขึ้นร่วมถึงลงนาม MOU ร่วมกันกับทางโครงการ SHAP กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเป็นพันธมิตรที่ดีต่อกัน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

โรงแรมศิวาเทล กรุงเทพ โดยคุณอลิสรา ศิวยาธร ประธานเจ้าหน้าที่กรรรมการบริหาร (CEO) ได้ลงนาม MOUร่วมกับโครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SHAP) เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2560

แผนการดำเนินงานสร้างสุของค์กร

คุณอลิสรา ศิวยาธร (CEO) ได้ให้ความสำคัญที่จะให้องค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจึงได้นำโครงการนี้มาทำเป็นรูปธรรมโดยยึดลำดับบันได 9 ขั้นของการทำงาน Happy Workplace มุ่งสู่ความสำเร็จของแผนในการทำงานดังนี้

บันได 9 ขั้นสู่ความสุขอย่างยั่งยืน Sustainable Happiness

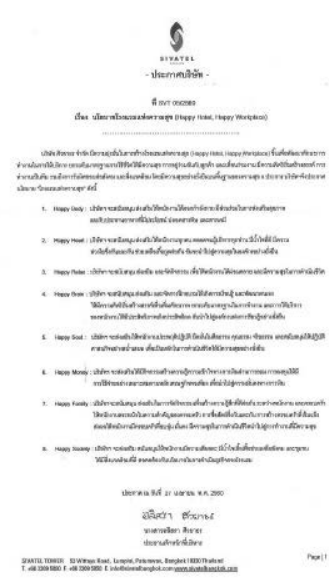


1. ประกาศนโยบาย Happy Workplace โดยผู้บริหารระดับสูงสุด (CEO)

แต่งตั้งและประกาศนโยบายโดยผู้บริหารสูงสุด คุณอลิสรา ศิวยาธร (CEO) และค่านิยมองค์กรเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2560

SIVATEL FAMILY

S	Service Mind and Smart บริการด้วยใจอย่างมืออาชีพ
I	Innovation เข้าถึง ก้าวทัน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
V	Value ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
A	Attitude คิดดี ทำดี พูดดี ส่งต่อสิ่งดีดี
T	Teamwork ร่วมแรง รวมใจ เป็นหนึ่งเดียว
E	Environment ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รักษาสิ่งแวดล้อม
L	Lifestyle กินดี อยู่ดี ชีวีมีสุข



SIVATEL

- ประกาศบริษัท -

ที่ SVT 060560

เรื่อง นโยบายโรงแรมแห่งความสุข (Happy Hotel, Happy Workplace)

SIVATEL

- ประกาศบริษัท -

ที่ SVT 110560

เรื่อง ขอแสดงจิตประกาศ และแต่งตั้งคณะทำงานสร้างความสุข (Happy Hotel, Happy Workplace)

2. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน Happy Workplace ประชุมและหารือ

แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขขององค์กรทั้งหมด 13 ท่านอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2560 รวมถึงมีการประชุมหารือออกแบบแผนกิจกรรม ผ่าน “Sivatel SHAPmeeting”

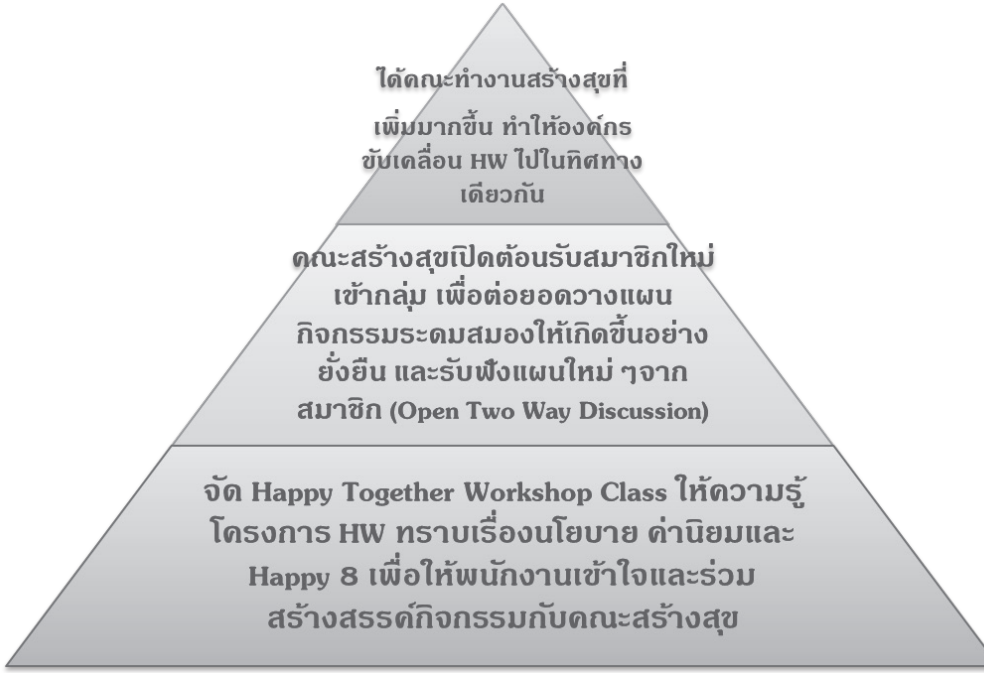
3. จัดการแถลงนโยบาย

กำหนดค่านิยมเพิ่มเติมเพื่อตอบรับนโยบาย Happy Workplace ในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงกำหนดค่านิยมองค์กรแห่งความสุขขึ้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2560

4. **จัดการอบรมให้ความรู้ Happy Workplace กับพนักงาน จัด**

"Happy Together Workshop " เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในโครงการ Happy Workplace ความสุขทั้ง 8 ประการที่ชัดเจนขึ้นจากรุ่นสู่รุ่นโดยถ่ายทอดจาก Team Leader ของ Happy ทั้ง 8 รุ่นแรกและไปต่อยังรุ่นที่ 2 และ 3 เรื่อยๆ รวมถึงพนักงานที่เข้าใหม่จะได้รับการอบรมและความรู้พร้อมเป็นสมาชิกกลุ่มของ Happy Workplace จากรุ่นพี่ศิวาเทลและสามารถนำ Happy กิจกรรมทั้ง 8 ร่วมเสนอความคิดเห็นต่อยอดการทำกิจกรรมให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงเกิดความสมานฉันท์ในหมู่พนักงาน (Engagement) โดยเน้นเป้าหมายและตัวชี้วัดเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานทั่วไปที่เข้าร่วมกิจกรรมและต้องการทราบว่ากิจกรรม Happy ทั้ง 8 ประการนี้คืออะไรโดยพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กลับสู่คณะทำงานสร้างสุข

Open Two Ways Discussion



5.การสื่อสารโฆษณาประชาสัมพันธ์

ด้วยในยุคปัจจุบันมีการใช้ Social Network มากขึ้นเพื่อเข้าถึงข้อมูลได้เร็วที่สุด การสื่อสารเรื่อง Happy Workplace คณะสร้างสุขประชาสัมพันธ์ต่อเนื่องผ่านช่องทาง Facebook, Line รวมไปถึงบอร์ดประชาสัมพันธ์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเข้าถึงกิจกรรมให้ได้มากที่สุด และคงความต่อเนื่องในการสื่อสารมีการสื่อสารที่รวดเร็วผ่านช่องทาง Application Line และ Facebook เมื่อมีการประชาสัมพันธ์ของ Happy Workplace รวมถึง Banner ที่ได้รับการอนุเคราะห์อุปกรณ์จาก สสส.

ประชาสัมพันธ์ช่องทางสื่อสารจากไลน์และ Line และ Facebook ของโรงแรม

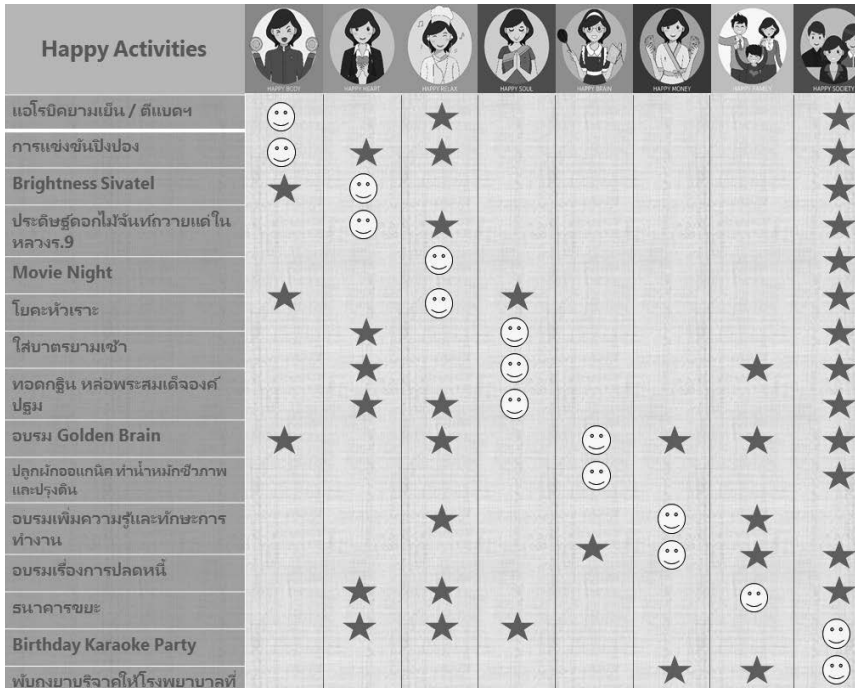
โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรม Happy Workplace
SIVATEL
MARKET DAY
HAPPY HOTEL
HAPPY WORKPLACE
Health Club
bmi

HAPPY WORKPLACE DAY
เรียนรู้รวมกันผ่านกิจกรรม
เข้าถึงพนักงานทุกระดับ
สร้างความเข้าใจอย่างแท้จริง
BINGO

ตัวอย่างนำ Banner / Board ได้รับความอนุเคราะห์จาก สสส.

6. จัดทำแผนกำหนดตัวชี้วัด Happy Workplace และงบประมาณ

การจัดทำแผนเพื่อสร้างองค์กรแห่งควา ที่หลายหลายจากพนักงานในองค์กรรวมกัน แล้วระดมสมอง เนื่องจากตัวชี้วัดสำคัญคือการที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมแล้วกิจกรรมนั้นยั่งยืน มุ่งเน้นจัดให้พนักงานมีความสุข โดยเน้น



- **ความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการ (Happy 8)**
- **ค่านิยมองค์กร**
- **เพื่อส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร**

7. การดำเนินกิจกรรม Happy Workplace ตามแผน

แต่ละกลุ่มมีรูปแบบในการวางแผนกิจกรรม ซึ่งแผนกิจกรรมได้วางแผนเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเพื่อให้กิจกรรมออกแบบมาให้เหมาะกัพนักงานในองค์กรมากที่สุดโดยกิจกรรม Happy 8 สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Sivatel Core Value) และการพัฒนาผลิตภาพ Productivity ให้ออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

การออกแบบและแผนกิจกรรม Happy Workplace
เพื่อให้สอดคล้องกับ H8, ค่านิยม, Productivity ของโรงแรมศิวาเทล กรุงเทพฯ 2560

No.	Activities : HAPPY WORKPLACE	Happy 8								Sivatel Core Value							Productivity						
		Happy Body	Happy Heart	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Soceity	Happy Work Life	Service Mind & Smart	Innovation	Value	Attitude	Teamwork	Environment	Lifestyle	Quality	Cost	Delivery	Safety	Morale	Environment	Ethics
HAPPY SOUL																								
1	ตักบาตรร่วมกัน		x	x		x			x				x	x			x	x		x		x		
2	กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา		x			x	x	x		x	x		x	x			x	x	x	x	x	x	x	
3	ทำบุญประจำปีโรงแรม		x			x		x	x		x		x	x	x		x			x		x		
4	ประเพณีสรงน้ำพระและรดน้ำดำหัวเนื่องในวันสงกรานต์		x	x		x		x	x	x		x	x	x	x		x	x		x		x	x	x
5	ดูแลใจเยี่ยมพนักงาน		x			x		x	x				x	x								x			x
HAPPY BRAIN																								
6	อบรมปลูกผักออร์แกนิค			x	x		x	x	x	x		x			x	x	x					x	x	
7	อบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น CPR & First Aid	x	x		x				x	x	x	x	x	x	x			x		x	x	x		x
8	อบรมดับเพลิงรุ่น 1 - 3และซ้อมอพยพดับเพลิงประจำปี	x			x				x	x	x	x	x	x	x			x		x	x	x		
9	Happy Beauty อบรมแต่งหน้า ผู้หญิงอย่าหยุดสวย		x	x	x		x		x	x	x	x	x	x			x	x				x		
10	อบรมการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ				x				x	x		x			x	x					x		x	
11	อบรมความรู้ Carbon Footprint				x							x		x		x					x		x	
12	อบรมศิวาเทลหัวใจสีเขียว		x		x				x		x	x		x		x							x	
13	กิจกรรมสิ่งแวดล้อมโลก			x	x				x			x		x		x		x		x		x	x	x
	ฝึกอบรมไม่จำกัดพนักงาน				x		x		x	x	x	x	x	x				x		x		x		x
	* Digital MKT Buffet for Start up & SMEs				x		x		x			x	x	x				x		x				x
	* กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ปี 2560				x		x					x	x	x							x			x
	* CAT Network Showcase 2017				x		x					x	x	x				x		x				
	* Azure Discovery Day				x		x		x			x	x	x				x		x				
	* Digital Marketing for Entrepreneurs				x		x		x		x	x	x	x				x		x		x		x
	* The Golden brain by Coach Bank	x			x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x		x
	* Mix me a Mocktail	x			x		x		x			x	x	x				x				x		
14	* หลักสูตรช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน รพ.บำรุงราษฎร์		x		x		x		x		x		x	x				x		x	x	x		x
	* Academy Insights สร้างคนอย่างไรให้ถูกใจองค์กร				x		x			x	x	x	x	x				x				x		
	* สมุนไพรสามัญประจำบ้าน			x	x		x						x	x		x		x		x			x	
	* Food Journey Behind the Kitchen	x	x		x		x		x	x		x	x	x		x	x	x	x			x	x	
	* HR Transformation				x		x					x	x	x						x		x		
	* TCDC Creative SMEs Business Program				x		x		x	x	x	x	x	x	x			x		x		x		
	* Firewall Fortigate & FortiAnalyzer			x	x		x		x	x				x	x	x		x		x				
	* หลักสูตรเปลี่ยนขยะให้เป็นทอง		x		x		x							x	x	x	x		x	x	x		x	x
	* ระบบรักษาความปลอดภัยในองค์กรอย่างยั่งยืน				x		x		x		x	x	x	x				x			x			x
HAPPY SOCIETY																								
15	ตลาดนัดศิวาเทล Sivatel Market			x			x		x	x	x	x	x		x	x	x	x		x		x	x	x
16	มอบยาเพื่อชุมชน รพ.อุ้มผาง จ.ตาก		x						x					x		x				x				x
17	คนพิการต้องมีงาน		x				x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

การออกแบบและแผนกิจกรรม Happy Workplace
เพื่อให้สอดคล้องกับ H8, ค่านิยม, Productivity ของโรงแรมศิวาเทล กรุงเทพฯ 2560

No.	Activities : HAPPY WORKPLACE	Happy 8								Sivatel Core Value							Productivity						
		Happy Body	Happy Heart	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Socaity	Happy Work Life	Service Mind & Smart	Innovation	Value	Attitude	Teamwork	Environment	Lifestyle	Quality	Cost	Delivery	Safety	Morale	Environment	Ethics
HAPPY HEART																								
18	Brightness Sivatel ทำความสะอาดโรงแรม	X	X						X					X	X	X					X		X	
19	พับถุงยาเพื่อชุมชนส่งมอบรพ. ตุ้มผาง จ. ตาก		X		X				X				X	X	X	X			X	X		X	X	X
20	ประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ถวายพ่อหลวงร. 9		X		X				X					X	X					X			X	
21	ร้อยหนังยางเพื่อชุมชน ที่สวนไมกข์		X	X	X				X			X	X	X	X	X				X			X	X
22	สมทบทุนสภากาชาดไทย		X						X				X	X			X			X				X
HAPPY RELAX																								
23	Movie Night by Happy Relax			X			X			X				X			X			x		X		
24	มหกรรมกีฬา สมาคมโรงแรมไทย	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน Staff Party	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	Karaoke for you (Staff Birthday Party)			X					X				X	X						X		X		
27	มุมพักผ่อนที่ห้องสันทนาการ	X		X	X				X	X			X	X	X			X		X		X		X
28	พักผ่อนที่เสม็ด (ห้องพักราคาพิเศษที่เสม็ด สำหรับพนักงานศิวาเทลในเครือเสม็ดรีสอร์ท)			X			X	X		X	X						X					X		
HAPPY FAMILY																								
29	Staff Birthday ฉลองวันเกิดคืนความสุขให้พนักงานพร้อมวันหยุดคล้ายวันเกิด		X	X				X	X	X	X	X			X		X		X	X		X		X
30	Mom Photo Contest สุขสันต์วันแม่		X					X	X				X	X			X			X		X		
31	Food & Beverage For Family						X	X	X				X	X			X		X	X		X		
HAPPY BODY																								
32	แข่งขันปิงปองชิงแชมป์ศิวาเทล	X	X	X					X	X	X			X	X	X	X					X	X	
33	Aerobic exercise เพื่อสุขภาพ	X		X						X							X					X		
34	BMI วัดมวลน้ำหนักเพื่อพนักงาน	X					X										X			X				
35	Laugh Yoga สุขอย่างมีสไตล์	X	X	X	X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	Annual Body Check Up	X					X						X	X				X				X		
37	ประกันชีวิตและสุขภาพพนักงานและครอบครัว	X	X				X	X		X				X			X	X				X		
38	อาหาร 3 มื้อเพื่อพนักงาน	X					X							X			X	X	X	X		X	X	
39	Sivatel Fitness	X		X			X			X				X			X			X	X	X		
HAPPY MONEY																								
40	ปลดหนี้ด้วยตนเอง โดยคุณสุดารัตน์ชมรมปลดหนี้				X		X	X	X	X		X	X	X			X	X		x		X		X
41	สมุดเงินออม ศิวาเทลออมเงิน				X		X			X				X			X					X		
42	สร้างรายได้จากผักออร์แกนิค			X	X		X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
43	กิจกรรมสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอัตราพิเศษ 100%						X	X					X				X		X			X		X
44	เงินขวัญกำลังใจค่าคลอดบุตร, ของขวัญพิเศษ		X				X	X	X				X	X			X					X		X
45	สวัสดิการเงินช่วยเหลือฌาปนกิจศพ						X						X									X		
46	สวัสดิการของขวัญแต่งงาน.วันหยุดของวันแต่งงาน		X	X			X	X		X			X	x			X					X		
47	สวัสดิการค่าทักษะพนักงาน, ค่าเข้ารอบกลางคืน						X			X			X				X		X		X	X		X
48	สวัสดิการเบี้ยขยัน						X			X				X			X	X		X		X		
49	สวัสดิการโบนัสและปรับเงินเดือนประจำปี						X																		
50	สวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีประสบเหตุ						X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Happy Together																								
51	กิจกรรม Buddy ศิวาเทล	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
52	อบรม Happy 8 สร้างกิจกรรมกลุ่ม Happy ให้พนักงาน	X	X	X	X	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
53	วันแห่งความสุข Happy Hotel Happy Workplace	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	x	X	X	X

สร้างความสามัคคีผ่านเกมส์กีฬา
ส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง
HAPPY BODY
Sivatel Staff Orientation

สามัคคีคือพลัง สร้างบ้านเราให้น่าอยู่
HAPPY HEART
BRIGHTNESS SIVATEL + ประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์กวายในหลวงร.9

ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
สร้างความเบิกบานให้องค์กร

HAPPY RELAX

จิตใจปลอดโปร่งพร้อมรับมือในการทำงาน

HAPPY SOUL

เปิดรับความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่
นำมาปรับใช้ในการทำงาน และ
ชีวิตประจำวัน
HAPPY BRAIN
ปลูกผักออแกนิค ทำน้ำหมักชีวภาพ และปรุง
ดิน
อบรมเพิ่มความรู้ และ ทักษะการทำงาน

ปลดภาระ เพิ่มความคล่องตัวด้านการเงิน
ให้แก่พนักงาน
HAPPY MONEY
ล้มมนาเปลี่ยนชีวิต
จากการเป็นหนี้
สู่อิสรภาพ
ทางการเงิน
โดย คุณสุดารัตน์(พี่น้อย) คลองขยัน
ธนาคารขยะ
บีบขวดให้แบน
แยกฝาทิ้งในถัง
สีเหลือง
- Happy Money x Happy Brain
- คัดแยกขยะที่ต้นทาง
- ทิ้งขยะแยกตามประเภทในสถานที่ที่จัดไว้

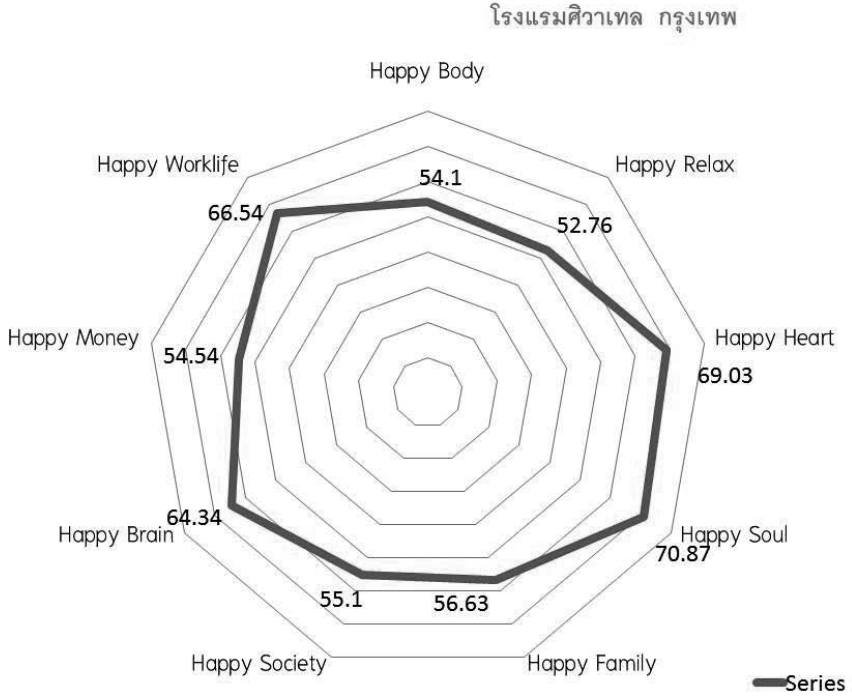
เราให้คุณได้มากกว่าสถานที่ทำงาน
เพราะเราคือครอบครัว
HAPPY FAMILY
HAPPYBI

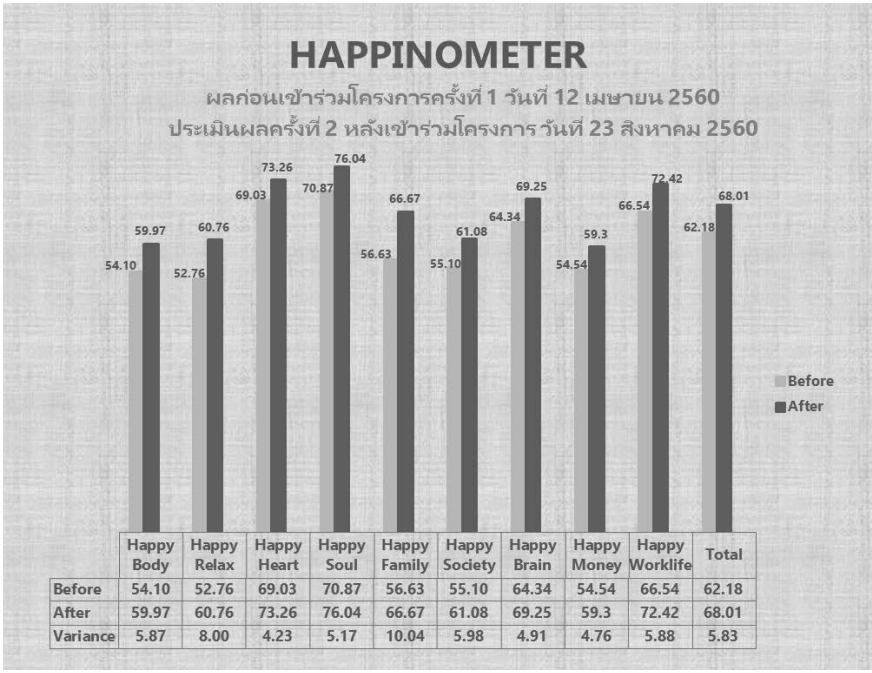
สร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างความสุขสู่
บุคลากร
HAPPY SOCIETY
SIVATEL
MARKET DAY
พับกุงยาบริจาคให้รพ.ที่ขาดแคลน

8. ประเมินผล/บันทึกข้อมูล

ก่อนเข้าโครงการโรงแรมศิวาเทลได้รับคำแนะนำจากอาจารย์จีรพันธ์ จันทหาร และอาจารย์วินัยศักดิ์ เหมืองทอง รวมถึงคณะ SHAP AGENT กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการดำเนินงาน โดยมีชุดเครื่องมือสร้างสุข แฮปปีโนมิเตอร์ (Happinometer) ของ ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นกลยุทธการสร้างเสริมสุขภาวะคนทำงานและองค์กรแห่งความสุขโดยชุดเครื่องมือสร้างสุขเป็นนวัตกรรมการศึกษาวิจัยพัฒนาทางสังคมศาสตร์ ที่เป็นแนวคิดใหม่ชี้นำให้ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมความสุขของคนทำงานแบบครบวงจรและยังได้มีการติดตามประเมินผลของแต่ละกิจกรรมเพื่อนำข้อเสนอแนะจากพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมาพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมสร้างสุขในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้พนักงานเพิ่มมากขึ้น

ตัวอย่างการประเมินผล / บันทึกข้อมูล แฮปปีโนมิเตอร์
ชุดเครื่องมือสร้างสุขของโรงแรมศิวาเทล





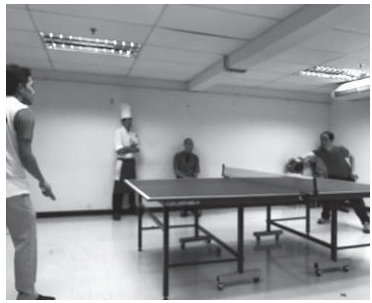
	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
Before	54.10	52.76	69.03	70.87	56.63	55.10	64.34	54.54	66.54	62.18
After	59.97	60.76	73.26	76.04	66.67	61.08	69.25	59.3	72.42	68.01
Variance	5.87	8.00	4.23	5.17	10.04	5.98	4.91	4.76	5.88	5.83

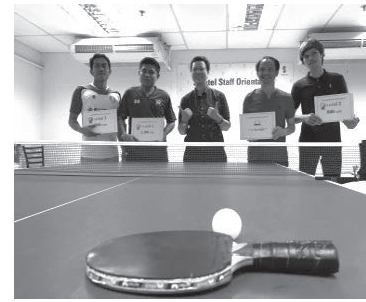
9. ทบทวนระบบ

ในกลุ่มคณะกรรมการสร้างสุขและทีมได้มีการวิเคราะห์ทบทวนระบบอย่างต่อเนื่องกับกิจกรรมทุกกลุ่ม โดยเมื่อมีการดำเนินกิจกรรมได้ระยะหนึ่งแล้วมีการให้พนักงานในองค์กรประเมินผลรวมความพึงพอใจแต่ละกิจกรรมเพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ สามารถชี้วัดได้ว่าสำเร็จหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น

กิจกรรมตั้งต้นของกลุ่ม Happy Body

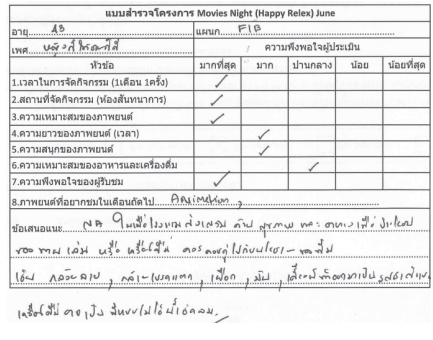
ซึ่งได้ออกแบบกิจกรรมแรกคือการเล่นกีฬาปิงปองแต่หลังจากที่มีการประเมินแล้ว พบว่ากิจกรรมกีฬาปิงปองส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง ซึ่งทำให้พนักงานหญิงไม่ค่อยมีส่วนร่วม ดังนั้นจึงได้จัดกิจกรรมแอโรบิคเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถออกกำลังกายอย่างทั่วถึงและสนุกกับกิจกรรมได้ทุกเพศ ทุกวัย





กิจกรรม Movie Night โดยกลุ่ม Happy Relax

การฉายภาพยนตร์ให้พนักงานได้ผ่อนคลายหลังจากการทำงานแล้ว กิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้พนักงานที่ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือกิจวัตรประจำวันไม่มีเวลาผ่อนคลาย กิจกรรมนี้ได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยภาพยนตร์ที่นำมาฉายเป็นภาพยนตร์ที่ออกจากโรงภาพยนตร์ไม่นาน อีกทั้งช่วงระหว่างชมภาพยนตร์พนักงานได้เพลิดเพลินกับอาหารว่างที่เตรียมไว้ด้วย แต่ก็ประสบปัญหาในบางครั้งเนื่องจากว่าเวลาเลิกงานพนักงานบางท่านไม่สามารถเข้าร่วมได้ จึงได้มีการสำรวจและประเมินกิจกรรมเพื่อให้มีความต่อเนื่อง หรือกรณีพบอุปสรรคก็สามารถหาทางแก้ไขเพื่อความพึงพอใจของพนักงาน

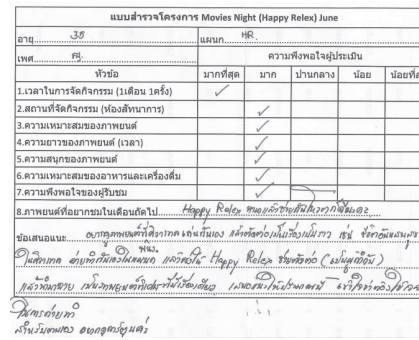


แบบสำรวจโครงการ Movies Night (Happy Relex) June

อายุ 45	แผนก FIB				
เพศ บลัวกี้ ไหล่ที่สี่	ความพึงพอใจผู้ประเมิน				
หัวข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.เวลาในการจัดกิจกรรม (1เดือน 1ครั้ง)	✓				
2.สถานที่จัดกิจกรรม (ห้องสันทนาการ)	✓				
3.ความเหมาะสมของภาพยนต์	✓				
4.ความยาวของภาพยนต์ (เวลา)		✓			
5.ความสนุกของภาพยนต์		✓			
6.ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม			✓		
7.ความพึงพอใจของผู้รับชม	✓				
8.ภาพยนต์ที่อยากชมในเดือนถัดไป คิดไม่ออก					

ข้อเสนอแนะ NA ในเมื่อไม่มาก ส่งเสริม ดีน สุขภาพ ควร: อาหาร เพื่อ ปรับปรุง ของ ทาน เล่น แบ่ง เครื่องดื่ม ควรลดน้ำตาลในน้ำเชื่อม ของ ดื่ม ใช้ง่าย ออร์เดอร์ เล่น-ในอาหาร เพื่อก ปรับ ได้ตรงตามใจ ผู้บริโภค

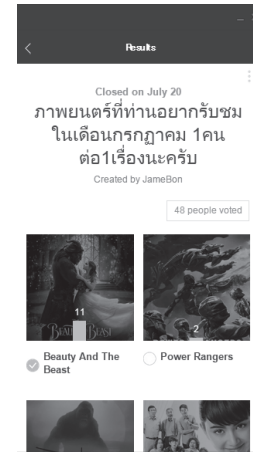
เครื่องดื่ม ตาม เป็น ไม่ใช่น้ำอัดลม



แบบสำรวจโครงการ Movies Night (Happy Relex) June

อายุ 35	แผนก HR				
เพศ หญ	ความพึงพอใจผู้ประเมิน				
หัวข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.เวลาในการจัดกิจกรรม (1เดือน 1ครั้ง)	✓				
2.สถานที่จัดกิจกรรม (ห้องสันทนาการ)		✓			
3.ความเหมาะสมของภาพยนต์		✓			
4.ความยาวของภาพยนต์ (เวลา)		✓			
5.ความสนุกของภาพยนต์		✓			
6.ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม		✓			
7.ความพึงพอใจของผู้รับชม		✓			
8.ภาพยนต์ที่อยากชมในเดือนถัดไป Happy Relex ขอเลือกที่จะเป็นเรื่องราวที่					

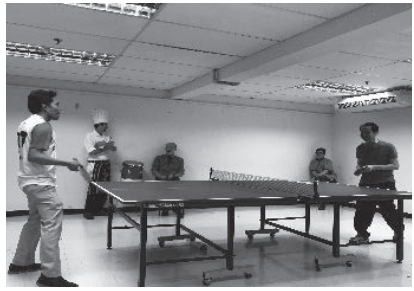
ข้อเสนอแนะ อยากดูภาพยนตร์ที่สื่อถึงกลุ่มเล่นด้วยกัน ส่งเสริมต่อเนื่องกันเรื่องเดียวกัน เช่น ที่ชอบมีแบบ ปิดเทอม อยากให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และเพิ่ม Happy Relex ขึ้นอีกวัน (เสาร์หรืออาทิตย์) กลางวันจะได้ไม่ต้องรีบกลับบ้านเพื่อ เผื่อลูกเรียนพิเศษ ขอบคุณที่จัดกิจกรรมดีๆ ให้ทำกันค่ะ



สิ่งที่น่าแปลกใจสำหรับที่โรงแรมศิวาเทลคือ คณะทำงานหรือที่เราเรียกว่า “นักสร้างสุข” นั้นหัวหน้าคณะนักสร้างสุขแต่ละกลุ่ม Happy 8 นั้นไม่ได้เป็นพนักงานสมัครใจ หรือไม่ได้ส่งตัวแทนมาเพื่อร่วมกิจกรรม แต่กลับกลายเป็นผู้บริหารแต่ละแผนกภายในองค์กรที่กล้าพร้อมจะเริ่มต้น ไม่ง่ายนักที่ผู้บริหารจะเข้าร่วมและสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีเพราะผู้บริหารของโรงแรมเรานั้นต้องบอกไว้ก่อนว่ามีหลาย Generation มากไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าของแผนกแม่บ้าน, หัวหน้าแผนกรักษาความปลอดภัย ซึ่งอยู่ใน Generation Baby Boomers อายุก็ไม่ใช่น้อยแต่ใจมาเต็มพร้อม และอีกหลายท่านมีมาจาก Generation X, Y และ Z มาพร้อมกัน ซึ่งทำให้เกิดการผลักดันในทางที่ดีแบ่งทีมกันตามกลุ่ม ระดมสมองสร้างกิจกรรมตามนโยบายที่แต่งตั้งขึ้นมาของโรงแรมศิวาเทลที่สอดคล้องกับ Happy 8 ไม่ว่าจะเป็น

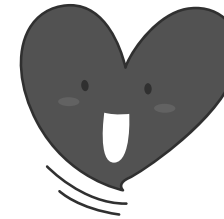
Happy Body

สนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกาย มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดสารพิษ และสารเคมี



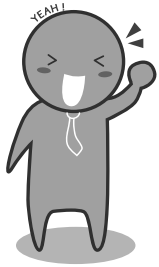
Happy Heart

ส่งเสริมให้พนักงานทุกคน ตลอดจนผู้บริหารทุกท่านมีน้ำใจที่ดี มีความห่วงใยซึ่งกันและกันช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน อันจะนำไปสู่ความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน



Happy Relax

สนับสนุนส่งเสริมและจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายและมีความสุขในการดำเนินชีวิต



Happy Brain

สนับสนุน ส่งเสริม และจัดการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มศักยภาพ ยกระดับมาตรฐานในการทำงาน และการให้บริการของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

Happy Soul

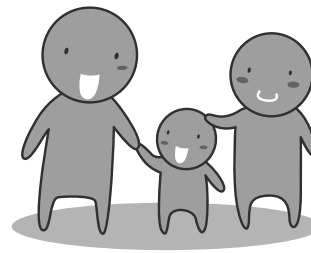
ส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ ยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนให้ปฏิบัติศาสนกิจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

Happy Money

ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจทางการเงินผ่านการออม การลงทุนให้มีการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงทางการเงิน

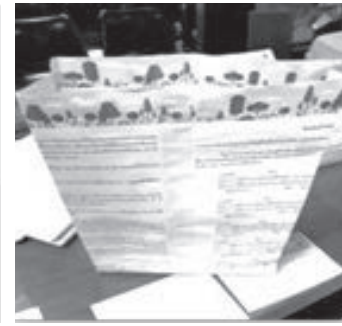
Happy Family

สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน ระหว่างพนักงานและครอบครัวให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งส่งผลให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง มีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุข



Happy Society

ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือสังคม และชุมชนให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สอดคล้องกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของโรงแรม



ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้นคือนโยบาย และเป้าหมายสูงสุดของโรงแรมศิวาเทล เมื่อมีการประกาศนโยบายแล้ว เราได้มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องกิจกรรม Happy 8 อย่างจริงจังสอดแทรกไปกับกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการอบรม” Happy Together Workshop” ซึ่งเป็นการจัด Workshop อบรมให้ความรู้และรับสมาชิกใหม่เข้าชมรมกลุ่ม Happy 8 เพิ่มมากขึ้นและกลายเป็นพนักงานทั้งโรงแรมมีกลุ่ม Happy ของตนเองเพื่อร่วมกิจกรรมระดมสมอง และสมานสามัคคี รวมไปถึงการจัดกิจกรรม “Happy Hotel Happy Workplace” เป็นการจัดซุ้ม Happy Workplace แยกเป็นฐานกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม Happy ทั้ง 8 ซึ่งเป็นการเข้าถึง การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานโดยเกิดความเข้าใจง่าย สอดแทรกไปพร้อมกับกิจกรรม นอกจากนี้ภายในองค์กรเน้นประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะผ่านทาง Line Application หรือ Facebook เป็น banner เชิญชวนให้ร่วมกิจกรรม โดยผลตอบรับจากพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 80 % ของกิจกรรม Happy 8 ทั้งหมด

ภาพสื่อประชาสัมพันธ์ของโรงแรมที่ประชาสัมพันธ์ใน Line Application และ Facebook และกิจกรรม Happy Hotel Happy Workplace ของโรงแรมศิวาเทล

เมื่อมาถึงจุดหนึ่งที่ทำกิจกรรมแล้ว คณะทำงานต้องประเมินผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรม Happy 8 ทั้งหมดโดยมีการติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสรุปผลของกิจกรรมว่ากิจกรรมนั้นๆ มีผู้เข้าร่วมมากกว่า 80 ของพนักงานหรือไม่ เราจึงจำเป็นมีการวิเคราะห์กิจกรรมและพัฒนากิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกเบื่อ หรือเป็นกิจกรรมที่ระยะสั้นเท่านั้น การประสบความสำเร็จในโครงการ Happy Workplace ไม่ใช่เรื่องง่าย ถ้าผู้บริหารไม่เป็นผู้ชี้นำหรือเข้ามามีบทบาทให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้เกียรติกับพนักงานทุกระดับในการระดมสมองคิดค้นกิจกรรม ดังนั้นพนักงานจึงรู้สึกสนุกและเมื่อจบกิจกรรมพนักงานได้นำประโยชน์และเรื่องราวถ่ายทอดสู่พนักงานท่านอื่นๆ ทำให้ดูมีความสนใจและต้องการเข้าร่วมมากขึ้น

หลังจากประเมินสถานการณ์ในการเริ่มกิจกรรมไปในเชิงบวกแล้ว สิ่งหนึ่งที่เราเห็นคือไม่เพียงเฉพาะมอบที่ทำงานแห่งความสุขให้พนักงานเท่านั้น โดยองค์รวมชีวิตส่วนตัวของพนักงานต้องมีการใช้ชีวิตที่ดี อยู่อย่างพอเพียงและสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยเช่นกัน ถึงแม้ว่าองค์กรได้ให้น้ำหนักของการจัดกิจกรรม Happy 8 เท่ากันทั้งหมด แต่สิ่งหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้คือการสอนให้พนักงานในองค์กรรู้จักมีเงินเก็บ รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบามสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) เพราะไม่มีใครที่สามารถปฏิเสธได้ว่า “เงิน” คือตัวแปรในการดำเนินชีวิต แต่จะใช้เงินอย่างไรให้เกิดประโยชน์และไม่เป็นหนี้ ซึ่งองค์กรศิวาเทลไม่สนับสนุนให้พนักงานกู้ยืมเป็นสวัสดิการ เพราะสุดท้ายพนักงานของเราก็ไม่สามารถหลุดพ้นวัฏจักรของการเป็นหนี้ได้ และเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเท่านั้น ผู้บริหารและทีมนักสร้างสุขจึงเห็นว่า พนักงานต้องรู้จักการออมเงินที่ถูกต้อง เน้นใช้จ่ายอย่างประหยัด และสามารถนำรายได้จากการลงทุนของตนเองมาต่อยอดเพื่อสร้างรายได้ของตนเองไปภายในครอบครัว ซึ่งศิวาเทลได้วาง Model กิจกรรมสำหรับพนักงานที่สนใจเรื่องเงินออมไว้หลายกิจกรรม เช่น

• กิจกรรมอบรมฟังบรรยาย วิธีปลดหนี้ โดยชมรมปลดหนี้

ซึ่งชมรมนี้คือชมรมระดับชาติ ที่มีบทบาทในการบริหารหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสถาบันการเงิน อย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจในการปลดหนี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหนี้บัตรเครดิต, หนี้สินอื่นๆ โดยได้รับคำปรึกษาจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้พนักงานสามารถจัดการหรือนำแนวทางไปปฏิบัติจัดการหนี้สินของตนเองได้ในอนาคต

- **ให้ความรู้เรื่องเงินออมหลังเกษียณ**

เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจเรื่องของเงินออมหลังเกษียณ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนมองข้าม ดังนั้นจึงจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในการวางแผนการเงิน เพื่อสามารถอยู่อย่างพอเพียง

- **สมุดเงินออม ศิวาเทลออมเงิน**

เป็นอีกโครงการหนึ่งที่ให้พนักงานได้รู้จัดการออมเงินโดยลงบันทึกค่าใช้จ่ายประจำวันในแต่ละเดือนเพื่อแสดงให้เห็นถึงวางแผนการออมเงินที่ดี โดยผ่านวิธีจดบันทึกลงสมุด ซึ่งสมุดออมเงินได้รับการอนุเคราะห์จากธนาคารแห่งประเทศไทยแจกให้พนักงานผู้ที่สนใจมารับสมุดเพื่อเริ่มต้นเงินออมแบบวิธีง่ายๆ แต่ได้ผลสำเร็จ

- **สร้างรายได้จากผักออร์แกนิค**

สืบเนื่องจากกลุ่ม Happy Brain ได้จัดอบรมให้ความรู้การปลูกผักออร์แกนิคและทำให้พนักงานสนุกเพราะสามารถนำไปปลูกเองได้ที่บ้าน จึงเป็นที่มาของการสร้างรายได้จากผักออร์แกนิคในครัวเรือน ซึ่งกลุ่ม Happy Money เปิดโอกาสให้พนักงานที่นำผักกลับไปปลูกที่บ้านเมื่อมีผลผลิต นำผลผลิตกลับมาขายในโรงแรมไม่เพียงแต่สร้างรายได้เท่านั้นแต่เป็นการส่งมอบคุณภาพของผักสดไร้สารพิษมาให้พนักงานรับประทานผักสลัดในโรงอาหารหรือแม้แต่นำมาปรุงอาหารให้ผู้รับบริการในโรงแรมด้วยเช่นกัน

เป็นเรื่องน่ายินดีที่พนักงานของศิวาเทลสนใจในเรื่องของเงินออมและผลลัพธ์ออกมาพนักงานได้มีที่ปรึกษาเรื่องเงินออมและได้จัดการวางแผนการเงินไปในทิศทางที่ถูกต้อง รวมถึงตั้งเป้าหมายของการออมเงินเพื่ออนาคตข้างหน้าเช่นกัน

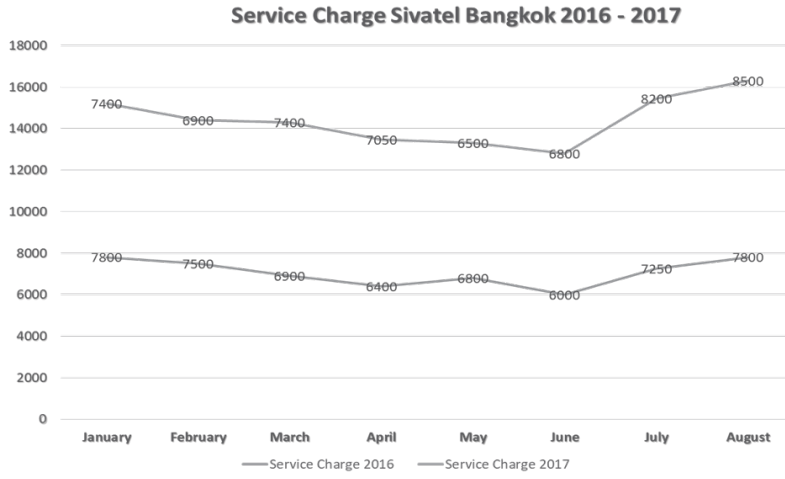
ภาพการอบรมเรื่องปลดหนี้ ให้ความรู้เรื่องการออมเงิน
และปลูกผักออร์แกนิคสร้างรายได้

ภาพการอบรมเรื่องปลดหนี้ ให้ความรู้เรื่องการออมเงิน
และปลูกผักออร์แกนิคสร้างรายได้ (ต่อ)

โครงการ SHAP เป็นโครงการที่ทำให้ชาวศิวาเทลมีน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน มีความหมายสำหรับพวกเราทุกคน ผลลัพธ์ไม่ได้มีเพียงเฉพาะในองค์กรเท่านั้น สิ่งที่ประทับใจของชาวศิวาเทลคือการส่งมอบความสุขไปให้ผู้อื่นโดยไม่ได้หวังผลตอบแทน โรงแรมศิวาเทลได้รับคำชมมากมายจากลูกค้าทั่วโลกที่เข้าใช้บริการ (อ้างอิงจาก website Trip Advisor) เราสามารถบอกได้ว่าเราเป็นหนึ่งไม่รองใครเรื่องการส่งมอบบริการให้ลูกค้าอย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้ออกมาจากใจเพราะต้นทางของเราคือการอยู่ร่วมกันในองค์กรและมีความสุขจากใจจริง

ในแง่ผลประกอบการโรงแรมมียอดขายสูงสุดในรอบปีรวมถึงปีที่ผ่านมา และผลที่ตามมาคือพนักงานในองค์กรก็ได้รับเงินค่าบริการ (Service Charge) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละเดือน และทำให้มีความพึงพอใจในองค์กรช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน และ GOP รายได้ของโรงแรมเพิ่มขึ้น 100 %

Excelent
The location, hotel, rooms and views awesome. The staffs excellent, very personalized attention. They even allowed us to take a shower after checkout and negotiate with the taxi drivers good prices for our excursions.
Default Bangkok hotel
Have stayed numerous times at Sivatel for business trips. The suite rooms are sweet, since they give you a separation between business space and sleeping space. Great views and central location with Ploenchit and Chitlom BTS stops nearby make this a great choice. The Central... More
Amazing and Prissy is the best
Number 1- the hotel is very very clean Number 2- the room prices is worth the cost #3- all staff work their hearts ... u feel that they are really doing their job from their heart they are always happy smiling and at your service... More
Fast response
we got a problem of the lightning in washroom and call the housekeeper to check it (around 11:00pm, he also can come to our room immediately and check the problem. Although the problem did not fix it, they also can arrange another room to us... More
Another great stay
Search
Sivatel Bangkok


Service Charge Sivatel Bangkok 2016 - 2017
18000
16000
14000
12000
10000
8000
6000
4000
2000
0
January
February
March
April
May
June
July
August
7400
6900
7400
7050
6500
6800
8200
8500
7800
7500
6900
6400
6800
6000
7250
7800
Service Charge 2016
Service Charge 2017

เพราะจากคำว่า “การมีส่วนร่วม” ของผู้บริหารจึงทำให้ Happy 8 model ของเราดำเนินงานต่อเนื่องมาจนถึงปีนี้และปีต่อๆไป ด้วยความสนุก การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ และความมีน้ำใจในแบบฉบับของพนักงานโรงแรมศิวาเทล

บุคคลต้นแบบของ Happy Together

คุณปราชญ์ พิลาโสภา
ตำแหน่ง Bell Attendant

บทสัมภาษณ์คุณปราชญ์ พิลาโสภา

“ในส่วนตัวผมเองนั้นเติบโตมาพร้อมกับศิวาเทล ศิวาเทลเป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตของผม เป็นครอบครัวใหญ่ที่มีพี่ น้อง จากหลายพ่อแม่มาอยู่ด้วยกัน ผมรักครอบครัวนี้มาก ๆ เจ้านายรักและให้โอกาสที่ดีกับพวกเราทุกคน บอกได้เลยว่าบั้นปลายชีวิตการทำงานของผม คือ ศิวาเทล ต่อให้ที่อื่นมาซื้อตัวผม ผมก็คงไม่ไป เพราะ ผมเก็บใจไว้ที่นี่แล้วครับ ”

ประสานงาน
นางสาวกฤตยา โภคะทรัพย์ไพบูลย์
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยกรบุคคลและฝึกอบรม
เบอร์โทรศัพท์ : 02-309-5000 #1500
อีเมล์ : krittaya@sivatelbangkok.com

ชื่อ คุณอลิสรา ศิวยาธร
ตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท ศิวยาธร จำกัด

Sivayathorn Co.,Ltd.

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : โรงแรม

สำนักงาน : เลขที่ 53 ถ.วิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

Tel. 0-2309-5000

Fax. 0-2309-5050

E-mail : info@sivatelbangkok.com

Website : www.sivatelbangkok.com

จำนวนพนักงาน : 161 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 62.18%

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 65.94%

หน่วยงานที่ให้บริการ : กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy Relax , Happy Body , Happy Money, Happy Society, Happy Family

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : คุณภาพงานและขวัญกำลังใจ

กิจกรรมสร้างสุข : SIVATEL Market Day, Big Cleaning Day, Staff Birthday Party, Movie Night, ใส่บาตรทุกวันพระใหญ่เดือนละ 1 ครั้ง, ออกกำลังกายลดพุงพิชิตโรค, ปลูกผักออร์แกนิค สหกรณ์ศิวาเทล, งดเหล้าเข้าพรรษา, Buddy

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : H-->P

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

สิ่งที่ได้รับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรมีมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความผ่อนคลาย และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บรรยากาศภายในองค์กรอบอุ่นเสมือนครอบครัว อันนำไปสู่จิตบริการของพนักงานที่มีต่อลูกค้าที่เข้าพัก เพื่อนำไปสู่ความสุข และความประทับใจของลูกค้า

5-1119

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs Happy and Productive Wordplace : SHAP)

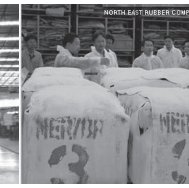
บริษัท ศิวยาธร จำกัด ชื่อ คุณอลิสรา ศิวยาธร
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

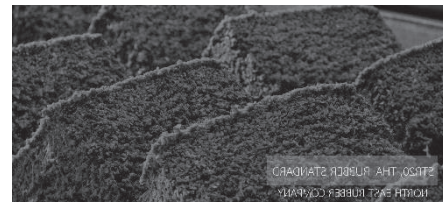
“Sivatel Happy Hotel Happy Workplace”

จากกิจกรรม Buddy Sivatel ที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ทำความรู้จักกัน รวมถึงผู้บริหารกับพนักงานด้วย จากที่พนักงานและผู้บริหารไม่ค่อยได้มีโอกาสได้พบปะกัน ก็ได้มีการทำความรู้จักกันมากขึ้น สนทนา และยิ้มให้กันมากขึ้น จึงเป็นที่มาว่า “เราชาวศิวาเทลจะเริ่มต้นจริงจังแล้วนะ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุข” ดังนั้นจึงเกิดนโยบายโรงแรมแห่งความสุข ได้แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุขขึ้นโดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” การสร้างความสุขในองค์กรทำให้ชาวศิวาเทลมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันและผลลัพธ์ไม่ได้มีเพียงในองค์กรเท่านั้น สิ่งที่ประทับใจของชาวศิวาเทลคือการส่งมอบความสุขไปให้กับผู้อื่นโดยไม่ได้หวังผลตอบแทน พนักงานยังส่งมอบบริการให้ลูกค้าอย่างมีความสุขเพราะสิ่งเหล่านี้ออกมาจากใจ

บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด
North East Rubber Co.,Ltd.
“SMEs Happy and Productive Workplace”

ดำเนินการส่งเสริมโดย ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 6
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม





บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด North East Rubber Co.,Ltd. เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2549 ที่ตั้ง 398 หมู่ 4 ต.โคกม้า อ.ประโคนชัย จ.บุรีรัมย์ บริหารงานโดย นายชูวิทย์ จึงธนสมบูรณ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัทได้ทำการผลิตยางพาราส่งออก โดยมีจำนวนพนักงานจำนวน 456 คน

เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยี และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อ คนทำงาน องค์กร และสังคม ทั้งในด้านสุขภาพ ที่เกิดจากความเหนื่อยล้า ความเครียด ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานลดลง สำหรับครอบครัว พบว่า คนต้องออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ชีวิตครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กิจกรรมและความสัมพันธ์กับสังคมลดน้อยลง ขณะที่ในระดับองค์กร พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและลาออกของพนักงานสูงขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรน้อยลง และมีผลิตภาพต่ำ ด้วยเหตุนี้ ทาง บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด จึงได้เข้าร่วม *“โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace : SHAP” กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ภายใต้การดูแลของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 6 ในปี 2560 ที่ผ่านมา โดยเราดำเนินการตามแนวคิด Happy Workplace และมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมถึงบุคลากรทั้งหมดของบริษัทนอร์ทอีสฯ ให้ดีและมีความสุขขึ้น ให้สอดคล้องตามนโยบายของผู้บริหาร โดย “มุ่งเน้นให้พนักงาน กินอิ่ม นอนหลับ มีความสุขทั้งที่บ้านและที่ทำงาน”*

วิสัยทัศย์ ในการสร้างสุข

องค์กรมีความสุข มุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความสุขแก่บุคคลากรทุกคนให้มีความสุขกาย สุขใจ สุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง พร้อมที่จะแบ่งปันสู่สังคมภายนอก

2.แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน HW /ประชุม/หารือ

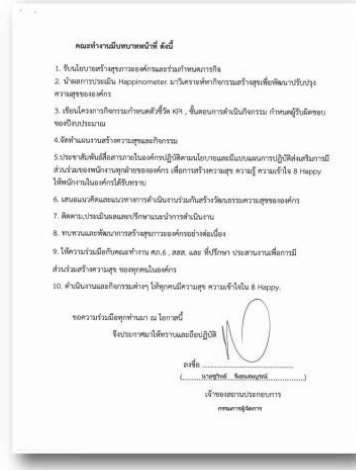
การแต่งตั้งคณะทำงาน

ที่ 1/2560

เรื่อง แต่งตั้งคณะดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะของพนักงานในสถานประกอบการ
โครงการส่งเสริมสถานที่ทำงานน่าอยู่ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีความสุข
(SMEs Happy and Productive Workplace : SHAP)

เพื่อให้การดำเนินตามโครงการส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะของพนักงานในสถานที่ทำงานขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเป็นองค์กรแห่งความสุขตามหลัก Happy Workplace. ในสถานประกอบกิจการ บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1.	นายศักดิ์ชัย	ยงสถาพรพิพัฒน์	ตำแหน่ง ประธาน
2.	นายปรีชากร	บริบูรณ์	ตำแหน่ง รองประธาน
3.	นายศิริพัฒ์	โชติวงศานนท์	ตำแหน่ง กรรมการ
4.	นายปฏิพัทธ์	อินทศิริพรโชค	ตำแหน่ง กรรมการ
5.	นายปริพนท์	จันสิงห	ตำแหน่ง กรรมการ
6.	นางสาวรายา	ยอดวัฒนศักดิ์	ตำแหน่ง กรรมการ
7.	นางสาวอุไร	อรรถสิทธาส	ตำแหน่ง กรรมการ
8.	นางสาวพูลใส	อิทธยอด	ตำแหน่ง กรรมการ
9.	นางสาวพรรณพนิดา	สายยอด	ตำแหน่ง กรรมการ
10.	นางสาวแสงทอง	บุญกูรอด	ตำแหน่ง เลขานุการ



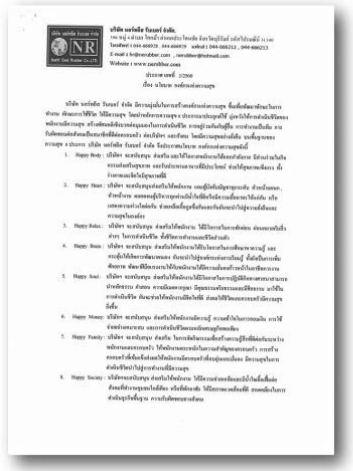
คณะทำงานมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. รับนโยบายสร้างสุขภาวะองค์กรและร่วมกำหนดการกิจ
2. นำผลการประเมิน Happinometer มาวิเคราะห์หากิจกรรมสร้างสุขเพื่อพัฒนาปรับปรุงความสุขขององค์กร
3. เขียนโครงการกิจกรรมกำหนดสัดส่วนวิธี KPI , ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม กำหนดผู้รับผิดชอบของปีงบประมาณ
4.จัดทำแผนงานสร้างความสุขและกิจกรรม
5.ประชาสัมพันธ์สื่อสารภายในองค์กรปฏิบัติตามนโยบายและมีแบบแผนการปฏิบัติสิ่งแสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกฝ่ายของค์กร เพื่อการสร้างความสุข ความดี ความเข้าใจ 8 Happy ให้พนักงานในองค์กรได้รับทราบ
6. เสนอแนวคิดและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันสร้างวัฒนธรรมความสุขขององค์กร
7. ติดตามประเมินผลและปรึกษาแนะนำการดำเนินงาน
8. ทบทวนและพัฒนาการสร้างสุขภาวะองค์กรอย่างต่อเนื่อง
9. ให้ความร่วมมือกับคณะทำงาน สปอ., สสส. และ ที่ปรึกษา ประสานงานเพื่อการมีส่วนร่วมสร้างความสุข ขององค์กรในองค์กร
10. ดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ให้ทุกคนมีความสุข ความเข้าใจใน 8 Happy.

ขอความร่วมมือทุกท่านมา ณ โอกาสนี้
จึงประกาศมาให้ทราบและยึดปฏิบัติ

ลงชื่อ .....
(นายปฏิพัทธ์ จันสิงหนนท์)
เจ้าของสถานประกอบกิจการ
กรรมการผู้จัดการ

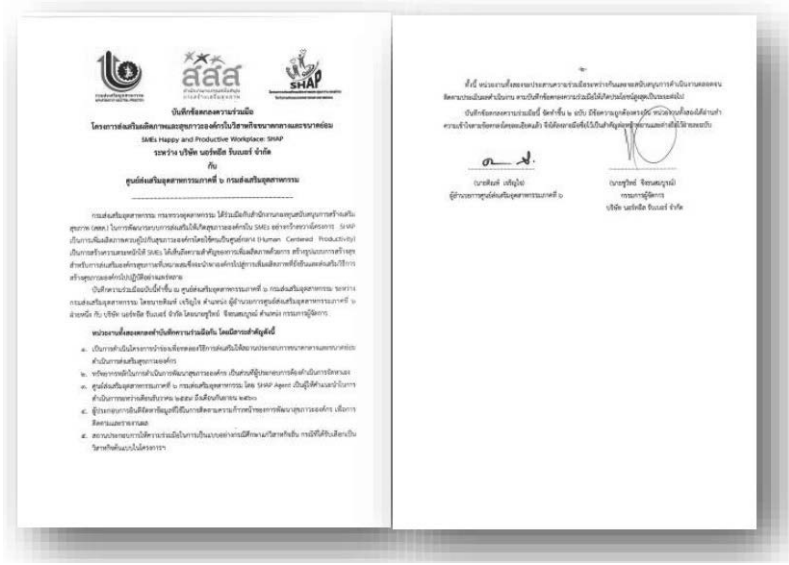
1.การประกาศนโยบาย HW โดยผู้บริหารระดับสูง



บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด
ประกาศ ณ วันที่ 2/2560
เรื่อง นโยบาย ส่งเสริมสถานประกอบสุข

บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด มีความมุ่งมั่นในการสร้างสถานประกอบสุข ขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ที่จะสามารถให้ชีวิตมีความสุข ไม่มีความทุกข์จากความสุข ประกอบกับปัจจุบันนี้ ผู้คนเริ่มให้ความสำคัญกับชีวิตของพนักงานมากขึ้น สร้างสิ่งแวดล้อมรอบในการทำงานที่ชีวิต ความสุขในเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานด้วย ดังนั้นทำให้ บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด มีนโยบายในการ ส่งเสริมสถานประกอบสุขขึ้นมา

1. Happy Body : บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด ตระหนักถึงการมีสุขภาพที่ดีของพนักงาน มีสำนักงานในการออกกำลังกายและกีฬาตามความเหมาะสมที่มีประโยชน์ จัดให้มีสุขภาพที่ดีของ เป็นประจำและให้ปฏิบัติตามนี้
2. Happy Heart : บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด มีการมุ่งส่งเสริมให้พนักงาน เคยปฏิบัติกับปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้วยดีเสมอ, ทำงานร่วม ตลอดจนผู้บริหารทุกท่านมีน้ำใจที่ดีต่อพนักงานเสมอ ให้แก่กัน หรือ เสมอภาคกว่าใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอเมื่อพนักงานมีข้อขาดแคลนที่เสมอ การสนุกในองค์กร
3. Happy Relax : บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสในการพักผ่อน ท่องเที่ยวกับครอบครัว ญาติ ในการทำงานที่ชีวิต ที่ดีวันการทำงานและชีวิตส่วนตัว
4. Happy Brain : บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานของตนเอง ด้วยการไปอบรมต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเอง
5. Happy Soul : บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาตามความเชื่อถือของ ส่งเสริม ความมั่นคงทางสุขภาพ มีสุขภาพแข็งแรงและมีชีวิตยืนยาว มีชีวิตการทำงานที่ชีวิต ดังนั้นทำให้พนักงานมีชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้มีโอกาสในการสุขใจที่ดีขึ้น
6. Happy Money: บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงทางการเงิน และการทำงานที่มีความก้าวหน้าในชีวิต
7. Happy Family : บริษัท นครศิลป์ รับเบอร์ จำกัด ส่งเสริม ในการที่พนักงานมีเวลาที่มีคุณภาพให้กับครอบครัว ญาติ พี่น้องของพนักงาน ให้พนักงานของเราได้ความสำคัญของครอบครัว การทำงานของเราที่ต้องใช้เวลาในการทำงานที่มีความสุขของครอบครัว การทำงานของเราที่ต้องใช้เวลาในการทำงานที่มีความสุขของครอบครัว ส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาที่มีคุณภาพให้กับครอบครัว ญาติ พี่น้องของพนักงาน ให้พนักงานของเราได้ความสำคัญ



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
โครงการส่งเสริมเสริมศักยภาพและขยายการองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
SMEs Happy and Productive Workplace: SHAP
ระหว่าง บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด
กับ
ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ ๖ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด โดยคุณซูวิทย์ จึงธนสมบูรณ์ กรรมการผู้จัดการ
ร่วมกับศูนย์ส่งเสริมอุสาหกรรมภาคที่ 6
ได้ลงนาม MOU ร่วมโครงการ“SMEs Happy and Productive Workplace”
เมื่อวันที่ 04 มกราคม 2560

“สุดยอดนักสร้างองค์กรแห่งความสุข” [บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด]

3.จัดการแถลงโยบาล

4.การจัดอบรมให้ความรู้ HW แก่พนักงาน

5.การสื่อสาร/การโฆษณา/การประชาสัมพันธ์ HW

ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย

5.การสื่อสาร/การโฆษณา/การประชาสัมพันธ์ HW

ประกาศลงในไลน์กลุ่มผู้บริหาร

เมื่อเอ่ยถึง “สุดยอดนักสร้างองค์กรแห่งความสุข” ถือเป็นคำนิยามที่สำคัญและเป็นพลังขับเคลื่อนความสำเร็จในการสร้างสุขขององค์กร ทางผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญ และเน้นการบริหารงานโดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และได้แต่งตั้งคณะทำงานที่มาจากความสมัครใจของบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานระดับผู้จัดการ และหัวหน้างาน ของทุกแผนก สิ่งที่หน้าประทับใจและเกินความคาดหมาย คือ พนักงานระดับผู้จัดการ และหัวหน้างาน ทุกคนต่างมีความกระตือรือร้น และเสนอตัวเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนการสร้างความสุขขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดพลังในการระดมสมอง พลังในการคิดและสร้างกิจกรรมต่างๆมากมาย จนประสบความสำเร็จ ตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับ Happy8 ไม่ว่าจะเป็น

Happy Body (สุขภาพดี)

สนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายและส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีความใส่ใจในสุขภาพร่างกาย และเพื่อลดการขาดงาน การลาป่วย และการลาออก ของพนักงาน โดยได้จัดกิจกรรมเต้นแอโรบิคเพื่อสุขภาพตอนเช้าก่อนเริ่มงาน กิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานทานผักปลอดสารพิษ สารเคมี กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และมีการจัดกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา

กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และทำให้พนักงานมีความสุขครบ 8 แฮปปี้

โครงการ “งดเหล้าเข้าพรรษา”

ช่วงระยะเวลา เดือน กรกฎาคม -ตุลาคม 60

มีจำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการ

จำนวน 273 คน

(คิดเป็น 60%ของพนักงานทั้งหมด)

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

SMEs Happy and Productive Workplace : SHAP

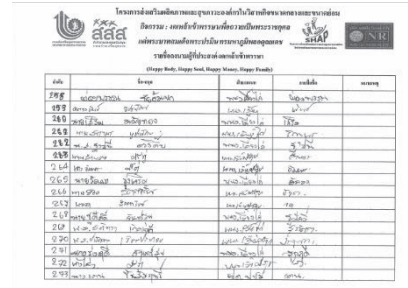
กิจกรรม : มงกลชีวิตรมานเพื่อความเป็นพระราชบุตร

แห่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

(Happy Body, Happy Soul, Happy Money, Happy Family)

โดยกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



กิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ที่พนักงานได้มีส่วนร่วม

บุคคลต้นแบบ

Happy Heart (น้ำใจงาม)

ทางผู้บริหารและพนักงานทุกคน ได้มีการจัดกิจกรรมการทอดผ้าป่าและการทอดกฐิน ให้วัดตามชุมชนระแวกใกล้เคียงร่วมกันเป็นประจำทุกปี กิจกรรมมอบทุนการศึกษาทุกวันเด็ก ให้แก่โรงเรียนต่างๆ ระแวกใกล้เคียงและลูกหลานของพนักงาน และกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน และซื้อของเยี่ยมพนักงานที่ป่วย เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร

Happy Society (สังคมดี)

โครงการคืนคนดีสู่สังคม โดยผู้บริหารและผู้บัญชาการเรือนจำ อำเภอนางรอง จัดพิธีลงนาม MOU ประสานความร่วมมือ ในการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน ให้แก่ผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีทักษะในการทำงาน เพื่อให้โอกาสผู้ต้องขังได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และเพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าถึงศักยภาพของตนเอง พร้อมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นคนดีของสังคมต่อไป และกิจกรรมบริจาคโลหิตประจำทุกปี ปีละ 3 ครั้ง เพื่อช่วยเพิ่มการสำรองโลหิตให้แก่โรงพยาบาลในพื้นที่ นำไปใช้ในยามฉุกเฉิน

Happy Relax (ผ่อนคลาย)

สนับสนุนส่งเสริมและจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายและมีความสุข เช่น กิจกรรมกีฬาสีภายใน กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันกับผู้บริหาร กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่

Happy Brain (หาความรู้)

สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเพื่อเพิ่มศักยในการทำงานของพนักงานทุกระดับ เช่น กิจกรรม 5ส. / โครงการ “อบรมระบบมาตรฐาน ISO 14001 : 2015” / “ภาวะผู้นำและการพูดโน้มน้าวใจ” / “นวัตกรรมน้ำมันสังเคราะห์เชลล์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องจักร” / “ระบบคุณภาพห้อง LAB และอบรมเรื่อง QCC. ทำให้สามารถ ลดต้นทุนในการใช้ไฟฟ้า และลดของเสียในกระบวนการผลิต สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ 593,648 บาท/เดือน

โรงเรียนในโรงงาน

Happy Soul (ทางสงบ)

สนับสนุนส่งเสริมและจัดกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมถวายเทียนพรรษาพระ 9 วัด / กิจกรรมทำบุญตักบาตรเลี้ยงพระในวันขึ้นปีใหม่และวันสงกรานต์ / กิจกรรมทอดกฐิน

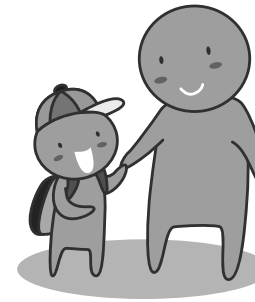
Happy Money (ปลอดหนี้)

สนับสนุนส่งเสริมและจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องการออม การลงทุน การใช้จ่ายอย่างเหมาะ สมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสุนให้พนักงานมีอาชีพเสริม ให้มีรายได้มากกว่าหนึ่งช่องทาง เช่น การปลูกผักปลอดสารพิษหรือเลี้ยงสัตว์ แล้วนำผลผลิตมาขายให้กับเพื่อนพนักงานในโรงงาน และเรายังมีโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานทุกคน เพื่อนำไปใช้ในช่วงเกษียณอายุการทำงานอีกด้วย และให้พนักงานเปิดบัญชีเงินฝากเพื่อเป็นการออมทรัพย์

Happy Family (ครอบครัวดี)

สนับสนุนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานในองค์กรลดความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงาน เกิดความรักความสามัคคี และรักองค์กรมากขึ้น เช่น กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ / กิจกรรมจัดงานวันเกิดให้พนักงาน / กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่เทศกาลวันสงกรานต์ / กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน / กิจกรรมออกเยี่ยมบ้านพนักงาน / กิจกรรมมุมนมแม่

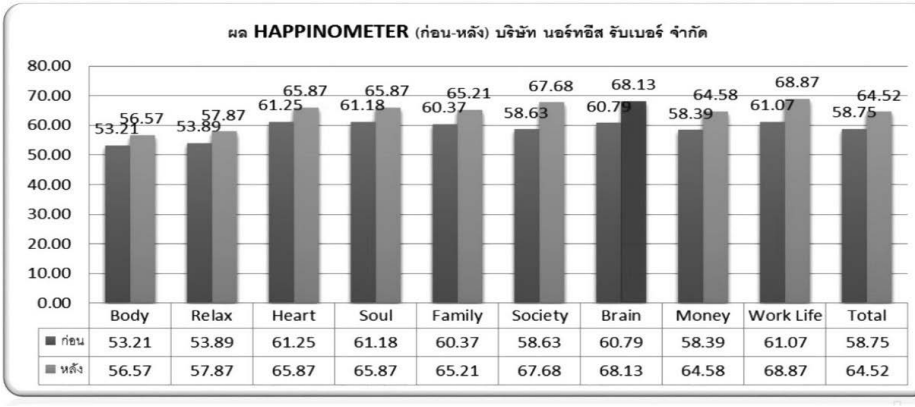
มุมนมแม่



สืบเนื่องจากการเข้ารับการฝึกอบรม (Happy Brain) ที่ทางทีมนักสร้างสุขได้จัดขึ้นองค์กรของเราได้ต่อยอด โดยการนำมาปรับใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้สามารถลดค่าไฟฟ้า ลดของเสียในกระบวนการผลิตโดยโครงการ SHAP สามารถช่วยให้องค์กรของเรา ลดต้นทุนจากกระบวนการผลิตได้ประมาณ 7 ล้าน บาท/ปี นี้เป็นอีกหนึ่งตัวอย่างความสุขที่ทำให้องค์กรของเรา มีพลังความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ และเป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

กิจกรรมทั้งหมดที่เราได้กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เรายังมีอีกหลากหลายกิจกรรมดีๆ ที่จัดขึ้น โดยเราจะเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง กับพนักงานระดับล่าง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดกิจกรรมทั้งหมดในปี 2560 ที่ผ่าน เราได้ใช้หลัก “บันได 9 ขั้น มุ่งสู่ความสำเร็จ Happy Workplace อย่างยั่งยืน” เป็นตัวกลางที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จในการสร้างสุขขององค์กรได้อย่ายั่งยืน

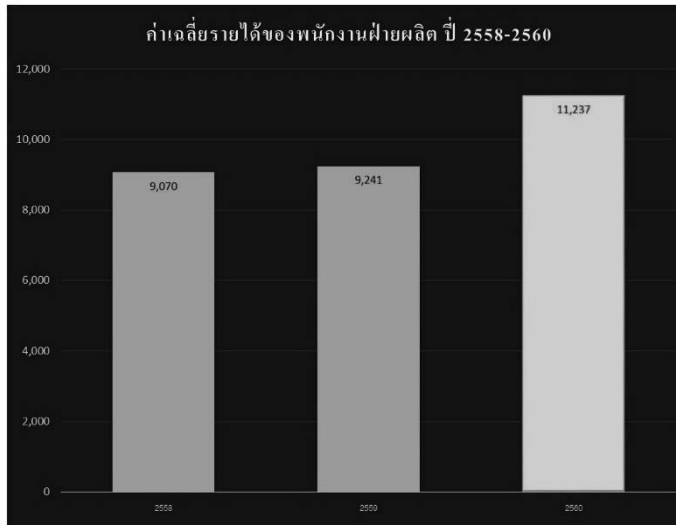
ผลการวิเคราะห์ HAPPINOMETER ก่อน-หลังทำโครงการ



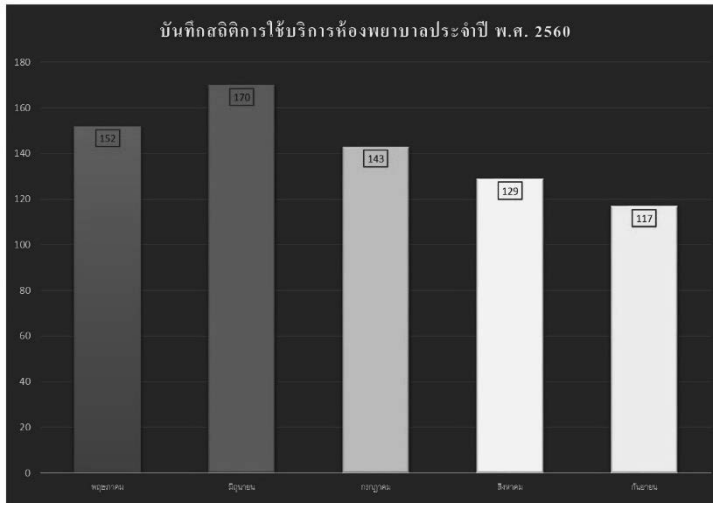
	Body	Relax	Heart	Soul	Family	Society	Brain	Money	Work Life	Total
ก่อน	53.21	53.89	61.25	61.18	60.37	58.63	60.79	58.39	61.07	58.75
หลัง	56.57	57.87	65.87	65.87	65.21	67.68	68.13	64.58	68.87	64.52

ด้านความสุขของพนักงานในองค์กร

- พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น

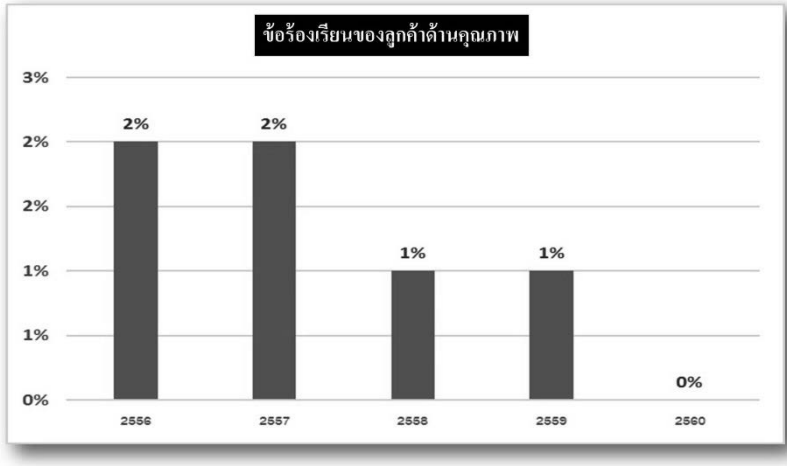


- พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้น

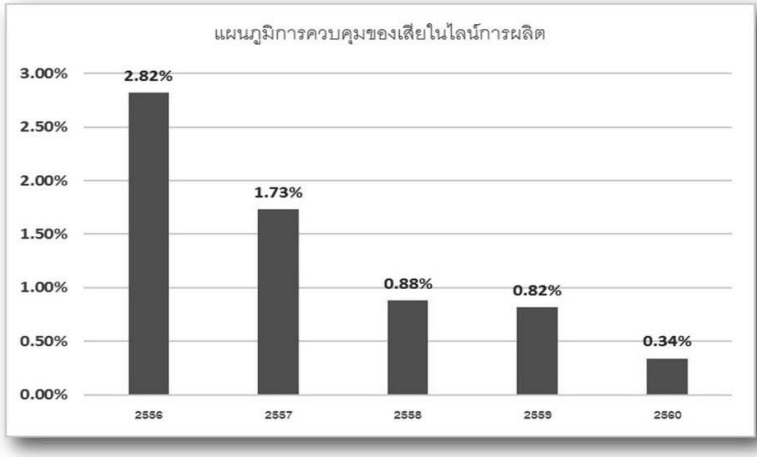


ด้านการผลิต

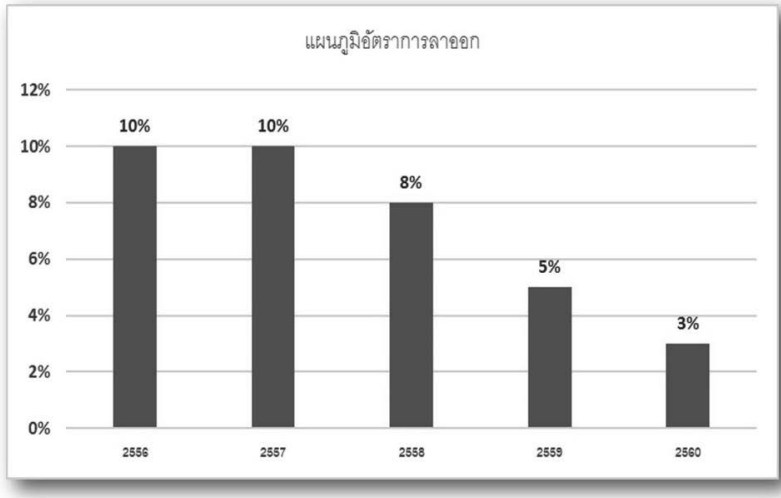
- ข้อร้องเรียนของลูกค้าด้านคุณภาพลดลง



- ของเสียลดลง



- อัตราการลาออกของพนักงานลดลง



เหตุที่ทำให้กิจกรรมทุกๆ กิจกรรมของเราประสบผลสำเร็จได้ดีนั้น เนื่องจากเราได้มีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการก่อนการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม และหลังจากจัดกิจกรรมสำเร็จ เราก็จะจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมในครั้งนั้น และเพิ่มช่วงทางในการแสดงความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงแก้ไขในปีต่อไปนี้ เป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้การจัดกิจกรรมทุกครั้ง ประสบผลสำเร็จและมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 80% ของพนักงานทั้งหมดนั่นเอง

แต่อย่างไรก็ตามการเข้าร่วมโครงการ “SMEs Happy and Productive Workplace” ในปี 2560 ที่ผ่านมา เราได้มีการประเมินผลองค์กร ก่อนและหลังจากการเข้าร่วมโครงการ โดยใช้ Happinometer เป็นตัวชี้วัดมวลความสุข ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานในองค์กร ผลการประเมินก่อนเข้าร่วมโรงการ เราพบว่าพนักงานในองค์กรมีค่าดัชนีมวลความสุขในด้าน Happy Body (สุขภาพดี) น้อยที่สุด คือ 53.21% แต่พอเราได้เข้าร่วมโครงการโดยการจัดตั้งคณะนักสร้างสุข แล้วระดมความคิด สร้างกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น หลังจากจบโครงการเราได้ประเมินอีกครั้งแล้วพบว่า พนักงานมีค่าดัชนีมวลความสุขในด้าน Happy Body (สุขภาพดี) เพิ่มมากขึ้น เป็น 56.57% ซึ่งเพิ่มขึ้น 3.36% เป็นผลที่ค่อนข้างน่าพอใจมากเพราะเราจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ไปทุกๆ ปี และแน่นอนว่าค่าดัชนีมวลความสุขทั้ง 8 ด้านขององค์กรของเราก็จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ อย่างแน่นอน

จะว่าไปแล้ว อีกหนึ่งความประทับใจที่เราได้รับจากการเข้าร่วมโครงการในปี 2560 ที่ผ่านมา คือ การร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของทั้งผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทุกๆ กิจกรรม อีกทั้งพนักงานทุกคนในองค์กรต่างก็มีความกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือ และพร้อมที่จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ความสุขใหม่ๆ ไปพร้อมกัน และที่ขาดไม่ได้เลยคือคณะทีมงานนักสร้างสุขทุกท่านที่มีความคิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเข้าใจคนทำงาน มีความเข้าใจการสร้างสุขในการทำงานอย่างลึกซึ้ง ร่วมกันคิดร่วมกันสร้างกิจกรรมต่างๆ ออกมาด้วยใจ ใจที่อยากให้พนักงานในองค์กรมีความสุขจริงๆ ใจที่อยากให้พนักงานมีความรักความสามัคคีกันจริงๆ ใจที่อย่างให้องค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีแต่รอยยิ้ม เสียงหัวเราะ และความสุขจริงๆ

คำว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่างๆ ตามแต่ระดับของสติปัญญาของแต่ละบุคคล พวกเราชาวบริษัทนอร์ทอีสฯ ก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นนโยบายของผู้บริหาร ที่ต้องการอยากเห็นพนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรักความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียวกัน โครงการ “SMEs Happy and Productive Workplace” ได้ตอบโจทย์ความต้องการของเราชาวบริษัทนอร์ทอีสฯ ได้เป็นอย่างดี เช่น พนักงานในองค์กรมีความสุขมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานลาออกลดลง พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความรักความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหามากขึ้น เป็นต้น หลังจากการเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้ พวกเราชาวบริษัทนอร์ทอีสฯ เราสามารถบอกได้ว่าเราไม่เป็นสองรองใคร ในเรื่องของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความรักความสามัคคี ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเราเป็นองค์กรที่ทำงานอย่างมีความสุขที่สุดในรูปแบบของพวกเราชาว
บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด

ผู้ประสานงาน
นายฉัตรชัย โกการัตน์
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรหาและฝึกอบรม
เบอร์โทรศัพท์ 087-4578964

ชื่อ นายชูวิทย์ จึงธนสมบูรณ์

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด

North East Rubber Co.,Ltd.

ผลิตภัณฑ์และบริการ :ผลิตยางพาราส่งออก

สำนักงาน: 398 หมู่ 4 ต.โคกม้า อ.ประโคนชัย จ.บุรีรัมย์ 31140

Tel. 044-666-928 **Fax.** 044-666-212 **Email:** nerubber@hotmail.com

Website : http://www.nerubber.com

จำนวนพนักงาน : 456 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าโครงการ : 58.75 %

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 64.17 %

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 6

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy Brain, Happy Family Happy Society

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : ขวัญและกำลังใจในการทำงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพรวมถึงภาวะผู้นำของบุคลากรในหน่วยงาน การลดความขัดแย้งในองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

กิจกรรมสร้างสุข : วันเกิด บำเพ็ญประโยชน์ วันสงกรานต์ งดเหล้าเข้าพรรษา สุขภาพพนักงาน พัฒนาความรู้ เสียงตามสาย ความปลอดภัย QCC 5ส. มุมนมแม่, เพื่อนช่วยเพื่อน, ตลาดนัดในโรงงาน, โรงเรียนในโรงงาน, คืนคนดีสู่สังคม ขับขี่ปลอดภัย บุคคลต้นแบบ , ลด ละ เลิก เพื่อสุขภาพ,, Morning Talk

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : H—P

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

ทำให้พนักงานมีความสุขและมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กร การทำงานเป็นทีม การผูกพันและความสามัคคีดีขึ้น พนักงานมีความสุข มีรอยยิ้ม มีเสียงหัวเราะ ลดความเครียดในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นและสามารถลดต้นทุนได้ 7 ล้านบาทต่อปี การลาออกลดลง 3 %

5-1003

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs Happy and Productive Wordplace : SHAP)

บริษัท นอร์ทอีส รับเบอร์ จำกัด ชื่อ คุณชูวิทย์ จึงธนสมบูรณ์
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

"SMEs Happy and Productive Workplace"

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อคนทำงาน องค์กรและสังคม ทั้งในด้านสุขภาพ ที่เกิดจากความเหนื่อยล้า ความเครียด ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและลาออกของพนักงานสูงขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรน้อยลง และมีผลิตภาพต่ำ ทำให้องค์กรเริ่มนำแนวคิด Happy8 มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรวมถึงบุคลากรทั้งหมดขององค์กรให้มีคุณภาพที่ดีและมีความสุขมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย "มุ่งเน้นให้พนักงาน กินอิ่ม นอนหลับ มีความสุขทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด

ดำเนินการส่งเสริมโดย กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด Penpark Co,Ltd. เริ่มก่อตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2460 ที่เยาวราช ภายใต้ชื่อ “ห้างเพ็ญภาค” โดย นายเจือ เพ็ญภาคกุล ผลิตสินค้ายาขนานแรกออกจำหน่ายคือ “ยากฤษณากลั่นตราพญานาค” ที่ตั้ง 999 หมู่ 18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันดำเนินการผลิตยาสมุนไพรแผนโบราณ บริหารงานโดย นายสุรชัย ไทยชาติ กรรมการผู้จัดการ บริษัทมีจำนวนพนักงานจำนวน 250 คน

นโยบายองค์กรแห่งความสุข

“ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้รับความสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อแสดงความตั้งใจที่จะสร้างสุขภาวะองค์กรให้เข้มแข็งมากขึ้น ”

วิสัยทัศน์

เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการผลิตสินค้าจากสมุนไพรในรูปแบบน้ำ ทั้งยา เครื่องดื่ม อาหาร และอื่นๆ โดยเน้นนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ได้สินค้าที่ไม่เคยมีในท้องตลาด มาตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา และส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรมีแต่รอยยิ้ม และความสุขอย่างยั่งยืนตลอดไป

พันธกิจ

- เป็นผู้ผลิต ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพร ที่มีมาตรฐานสูงสุดตามมาตรฐานสากล
- ใส่ใจผู้บริโภค มีความรับผิดชอบต่อสังคม คู่ค้า และสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมเกษตรกรให้ปลูกพืชสมุนไพร ผ่านการทำ Contract Farming แทนที่พืชสมุนไพรที่เก็บจากป่า
- ดูแลพนักงานให้มีความสุข ทั้งจากการทำงานและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดยั้ง
- พัฒนาตราสินค้าของบริษัทจากระดับ Local Brand ไปสู่ระดับ Regional Brand
- มุ่งมั่นพัฒนาสินค้าใหม่ๆออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นสินค้าที่ยังไม่เคยมีในตลาด
- มีผลิตภัณฑ์หลากหลายทั้ง ยา เครื่องดื่ม อาหาร และ อื่นๆ

นโยบายคุณภาพ

"มุ่งมั่น ที่จะดำเนินการผลิต ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพร ที่มีคุณภาพ และความปลอดภัย ให้เป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมาย และความต้องการของลูกค้าอย่างไม่หยุดยั้ง"

ค่านิยมขององค์กร

P : Productivity หมายถึง เน้นประสิทธิภาพการผลิต

E : Ethics หมายถึง มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

N : Novelty หมายถึง สิ่งแปลกใหม่

P : Professional หมายถึง มีความเป็นมืออาชีพ

A : Adapting หมายถึง ปรับตัวอยู่เสมอ

R : Responsibility หมายถึง มีความรับผิดชอบ

K : Knowledge Transfer หมายถึง ถ่ายโอนความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

การประกาศแต่งตั้ง นโยบายแห่งความสุข 8 ประการ

ประกาศ

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข (Happy Workplace)

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายบริษัทฯ และจัดตั้งองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับความสุขตามหลักพื้นฐานแห่งความสุข 8 ประการ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข จำนวน 10 คน ดังนี้

1.นายชวกฉ เพ็ญภาคกุล	ตำแหน่ง	ประธานคณะทำงาน
2.นายชยภัทร เชื่อมชิด	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Money
3.น.ส.ปฏิพิมพ์ จิตต์ดำ	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Heart
4.น.ส.ณัฐฐา ทรัพย์ปรีชากร	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Body
5.นางคุณญา ชัชียะ	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Soul
6.นายสัมพันธ์ อนันต์ไชสิทธ	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Relax
7.น.ส.สายฝน กรมสิงโทย	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Society
8.นางศิริพร ชินบุตร	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Brain
9.นางวิรัญญา พลพิมพ์	ตำแหน่ง	คณะทำงาน Happy Family
10.นายพูนชัย ทำสุข	ตำแหน่ง	คณะทำงาน และเลขานุการ
11.ว่าที่ร้อยตรีมงคล รวีโภชน์ศิริ	ตำแหน่ง	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2560

จึงประกาศมาให้รับทราบโดยทั่วกัน

(นายจิรชัย ไทยชาติ)

ผู้จัดการทั่วไปบริษัท ชายอาเพ็ญภาค จำกัด

การประกาศแต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข

ประกาศ

เรื่อง นโยบายแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace)

บริษัท ชายอาเพ็ญภาค จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยส่งเสริมให้ พนักงานในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมความรู้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยแก้ไขและพัฒนาประกอบการ เกิดความสามัคคีในครอบครัว ชุมชน ส่งผลให้สังคมมีความสุขยิ่งขึ้น บนพื้นฐานของความสุข 8 ประการ บริษัทฯ จึงประกาศนโยบายแห่งความสุขดังนี้

1. Happy Body : บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายการเต้นแอโรบิค เพื่อให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรง
2. Happy Heart : บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานสุขภาพจิตที่ความสงบ ผู้ที่มีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. Happy Soul : บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีความศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรม และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. Happy Relax : บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานผ่อนคลาย สนุกสนาน สร้างความสามัคคี สร้างความสามัคคีและความสุขในองค์กร
5. Happy Brain : บริษัทฯ สนับสนุนและจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานมีความรู้และสามารถนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัยในการทำงาน
6. Happy Money : บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานสนุกสนานรู้จักออมเงิน ประหยัด ลดรอบ ไม่ฟุ่มเฟือย รู้จักเก็บรู้จักใช้ ส่งเสริมให้ทำบัญชีรับ-จ่ายของตัวเอง
7. Happy Family : บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและครอบครัว มีความรักใคร่กัน มีความอบอุ่น สร้างความสัมพันธ์ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
8. Happy Society : บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงาน รู้จักแบ่งปัน เสียสละ รู้จักการให้ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือสังคม ทั้งในชุมชนใกล้เคียง และชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ

โดยเริ่มมีผลตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2560

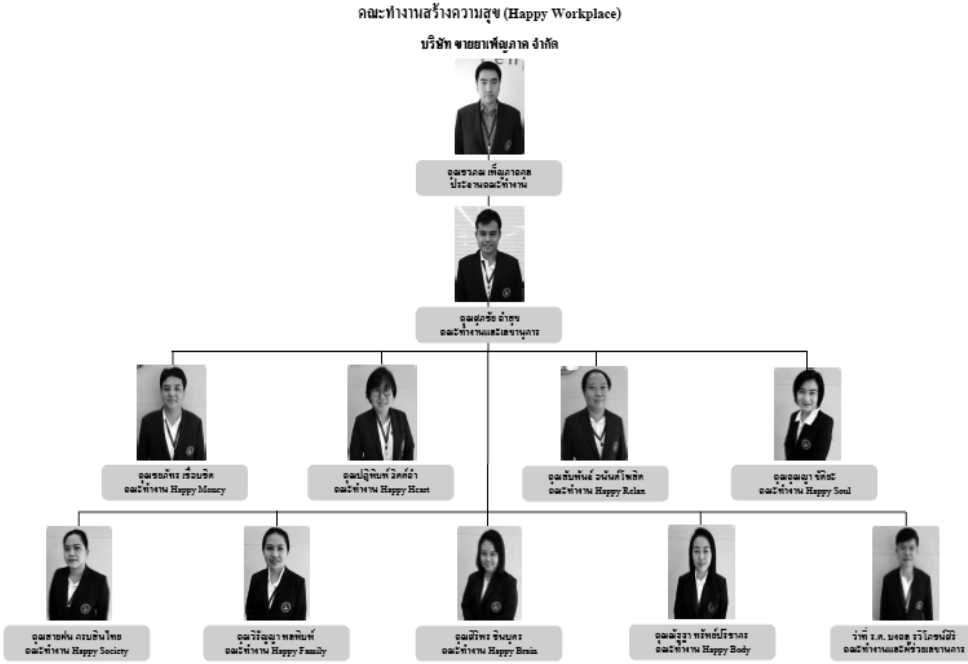
จึงประกาศมาให้รับทราบโดยทั่วกัน

(นายจิรชัย ไทยชาติ)

ผู้จัดการทั่วไปบริษัท ชายอาเพ็ญภาค จำกัด

คณะทำงานสร้างสุขในสถานประกอบการ

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายบริษัทฯ และจัดตั้งองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับความสุขตามหลักพื้นฐานแห่งความสุข 8 ประการ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานสร้างสุข จำนวน 11 คน



ความมุ่งมั่นของประธานคณะทำงาน

ทีมงานทุกคนเชื่อว่า
"การมีส่วนร่วมและช่วยกันอย่างจริงจัง จะทำให้เกิดความสุขที่มั่นคงและยั่งยืน"

คุณชวภณ เพ็ญภาคกุล
ประธานคณะทำงาน

กรอบแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรของบริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด

บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้รับความสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อแสดงความตั้งใจที่จะสร้างสุขภาวะองค์กรให้เข้มแข็งมากขึ้น บริษัทฯได้กำหนดกรอบสุขภาวะในที่ทำงาน เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น โดยพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The physical work environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุและกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้ โดยบริษัทฯจะจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ปลอดภัยในทุกพื้นที่ เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายใดๆ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานในทุกระดับ

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The psychosocial work environment) หมายรวมถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร, ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น โดยบริษัทฯจะปฏิบัติต่อพนักงาน และพนักงานจะปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ภายใต้หลักสิทธิมนุษย์ชน, กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน, ประกาศและคำสั่งต่างๆ อย่างเป็นธรรม

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยบริษัทฯจะยกระดับสุขภาวะของพนักงานผ่านกิจกรรมต่างๆเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่มาการเปลี่ยนแปลง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความรัก สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างพนักงานที่เป็นคนดีและมีความสุขในเวลาเดียวกัน

4. ชุมชนบริษัท (Enterprise community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่นๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว โดยบริษัทฯจะบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานอย่างสร้างสรรค์ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้พนักงานทุกระดับ

การออกแบบการสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพ

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 1

การออกแบบกิจกรรมสร้างสุข ของบริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด

ลำดับ	กิจกรรม	เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการ ที่ตรงการ	เป็นกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ที่ตรงการ	ความสุข 8 ประการ								ค่านิยมองค์กร						ส่งเสริมผลิตภาพ							
				Happy Body (กายสุข)	Happy Heart (ใจสุข)	Happy Relax (เบิกบาน)	Happy Brain (ปัญญา)	Happy Soul (วิญญาณ)	Happy Money (เงินสุข)	Happy Family (ครอบครัว)	Happy Society (สังคม)	Happy Worklife (ชีวิตการทำงานที่มีความสุข)	Productivity (การเพิ่มขึ้นของการผลิต)	Ethics (จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ)	Novelty (ความแปลกใหม่)	Professional (ความเป็นมืออาชีพ)	Adapting (ปรับตัวเร็ว)	Responsibility (ความรับผิดชอบ)	Knowledge Transfer (การเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้สู่กัน)	QUALITY (คุณภาพ)	COST (ต้นทุน)	DELIVERY (การส่งมอบ)	SAFETY (ความปลอดภัย)	MORALE (ขวัญ-กำลังใจ)	ENVIRONMENT (สิ่งแวดล้อม)	ETHICS (จรรยาบรรณ)	Sat
1	กิจกรรม เต้นแอโรบิค-แดนซ์		/	x		x						x	x			x	x	x					x			
2	กิจกรรมกีฬาภายในโรงงาน	/		x	x	x						x	x			x	x	x					x			
3	การตรวจสุขภาพประจำปี	/		x								x	x					x					x	x		
4	กิจกรรมมอบกระเช้าเยี่ยมไข้พนักงานและคุณแม่ที่คลอดบุตร		/		x							x	x					x					x			
5	กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารและพนักงานอาวุโส	/			x					x	x			x					x					x			
6	กิจกรรมประกวดร้องเพลง	/				x											x	x						x			
7	กิจกรรมงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	/				x					x	x	x	x										x			
8	กิจกรรมท่องเที่ยวและสัมมนาประจำปี	/		x	x	x	x					x	x	x	x	x	x			x				x			
9	อบรมให้ความรู้พนักงานโดยวิทยากรภายใน-ภายนอก	/					x					x	x							x		x	x	x			
10	กิจกรรมหล่อเทียน/ถวายเทียนพรรษา	/			x			x			x			x				x						x			
11	กิจกรรมสรงน้ำพระในเทศกาลสงกรานต์	/			x			x			x			x				x						x			
12	กิจกรรมทำบุญบริษัทฯ	/			x			x			x			x				x						x			
13	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	/							x			x					x	x						x			
14	กองทุนบริษัทฯ	/							x			x					x	x						x			
15	โครงการข้าวกลางวันพนักงาน		/	x	x				x			x		x	x		x	x						x		x	
16	ทุนการศึกษาบุตร	/			x					x	x	x		x										x		x	
17	เก็บขยะสนามหลวงถวายเป็นพระราชกุศล	/			x			x			x			x										x	x	x	
18	กิจกรรมปลูกป่า	/		x	x	x					x														x	x	
19	กิจกรรมมอบทุนการศึกษา หนังสือ อุปกรณ์กีฬาให้กับโรงเรียนในชุมชนและพื้นที่ห่างไกล	/			x	x					x			x			x	x						x		x	
20	โครงการส่งเสริมการปลูกสมุนไพรเกษตรอินทรีย์	/			x						x		x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	x	
21	โครงการตลาดนัดสมบัติพลัดถิ่นชุม		/		x				x		x				x		x							x			
	รวม	17	4																								

การสร้างสุขและผลิตภาพขององค์กรให้เป็นส่วนหนึ่ง ในการทำงานในชีวิตประจำวัน

แผนกิจกรรม โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)															
บริษัท ชายยาเพ็ญภาค จำกัด															
ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.		
1	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)						←	—	—	→					
2	ขั้นตอนเตรียมการ จัดกิจกรรม / โครงการ เผยแพร่ ความรู้ เกี่ยวกับกิจกรรมองค์กรแห่งความสุข						←	—	—	→					
3	กิจกรรมความสุข 8 ประการ														
	3.1 สุขภาพดี (Happy Body)														
	- จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น														
	1.กิจกรรม แอโรบิคแดนซ์						←	—	—	—	—	—	→	ณัฐรฐา พรพิมล/กระณิการ์	วันจันทร์ พุธ ศุกร์
	2.กิจกรรม ตรวจสุขภาพประจำปี									←	—	—	→	ณัฐรฐา พรพิมล/กระณิการ์	ประจำปี
	3.2 น้ำใจงาม (Happy Heart)														
	- กิจกรรม รดน้ำดำหัวผู้บริหาร และพนักงานอาวุโส				←	—	→							ปฏิพัทธ์ / ปรีชา	
	3.3 ทางสงบ (Happy Soual)														
	- กิจกรรม ถวายเทียนพรรษา รวมมาปฏิบัติธรรม						←	—	—	→				คุณญาพิมพ์พิศานาตย์	วันพระใหญ่
	3.4 ผ่อนคลาย (Happy Relax)														
	- กิจกรรมท่องเที่ยว และสัมมนา	←	—	—	→						←	—	→	สัมพันธ์ / ชุติมันต์	ทุกปี
	3.5 หาความรู้ (Happy Brain)														
	- กิจกรรม อบรมให้ความรู้แก่พนักงาน						←	—	—	—	—	—	→	ศิริพร / ละมัย	ตามแผนประจำปี
	3.6 ปลอดหนี้ (Happy Money)														
	- กิจกรรม ร้ำวกลางวันแก่พนักงาน						←	—	—	—	—	—	→	ชัยภัทร / จิรภรณ์	ทุกวันเวลา 12.00 -13.00 น.
	3.7 ครอบครัวดี (Happy Family)														
	- กิจกรรม ทุนการศึกษา					←	—	→						วิรัญญา / ปิยะรัตน์	ไตรมาส 2
	3.8 สังคมดี (Happy Society)														
	- กิจกรรม ปลูกสมุนไพรนาตรจินทร์ย์ สร้างป่า สร้างรายได้	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	สายฝน / รัตนภรณ์	10 ปี

การสร้างสุขและผลิตภาพขององค์กรให้เป็นส่วนหนึ่ง
ในการทำงานในชีวิตประจำวัน

การอบรมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Happy Workplace ให้กับพนักงาน

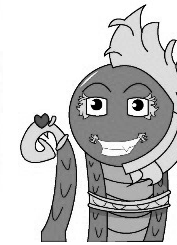
กิจกรรมสร้างสุขในสถานประกอบการ

กิจกรรม เต้นแอร์โรบิค แดนซ์ (Happy Body)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง ตามดัชนีมวลกาย เพื่อเสริมสร้างบุคลากรได้รู้จักการวางแผนตารางเวลาสำหรับการออกกำลังกาย ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เสริมสร้างจิตใจให้เบิกบาน และเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อลดความเครียดจากการทำงานด้วยการออกกำลังกาย โดยการใช้เวลาหลังเลิกงานให้เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง สุขภาพจิตใจเบิกบาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ คณะทำงานประชุมหารือและชี้แจงบุคลากรแผนกต่าง ๆ เพื่อชี้แจงความเป็นมาของโครงการ แบ่งกลุ่มบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม โดยแบ่งตามแผนกในการส่งตัวแทน ทดลองโดยมีกลุ่มบุคลากรเป็นตัวแทนนำร่องกิจกรรม เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม วัดดัชนีมวลกายตามตารางเทียบความสูงและน้ำหนักก่อนทำกิจกรรมสูตรคำนวณหาดัชนีมวลกาย ดัชนีมวลกาย (BMI) = น้ำหนักตัว (กิโลกรัม) หารด้วย ส่วนสูง (เมตร)2 และเริ่มกิจกรรมออกกำลังกาย สัปดาห์ละ 3 ครั้งๆ ละ 60 นาที ทุกวันจันทร์ / วันพุธ / วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 17.30 น – 18.30 น. แล้วติดตามประเมินผล โดยการวัดดัชนีมวลกาย หลังทำกิจกรรม และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ ลดอาการเจ็บป่วยของพนักงาน และพนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น และดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

กิจกรรม รดน้ำดำหัวผู้บริหารและพนักงานอาวุโส (Happy Heart)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของไทยเพื่อแสดงการยกย่องและให้ความเคารพกับผู้บริหารและผู้อาวุโสของบริษัท และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรักและความสามัคคีกัน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานได้ระลึกถึงวัฒนธรรมอันดีงามของไทยและร่วมกันอนุรักษ์ไว้เป็นแบบอย่าง และให้พนักงานได้แสดงความรักและเคารพต่อผู้บริหารและผู้อาวุโสของบริษัทฯ และความมุ่งมั่นของพนักงานอาวุโสที่ทำงานกับบริษัทมายาวนาน โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ จัดให้มีพระพุทธรูปสำหรับสรงน้ำพระ จัดหาพวงมาลัยดอกมะลิหรือดอกรัก สำหรับผู้บริหารและผู้อาวุโสของบริษัท จัดน้ำปรุงโรยดอกมะลิและกลีบดอกกุหลาบสำหรับสรงน้ำพระและใช้รดน้ำดำหัว และจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรม และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานมีส่วนร่วม และพนักงานมีความรักความสามัคคีมากขึ้น พนักงานแสดงความเคารพผู้บริหารและผู้อาวุโส และผล Happinometer เพิ่มขึ้น



กิจกรรม ถวายเทียนพรรษา ชวนมาปฏิบัติธรรม (Happy Soul)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อช่วยสร้างเสริมให้พนักงานมีการดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาวะทางปัญญา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานนำธรรมะมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความศรัทธาในพุทธศาสนา มีศีลธรรมในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อลดการลาออกและการหยุดงานเพราะพนักงานจะทราบและรอคอยที่จะเข้าร่วมกิจกรรม โดยขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์และป้ายต่างๆ Morning Talk ให้พนักงานทราบ และจัดเตรียมเทียนพรรษา สังฆทานที่จะนำไปถวายวัด พาพนักงานไปถวายที่สำนักปฏิบัติธรรมดำรงธรรม คลองสอง จังหวัดปทุมธานี และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานศรัทธาในพระพุทธศาสนาและมีความสบายใจมากขึ้น

กิจกรรม สัมมนาและท่องเที่ยวประจำปี (Happy Relax)

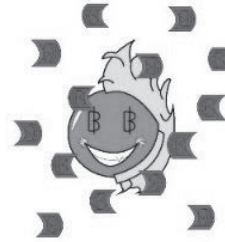
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อย จากงานประจำที่ทำมาตลอดปี และเพื่อให้พนักงานได้เปิดโลกทัศน์ พบเจอสิ่งแปลกใหม่ ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พนักงานมีความรัก ความสามัคคียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ แบ่งประเภทการสัมมนาและท่องเที่ยวประจำปีเป็นภายในประเทศและนอกประเทศ และจัดการสัมมนาและท่องเที่ยวประจำปี ภายในประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานรายเดือนและพนักงานรายวันที่มีศักยภาพ (ที่บรรจุแล้ว) เข้าร่วมได้ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงคะแนนการประเมินประจำปี และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมและพนักงานมีความรัก ความสามัคคี มีความผ่อนคลายมากขึ้น

กิจกรรมอบรมพนักงาน (Happy Brain)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดช่องว่างความแตกต่างกันของพนักงานแต่ละระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สามารถสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน และให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองเป็นการสร้างกำลังใจให้พนักงานอีกทางหนึ่ง ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ เป็นการเปิดหูเปิดตา และเปิดโอกาสให้พนักงานดึงความรู้ความสามารถของตัวเองออกมา และเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ทวนสอบระบบมาตรฐานด้านต่างๆ ของโรงงานที่มีอยู่ และความสอดคล้องด้านกฎหมาย ข้อกำหนดที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ (Plan) ศึกษาวิเคราะห์พื้นฐานความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละระดับ โดยดูจากผลการปฏิบัติงาน ผลกระทบด้านอื่น และคุณภาพของชิ้นงาน (Plan) นำข้อมูลที่ต้องอบรม มาทำการจัดเรียงลำดับ เพื่อจัดลำดับความจำเป็นที่ต้องจัดทำการฝึกอบรมก่อน หลัง จัดเป็นหลักสูตรขั้นต่ำ ที่อย่างน้อย พนักงานทุกแผนก ต้องมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ และมาตรฐานเฉพาะ สำหรับแต่ละตำแหน่ง(DO) จัดทำแผนการฝึกอบรมพนักงานเป็นรายปี และแผนการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานเป็นระยะ(DO) จัดหาแหล่งฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย แหล่งฝึกอบรม หรือวิทยากร/ผู้มีความรู้ความสามารถ จากภายนอกองค์กร(Check) จัดหาข้อมูลการจัดอบรม หรือจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ภายในองค์กรเอง(Check) จัดพนักงานทำการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อันได้แก่ หลักสูตรที่จำเป็น หลักสูตรเฉพาะ สำหรับจุดงาน และหลักสูตรที่เกี่ยวเนื่องด้วยกฎหมาย เพื่อให้พนักงานทำการฝึกอบรม ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร (Action) ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงานที่วางไว้(Action) และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ พนักงานได้รับความรู้มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน

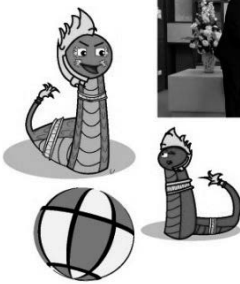
กิจกรรม ข้าวกลางวัน (Happy Money, Happy Home)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อเพิ่มสวัสดิการข้าวฟรีแก่บุคลากร และเพื่อให้บุคลากรมีสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหาร ซึ่งมีเป้าหมายบุคลากรมีความรักและผูกพันกับบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น แบ่งปัน เอื้อเฟื้อแก่เพื่อร่วมงาน พนักงานลดภาระค่าใช้จ่ายในการซื้อข้าว พนักงานรู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ประชุมชี้แจงทราบกิจกรรม เชิญชวนให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัยและมารยาทในการรับประทานอาหาร และส่งเสริมให้นำอาหารกลางวันมารับประทานที่ทำงาน แทนที่จะขับรถไปทานอาหารกลางวันข้างนอก และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือ บุคลากรมีความรักและผูกพันกับบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น แบ่งปัน เอื้อเฟื้อแก่เพื่อร่วมงาน พนักงานลดภาระค่าใช้จ่ายในการซื้อข้าว พนักงานรู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น



กิจกรรม มอบทุนศึกษาแก่บุตรพนักงาน (Happy Money, Happy Home)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้บุตรมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานมีความรักองค์กรมากขึ้น ผูกพันเสมือนเพ็ญภาคคือบ้านหลังที่สอง บุตรของพนักงานมีกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ พนักงานส่งชื่อบุตรเข้าร่วมโครงการ ตามเงื่อนไขของบริษัท ฝ่ายบุคคลจะประกาศรายชื่อและแจ้งวัน เวลา ในการรับมอบทุน และจัดมอบทุนการศึกษา ณ ห้องประชุมบริษัท และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือพนักงานมีความรักองค์กรมากขึ้น ผูกพันเสมือนเพ็ญภาคคือบ้านหลังที่ 2 บุตรของพนักงานมีกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน



กิจกรรม ปลูกป่าในชุมชน (Happy Society)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อสนองพระราชดำริด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึก ให้พนักงาน และชุมชนในพื้นที่ ให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และเพื่อปรับภูมิทัศของบริษัท เพิ่มพื้นที่สีเขียวของต้นไม้ ซึ่งมีเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีความรัก และผูกพันกับองค์กร โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ปลูกต้นไม้จำนวน 1,500 ต้น เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ดังนี้ บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด 50 ต้น แจกจ่ายพนักงาน คนละ 5 ต้น มีพนักงานที่ต้องการ 125 คน รวม 625 ต้น ปลูกตามสถานที่ปฏิบัติธรรม 100 ต้น ปลูกตามโรงเรียนในบริเวณใกล้เคียง 200 ต้น มอบให้ชุมชนคลองมะดันและชุมชนคุ้งผ้าพับ 200 ต้น มอบให้อบต.บางพูด 325 ต้น และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือให้พนักงานมีความรัก ความผูกพันกับองค์กรและพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

กิจกรรม ส่งเสริมการปลูกสมุนไพรเกษตรอินทรีย์ (Happy Relax)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสานต่อแนวพระราชดำริในการแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรอย่างยั่งยืน เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรและความเป็นอยู่ที่มั่นคง ลดใช้สารเคมีในการทำเกษตรและสามารถระบุแหล่งที่ผลิต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ บริษัทมีสมุนไพรใช้ในการผลิตอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดแคลน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ แจกต้นกล้าฝาง 1,700 ต้น และต้นกล้าจันเทศน์ 500 ต้น และสมุนไพรอื่นๆ และภายใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2570) ครึ่งหนึ่งของสมุนไพรทั้งหมดจะนำกลับมาใช้ในการผลิต สถานที่ดำเนินการ ได้แก่ “กลุ่มข้าวคุณธรรม” ชาวบ้านตำบลกระจาย อำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร (พื้นที่เพาะปลูก 2,400 ไร่ ชาวบ้านที่ร่วมโครงการ 100 ราย) และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือพนักงานให้ความสนใจและร่วมกิจกรรม และบริษัทมีสมุนไพรใช้ในการผลิตอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดแคลน

100 ปี สตรีเพิ่มภาค ปลูกสมุนไพร สร้างป่า สร้างรายได้

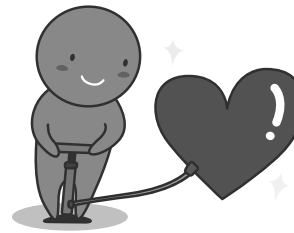
กิจกรรม มอบทุนการศึกษา หนังสือ อุปกรณ์กีฬาให้กับโรงเรียนในชุมชนและพื้นที่ห่างไกล (Happy Society)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อส่งเสริมให้เยาวชนที่ยากจนได้มีกำลังใจ มุมานะ มุ่งมั่น ที่จะได้ศึกษาต่อ ในชั้นการศึกระดับต่างๆ และเพื่อสนับสนุนให้เยาวชนที่เรียนดี มีความสามารถมีความประพฤติดี แต่ยากจน ได้มีทุนทรัพย์เพื่อการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานได้รู้จักช่วยเหลือสังคม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ จัดเตรียมอุปกรณ์และสถานที่และมอบทุนการศึกษา หนังสือ และอุปกรณ์กีฬา ให้กับโรงเรียนในชุมชนและพื้นที่ห่างไกล ได้แก่ หมู่บ้านหนองหิน ต.หนองมาแซว อ.เมือง จ.อำนาจเจริญ และโรงเรียนวัดเยื้องคงคาราม ต.เทวราช อ.ไชโย จ.อ่างทอง และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือพนักงานให้ความสนใจร่วมกิจกรรมและพนักงานมีความสุขและภาคภูมิใจที่มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมและยังร่วมกันทำความสะอาดในพื้นที่ชุมชนต่างๆ ได้แก่ วัด โรงเรียน เป็นต้น

กิจกรรม งดเหล้าเข้าพรรษาเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล (Happy Soul)

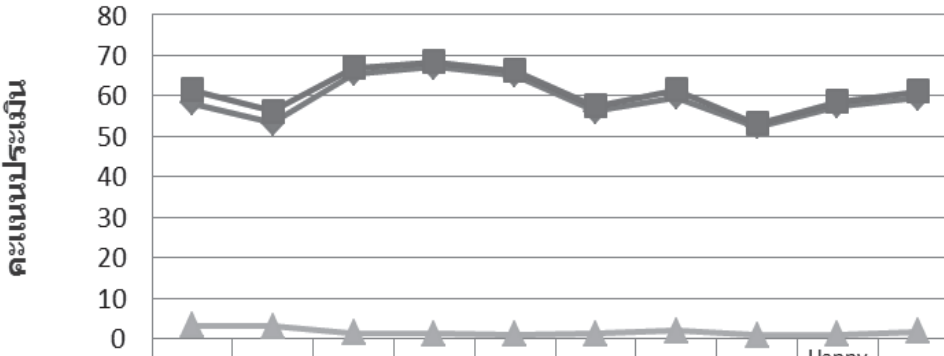
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ลดรายจ่ายจากการดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพนักงานได้ลดรายจ่ายจากการดื่มแอลกอฮอล์และมีสุขภาพที่ดี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขออนุมัติกิจกรรมดำเนินตามแผน กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แจ้งการจัดกิจกรรมให้พนักงานทราบ ดำเนินกิจกรรม รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งลงนามกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา และผลที่ได้ในการจัดกิจกรรม คือพนักงานภาคภูมิใจที่ได้ถวายพระราชกุศลแด่ในหลวง ร.9 และพนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีพนักงานงดเหล้า จำนวน 215 คน และพนักงานลดค่าใช้ที่ไม่จำเป็นได้

ตลาดนัด สร้างสุข สร้างรายได้



ผลค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขขององค์กร (Happinometer Template)

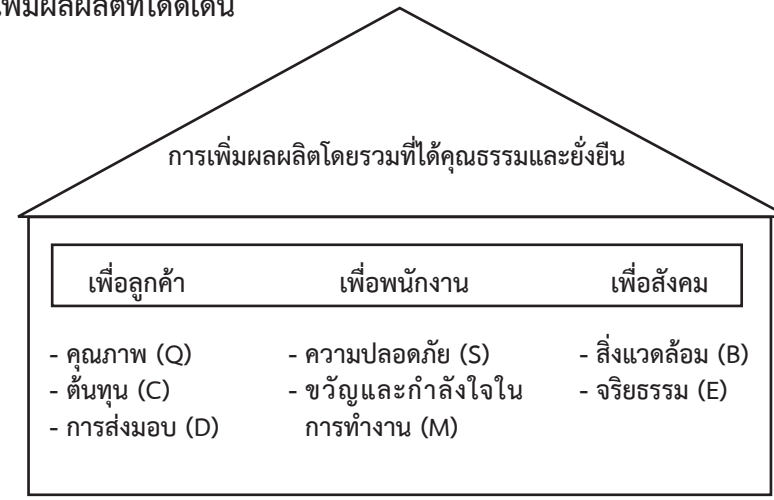
Happinometer Template ก่อนและหลังทำกิจกรรม Happy Workplace



	Happy body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Workplife	เฉลี่ย
ก่อน	58.16	53.25	65.55	67.19	65.20	56.29	59.65	52.41	57.57	59.47
หลัง	61.41	56.26	66.93	68.46	66.25	57.55	61.54	53.20	58.59	61.13
ผลต่าง	3.25	3.01	1.38	1.27	1.05	1.26	1.89	0.79	1.02	1.66

การสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพ

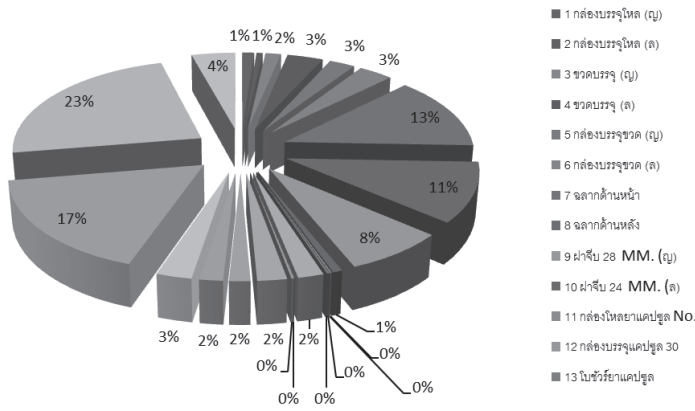
การเพิ่มผลผลิตที่โดดเด่น



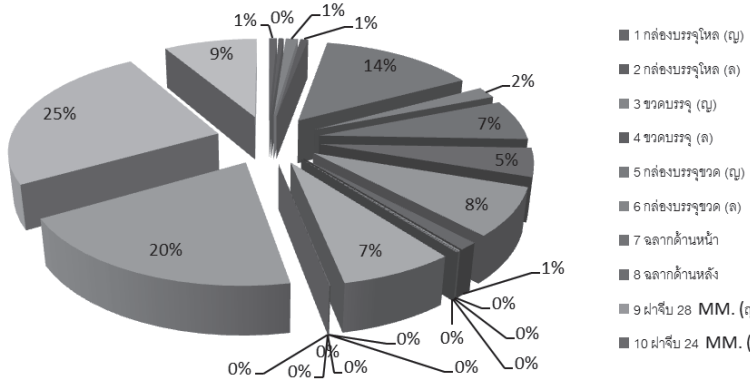
ด้านคุณภาพ (Quality)

สิ่งที่สำคัญในการผลิตสินค้า คือความต้องการของลูกค้า และสร้างความพอใจให้กับลูกค้า เพราะความพอใจเป็นเหตุผลที่สำคัญในการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ ถ้าผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพสินค้าก็จะขายไม่ได้หรืออาจขายได้ แต่จะไม่ยั่งยืน ฉะนั้นคุณภาพจะต้องมาก่อนเสมอ บริษัท ขายยาเพ็ญภาคก็เหมือนกัน เราจะทำการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเท่านั้น ซึ่งเราถือเป็นสิ่งสำคัญสถิติของเสียลดลงอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่เดือนมิถุนายน – สิงหาคม 60

เสียหายระหว่างผลิต เดือน ม.ค.-พ.ค. 2560



เสียหายระหว่างผลิต เดือน มิ.ย.-ส.ค. 2560



ด้านความปลอดภัย(Safety)

มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และพนักงานทุกคนทำงานด้วยความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุร้ายแรง 2 KPI คือ

- อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานน้อยกว่า 6 ราย (ต่ำกว่าปี 2559)
- ทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่อง 300 วัน

สรุปและเปรียบเทียบ สถิติอุบัติเหตุ ปี 58-60 บ.ขายยาเพ็ญภาค จำกัด

ค่าสถิติ	ปี 58	ปี 59	ปี 60
จำนวนครั้งที่รายงาน (ครั้ง)	11	14	13
จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (N) (ราย)	11	6	5
จำนวนพนักงาน (M) (ราย)	150	200	250
จำนวนชั่วโมงทำงาน (H) > (300 วัน x 8 ชม.) (ชั่วโมง)	2400	2400	2400
จำนวนชั่วโมงการทำงาน (MH) (ชั่วโมงการทำงาน)	360000	480000	600000
อัตราความถี่ของการประสบอันตราย (Injury Frequency Rate: I.F.R) = N*1000000/MH (ราย: 1,000,000 ชม.การทำงาน)	30.6	12.5	8.3
จำนวนที่หยุดงาน ⩾ 3 วัน (ราย)	6	2	2
จำนวนที่หยุดงาน ⩾ 1 < 3 วัน(ราย)	4	4	3
จำนวนที่ไม่หยุดงาน (ราย)	1	8	8
จำนวนวันที่เสียไปเนื่องจากอุบัติเหตุ (Lost time) (วัน)	209	15.5	14

- เป้าหมายในการทำงาน คือ ไม่เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน ต่อเนื่อง = 300 วัน
- จำนวนวันที่ทำได้สูงสุดโดยไม่เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่อง = 232 วัน

สัมพันธ์ อนันต์โชสิต

หัวหน้าระบบงานความปลอดภัย/จป.วิชาชีพ

ณ 6 ต.ค. 60

แผนการเดินสำรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Walk-through Survey)
โดยทีมผู้บริหาร และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ บ.ขายยาเพ็ญภาค จำกัด ปี 2559

ลำดับ	วันที่	ช่วงเวลา	แผนกที่สำรวจ								หมายเหตุ
			คลังสมุนไพร	สมุนไพร1	สมุนไพร2	ตัวน้ำตาล	ปรุงยา1	ปรุงยา2	คลังพัสดุ	คลังสินค้า1,2	
1	11 มี.ค.59	10.30-11.30 น.	ผู้ตรวจ=ทีม 1								ตรวจจริง 11 มี.ค.59
		15.00-16.00 น.				ผู้ตรวจ=ทีม 2					
2	3 มิย.59	10.30-11.30 น.		ผู้ตรวจ=ทีม 2							เลื่อนเป็น 7 กค.59
		15.00-16.00 น.					ผู้ตรวจ=ทีม 1				ตรวจจริง 7 กค.59
3	26 ตค.59	10.30-11.30 น.			ผู้ตรวจ=ทีม 1						งด
		15.00-16.00 น.						ผู้ตรวจ=ทีม 2			ลุนไปตรวจพร้อมครั้งที่ 4
4	25 พย.59	10.30-11.30 น.							ผู้ตรวจ=ทีม 2		
		15.00-16.00 น.								ผู้ตรวจ=ทีม 1	

หมายเหตุ:
1.ผู้เดินสำรวจเป็น คปอ. และหัวหน้าแผนก ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร
2.ทีมงาน และกำหนดเวลา อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ตามความเหมาะสม
3.ผู้เดินสำรวจท่านใด ไม่สามารถเดินสำรวจพื้นที่ ได้ตามวันและเวลาที่กำหนด ให้แจ้ง คุณชวภณ/ประธานคปอ. ทราบก่อนล่วงหน้า 3 วัน เพื่อพิจารณาหาคนที่เหมาะสมแทนต่อไป
4.หากแผนกใดไม่สะดวกให้เดินสำรวจได้ ตามวันและเวลาดังกล่าว ให้ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก แจ้งคุณชวภณ/ประธานคปอ. ทราบก่อนล่วงหน้า 3 วัน เพื่อพิจารณาสลับแผนกตรวจตามความเหมาะสมต่อไป

ทีม 1	ทีม 2
1.น.ส.ณัฐรา หรัพย์เรืองกร (หัวหน้าทีม)	1.น.ส.ปฏิพิมพ์ จิตต์ดำ (หัวหน้าทีม)
2. น.ส.วิรัญญา พิทักษ์	2.ว่าที่ รต.มงคล ธวิโกชดิริ
3.น.ส.อรัญญา ทองอ่ำ	3.น.ส.พิมพ์พิศา ออมทรัพย์
4.นายสัมพันธ์ อนันต์โชติส	4.นายนฤเทพ สัจจวงศ์
	5.น.ส.ชุติมันต์ อนันต์โชติส

สัมพันธ์/จป.วิชาชีพ 11 กพ. 59
แก้ไขล่าสุด 18 ตค.59

แผนการเดินสำรวจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Walk-through Survey) โดยทีมผู้บริหาร และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ บ.ขายยาเพ็ญภาค จำกัด ปี 2560

ลำดับ	วันที่	ช่วงเวลา	พื้นที่/แผนกที่สำรวจ						หมายเหตุ
			พื้นที่ส่วนกลาง (เดินรอบโรงงาน)	หอพัก/โรงอาหาร	ตั๋วน้ำตาล 3	สมุนไพร3 + ปรุงยา3	คลังสินค้า3	ไลน์ดาร์บอดเพล	
1	19 พค .60	10.30-11.30 น.	~~คปอ.+ทีม~~						
2	23 มิย. 60	10.30-11.30 น.		~~คปอ.+ทีม~~					
	21 กค. 60	10.30-11.30 น.			~~คปอ.+ทีม~~				
	18 สค. 60	10.30-11.30 น.							
	22 กย. 60	10.30-11.30 น.							
	20 ตค. 60	10.30-11.30 น.							

หมายเหตุ:
1. ผู้เดินสำรวจเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างแต่งตั้ง
2. วันที่เดินตรวจ ล้างมือจากกำหนดการประชุมประจำเดือน (เดินตรวจช่วงเช้า - ประชุมช่วงบ่าย) โดยวันและเวลาอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
3. ผู้เดินสำรวจท่านใด ไม่สามารถเดินสำรวจพื้นที่ ได้ตามวันและเวลาที่กำหนด ให้แจ้งประธานคปอ.(คุณชวภณ) ทราบก่อนล่วงหน้า 3 วัน
4. ในการเดินตรวจของ คปอ. ต้องมีหัวหน้าแผนกเจ้าของพื้นที่ เข้าร่วมเดินตรวจด้วยทุกครั้ง
5. เมื่อนำปัญหา/สิ่งที่พบ เข้าที่ประชุมในช่วงบ่าย ต่อไป

สรุปประเด็นด้านความปลอดภัยที่พัฒนาปรับปรุง

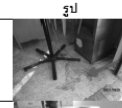
กิจกรรม walk through survey รอบโรงงานขายยาเพ็ญภาค

เรื่อง	รูปประกอบ	การแก้ไข
1.ป้ายเตือนระวังฟอร์คลิฟท์หน้าคลัง1+ป้ายสื่อสารชื่นชำรุด/หลุด		-ซ่อมแซม/สั่งทำป้ายมาติดใหม่
2.พื้นปูนทางลาดแตก/ชำรุด,รอยกีดกันลื่นไม่หมดบริเวณ หน้าคลังพัสดุ		-แจ้งซ่อมและให้ช่างเราประกบและติดตามส่งมอบงาน
3. -ตะแกรงกันสัตว์พาหะถูกเอาออก/ไม่ยึดอยู่กับร่องระบายน้ำ - ฝาท่อระบายน้ำแตกชำรุด/วางไว้ไม่เก็บบริเวณทางเดินข้างอาคารหมักยาโรงงาน 1		-แจ้งซ่อมและให้ช่างเราประกบและติดตามส่งมอบงาน
4.พื้นปูนทางลาดแตก/ชำรุด หน้าแผนกสมุนไพร 1		-แจ้งซ่อมและให้ช่างเราประกบและติดตามส่งมอบงาน
5.ฝาท่อระบายน้ำกระดก ข้างแผนกคั่วน้ำตาล 1		-แจ้งซ่อมและให้ช่างเราประกบและติดตามส่งมอบงาน

ตรวจสอบความปลอดภัยโดย คปอ. และ จป.หัวหน้างาน
แผนกสมุนไพร 1 วันที่ 11 มีนาคม 2559 เวลา 10.30-11.30 น.

สรุปการตรวจความปลอดภัย (Safety Audit) ครั้งที่4 ทีมที่1
วันที่ 25 พ.ย.59 เวลา 15.00-16.30น. แผนกคลังสินค้าสำเร็จรูป 1,2 และสมุนไพร 2

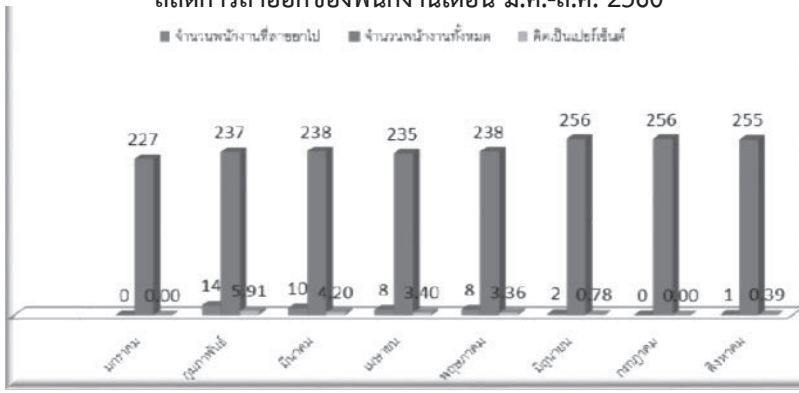
1. แผนกคลังสินค้า 1

สิ่งที่ไม่ปลอดภัย	รูป	การแก้ไข	การป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ	ผู้รับผิดชอบ	วันที่แล้วเสร็จ
1.น้ำร้อที่ตู้น้ำดื่ม		- งดใช้ชั่วคราว +แจ้งช่าง ตรวจสอบ/เรียนใบแจ้งซ่อม	- วางแผนการตรวจสอบซ่อมบำรุงโดยช่างภายใน	K.มงคล K.คุณญา	
2.ฝาครอบเครื่องแฮนด์ลิฟท์แตก+ไม่ยึดน็อต		- เรียนใบแจ้งซ่อมเรียกช่างภายนอกเข้ามาดู	- วางแผนการตรวจสอบซ่อมบำรุงโดยช่างภายใน	K.มงคล K.คุณญา/ศันสิ	
3.ถังดับเพลิง รหัส 1DC04 ซีลยึดสลักขาด +เกจวัดความดันตก (Recharge)		- เรียนใบเสนอซื้อ ตรวจสอบสภาพถังและอัดเคมีใหม่ - เอาถังสำรองไปติดตั้งแทนก่อน	- อบรมการใช้งาน/ตรวจโดยเจ้าของพื้นที่	K.สัมพันธ์ K.ชุติมันต์	
4.มีคราบน้ำมันที่ฟอร์คลิฟท์ FO-01		- เช็ดทำความสะอาด	- ตรวจสอบ/ทบทวนวิธีการทำงานโดยหัวหน้างาน (ขยายผลไปรถฟอร์คลิฟท์คันอื่นในความรับผิดชอบด้วย)	K.สุเมธ K.มงคล	

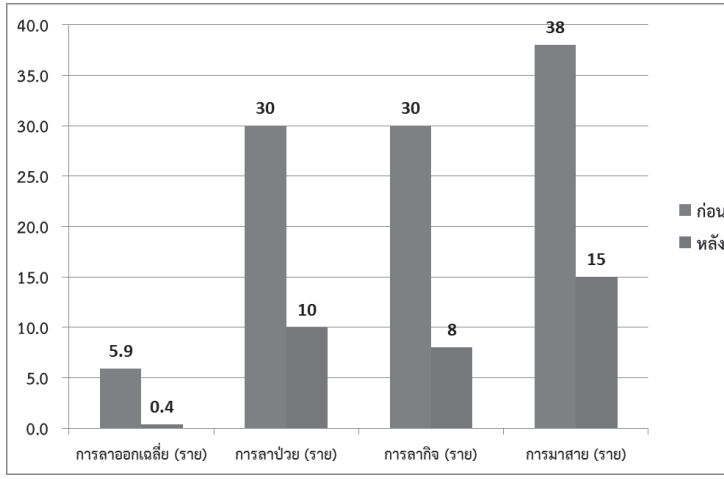
ด้านขวัญกำลังใจ(Morale)

จะเห็นได้ว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace สถิติการลาออกของพนักงานสูงมากในเดือน กุมภาพันธ์ 2560 สูงสุด 5.91% แต่พอหลังเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace สถิติการลาออกของพนักงานลดลงอย่างเห็นได้ชัดในเดือน สิงหาคม 2560 ลดลง 0.39% และทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจสามารถทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้

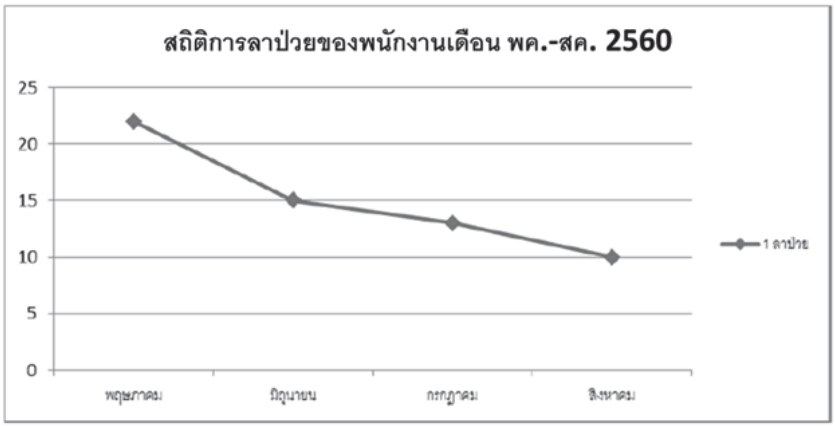
สถิติการลาออกของพนักงานเดือน ม.ค.-ส.ค. 2560



สถิติการขาด ลา สาย ก่อนและหลัง เข้าร่วมโครงการ

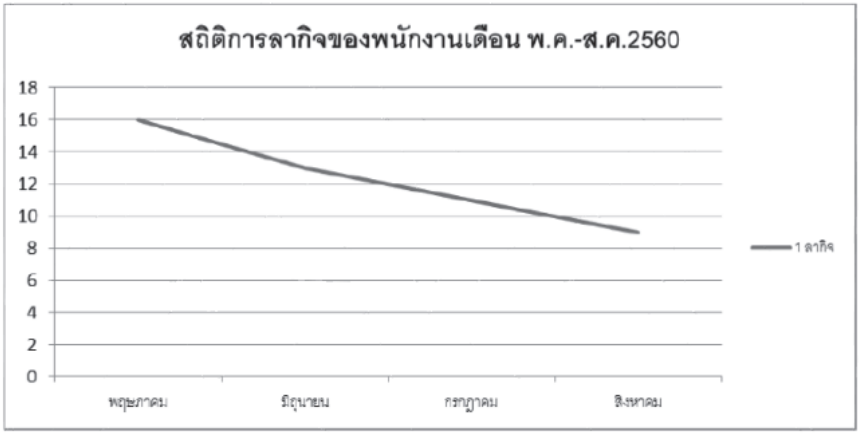


สถิติการลาป่วยของพนักงานตั้งแต่เดือน พ.ค.-ส.ค. 2560 หลังเข้าร่วมโครงการ



โดยจะเห็นได้ว่าสถิติในการลาป่วยของพนักงานเริ่มลดลงตั้งแต่เดือน พ.ค.ลงไป โดยต่ำสุดเดือน ส.ค.2560 จำนวน 10 ครั้ง

สถิติการลากิจของพนักงานตั้งแต่เดือน พ.ค.-ส.ค. 2560 หลังเข้าร่วมโครงการ



โดยจะเห็นได้ว่าสถิติในการลากิจของพนักงานลดลงในเดือน สิงหาคม 2560 จำนวน 8 ครั้ง

โลโก้ Happy 8 ที่บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด
ได้ออกแบบขึ้นมาเพื่อใช้ในการรณรงค์สร้างสุขในองค์กร

Happy Worklife

Happy Body

Happy Brain

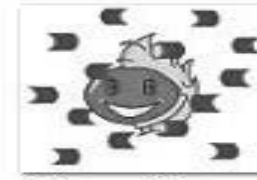
Happy Relax

Happy Social

Happy Soul

Happy Family

Happy Heart



Happy Money

การสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อผลิตภาพขององค์กรและการพัฒนาด้านอื่นๆ

บริษัทขายยาเพ็ญภาค จำกัด	ผลิตภาพ	รายละเอียด	มูลค่าที่เพิ่มขึ้น
	M	1.อัตราการลาออกลดลงจาก 5.91% เป็ย 0.39%	
	M	2.จำนวนพนักงานที่มาทำงานสายต่อเดือนลดลงจาก 35คน/เดือน เหลือ 20คน/เดือน	
	M	3.จำนวนพนักงานลากิจต่อเดือน ลกดลง จาก 25ครั้ง/เดือน เหลือ 12ครั้ง/เดือน	
	M	4.จำนวนพนังานลาป่วยต่อเดือน ลดลง จาก 23ครั้ง/เดือน เหลือ 14 ครั้ง/เดือน	
	C	5.ค่าใช้จ่ายในการรักษาเกี่ยวกับสุขภาพและการเจ็บป่วยของพนักงานลดลง	19,468.00
	M	6.พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น ทำงานเป็นทีมมากขึ้น	
	M	7.พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น	
	M	8.พนักงานทำงานอย่างใส่ใจด้านคุณภาพและความปลอดภัยมากขึ้น	
	Q	9.ควบคุม % ของเสียลดลงจาก 2% เป็น 1%/เดือน	1,154,784.50
	M	10.พนักงานลดค่าใช้จ่ายค่าข้าวมื้อกลางวัน เนื่องจากบริษัทได้เลี้ยงข้าวมื้อกลางวันให้กับพนักงาน บริษัทเข้าร่วมโครงการ	530,000.00
	C	11.มูลค่าการสูญเสียงานเคลม ลดลงจาก 41,156บ./เดือน เป็น 0 บ/เดือน	41,156.0
	C	12.ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง ลดลงจาก 51,776บาท/เดือน เป็น 12,452 บาท/เดือน	235,944.00
	C	13.กิจกรรมลดความสูญเปล่าและKAIZEN จากเดิมไม่มี เพิ่มเป็นเดือนละ 2หัวข้อ	
	C	14.มูลค่าการสูญเสียด้านวัตถุดิบสิ้นเปลืองลดลงจาก 71,548.50บ/เดือน เป็น 20,147.50 บาท/เดือน	308,406.00
	S	15.สถิติอุบัติเหตุลดลงจาก 2 ครั้ง/ปี เป็น 0 ครั้ง/ปี	
	S	16.จำนวนอุบัติเหตุที่พนักงานต้องหยุดงาน 3 วันขึ้นไปจากจาก 1 ครั้ง ลดลงเป็น 0 ครั้ง	
	M	17.อัตราการหยุดงานลดลง จาก 1.39% เป็น 0.91%	
		รวม (บาท)	2,289,758.50

Q = คุณภาพ C = ต้นทุน D = การส่งมอบ S = ความปลอดภัย
M = ขวัญและกำลังใจ E = การจัดการสิ่งแวดล้อม E = จรรยาบรรณทางธุรกิจ

การสร้างสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ทุกกิจกรรมที่บริษัทตั้งไว้ในแผน จะต้องมีการทำต่อไปทุกๆปี โดยจะทำต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุข ตามความสุข 8 ประการซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อพนักงานและองค์กร

เทคนิคการสร้างสุขภาวะองค์กรของวิสาหกิจที่ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

เทคนิคที่สำคัญของการทำกิจกรรมทุกๆกิจกรรมในองค์กร คือการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของพนักงานและจะประสบผลสำเร็จไม่ได้หากขาดทรัพยากรที่สำคัญคือพนักงานทุกคนในองค์กร ทุกคนต้องมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักองค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เคารพนับถือกัน เหมือนพี่เหมือนน้องเหมือนญาติ

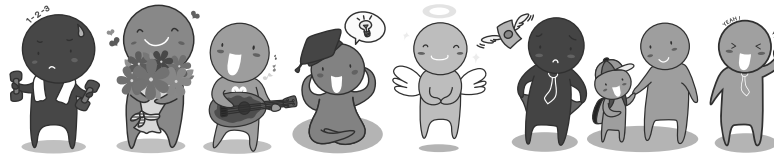
ประโยชน์หรือผลที่ได้รับของวิสาหกิจจากการเข้าร่วมโครงการ SHAP

1. เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน
2. พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้จักการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอ
3. พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน และใส่ใจในด้านคุณภาพมากขึ้น
4. ลดต้นทุน ลดของเสีย เพื่อเพิ่มกำไรให้องค์กร มีผลกำไร พนักงานในองค์กรก็มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
5. ผลของการทำกิจกรรม ทำให้ลดต้นทุน ลดอัตราการลาออก การเจ็บป่วยและพนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ทิศทางนโยบายสร้างสุขภาวะองค์กร

บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้รับความสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อแสดงความตั้งใจที่จะสร้างสุขภาวะองค์กรให้เข้มแข็งมากขึ้น บริษัทฯได้กำหนดกรอบสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดพนักงานในองค์กรต้องได้รับความสุข บริษัทฯเชื่อว่า การพัฒนาองค์กรและพนักงานตาม Happy ทั้ง 8 ประการอีก 3 ปีข้างหน้า พนักงานของ บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด จะเติบโตอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนแน่นอน

ผู้ประสานงาน
ชื่อ นางคุณญา ขัติยะ
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบุคคลและธุรการ
999 หมู่ 18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ติดต่อได้ที่เบอร์ 098-2586632 E-mail : khunya@penpark.com



ชื่อ นายสุรชัย ไทยชาติ
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ขายยาเพ็ญภาค จำกัด

Penpark Co,Ltd.

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : ผลิตยาสมุนไพรแผนโบราณ

สำนักงาน : 999 หมู่ 18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

Tel. 02-153-4115-20

Fax. 02-153-4121

E-mail : Khunya@penpark.com

Website : www.penpark.com

จำนวนพนักงาน : 250 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 59.80%

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 61.13%

หน่วยงานที่ให้บริการ : กองพัฒนาดิจิทัลอุตสาหกรรม

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy Relax, Happy Society, Happy Money, Happy Family

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : คุณภาพงานและขวัญกำลังใจ

กิจกรรมสร้างสุข : "เต้นแอโรบิค แดนซ์" , รดน้ำดำหัวผู้บริหารและผู้อาวุโสเนื่องในวันสงกรานต์หรือวันปีใหม่ไทย, ถวายเทียนพรรษา ชวนมาปฏิบัติธรรม, สัมมนาและท่องเที่ยวประจำปี, อบรมพนักงาน, ข้าวกลางวัน, มอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน, ปลูกป่าและปลูกสมุนไพรเกษตรอินทรีย์

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : H-->P

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

ทำให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น การมีส่วนร่วมและช่วยกันอย่างจริงจังจะทำให้เกิดความสุขที่มั่นคงและยั่งยืน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรดีขึ้นมาก

5-1123

บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

ดำเนินการส่งเสริมโดย
ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2 จ.พิษณุโลก

บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2545 ที่ตั้ง 113 ม.11 ต.หล่มเก่า อ.หล่มเก่า จ.เพชรบูรณ์ บริษัทผลิตและจำหน่ายมะขามแปรรูป บริหารงานโดย คุณสุภาลักษณ์ กมลธรไท Board of Directors และมีจำนวนพนักงานจำนวน 170 คน

บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เป็นองค์กรที่ผลิตมะขามแปรรูป มีหลากหลายผลิตภัณฑ์ โดยได้รับหนังสือจากศูนย์อุตสาหกรรมที่ภาค 2 บริษัทฯ จึงส่งตัวแทนพนักงานไปร่วมอบรม “โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs Happy and Productive Workplace : SHAP)” ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ดำเนินงานโดย ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ในปี 2560 ทำให้เห็นความสำคัญต่างๆ ของโครงการนี้

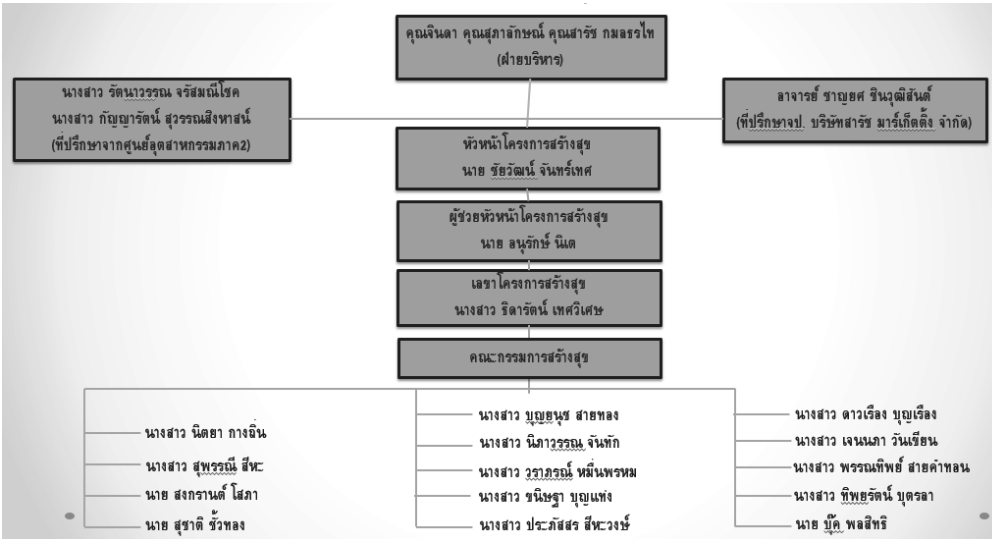
หลังจากอบรมโครงการ Happy Workplace บริษัทฯ มีความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace จึงได้กำหนดนโยบายและนโยบายของบริษัทก็คือ *บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ไม่ใช่กำไรสูงสุด แต่เป็นการผลิตที่มีคุณภาพ และคืนกำไรให้กับสังคม ที่นี่ไม่มีนายจ้าง ลูกจ้าง หัวหน้า ลูกน้อง ที่นี่มีแต่ พ่อแม่ ลูกหลาน พี่ ป้า น้า อา เพราะที่นี่คือบ้าน บ้านหลังใหญ่ "บ้านแห่งสารัช" และกำหนดเป้าหมายต่างๆ ขึ้น เพื่อให้เป็นกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน*

1. พัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดสร้างความสุขในองค์กรควบคู่กับไปการเพิ่มผลผลิต โดยมีความเชื่อว่า หากพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะทำงานได้เต็มที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ลดอัตราขาด-ลา/การผลิตทันเวลา/ส่งมอบทันเวลา/ยอดขายเพิ่มขึ้น/มารยาทการทำงานดี/ยิ้มแย้ม/ทักทาย/ลดของเสีย)

2. สร้างค่านิยมการมีส่วนร่วมในบริษัทฯ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรม พร้อมมีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการเสนอเงื่อนไขที่สามารถยอมรับและปฏิบัติได้ในกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ

หลังจากที่บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายขึ้นก็มีการแต่งตั้งทีมงานนักสร้างขึ้นภายในองค์กร โดยจัดตั้งคณะทำงานนักสร้างสุขในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากแผนกต่างๆ เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบุคคล ฝ่ายผลิต ฝ่ายคลังสินค้าเป็นต้นโดยคณะทำงานจะมีการประชุมทุกเดือนตามวาระกิจกรรม

โครงสร้างคณะกรรมการโครงการสร้างสุข บริษัท สารัชมาร์เก็ตติ้ง จำกัด



คณะนักสร้างสุขขององค์กรได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการฯและให้ความรู้แก่พนักงาน ดังนี้

- เข้าแถวก่อนเข้าทำงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์/ประโยชน์/กิจกรรมตัวอย่าง/ตัวอย่างองค์กรต้นแบบของโครงการ
- จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการและแชร์ความรู้
- ประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย
- คณะนักสร้างสุของค์กรกระจายข่าวสารข้อมูลโครงการฯ โดยการบอกต่อปากต่อปากให้พนักงานรับรู้และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม
- คณะนักสร้างสุของค์กรประชุมประจำเดือน เพื่อทราบผลการดำเนินงานของโครงการ และร่วมกันกำหนดกิจกรรมต่อยอด

การประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนแชร์ความรู้

ทำบอร์ดประชาสัมพันธ์

เสียงตามสาย

ปฐมนิเทศน์

ประชุมคณะทำงาน

คณะทีมงานนักสร้างสุขจึงได้ประชุม ปรึกษา หาข้อสาเหตุปัญหาภายในองค์กร จึงพบว่าบริษัทฯ ประสบปัญหาด้านแรงงาน พนักงานที่มีการขาด ลา มาสาย อัตรา การลาออกที่มีจำนวนที่สูงยอดการผลิตไม่ตรงตามเป้าหมาย พนักงานประสบปัญหาด้านการเงิน ทางบริษัทฯ จึงได้หาสาเหตุเพื่อจะช่วยเหลือพนักงานและสร้างความสัมพันธ์การทำงาน ระบบงานให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมต่างๆ หลากหลายกิจกรรม/โครงการ นึกอะไรได้ทำไปโดยไม่มีการวัดและประเมินผลทั้งก่อนทำและหลังทำผลที่ได้รับเป็นอย่างไร จึงทำให้ไม่สามารถ ทราบความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและไม่รู้ว่า พนักงานมีความสุขจริงหรือเปล่าหรือมีความต้องการความสุขด้านไหน เมื่อทราบปัญหาที่แท้จริงแล้วทางทีมงานจึงได้คิดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นมีดังนี้

1. กิจกรรมรายได้เสริมสุขเพื่อเพิ่มรายได้ให้พนักงาน (Happy Money)
2. กิจกรรมส่งเสริมกองทุนสวัสดิการของพนักงาน (Happy Money)
3. กิจกรรมออมครัวเรือน บัญชีรับ-บัญชีจ่าย(Happy Money)
4. กิจกรรมดนตรีสร้างสุข (Happy Relax)
5. กิจกรรมขยับวันละนิดจิตแจ่มใส เพื่อลดอัตราการขาดลามาสาย (Happy Body)
6. กิจกรรมแข่งกีฬาสี (Happy Body) และกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร

ทีมงานได้มีการจัดทำโครงการและแผนงานต่างๆ ประกาศให้พนักงานรับทราบและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมโดยรายละเอียดแต่ละกิจกรรมมีดังนี้

กิจกรรม รายได้เสริมสุขเพื่อเพิ่มรายได้ให้พนักงาน (Happy Money, Happy Family)

เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้หลังเลิกงานสามารถนำงานที่บริษัทฯ ไปทำงานที่บ้านกับครอบครัวได้และเป็นการส่งเสริมรายได้ให้กับครอบครัวพนักงานอีกด้วย เช่น การนำมะขามธรรมชาติไปแกะที่บ้าน และการนำมะขามแก้วไปห่อที่บ้าน เป็นต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีหลักการจัดการบริหารการใช้จ่ายอย่างถูกวิธี
2. เพื่อเป็นการเพิ่มรายรับให้กับพนักงาน
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ (ครอบครัวของพนักงาน) ให้มีรายได้และใช้เวลาว่างหลังจากเลิกงานทำกิจกรรมภายในครอบครัวร่วมกัน

วิธีดำเนินการ

1. คณะทำงานนักสร้างสุขสถานประกอบการ ประชุมแต่งตั้งทีมและชี้แจงความเป็นมาของโครงการ
2. ชี้แจง แจ้งรายละเอียดโครงการให้กับพนักงานทราบ
3. เริ่มโครงการ โดยให้พนักงานเบิกมะขามไปแกะเปลือกที่บ้าน
4. เบิกได้ 3 ครั้ง/ 1 สัปดาห์ เวลา 17.00-18.00 น.
5. กำหนดส่งภายใน 1 สัปดาห์/ 1 รอบการเบิก เวลา 07.30-08.00 น.
6. รายงานผลการดำเนินงานเสนอที่ประชุม(สรุปทุกเดือน)

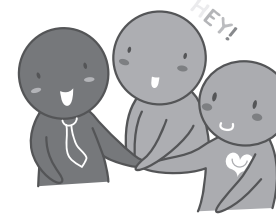
ตัวชี้วัด

1. พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น 10% (คิดจากค่าแรงที่ได้รับจากบริษัทฯ)
2. อัตราการสำรวจ Happy Money เพิ่มขึ้นหลังทำโครงการเป็น 55 % จากก่อนทำโครงการ 49.75 %

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 .พนักงานมีหลักการในการใช้จ่ายอย่างถูกต้อง
2. พนักงานมีรายได้เสริมเพิ่มขึ้น นอกจากรายได้หลัก
3. ครอบครัวพนักงานได้ใช้เวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน

สอนพนักงานและผู้ประกอบการภายในจังหวัดเพชรบูรณ์
ฝึกทำมะขามแช่อิ่มน้ำที่สะอาด และปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



กิจกรรม ส่งเสริมกองทุนสวัสดิการของพนักงาน (Happy Money)

เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและเพิ่มรายได้เงินปันผลกำไรสิ้นปีให้แก่พนักงาน โดยพนักงานทุกคนจะมีหุ้นอยู่ภายในบริษัทฯทุกคน ทีมงานจึงได้จัดแบ่งโครงการนี้ออกเป็น 2 ส่วน คือ กู้ฉุกเฉินและสวัสดิการร้านค้า

1. กู้ฉุกเฉิน เป็นการนำเงินของพนักงานทุกคนที่เข้าร่วมหุ้นมาช่วยเหลือพนักงานที่มีเหตุจำเป็นต้องใช้เงินเร่งด่วนสามารถกู้เงินฉุกเฉินได้สูงสุด 3,000 บาท โดยคิดอัตรา ดอกเบี้ยต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 1 บาท เพื่อแก้ไขปัญหาการเงินของพนักงานที่เป็นหนี้นอกระบบและจ่ายดอกเบี้ยแพง
2. สวัสดิการร้านค้า เป็นการนำเงินหุ้นของพนักงานไปซื้อสินค้ามาขายให้แก่พนักงานและราคาสินค้าถูกกว่าท้องตลาดทั่วไปเพื่อประหยัดรายจ่ายให้แก่พนักงาน โดยมีการจัดเวรให้ทีมงานเป็นเวรประจำวันแต่ละวันขายสินค้าให้แก่พนักงาน

ซึ่งโครงการส่งเสริมกองทุนสวัสดิการของพนักงานจะได้กำไรดอกเบี้ยจากเงินกู้ฉุกเฉินและได้กำไรจากการขายสินค้า โดยผลกำไรทั้ง 2 ส่วนนี้จะนำมาปันผลให้แก่พนักงานทุกคนในสิ้นปี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงการออมเงินรายได้ของตนเอง
2. เพื่อเป็นการช่วยเหลือระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกด้วยกันในการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนทางการเงิน
3. เพื่อเป็นการลดรายจ่ายในระหว่างวันทำงานของพนักงานโดยมีการจัดหาสินค้าและบริการที่สมาชิกมีความต้องการมาจำหน่ายในราคาที่ไม่สูงมากจนเกินไป
4. เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงานเพราะกองทุนส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานจะสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการได้ต่อไปอีก

วิธีดำเนินการ

1. ประชุมฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายลูกจ้าง (ก่อนการก่อตั้ง)

    1.1.รับฟังความเห็นร่วมกันในการจัดตั้งกองทุน

    ข้อดี,ข้อเสีย

    - ความคุ้มค่า
    - งบประมาณ
    - ผลประโยชน์ที่ได้รับ

1.2.แต่งตั้งคณะทำงานไม่น้อยกว่า 6 คนแต่ไม่เกิน 12 คน

- ตัวแทนของพนักงานแต่ละแผนก

2. การจัดตั้งกองทุน 2 รูปแบบ

2.1. การออมทรัพย์

- นำเงินส่วนหนึ่งเก็บไว้เป็นเงินออม
- เงินออมในส่วนนี้จะคิดเป็นจำนวนของการถือหุ้น
- สมาชิกกู้ได้ ในกรณีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน

2.2. ร้านค้า

- สอบถามความคิดเห็นของพนักงานว่าต้องการสินค้าประเภทใด
- ทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย

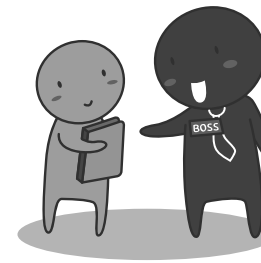
3. ประชุมคณะผู้ทำงาน (หลังการจัดตั้งกองทุนแล้ว)

3.1.เรียกประชุมรายเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

- กำหนดนโยบายการทำงาน
- ดูบัญชี รายรับ-รายจ่ายของร้านค้า
- สรุปผลประกอบการในแต่ละรอบเดือน

ตัวชี้วัด

1. พนักงานลดการใช้จ่ายระหว่างวันเพิ่มขึ้น 30 % (คิดจากการที่พนักงานซื้อสินค้าจากร้านค้าข้างนอก)
2. พนักงานหลีกเลี่ยงการกู้ยืมเงินนอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง ลดลงหลังจากทำโครงการเป็น 10% จากก่อนทำโครงการ
3. จำนวนหุ้นที่เพิ่มขึ้นของสมาชิก
4. การกู้ยืมฉุกเฉินของพนักงานมีจำนวนลดลง



โครงการกองทุนสวัสดิการสารัช

เลือกคณะกรรมการและประธานกองทุนสวัสดิการสารัช

แจ้งรายละเอียดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสารัช

กิจกรรม ออมเพื่อฝัน (Happy Money)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการอดออมใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น
2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีหลักการจัดการบริหารการใช้จ่ายอย่างถูกวิธี
3. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนและไปให้ถึงเป้าหมายนั้น

วิธีดำเนินการ

1. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออมเพื่อฝัน
2. รับสมัครพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ
3. เปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคาร
4. ฝากเงินครั้งละ 150 บาท 1 เดือน ฝาก 2 ครั้ง (สามารถฝากได้มากกว่า 150 บาท ตามความสมัครใจ)

ตัวชี้วัด

1. พนักงานมีเงินออมเพิ่มขึ้น 10% (คิดจากค่าแรงที่ได้รับจากบริษัทฯ)
2. จากกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ สามารถทำตามฝันที่ตั้งไว้ได้ 80 % โดยเทียบจากจำนวนพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ
3. อัตราการสำรวจ Happy Money เพิ่มขึ้นหลังทำโครงการเป็น 55 % จากก่อนทำโครงการ 49.75 %
4. พนักงานสามารถจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำวันได้ด้วยตนเอง

บุคคลตัวอย่างในการออมเงิน

คุณสงกรานต์ โสภา
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายคลังสินค้า

คุณอนุรักษ์ นิเต
ตำแหน่ง QM

กิจกรรม ออมครัวเรือน บัญชีรับ-บัญชีจ่าย (Happy Money)

เป็นการสอนพนักงานเขียนบัญชีรายรับรายจ่ายของแต่ละวัน สามารถให้พนักงานแยกรายจ่ายที่จำเป็นและไม่จำเป็นเพื่อพนักงานจะได้ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออก จะได้มีเงินเหลือเก็บและใช้จ่ายเฉพาะรายจ่ายที่จำเป็น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานรู้จักวางแผนในการใช้จ่ายเงิน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน
2. เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ทักษะกางวางแผนจัดการด้านการเงินให้กับพนักงาน
3. ให้พนักงานได้ตระหนักถึงการออม และใช้เงินอย่างถูกวิธี
4. เพื่อให้พนักงานนำวิธีการออมเงินไปใช้ในครอบครัว
5. เพื่อให้คนในแต่ละครอบครัวมีส่วนร่วมในการออมเงิน

วิธีดำเนินการ

1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรม
2. จัดทำโครงการนำเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุมัติโครงการ
3. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบโครงการออมครัวเรือน
4. จัดเตรียมเอกสารเพื่อใช้บันทึกข้อมูล
5. จัดอบรมให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับรายรับ รายจ่าย ประจำวัน
6. สอนให้พนักงานจดบันทึกบัญชี รายรับ รายจ่ายประจำวัน
7. ให้พนักงานไปถ่ายทอดบุตรหลานให้ช่วยทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำวัน
8. รายงานผลบัญชีรายรับรายจ่ายประจำเดือนของพนักงานทุกคน

ตัวชี้วัด

1. พนักงานวางแผนการเงินในครัวเรือนได้
2. พนักงานสามารถจัดสรรเงินออมได้
3. ส่งผลต่อความสุขในครัวเรือน
4. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมในชุมชนนั้นๆ

อบรมให้ความรู้ให้แก่พนักงานและพนักงานที่เข้าอบรม ฝึกทำบัญชี รายรับ–รายจ่าย รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน

อบรมให้ความรู้ให้แก่พนักงานและพนักงานที่เข้าอบรม ฝึกทำบัญชี รายรับ–รายจ่าย รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน

ผู้ที่เข้าอบรมช่วยกันสอนให้พนักงานฝึกทำบัญชีครัวเรือน

สอนให้พนักงานฝึกทำบัญชีครัวเรือน

โครงการ Happy Money ทั้ง 3 กิจกรรมเป็นการแก้ปัญหาด้านการเงินของพนักงาน และส่งเสริมรายได้ให้แก่พนักงานซึ่งผลการสำรวจ Happinometer ก่อน อยู่ที่ 49.75 % หลังจากทำโครงการเพิ่มขึ้น 12.96% อยู่ที่ 56.20%

รายได้เสริมสุข		
กิจกรรม	จำนวนคน	ร้อยละ
รับมะขามไปทำที่บ้าน	10	6.13
ฝากธนาคาร	29	17.79
ออมบัญชีครัวเรือน	106	65.03
กองทุนสวัสดิการ	163	100.00
นำสินค้ามาจำหน่าย	7	4.29
ทำมะขามแช่อิ่มน้ำมาส่งบริษัทฯ	17	10.43

กิจกรรม ดนตรีสร้างสุข (Happy Relax)

เป็นกิจกรรมที่เปิดเพลงตามสายในไลน์การผลิตและนอกไลน์การผลิตให้พนักงานฟัง เพราะจะช่วยให้พนักงานลดการตึงเครียดระหว่างการทำงานและช่วยให้พนักงานอารมณ์ดีผ่อนคลายได้และสนุกกับการทำงานและผลผลิตก็เพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

1. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อเพิ่มอัตราการผลิต

วิธีดำเนินการ

1. ติดตั้งเสียงตามสายเข้าไปตามห้องทำงานทุกแผนก
2. ติดตั้งเครื่องขยายเสียงนอกอาคารเพื่อให้เสียงเพลง สาระความรู้ในช่วงก่อนเข้าแถว พักเที่ยง และช่วงเย็นหลังเลิกงาน

ตัวชี้วัด

1. เพิ่มอัตราการผลิต 20%
2. อัตราการสำรวจ Happy Relax เพิ่มขึ้นหลังทำโครงการเป็น 62% จากเดิมก่อนทำโครงการ 53.86 %

Before

ม้าหินอ่อน

After

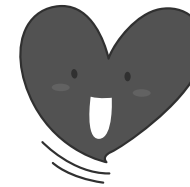
เหล็ก+ไม้

ทางบริษัท ได้จัดโต๊ะโรงอาหารใหม่ ให้แก่พนักงาน

Before

After

บริษัทฯ กำลังก่อนสร้างห้องสวัสดิการให้แก่พนักงาน
เพื่อให้ได้ Relax ระหว่างพักช่วงเช้า กลางวัน เย็น



กิจกรรม ขยับวันละนิดจิตแจ่มใส เพื่อลดอัตราการขาดลามาสาย (Happy Body)

เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานออกกำลังกายทุกตอนเช้าตอนเข้าแถวเพื่อให้พนักงานมีความสดชื่นร่างกายกระฉับกระเฉงและลดการขาดลามาสาย เพราะว่าพนักงานคนใดที่มาสายทางทีมงานจะให้พนักงานที่มาสายมานำออกกำลังตอนเช้าครั้งละ 4-5 ท่า มาสายน้อยลงและการขาดงานลดน้อยลง และยังมีออกกำลังกายประจำสัปดาห์ คือการเต้นแอโรบิค ทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสนุกสนานกับการออกกำลังกาย ช่วยให้พนักงานคลายเครียดได้ดี

วัตถุประสงค์

1. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรง

วิธีดำเนินการ

1. ให้พนักงานทุกคนผลัดกันมานำออกกำลังกายหน้าแถวทุกวัน วันละ 1 ท่า ใช้เวลา 5 นาที โดยเริ่มนำจากคณะทำงานก่อน
2. โครงการเต้นออกกำลังกายใหญ่ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที
3. กิจกรรมกีฬาในร่ม ตั้งโต๊ะปิงปอง 2 ชุด ให้พนักงานเล่นในช่วงพักเช้า กลางวัน และเย็น
4. โครงการแข่งกีฬาภายใน

ตัวชี้วัด

1. พนักงานลดความตึงเครียดระหว่างก่อนเริ่มงาน
2. สร้างรอยยิ้ม และเสียงหัวเราะในกิจกรรมเข้าแถวตอนเช้า
3. ผลตรวจร่างกายทั่วไปลดลงเหลือ 45% จากก่อนทำโครงการ 49.51%
4. อัตราการสำรวจ Happy Relax เพิ่มขึ้นหลังทำโครงการเป็น 60% จากเดิมก่อนทำโครงการ 53.86%
5. อัตราการสำรวจ Happy Body เพิ่มขึ้นหลังทำโครงการเป็น 65% จากเดิมก่อนทำโครงการ 63.91%

พนักงานออกกำลังกาย เต้นแอโรบิคสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

พนักงานออกกำลังกายทุกเช้า ก่อนเข้าทำงาน

โต๊ะปิงปอง

ทางบริษัท เพิ่มโต๊ะปิงปอง 2 ชุดให้พนักงาน ได้ Relax ระหว่างพักช่วงเช้า กลางวัน และเย็น

กิจกรรม แข่งกีฬาสี (Happy Body)

กิจกรรมด้านกีฬาสีเป็นกิจกรรมที่ทางทีมงานจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้กีฬาออกกำลังกาย มีสุขภาพที่แข็งแรงป้องกันโรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังทำมีความเสียสละ ซื่อสัตย์ รู้รักสามัคคีและรู้จักการให้อภัยซึ่งกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจให้แก่กัน เพราะว่าในส่วนกีฬาทางทีมงานจะแบ่งพนักงานออกเป็น 4 สี ซึ่งแต่ละแผนกจะกระจายรวมกันในแต่ละสี ทำให้เห็นความมีน้ำใจของพนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพราะสุดท้ายแล้ว เราก็คือ “ครอบครัวเดียวกันและอยู่ในองค์กรเดียวกัน”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเชื่อมความสามัคคีของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและใจ
3. ให้พนักงานมีอุปนิสัยพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการ

1. คณะทำงานนักสร้างสุขสถานประกอบการ ประชุมแต่งตั้งทีมและชี้แจงความเป็นมาของโครงการ
2. คณะทำงานนักสร้างสุขสถานประกอบการ ประชุมจัดทำโครงการเพื่อกำหนดวิธีดำเนินการ กำหนดเป้าหมายและหน้าที่รับผิดชอบ
3. ทุกๆ เดือนจะมีการแข่งขันกีฬาแต่ละประเภท (รอบคัดเลือก) เพื่อได้ทีมที่ชนะไปแข่งขันรอบชิงชนะเลิศในเดือนธันวาคม
4. แข่งขันกีฬารอบชิงชนะเลิศ และสรุปผลการแข่งขันมอบถ้วยรางวัลให้กับผู้ได้รับรางวัลชนะเลิศและรองชนะเลิศประเภทต่างๆ

ตัวชี้วัด

1. พนักงานมีดัชนีมวลกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ
2. ตัวเลขการป่วยของพนักงานลดลง

กิจกรรม เลิกบุหรี่เพื่อสุขภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของการสูบบุหรี่
2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและไม่เจ็บป่วยจากพิษภัยของบุหรี่
3. เพื่อให้พนักงานมีอัตราการสูบบุหรี่ลดลงและมีเงินเหลือเก็บ

วิธีดำเนินการ

- จัดบอร์ดบุคคลตัวอย่างที่เลิกบุหรี่ได้ และ บุคคลที่เลิกบุหรี่ช่วงเข้าโครงการ
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของการสูบบุหรี่
- จัดสถานที่สูบบุหรี่ของพนักงานให้อยู่กลางแจ้ง
- จัดบอร์ดรณรงค์งดสูบบุหรี่
- ตั้งรางวัลให้กับพนักงานที่งดสูบบุหรี่ถาวรได้

ตัวชี้วัด

1. จำนวนพนักงานที่รวมกันในจุดสูบบุหรี่ ลดลงเกิน 10% เนื่องจากสูบอยู่กลางแจ้งและมีอากาศร้อน
2. พนักงานเริ่มออมเงินมากขึ้น 5-10%

บุคคลที่ลดและเลิกบุหรี่ในโครงการ

บุคคลที่เลิกบุหรี่ได้
คุณประชัน กินรอน
ก่อนเข้าโครงการ สูบบุหรี่เฉลี่ย
วันละ 1 ซอง/วัน
เป็นเงินค่าใช้จ่าย 80 บาท/วัน
หรือ 2,400 บาท/เดือน
หลังเข้าโครงการ ได้เลิกสูบบุหรี่
ระยะการเข้าร่วมโครงการ
ในเวลา 3 เดือน
พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่าย
ได้ 7,200 บาท

นายวิชนุพร ทิพทิวงศ์
อายุ 26 ปี
ก่อนเข้าโครงการ สูบบุหรี่เฉลี่ย
วันละ 1 ซอง/วัน
เป็นเงินค่าใช้จ่าย 80 บาท/วัน
หรือ 2,400 บาท/เดือน
หลังเข้าโครงการ สูบบุหรี่เฉลี่ย
วันละ 10 มวน/วัน
เป็นเงินค่าใช้จ่าย 40 บาท/วัน
หรือ 1,200 บาท/เดือน
ระยะการเข้าร่วมโครงการใน
เวลา 3 เดือน
พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่าย
ได้ 3,600 บาท

บุคคลที่เลิกบุหรี่ได้
คุณประชัน กินรอน
ก่อนเข้าโครงการ สูบบุหรี่เฉลี่ย
วันละ 1 ซอง/วัน
เป็นเงินค่าใช้จ่าย 80 บาท/วัน
หรือ 2,400 บาท/เดือน
หลังเข้าโครงการ ได้เลิกสูบบุหรี่
ระยะการเข้าร่วมโครงการ
ในเวลา 3 เดือน
พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่าย
ได้ 7,200 บาท

สรุปภาพกิจกรรมสร้างสุขต่างๆ
ที่บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ได้ดำเนินการในปัจจุบัน

กิจกรรมกีฬาสี

กิจกรรมวันแม่ วันปีใหม่ วันสงกรานต์

กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี

กิจกรรมวันสถาปนา มอบทุนการศึกษา

กิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ นั่งสมาธิทุกวันพระ

กิจกรรมถวายเทียนพรรษา

แจ้งข่าวสารหน้าแถว

กิจกรรมเต้นแอโรบิค

กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงาน

การออกกำลังกาย ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

กิจกรรมนำมะขามไปแกะที่บ้านเพิ่มรายได้สร้างสุขครอบครัว

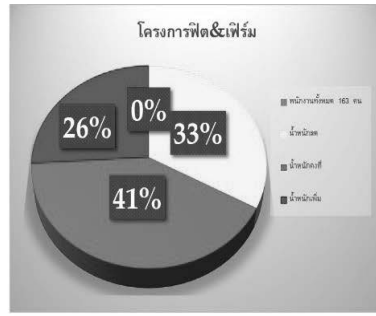
กิจกรรมเสียงตามสาย

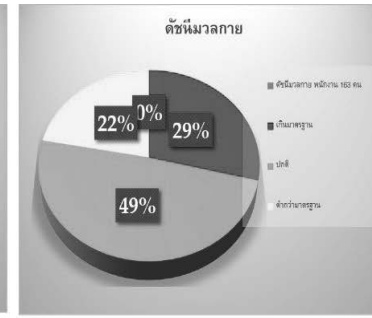
กิจกรรมอบรม บัญชีรายรับรายจ่าย

กิจกรรมบริจาคช่วยน้ำท่วม

กิจกรรมออมเงินกับธนาคาร

กิจกรรม BMI





พนักงานทั้งหมด	163	คน
น้ำหนักลด	53	คน
น้ำหนักคงที่	67	คน
น้ำหนักเพิ่ม	43	คน

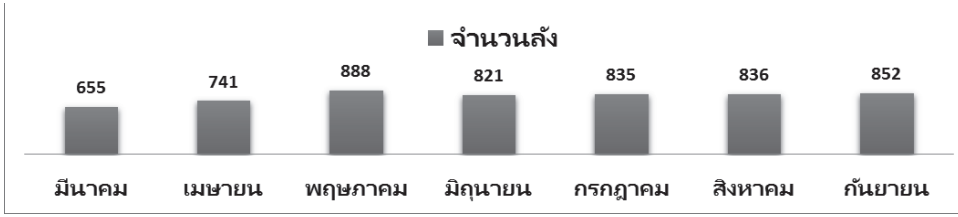
ดัชนีมวลกาย พนักงาน 163 คน		
เกินมาตรฐาน	36	คน
ปกติ	80	คน
ต่ำกว่ามาตรฐาน	47	คน

กิจกรรม งดเหล้าเข้าพรรษามีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 38 คน

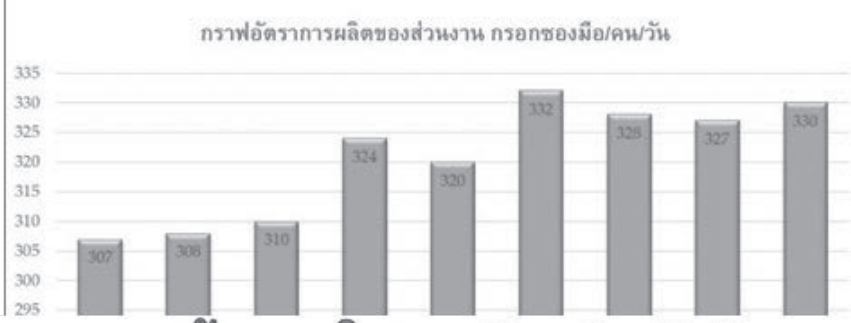
ทั้ง 6 กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่เราทำโดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และยังมีกิจกรรมอื่นๆ อีกมากมาย โดยปัจจุบันเราทำการสำรวจและจำแนกเป็นโครงการต่างๆ Happinometer ที่มีตัวชี้วัดก่อนและหลังดังนี้

ลำดับ	Happy	ก่อน	หลัง	ร้อยละที่เปลี่ยนแปลง
จำนวนผู้ตอบ		119	164	37.82
1	Happy Body	63.91	67.33	5.36
2	Happy Relax	53.86	57.80	7.33
3	Happy Heart	69.70	73.01	4.74
4	Happy Soul	70.01	72.50	3.56
5	Happy Family	60.31	71.49	18.54
6	Happy Society	61.79	65.36	5.76
7	Happy Brain	63.70	66.77	4.82
8	Happy Money	49.75	56.20	12.96
9	Happy Worklife	62.50	69.57	11.30
	รวม	62.62	67.62	7.98

กราฟแสดงยอดเฉลี่ยการผลิตสต็อกสำเร็จรูป / วัน (ลัง)



มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
307	308	310	324	320	332	328	327	330



การพัฒนาผลิตภาพ Productivity

Q วางสายงานคุณภาพ
เพื่อป้องกันการร้องเรียน

CP ALL
CP ALL PUBLIC COMPANY LIMITED

1.	19	15.00	81.58
2.	8	6.70	71.88
3.	27	20.70	76.66
4.	15	13.00	86.66
5.	13	10.00	76.92
6.	10	12.70	80
	97	78.20	
% Score	100		80.67

%	ระดับคะแนน
90 % - 100 %	☐ Supplier Class 1
70 % - 89 %	■ Supplier Class 2
60 % - 69 %	☐ Supplier Class 3
< 60 %	☐
	☐

การพัฒนาผลิตภาพ Productivity

C

Manage ปัจจัยภายใน เช่น waste ได้แก่ เปลือกมะขาม ยุ้งมะขาม เปลือกเมล็ดมะขาม และเมล็ดมะขาม นำมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มซึ่งทางบริษัทกำลังดำเนินเรื่องนวัตกรรมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ waste จากกระบวนการผลิต ซึ่งดำเนินการไปแล้ว ดังนี้

ท๊อฟฟี่มะขาม 70%

ครีม 33%

สบู่ 35%

การพัฒนาผลิตภาพ Productivity

โดยการนำ waste ไปพัฒนาเป็นนวัตกรรม Product ทั้งในกลุ่มอาหารและเครื่องสำอางค์

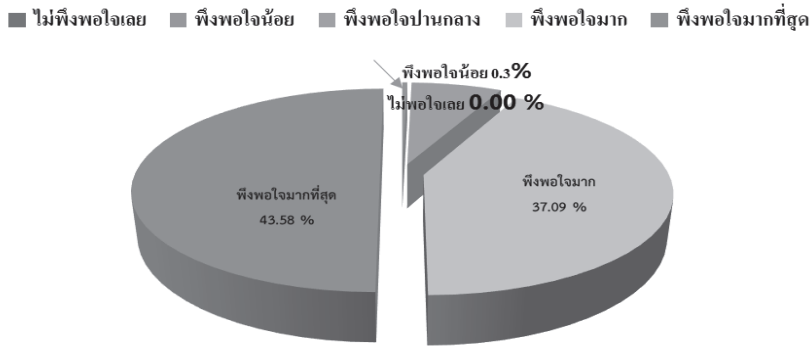
สิ่งที่สำคัญ คือ พนักงานไม่ได้แค่มีความสุขเพียงอย่างเดียวยังส่งผลต่อผลิตภาพ ดังนี้

บจก.สารัช มาเก็ตติ้ง	ผลิตภาพ	รายละเอียด	มูลค่าที่เพิ่มขึ้น
	Q	1.วางสายงานคุณภาพเพื่อป้องกันการร้องเรียน ลดลงจาก 14% เป็น 0%	
	C	2.นำของเสียมาสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม	
	D	3.ส่งสินค้าได้ทันเวลาตามกำหนด เพิ่มขึ้น 3%	
	S	4.ปรับปรุงทีมทำงานด้าน จป. และเพิ่มที่ปรึกษา จป. โดยเฉพาะอุบัติเหตุ เป็น 0%	
	E	5.เป็นการผลิตที่ปลิดสารปนเปื้อนและไม่ปล่อยน้ำเน่าเสียลงสู่สาธารณะ ไม่สร้างมลภาวะเป็นพิษให้กับชุมชนรอบด้าน ไม่มีข้อเรียกร้องจากชุมชนและสาธิตการทำมะขามแช่อิ่มให้กับชุมชน	
	E	6.ใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจโดยไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ไม่ว่ากับพนักงานในบริษัทฯ หรือลูกค้าภายนอก	
	C	7.ผลิตสต๊อกสำเร็จรูป/วัน(ลัง) เพิ่มขึ้น 30%	
	M	8.ความพึงพอใจของพนักงานจากกิจกรรมทั้งหมดมากที่สุด 43.58%	
	C	9.ค่าล่วงเวลาลดลงจากปี2559 94.62% คิดเป็นมูลค่า 266,118บาท	
	C	10.พนักงานมาสายลดลง 80%	
	M	11.โครงการรายได้เสริมสุข พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ มีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว	
	M	12.บรรยากาศความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากขึ้น	
	M	13.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนังงานเพิ่มขึ้น	
	M	14.พนักงานเลิกดื่มเหล้าอย่างเด็ดขาด จำนวน 1 คร	
	M	15.จำนวนพนักงานเลิกสูบบุหรี่อย่างเด็ดขาดจำนวน 1 คน และลดการสูบบุหรี่ลดลง 50% จำนวน 2 คน	
	รวม (บาท)		20,000,000

Q = คุณภาพ C = ต้นทุน D = การส่งมอบ S = ความปลอดภัย
M = ขวัญและกำลังใจ E = การจัดการสิ่งแวดล้อม E = จรรยาบรรณทางธุรกิจ

หลังจากมีกิจกรรมต่างๆให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรม ทีมงานนักสร้างสุขมีการทำแบบสำรวจความพึงพอใจของแต่ละกิจกรรมว่ามีความพึงพอใจขนาดไหนเกี่ยวกับกิจกรรม Happy Workplace ผลจากการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานมีดังนี้

ระดับความพึงพอใจของพนักงานจากกิจกรรมทั้งหมด

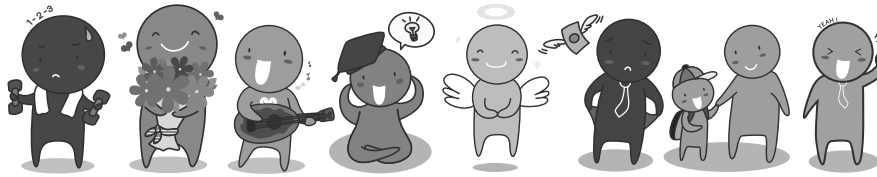


ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทั้งหมด

เรียงลำดับความพึงพอใจของพนักงานจากมากไปน้อย		
รายการกิจกรรม	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจทั้งหมด
1. กิจกรรมกีฬาสี	94.18	86.84
2. กิจกรรมวันแม่ วันปีใหม่ วันสงกรานต์	90.94	
3. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	90.25	
4. กิจกรรมทำบุญวันสถาปนา มอบทุนการศึกษา		
5. กิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิทุกวันพระ	89.23	
6. กิจกรรมทำบุญถวายเทียนพรรษา	88.20	
7. แจ้งข่าวสารหน้าแถว	88.03	
8. กิจกรรมเต้นแอโรบิค	87.52	
9. กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงาน	86.49	
10. กิจกรรมเช้าแถวตอนเช้า กายบริหาร	85.47	
11. กิจกรรมนำมะขามไปแกะเปลือกที่บ้าน	84.78	
12. กิจกรรมจัดเสียงตามสาย	84.27	
13. กิจกรรมอบรมบัญชีรายรับ - รายจ่าย	82.22	
14. กิจกรรมบริจาคช่วยน้ำท่วม	82.05	
15. กิจกรรมออมเงินกับธนาคาร	81.02	

จากผล Happinometer ก่อนและหลัง ทำให้ทีมงานเรามีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสุขในองค์กรมากยิ่งขึ้น และแน่นอนค่าความสุขจะไม่เพิ่มขึ้นถ้าหากเราขาดการร่วมมือ การประสานงานกัน สิ่งที่จะบ่งบอกความสุขที่แท้จริงไม่ใช่แค่เรามีทีมงาน แต่เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเองต่างหาก ที่จะบ่งบอกคือ การสร้างสุขในองค์กรที่สมบูรณ์

จากผลการสำรวจ Happinometer ที่เกิดขึ้นทำให้ทางทีมงานมุ่งมั่นและประสบผลสำเร็จอย่างมาก ที่สามารถสร้างความสุขในองค์กรให้แก่พนักงานได้ พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทางฝ่ายบริหารมีความใกล้ชิดพนักงานมากขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน ตอนลงมือทำครั้งแรกสามารถบอกได้เลยว่าเหนื่อยพอสมควร กว่าจะรวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุต่างๆภายในองค์กร แต่ทางทีมงานไม่เคยย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทีมงานต้องปรึกษาหารือทุ่มเททั้งเวลางานบางส่วนและเวลาหลังเลิกงานหากิจกรรมต่างๆให้พนักงานได้ผ่อนคลายมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อพนักงานมากที่สุด ต้องประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบทุกคนมุ่งมั่นที่จะทำให้พนักงานมีความสุข และผลที่ออกมาทำให้ทีมงานหายเหนื่อยเพราะสามารถสร้างความสุขให้แก่พนักงานได้ตลอดซึ่งตอนนี้กลายเป็นกิจวัตรประจำวันของพนักงานทุกคนไปแล้ว ทีมงานเรามีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสุขในองค์กรมากยิ่งขึ้น และแน่นอนค่าความสุขจะไม่เพิ่มขึ้นถ้าหากเราขาดการร่วมมือ การประสานงานกัน สิ่งที่จะบ่งบอกความสุขที่แท้จริงไม่ใช่แค่เรามีทีมงาน แต่เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเองต่างหาก ที่จะบ่งบอกคือ การสร้างสุขในองค์กรที่สมบูรณ์



ประสานงานโครงการ
นางสาวธิดารัตน์ เทศวิเศษ
ตำแหน่ง บุคคล
เบอร์โทรศัพท์ 056-709323
E-mail- sale@sarach.com

บริษัทสารัช เชื่อมั่นว่าสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อผลิตภาพ

เชื่อมั่นตั้งแต่แรกเริ่มเข้าโครงการ เชื่อว่า ความสุขมาจากข้างในตัวพนักงานทุกคน จะส่งผลดีต่อทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลิตภาพหรือเรื่องครอบครัว เราเรียกโครงการนี้ว่าเป็น Key success ขององค์กรสารัชอย่างแท้จริง

จนถึง
SHAP 02 ที่รักกัน

ชื่อ นางสุภาลักษณ์ กมลธรไท

ตำแหน่ง Board of Directors

บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : มะขามแปรรูป

สำนักงาน :113 ม.11 ต.หล่มเก่า อ.หล่มเก่า จ.เพชรบูรณ์ 67120

Tel. 056-709323

Fax. 056-747032

จำนวนพนักงาน : 50 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 62.62%

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 67.62%

หน่วยงานที่ให้บริการ : ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy 8

ประเด็น Productivity ที่สนใจ :ต้นทุน, ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจพนักงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิจกรรมสร้างสุข : ออมเพื่อฝัน, รายได้เสริมสุข, ดนตรีสร้างสุข ขยับวันละนิด, กองทุน, งดเหล้าเข้าพรรษา, ลด เลิกบุหรี่, ทำบัญชี

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : P>-H

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

โครงการ SHAP ช่วยลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 20 ล้านบาท

- พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ มีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว
- ผลิตสต๊อกสำเร็จรูป/วัน (ลัง) เพิ่มขึ้น 30%
- ค่าล่วงเวลาลดลงจากปี 2559 94.62 % คิดเป็นมูลค่า 266,118 บาท
- ส่งสินค้าได้ทันเวลาตามกำหนด เพิ่มขึ้น 3%
- การร้องเรียน ลดลงจาก 14% เป็น 0%

โครงการ SHAP ทำให้เห็นว่า พนักงาน ของ สารัช มาร์เก็ตติ้ง มีความสามารถมากมาย ช่วยลดช่องว่างระหว่างหัวหน้าแผนกแต่ละแผนก มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน สามารถโยกย้ายคนไปช่วยในแต่ละแผนกได้ เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน ความสามัคคี และสามารถจัดกีฬาสีเป็นปีแรก สร้างรายได้ให้พนักงานได้เท่าตัว พนักงานให้ความร่วมกันในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีด้วยกัน

ถือว่าเป็นโครงการที่ SUCCESS ของบริษัทมากๆ

5-966

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กร
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs Happy and Productive Wordplace : SHAP)

บริษัท สารัช มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ชื่อ คุณสุภาลักษณ์ กมลธรรไท
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

“เรื่องเล่าประสบการณ์ทำงาน Happy”

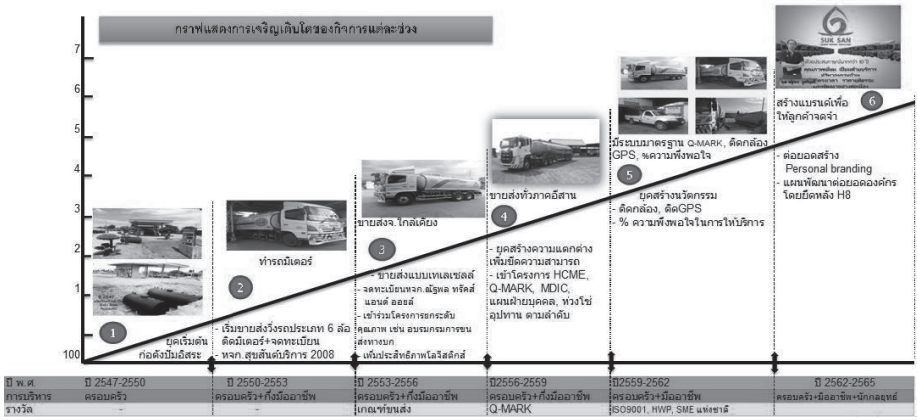
จากการทำงานอย่างมุ่งมั่นของทีมงานนักสร้างสุขในองค์กร ทำให้การพยายามที่จะสร้างความสุขในองค์กรให้แก่พนักงานประสบผลสำเร็จอย่างมาก พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทางฝ่ายบริหารมีความใกล้ชิดพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน ทีมงานสร้างสุขต้องปรึกษาหารือทุ่มเททั้งเวลางานบางส่วนและเวลาหลังเลิกงาน เพื่อหากิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้ผ่อนคลาย มีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อพนักงานมากที่สุด และผลที่ออกมาทำให้ทีมงานหายเหนื่อยเพราะสามารถสร้างสุขให้แก่พนักงานได้ตลอด ซึ่งปัจจุบันได้กลายมาเป็นกิจวัตรประจำวันของพนักงานทุกคนไปแล้ว และแน่นอน ค่าความสุขจะไม่เพิ่มขึ้นถ้าหากขาดความร่วมมือ ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกความสุขที่แท้จริงไม่ใช่มีแค่ทีมงาน แต่เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง นั่นถือเป็นการสร้างสุขในองค์กรที่สมบูรณ์

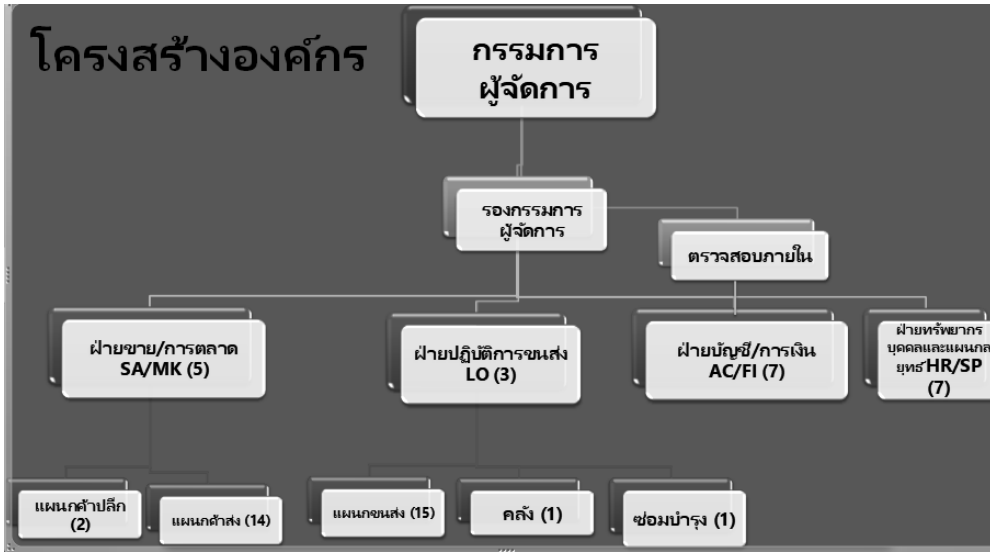
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยล์

ดำเนินการส่งเสริมโดย
ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 5 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยล์
Nattapon Truck and Oil Limited Partnership
E-mail: poosirit_pha@hotmail.com
FaceBook: น้ำมัน สุขสันต์ กรุ๊ป

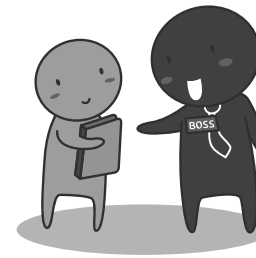
- ที่ตั้ง 69 หมู่ที่ 18 ตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น 40170 โทรศัพท์ 043-252-57
- ก่อตั้งเมื่อปี 2547 อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 5 จังหวัดขอนแก่น
- สินค้า / บริการ (ประเภทการค้า) ขายส่งน้ำมันเชื้อเพลิงให้ลูกค้าภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประเภทของลูกค้าหลัก คือ สถานีบริการน้ำมัน (B to B) และภาคผู้ใช้ (B to C) เช่น ขนส่ง ภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม





สรุปปัจจุบันรวมพนักงานในองค์กรทั้งหมดจำนวน 58 คน ดังนี้

1. กรรมการผู้จัดการ 1 คน
2. รองกรรมการผู้จัดการ 1 คน
3. ฝ่ายขาย/การตลาด 21 คน
4. ฝ่ายปฏิบัติการขนส่ง 20 คน
5. ฝ่ายบัญชี/*การเงิน 7 คน
6. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและแผนกลยุทธ์ 7 คน
7. ผู้ตรวจสอบภายใน 1 คน



การส่งเสริมสุขภาวะและผลิตภาพขององค์กร

การดำเนินการสร้างสุของค์กร (วิสัยทัศน์ ค่านิยม หรือเป้าหมาย การสร้างเสริมผลิตภาพและความสุข)

วิสัยทัศน์

เป็นหนึ่งในใจลูกค้าด้านธุรกิจน้ำมันเชื้อเพลิง โดยมุ่งเน้นคุณภาพและการให้บริการด้วยมาตรฐานสากลภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พันธกิจ 3 ด้าน

- ลูกค้า : คุณภาพเยี่ยม เปี่ยมด้วยบริการ ปริมาณครบถ้วน ล้วนตรงเวลา ราคายุติธรรม
- คู่ค้า : จริงใจ ซื่อสัตย์ ยืนหยัดเพื่อสังคม
- พนักงาน : เก่ง ดี มีความสุข

ค่านิยม คือ SUKSANHA

S : SAFETY SERVICE STANDARD & SERVICE MIND บริการด้วยใจ ด้วยมาตรฐานความปลอดภัย

U : UNITY ความสามัคคี

K : KNOWLEDGE พัฒนาองค์ความรู้

S : SENIORITY เคารพผู้อาวุโส

A : ABILITY มีความรู้ความสามารถ

N : NETWORK มีเครือข่ายเชื่อมโยง

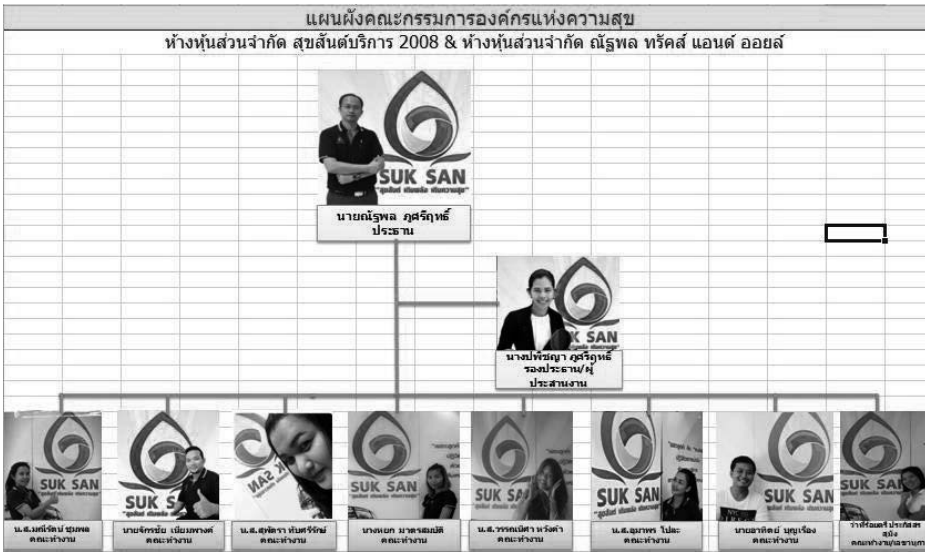
H : HONESTY AND INTEGRITY ความซื่อสัตย์สุจริต

A : ACCOUNTABILITY ความรับผิดชอบในงาน

ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ

ททมาโน ปิโย โหติ. : ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก

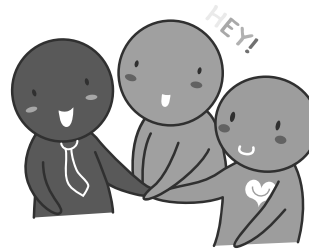
คณะกรรมการสร้างสุข



รายชื่อดังนี้

1. นายณัฐพล ภูศรีฤทธิ์	ประธานคณะทำงาน
2. นางปพิชญา ภูศรีฤทธิ์	รองประธาน/ผู้ประสานงาน
3. น.ส.มณีรัตน์ ชุมพล	คณะทำงาน
4. นายจักรชัย เนียมพางค์	คณะทำงาน
5. นางหยก มาตรสมบัติ	คณะทำงาน
6. น.ส. วรรณนิศา หวังคำ	คณะทำงาน
7. น.ส.อุมาพร โปละ	คณะทำงาน
8. นายอาทิตย์ บุญเรือง	คณะทำงาน
9. ว่าที่ร้อยตรีประภัสสร สีสุมัง	คณะทำงาน/เลขานุการ

นำทีม
ด้วยตนเอง



การออกแบบแผนกิจกรรม Happy Workplace

การกำหนดกิจกรรม/เครื่องมือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยล์

ลำดับ	กิจกรรม/เครื่องมือ	Productivity							Happy 8 Workplace								ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Quality	Cost	Delivery	Safety	Enviroment	Ethic	Morale	Happy Body	Happy Brain	Happy Heart	Happy Relax	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy Society		
1	วันเกิดพนักงาน	3						1	3		2	3	1	2	2	1	HR.	
2	สุขสันต์ไร้พุง	3			1				3		2	3	1	2	2	1	HR.	
3	องค์กรศิล5						3	2					3				HR.	
4	กิจกรรมวันแม่และวันพ่อ						3	2					2		3	3	HR.	
5	วันสงกรานต์						3	2		1	3	3	1		3	3	HR.	
6	ตรวจสุขภาพ	3							3	3	2		1		1	1	HR.	
7	วันปีใหม่						3	2		1	3	3	1		3	3	HR.	
8	ซ้อมดับเพลิง	3			3	2				3	1					2	HR.	
9	ฝึกอบรม 12 ครั้ง	3	3	3	3	2	1	1		3	2	1	2				HR.	
10	ทุนการศึกษา	1					3	2			3		2	3	2	2	HR.	
11	ท่องเที่ยว (ผ่านเป้า)	3	2								3	3	2		2		HR.	
12	รับรองแผนปี 61	3	3	2						3							HR.	
13	ISO 9001	3	3	3						3							HR.	
14	5ส.	3	2			3	1		1	1	3	2	2	1	1	2	HR.	
	สรุปผลลัพธ์ในแต่ละด้าน	28	13	8	7	7	17	12	10	18	24	18	18	8	19	18		

แผนการดำเนินงานในการสร้างสุขภาวะองค์กร

กิจกรรม/โครงการ ปี 2560																				
ชื่อแผน	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาของแผน												ตัวชี้วัดผลงาน	Target (เป้า)	ทำได้ตามเป้า	ทำไม่ได้ตามเป้า (ระบุเหตุผล)	หมายเหตุ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
1. องค์กรศิล 5	20,000	HR													ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน	> 80 %	x		ตามวาระและเทศกาลสำคัญๆ
2. ยูนิฟอร์มใหม่	66,000	HR													ร้อยละความพึงพอใจ	> 80 %	x		ม.ค.-60
3. สุขสันต์ไว้พุง	27,000	HR													1. จำนวนครั้งการเข้าโรงยิมมากที่สุด 2. การลดของน้ำหนักมากที่สุด	มากที่สุด	x		ทุกไตรมาส
4. กิจกรรมวันแม่และวันพ่อ	16,000	HR													จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม	> 80 %	x		ส.ค + ธ.ค. 60
5. วันสงกรานต์	10,000	HR													ร้อยละความพึงพอใจ	> 80 %	x		เม.ย.-60
6. ตรวจสุขภาพ	50,000	HR													ร้อยละพนักงานที่เข้าตรวจ	> 80 %			ก.ย 60
7. กิจกรรมวันปีใหม่	150,000	HR													1. ร้อยละความพึงพอใจ 2. พนักงานเข้าร่วม	1.พึงพอใจ > 80 % 2. พนง.เข้าร่วม 100 %			ธ.ค.-60
8. ซ้อมดับเพลิง	20,000	HR													ตามกฎหมายกำหนด จำนวนลูกจ้างที่เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	> 40 %			ต.ค 60
9. ศึกอบรม 12 ครั้ง	60,000	HR													จำนวนครั้งในการศึกอบรม/พัฒนาศักยภาพ ตามแผนงาน 1 ครั้ง/ด.	ทุกเดือน	x		ทุกเดือน
10. ทุนการศึกษา	50,000	HR													ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน	> 80 %	x		พ.ค.-60
11. ท่องเที่ยว (ผ่านเป้า)	180,000	HR													ตามเกณฑ์การผ่าน ของ KPI แต่ละฝ่ายงาน	ผ่านเป้าที่กำหนด	x		ทุกไตรมาส
12. รับรองแผนปี 61	30,000	HR													ร้อยละในการผ่านการจากแผนงานของแต่ละฝ่าย	100%			ก.ย.-60
13. ISO 9001	300,000	HR													ได้รับการรับรองตามมาตรฐานที่กำหนด	ผ่าน			มี.ค.-ธ.ค. 60
14. 5ส.	12,000	HR													จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	ทุกคนทุกเดือน	x		ทุกสัปดาห์ที่ 3 ของเดือน
15. วันเกิดพนักงาน	17,400	HR													พนักงานทุกคนในองค์กร	100%	x		จ่ายค่าแรง 1 แรงเลือกเป็นวันหยุด
16. Morning Talk	-	HR													การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ทุกวัน	x		ทุกวันตั้งแต่ จ.-ส.
รวม	**1,008,400**																		

สีแดงคือระยะเวลาที่โครงการได้สิ้นสุดแล้ว

Activate Windows
Go to Settings to activate Window

การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารการส่งเสริมสุขภาวะองค์กร

กิจกรรม Morning Talk

กลุ่ม Line

จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์

นโยบายสารเสพติด
บริษัทมีนโยบายที่เข้มแข็งด้านการป้องกันและการกำจัดยาเสพติดภายในสถานประกอบการขององค์กร
โดยมีความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีกิจกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่อง คือ
การตรวจอัดระดับแอลกอฮอล์ ก่อนการทำงาน และหลังการทำงานเป็นประจำ และสุ่มตรวจปัสสาวะ
รวมทั้งสอดส่องพฤติกรรมของพนักงาน โดยเพื่อนร่วมงานและหากมีการพบว่า พนักงานคนใดเกี่ยวข้องกับยาเสพติด
ทางองค์การจะเรียกมาเพื่อสอบสวนและอบรม รวมทั้งส่งไปบำบัด
ฟื้นฟู โดยมีการจัดเก็บประวัติข้อมูลพนักงาน
ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้บริษัทเป็นสถานประกอบการ
Just Say
NO!

ยินดีต้อนรับ ทุกท่านที่มาเยือน
ประตูบ้าน หลังที่ 2 ของเรา

กิจกรรม องค์กรศีล 5

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กิจกรรม : งดเหล้าเข้าพรรษาเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล

แด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

รายชื่อลงนามผู้ที่ประสงค์งดเหล้าเข้าพรรษา

(Happy Body, Happy Soul, Happy Money, Happy Family)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ฝ่าย/แผนก	รายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายพีระ เลิศวุฒิพงษ์ เพื่อนนางสาว (สงวัก)	การตลาด		ลาออกระหว่าง
2	นาย ปกรณ์ อภิรมย์ (ชิน)	ขนส่งมวลชน		
3	นางอุบลรัตน์ ห้างทอง	รถขน		
4	นายบุญเลิศ บุญเหลือ	รถส่วง		
5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
6	นส. นิธิโรจน์ โมนาจ	บุคคล		
7	นางปานัสดา [illegible]	บุคคล		
8	นาย แดนไพรวรรณ์ [illegible]	ร.พ.ภ		
9	นาย รังษาน [illegible]	พนักงาน		
10	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
11	[illegible]	วิชาการ		
12	นางสาวา นายวิ [illegible]	ศูนย์ราชวิ		
13	เดช [illegible]	พ.บ.ร		
14	นาง [illegible]	ขาย/แอ: การตลาด		
15	นส. [illegible]	[illegible]		
16	นาง [illegible]	[illegible]		

กิจกรรม สุขสันต์ไร้พุง

กิจกรรม วันแม่และวันพ่อ

กิจกรรม วันสงกรานต์

กิจกรรม ตรวจสุขภาพประจำปี

กิจกรรม งานปีใหม่

กิจกรรม ซ้อมดับเพลิง

กิจกรรม ฝึกอบรม 12 ครั้ง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยล์

แผนการฝึกอบรมประจำปี.....2560.....

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	สายหน่วยที่เข้ารับอบรม	องค์กรที่จัดการอบรม	ค่าใช้จ่ายในการอบรม	เดือน												วันเดือนปีที่อบรม	ประเภทการอบรม	หมายเหตุ
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
1	องค์กรแห่งความสุข (Happy Work pl	ทุกคน,ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยล์	ห้องประชุมโรงแรมเจริญธานี	ไม่มีค่าใช้จ่าย	●													อบรมภายนอก	
2	7 waste & 5 ส. Kaizen	ทพน.ในสนง.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่มีค่าใช้จ่าย		●											23-24 ก.พ.60	อบรมภายใน	
3	ISO9001	หัวหน้าแต่ละฝ่าย	ดร.ทอง พุทธลาภ	300,000.00			●										15-17 มี.ค 60	อบรมภายใน	
4	แรงบันดาลใจให้สัมฤทธิ์	ทุกคน	อ.บุญฤทธิ์	ไม่มีค่าใช้จ่าย				●									12/4/2560	อบรมภายใน	
5	จับชีพีประหยัด (Smart Car, Smart drive	หน้ากงานจับรถจนล่งน้ำมันเชื้อเพลิง	สนามกีวออโวจิตตึง.นครราชสีมา	ไม่มีค่าใช้จ่าย						●								อบรมภายนอก	
6	จป.หัวหน้างาน, จป.เทคนิค	กรมแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	7,300.00							○	○						อบรมภายนอก	
7	ฝ่ายบัญชี/การเงิน	จนท.บัญชี/การเงิน	สถาบันพัฒนาธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารบัญชีและบัญชีสาธารณะ	1,600.00							●							อบรมภายนอก	
8	จป.หัวหน้างาน	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ+จักรอื้อ	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	2,000.00									○					อบรมภายนอก	
9	ทักษะการบริหารงานประจำวันด้านการ	หัวหน้าฝ่ายต่างๆ	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค5	ไม่มีค่าใช้จ่าย							○		○	○				อบรมภายนอก	
10	คัมเทเลิและซื้อมทนิไฟ	ทุกคน	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดจันทบุรี	15,000.00										○				อบรมภายนอก	
11	ผลิตกรรมการงานป้องกันและรักษาความปลอ	กรมแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	2,000.00											○			อบรมภายนอก	
12	งานขาย/การเสริมสร้างบุคลิกภาพ	จนท.ขาย/การตลาด	กำลังดำเนินการหาวิทยากร	6,000.00												○		อบรมภายใน	
13	ผู้ปฏิบัติงานถังขนส่งน้ำมัน	จนท.ฝ่ายปฏิบัติการขนส่ง	บ.ทีเอสที ทรานสปอร์ต จำกัด	5,000.00													○	อบรมภายนอก	ลายลักษณ์อักษรแปลง
	หมายเหตุ ○	หมายถึง แผน																	
	●	หมายถึง อบรมจริง																	

กิจกรรม ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน

มอบทุนการศึกษา - ทุนเรียนดี บุตรพนักงาน

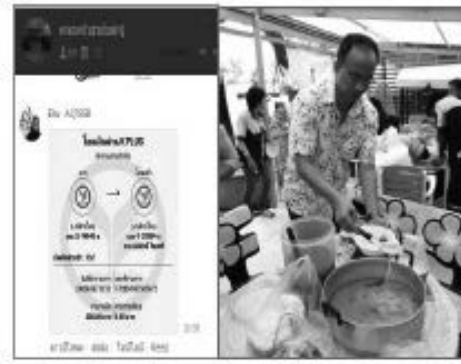
กิจกรรมที่ 10 ท่องเที่ยว (ตามเป้า)

กิจกรรม รับรองแผนปี 60

กิจกรรม ISO 9001

กิจกรรม 5 ส.

กิจกรรม วันเกิดพนักงาน



กิจกรรม MORNING TALK

กิจกรรมสร้างสุของค์กรเพื่ออยากแบ่งปัน

กิจกรรม Happy Birthday (สุขสันต์วันเกิดพนักงานในแต่ละเดือน)

แรงบันดาลใจของกิจกรรมเกิดจากแนวความคิดของผู้บริหารที่ได้จาก CEO ของบ้านไร่กาแฟ เมื่อครั้งไปฝึกอบรมเมื่อหลายปีมาแล้ว และนำเอามาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนเอง จนเกิดผลและสร้างคุณค่าทางด้านจิตใจให้กับพนักงานเป็นอย่างมาก

เป้าหมายของกิจกรรม

1. การสร้างขวัญกำลังใจและถือเป็นสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดให้พนักงานทุกคน
2. สนองนโยบายพันธกิจด้านพนักงาน คือ เก่ง ดี มีความสุข

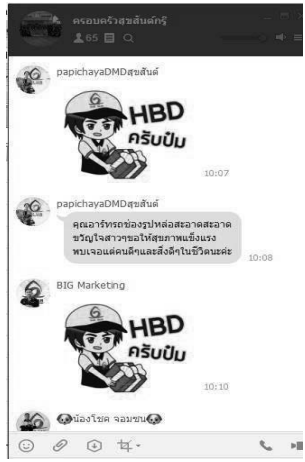
วัตถุประสงค์

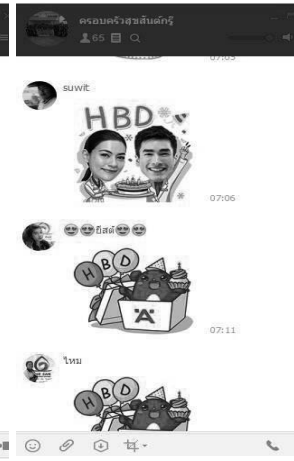
1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน พร้อมภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นพนักงานของสุขสันต์กรุ๊ป
2. สนองนโยบายพันธกิจด้านพนักงาน คือ เก่ง ดี มีความสุข

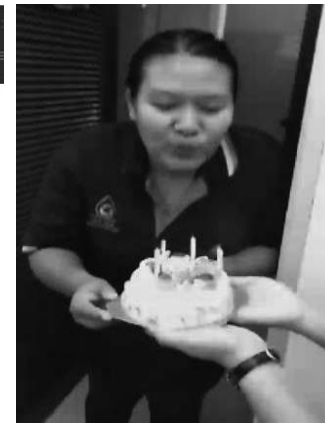
กระบวนการ

1. เช็ควัน/เดือน/ปีเกิด ของพนักงานจากทะเบียนประวัติ จัดทำเป็นข้อมูลแยกเป็นเดือนๆ
2. จัดทำ เป็นปฏิทินสรุปรายชื่อในแต่ละเดือนเพื่อติดบอร์ด และแจ้งผ่านห้องไลน์กลุ่ม
3. ทำเบิกเงินโอนเข้าบัญชีให้พนักงานเท่ากับค่าจ้าง 1 วัน ในกรณีที่มาทำงาน /หรือ กรณีหยุดงาน จะถือว่าให้เป็นวันหยุดพักผ่อน และจ่ายค่าจ้างปกติ
4. เมื่อถึงวันเกิดพนักงาน ผู้บริหารจะกล่าวอวยพรวันเกิดลงในห้องไลน์กลุ่ม และพนักงานทุกคนจะกล่าว

การอวยพรเป็นลำดับ







ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมตามแผน

1 ปี ทุกๆ เดือนจัดเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานทุกคน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เชิงคุณภาพ 1) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2) ถือเป็นสวัสดิการที่เพิ่มรายได้ช่วยเหลือพนักงาน

เชิงปริมาณ 1) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 100 %

2) บรรลุเป้าหมาย 100 %

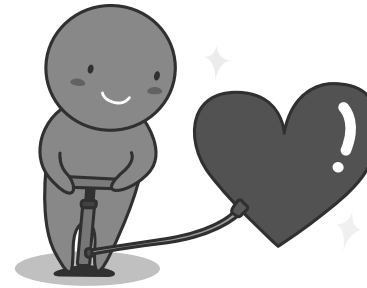
3) ร้อยละความสุขมากกว่า มากกว่า 80 %

ผลความเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มผลิตภาพองค์กร

พนักงานมีความรักผูกพันองค์กรมากขึ้น ทำให้ร้อยละในการลาออกลดลง

จุดเด่นของการสร้างเสริมผลิตภาพและองค์กรสุขภาวะของวิสาหกิจหรือบริษัทของท่านที่***ท่านต้องการให้เป็นตัวอย่าง***แก่วิสาหกิจหรือบริษัทอื่น ๆ

เป็นกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้เวลามากและไม่ต้องใช้งบประมาณสูงมาก และวิธีการปฏิบัติได้ง่าย แต่มีคุณค่าทางจิตใจ เพราะเป็นการเห็นการเห็นความสำคัญของทีมงาน



กิจกรรม Happy Money
(ออมนี้มีเฮและโครงการต่อยอด) (รู้หา รู้ใช้ รู้เก็บ และรู้ต่อยอด)

เป้าหมายของกิจกรรม

1. การปลูกฝังวินัยด้านการออมเงินให้กับพนักงาน รวมทั้งสอดคล้องกับพันธกิจด้านพนักงาน คือ เก่ง ดี มีความสุข
2. สร้างนิสัยให้รู้จักการใช้จ่าย การวางแผนการเงิน เพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว

วัตถุประสงค์ (รู้หา รู้ใช้ รู้เก็บ และรู้ต่อยอด)

1. เพื่อให้พนักงานรู้จักวางแผนในการใช้จ่ายเงิน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน
2. เพื่อต่อยอดการเรียนรู้ทักษะการวางแผนจัดการด้านการเงินให้กับพนักงาน
3. พนักงานได้ตระหนักถึงการออม และใช้เงินอย่างถูกวิธี
4. พนักงานตระหนักการออมเป็นการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของราชกาลที่ 9
5. เพื่อเพิ่มยอดเงินออมของพนักงานจาก 5 % เป็น 10 %
6. เพื่อให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มรายได้จากช่องทางอื่นๆ เช่น ขายของออนไลน์ นำอาหารหรือสินค้ามาขาย

กระบวนการ
รู้หา รู้เก็บ

1. ประกาศให้พนักงานทุกคนทราบถึงโครงการ
2. ระบุในประกาศถึงขั้นตอนการออม คือ
    - 2.1 พนักงานแจ้งความประสงค์และยินยอมที่จะให้หักเงินเดือนที่ฝ่ายบุคคลเพื่อฝากเงินต่อเดือน
    - 2.2 การหักเงินฝากต้องไม่กระทบต่อรายจ่ายของพนักงาน
    - 2.3 ทุกๆเดือนฝ่ายบุคคลจะสรุปยอดเงินฝากและจำนวนพนักงานที่ฝาก นำมาหาเปอร์เซ็นต์ เพื่อจับรางวัล “ ออมนี้มีเฮ “ 20 % = 1 รางวัล รางวัลละ 500 บาท (เช่น เดือน ก.ค. มีพนักงานออม 40 คน ได้ 72.43 % = 4 คน)
    - 2.4 รางวัลที่จับฉลากได้จะถูกโอนเข้าบัญชี เงินฝากของพนักงาน

2.5 เงินฝากออมของพนักงานสามารถนาไปยื่นกู้กองทุนสวัสดิการพนักงานเพิ่มได้ภายใต้เงื่อนไขที่ทางองค์กรกำหนดไว้ (กู้ฉุกเฉิน)(รายได้กองทุนสวัสดิการ มาจาก ขายขยะ ของเสียเช่น ยางเก่า แบตเตอรี่ น้ำมันดำ ถังน้ำมัน และของเหลือใช้ ดอกเบี้ย และบางส่วนจากการที่พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎขององค์กร เช่น การลืมปิดฝาถัง การเข้างานสาย การขาดโดยไม่ลา การแต่งการไม่เรียบร้อยปัจจุบันกองทุนสวัสดิการมีเงินหมุนเวียน กว่า900,000บาท)

2.6 เงินฝากสามารถถอนได้ในยามจำเป็น

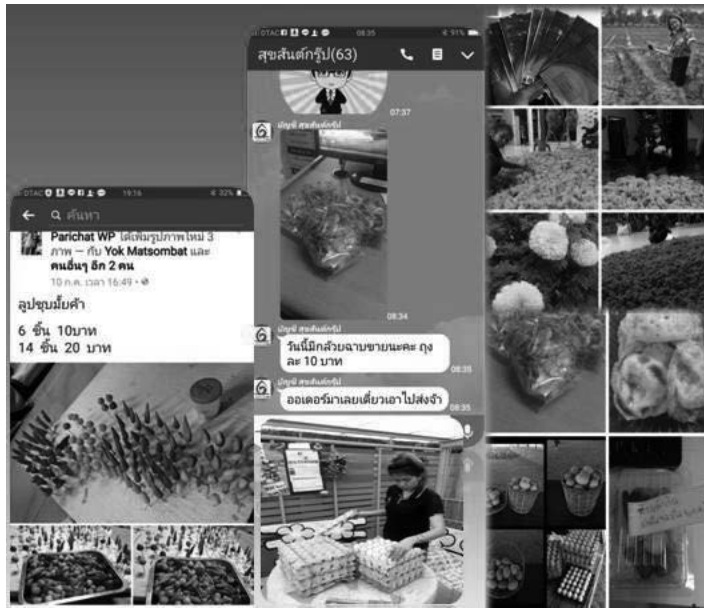
ภาพกิจกรรมที่ทางองค์กรรณรงค์

(รู้หา รู้ใช้ รู้เก็บ และรู้ต่อยอด)

1. การจัดอบรมให้พนักงานเรื่อง การบริหารจัดการด้านการเงิน โดย อ.วินัยศักดิ์ เหมืองทอง
2. สอนให้พนักงานบันทึกรายรับ-จ่าย จากคู่มือและผ่าน แอพพลิเคชั่น
3. ส่งเสริมให้พนักงานหารายได้เสริมหลังเลิกงานหรือขณะทำงานหรือขายของออนไลน์เพื่อเพิ่มช่องทางการหารายได้
4. ประกวดการทำกระปุกออมสินจากวัสดุเหลือใช้เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการออมเงินและมอบรางวัลและเงินขวัญถุงให้พนักงานทุกคนที่ส่งเข้าประกวด

ขยัน
ซื่อสัตย์
ประหยัด
อดทน
หลีกพ้น
อบายมุข

MONEY
FLOW
SUK SAN


สุขสันต์กรุ๊ป(63)
Parichat WP
ลูปชุบมั๊ยค้า
6 ชิ้น 10บาท
14 ชิ้น 20 บาท
วันนี้มีกล้วยฉาบขายนะคะ ถุง ละ 10 บาท
ออเดอร์มาเลยเดี๋ยวเอาไปส่งจ้า

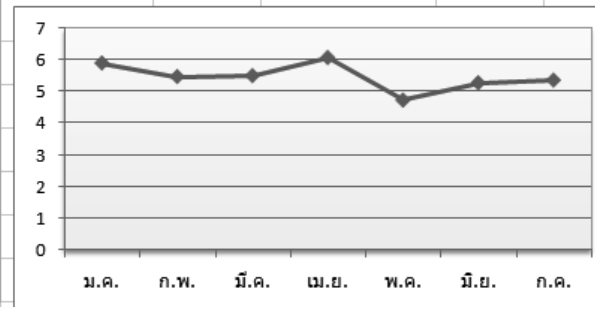
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
คุณอ้อย
น้องไข่

ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมตามแผน ทุกปี และ ตลอดไป

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

% การออมของพนักงานในปัจจุบันต่อรายรับจากองค์กรในแต่ล่ะเดือน ปัจจุบันมีเงินออมทั้งสิ้น553,178 บาท (ห้าแสนห้าหมื่นสามพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบแปดบาท)

ม.ค.	5.9
ก.พ.	5.48
มี.ค.	5.51
เม.ย.	6.07
พ.ค.	4.75
มิ.ย.	5.29
ก.ค.	5.37



เชิงคุณภาพ

1) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2) ถือเป็นสวัสดิการที่เพิ่มรายได้ช่วยเหลือพนักงาน โครงการออมนี้มีเฮ
3) การบริหารจัดการเรื่องเงินทองของพนักงานดีขึ้น
4) ปัญหาเรื่องเงินลดลงมีสมาธิทำงานมากขึ้น ปัญหาครอบครัวน้อยลง
5) พนักงานมีทักษะการหารายได้เพิ่มขึ้น
6) ลดปัญหาการทุจริต

เชิงปริมาณ

1) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 80 %
2) % การออมของพนักงานในปัจจุบันต่อรายรับจากองค์กรมากกว่า5 %

ผลความเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มผลิตภาพองค์กร

การวินิจฉัยความสุขของสถานประกอบการ หจก.ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยส์

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
ก่อน	62.24	54.61	73.1	70.53	63.82	60.96	67.54	50.49	74.08	**67**
	Happy Body	**Happy Relax**	**Happy Heart**	**Happy Soul**	**Happy Family**	**Happy Society**	**Happy Brain**	**Happy Money**	**Happy Worklife**	**Total**
หลัง	63.17	60.37	77.44	74.51	67.68	68.5	75.81	51.98	79.31	**71**

Happy money มีคะแนนสูงขึ้น

จุดเด่นของการสร้างเสริมผลิตภาพและองค์กรสุขภาวะของวิสาหกิจหรือบริษัทของท่านที่**ท่านต้องการให้เป็นตัวอย่าง**แก่วิสาหกิจหรือบริษัทอื่น ๆ **ปัญหาเรื่องเงินเป็นปัญหาหลัก ของทุกองค์กร ถ้าแก้ปัญหาเรื่องนี้ไม่ได้จะส่งผลต่อความสุขภายในองค์กร**

เป้าหมายของกิจกรรม

1. เพื่อตอบสนองนโยบายด้านสารเสพติด ทั้งแอลกอฮอล์และยาบ้า
2. การปลูกฝังศีลธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน รวมทั้งสอดคล้องกับพันธกิจด้านพนักงาน
3. ขจัดปัญหาเรื่องสารเสพติดที่เป็นผลกระทบต่อปัญหาของครอบครัวสังคมประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย สถานที่ทำงานปราศจากสารเสพติด
2. เพื่อให้พนักงาน มีจิตสำนึกและความสมัครใจและให้ความร่วมมือในการ ลด ละเลิกอบายมุข
3. เพื่อให้พนักงาน เหลือเงินจากการ งดดื่ม งดสูบ
4. เพื่อลดการทุจริตในองค์กร
5. เพื่อคนคนดีให้ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

กระบวนการ

1. พนักงานลงชื่อร่วม งดเหล้าเข้าพรรษา
2. ก่อน-หลัง ปฏิบัติงานจะต้องมีการเป่าแอลกอฮล์
3. มีการตรวจสารเสพติด ยาบ้า 100%
4. ร่วมกันทำบุญตักบาตร รับศีล ในเทศกาลปีใหม่ และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
5. ผู้บริหารและทีมงานสร้างสุขเป็นต้นแบบในการถือศีลและ ลดละเลิก อบายมุข

ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมตามแผน ทุกปี และ ตลอดไป

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เชิงปริมาณ

1. มีผู้เข้าร่วมโครงการงดเหล้าเข้าพรรษาเป็นจำนวน 17 คน คิดเป็นมูลค่าเงินที่ประหยัดได้ต่อวัน 1,700บาท
2. ผลการเป่าแอลกอฮอล์เป็นศูนย์ ทำให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ไม่สูญเสียรายได้ทั้งพนักงานและองค์กร
3. ผลการตรวจสารเสพติดเป็นศูนย์ ไม่พบสารเสพติดยาบ้าในร่างกายพนักงานทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี
4. พนักงานมีเงินเก็บมากขึ้น จำนวนคนที่แจ้งความจำนงในการออม 80% ของพนักงาน

เชิงคุณภาพ

1. พนักงานเป็นคนดีเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความนับถือมีกำลังใจในการพัฒนาต่อยอด
2. คืนคนดีสู่ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

ผลความเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มผลิตภาพองค์กร

คะแนนความสุขสูงขึ้น พนักงานมีเงินความเครียดน้อยลงลดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพราะอารมณ์ดี อยู่ในศีลธรรม เป็นผู้ปราศจาก ความโลภโกรธหลงทำให้ครอบครัวและองค์กรมีความสุขขึ้น

การวินิจฉัยความสุขของสถานประกอบการ หจก.ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยส์

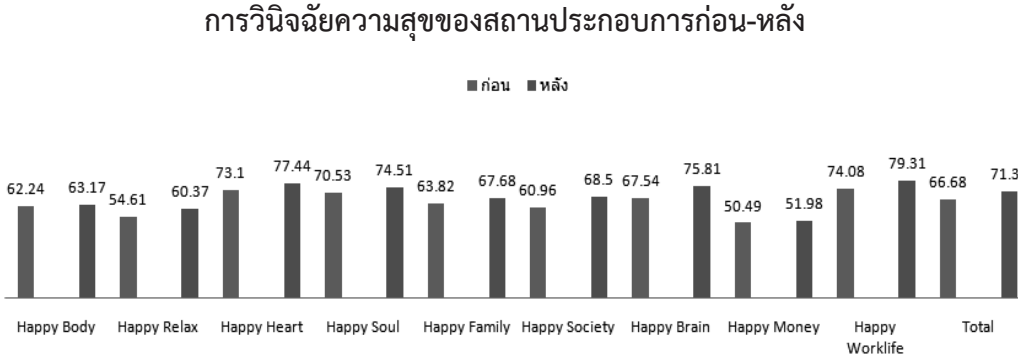
	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
ก่อน	62.24	54.61	73.1	70.53	63.82	60.96	67.54	50.49	74.08	67

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
หลัง	63.17	60.37	77.44	74.51	67.68	68.5	75.81	51.98	79.31	71

จุดเด่นของการสร้างเสริมผลิตภาพและองค์กรสุขภาวะของวิสาหกิจหรือบริษัทของท่านที่**ท่านต้องการให้เป็นตัวอย่าง**แก่วิสาหกิจหรือบริษัทอื่น ๆ

- ผู้บริหารและทีมงานสร้างสุขเป็นต้นแบบในการถือศีลและ ลดละเลิก อบายมุขและปลูกฝังลงไปใน DNA ของพนักงานการจัดกิจกรรมตามวัดวาอารามในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา เป็นต้น
- ส่งเสริมการบริจาคทานทาบุญถวายวัดตามชุมชนที่เป็นวัดประจำหมู่บ้านของพนักงานเพื่อช่วยเหลือวัดที่ขาดทุนทรัพย์ และทำนุบำรุงศาสนา ขัดเกลาจิตใจของพนักงานเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี

ผล Happinometer ก่อนและหลัง



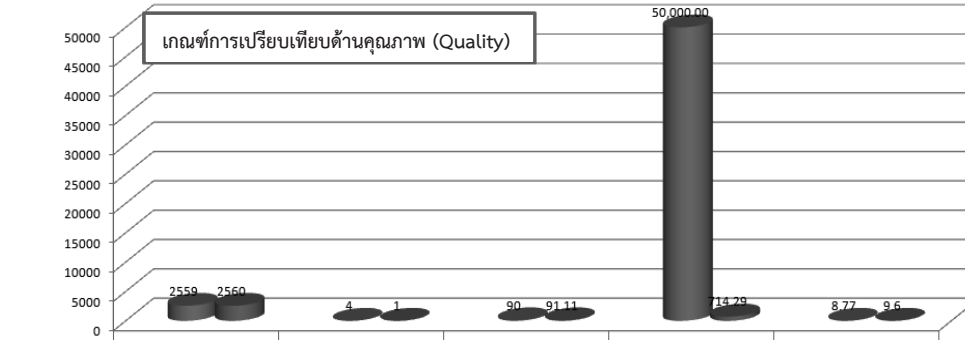
การวินิจฉัยความสุขของสถานประกอบการ หจก.ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยส์

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
ก่อน	62.24	54.61	73.1	70.53	63.82	60.96	67.54	50.49	74.08	67

	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Total
หลัง	63.17	60.37	77.44	74.51	67.68	68.5	75.81	51.98	79.31	71

การสร้างสุขภาวะองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพ

ด้านคุณภาพ (Quality)

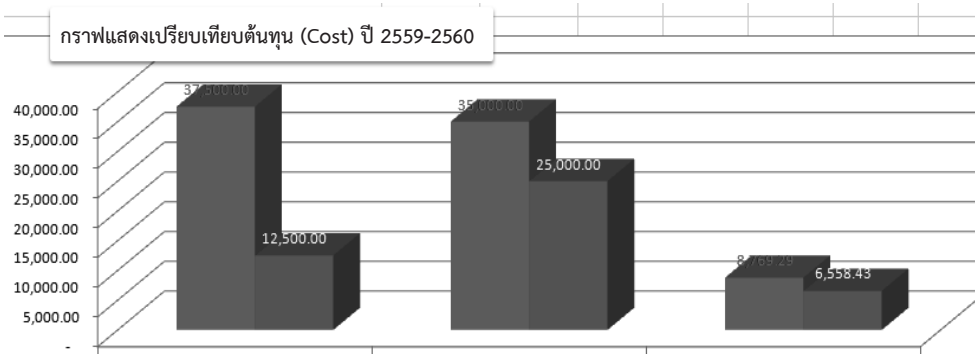


		จำนวนครั้งของงานเคลม (ครั้ง/เดือน)	ระดับความพึงพอใจของลูกค้าในด้านคุณภาพ/บริการ (%)	ยอดมูลค่างานเคลม (บาทต่อเดือน)	% การเพิ่มของยอดขาย
เกณฑ์เปรียบเทียบ	2559	4	90	50,000.00	8.77
ผลที่ได้ปีนี้	2560	1	91.11	714.29	9.6

เปรียบเทียบการลดลงของทรัพยากรทั้ง 3 ด้านจากปีที่ผ่านมา คือ

1. จำนวนครั้งของงานเคลม (ครั้ง/ปี) ลดลง
2. ระดับความพึงพอใจของลูกค้าในด้านคุณภาพ/บริการ (%)เพิ่มขึ้น
3. ยอดมูลค่างานเคลม (บาทต่อเดือน) ลดลง
4. % การเพิ่มของยอดขาย เพิ่มขึ้น

ด้านต้นทุน (Cost)

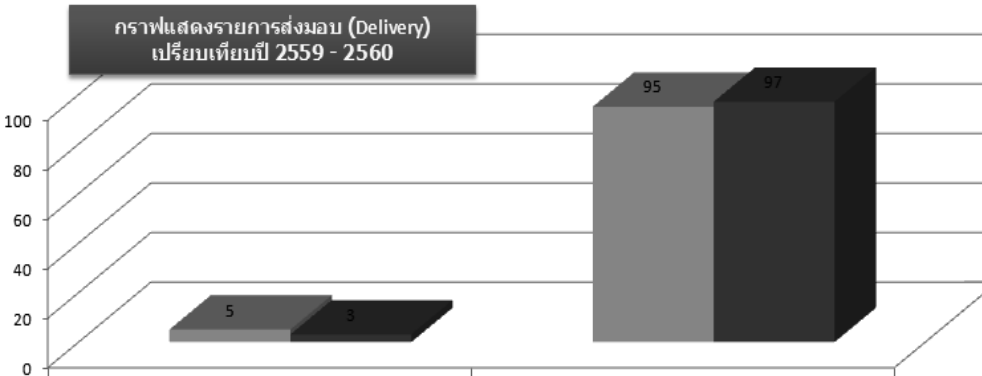


	1.ความสูญเสียทรัพยากรด้านวัตถุดิบ MATERIAL LOSS (บาท/เดือน)	2.ความสูญเสียทรัพยากรด้านพลังงาน ENERGY LOSS (kw/เดือน)	3.ความสูญเสียทรัพยากรด้านวัสดุสิ้นเปลือง (บาท/เดือน)
■2559	37,500.00	35,000.00	8,769.29
■2560	12,500.00	25,000.00	6,558.43

เปรียบเทียบการลดลงของทรัพยากรทั้ง 3 ด้านจากปีที่ผ่านมา คือ

1. ด้านวัตถุดิบ (Material Loss) คิดเป็นจำนวนเงินที่ลดลง
2. ด้านพลังงาน (Energy Loss) คิดเป็นอัตราการวิ่งต่อกิโลเมตรที่ลดลง
3. ด้านวัสดุสิ้นเปลือง เช่น ยาง น้ำมัน ที่คิดออกมาเป็นมูลค่าที่ลดลง

ด้านการส่งมอบ (Delevery)



	1.จำนวนครั้งที่ส่งมอบสินค้า/บริการ ไม่ทัน (ครั้ง/เดือน)	2.%การส่งมอบสินค้าตรงเวลาที่ลูกค้ากำหนด (%)
2559	5	95
2560	3	97

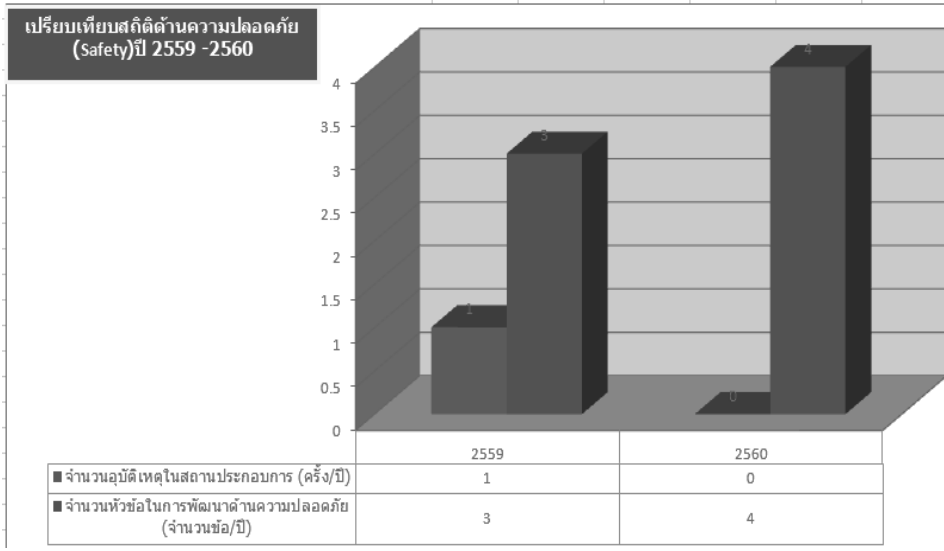
เปรียบเทียบการลดลงของทรัพยากรทั้ง 3 ด้านจากปีที่ผ่านมา

- จำนวนครั้งที่ส่งมอบสินค้า/บริการ ไม่ทัน (ครั้ง/เดือน) ลดลง % การส่งมอบสินค้าตรงเวลาที่ลูกค้ากำหนด (%) เพิ่มขึ้น

ก่อนเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace

ทางองค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหลายรูปแบบ เริ่มจาก การส่งสินค้าตามใบสั่งซื้อให้ถูกต้อง ตรงเวลา และยึดหลักการบริการที่ดี เพื่อหาฐานลูกค้าให้มากเท่านั้น แต่เมื่อการตลาดที่เติบโตขึ้นและการแข่งขันที่สูงมาก ทำให้รูปแบบการทำงานต้องปรับตาม ปัจจุบันทางองค์กรได้เพิ่มเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อยกระดับการให้บริการเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย คือ ***"คุณภาพเยี่ยม เปี่ยมด้วยบริการ ปริมาณครบถ้วน ล้วนตรงเวลา ราคายุติธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง"*** เช่น การติดกล้องวงจรปิด, ติดตั้งระบบGPS, การกำหนดเส้นทางการวิ่งส่งสินค้า, สรุปอัตราการสิ้นเปลืองพลังงาน, ควบคุมการขับขี่ปลอดภัยและกำหนดความเร็ว เป็นต้น จากการปรับกระบวนการทำงานทำให้สามารถประเมินจุดเปลี่ยนแปลงได้ตามกราฟที่แสดง

ด้านความปลอดภัย (safety)



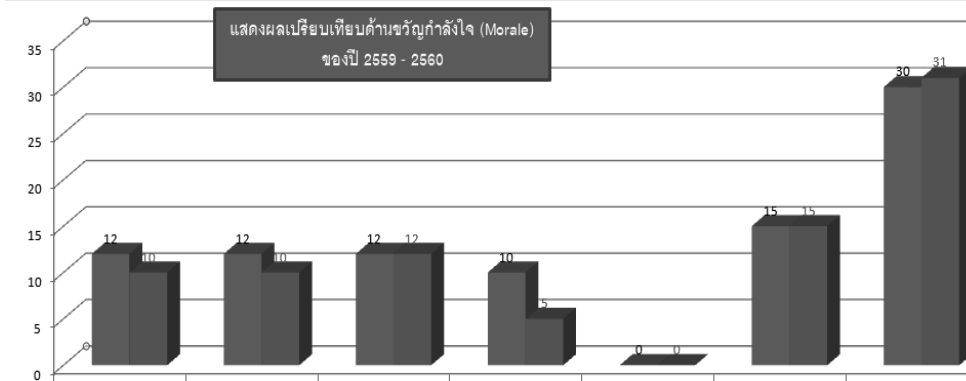
	2559	2560
■ จำนวนอุบัติเหตุในสถานประกอบการ (ครั้ง/ปี)	1	0
■ จำนวนหัวข้อในการพัฒนาด้านความปลอดภัย (จำนวนข้อ/ปี)	3	4

ที่ผ่านมาทางองค์กรได้ตระหนักเรื่องความปลอดภัยเป็นอย่างมาก จึงบรรจุไว้ในแผนการอบรมประจำปี ให้ทุกฝ่ายงาน รวมทั้งผู้บริหารต้องเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน(จป.) ทุกระดับไล่ตั้งแต่

1. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน) ปัจจุบันมี 8 คน
2. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค (จป.เทคนิค) ปัจจุบันมี 2 คน
3. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร) ปัจจุบันมี 3 คน
4. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ปัจจุบันมี 1 คน

ข้อ1-3 ทางองค์กรได้แจ้งขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และภายในปี 2561 จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการ คปอ.ขึ้นมาเพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักและลดการเกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ในทุกๆปี

ด้านขวัญกำลังใจ(Morale)

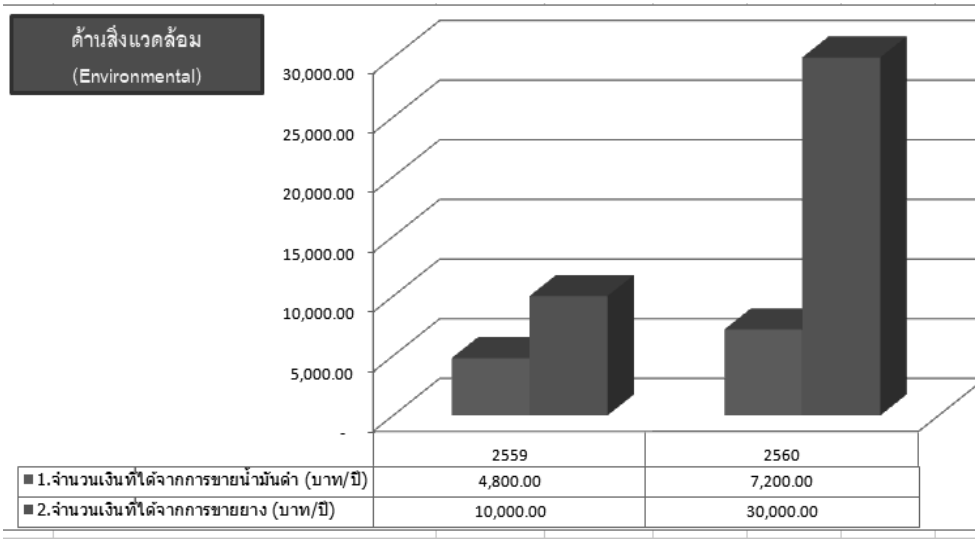


	1.%อัตราการลาออก (%)	2.%อัตราการลากิจ ลาป่วย	3.จำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงาน (ชม/คน)	4.จำนวนพนักงานที่ผิดกฎระเบียบต่อเดือน (คน/เดือน)	5.จำนวนคนมาสมัครเพิ่ม	6.กิจกรรมส่งเสริมความรักความสามัคคี การสร้างการมีส่วนร่วม บรรยากาศในองค์กร (กิจกรรม/ปี)	7.สวัสดิการที่พนักงานได้รับ
■2559	12	12	12	10	0	15	30
■2560	10	10	12	5	0	15	31

จากแนวทางที่ทางองค์กรได้จัดสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงานตั้งแต่ปี 2554 เรื่อยมา และผลของการปฏิบัติงานที่มาสอดคล้องกับแนวทางของ H8 ทำให้ในปัจจุบันพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่รัก และผูกพันเปรียบที่ทำงานแห่งนี้เหมือนกับบ้านหลังที่ 2 และส่งผลให้อัตราการลาออก ลากิจ ลาป่วย และส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องลดลงเป็นที่น่าพอใจยิ่ง

จากผลของ H8 ในหัวข้อ Happy Soal ที่ทางองค์กรพยายามส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีน้ำใจ รู้จักการแบ่งปัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมแสดงถึงการเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี การได้ทำบุญในวาระสำคัญๆ ทำให้จิตใจจิตใต้สำนึกของพนักงานถูกปลูกฝังทีละเล็กทีละน้อย ส่งผลให้ตัวเลขของการทุจริต และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมขององค์กรดีขึ้นจากปีที่ผ่านๆมา

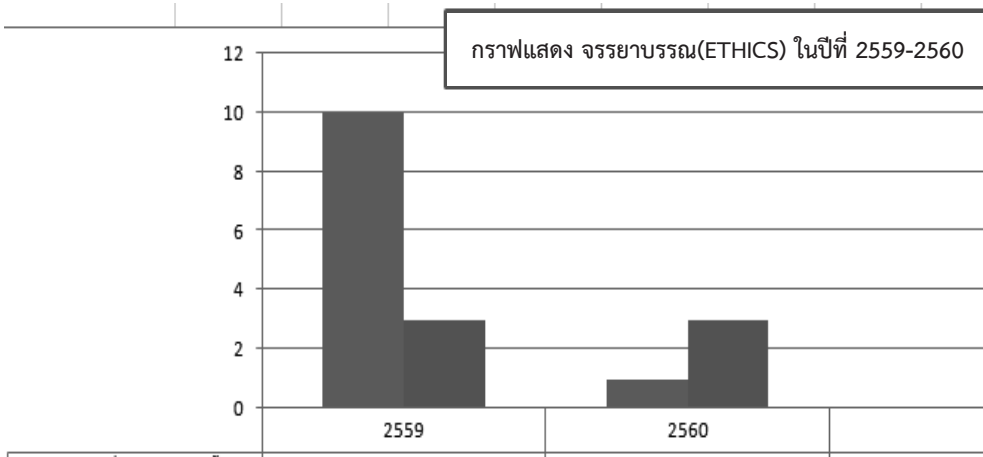
ด้านสิ่งแวดล้อม(Environment)



	2559	2560
■1.จำนวนเงินที่ได้จากการขายน้ำมันดำ (บาท/ปี)	4,800.00	7,200.00
■2.จำนวนเงินที่ได้จากการขายยาง (บาท/ปี)	10,000.00	30,000.00

สืบเนื่องจากการรณรงค์ให้พนักงานทำ 5 ส. ทุกๆเดือน เพื่อสร้างวินัย ด้าน สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ทำให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญและตระหนักในบทบาทเรื่อง 5 ส. เป็นอย่างมากก่อให้เกิดความปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อยอันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จากปีที่ผ่านมาองค์กรได้ลดจำนวนของเสีย (ขายน้ำมันดำ) และยางรถยนต์เก่า โดยการขายคิดเป็นมูลค่าตามกราฟที่แสดง

ด้านจรรยาบรรณ (Ethics)



จากการพัฒนาองค์กรแบบบูรณาการทำให้ พนักงานได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจควบคู่กันไปทำให้พนักงานมีจริยาธรรมมากขึ้น Happy Soul ทำให้พบการทุจริตน้อยลงและพนักงานมีจิตสาธารณะมากขึ้น ทำให้การทำงานเพื่อสังคมมากขึ้น

เทคนิคการสร้างสุขภาวะองค์กรของวิสาหกิจที่ดำเนินงานทำให้ประสบความสำเร็จ การสื่อสาร ผ่านหลายช่องทาง เช่น Morning Talk กลุ่ม Line และการอบรม กิจกกรม Morning Talk

หลังทำกิจกรรม

1. พนักงานรับทราบนโยบายผู้บริหารและนำไปปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกันมากขึ้น
2. พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เช่น การได้แสดงความคิดเห็น อุปสรรคปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา
3. พนักงานได้พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร และบุคลิกภาพ ตลอดจนการแสดงออก เช่น การเต้น การร้อง ทำให้ทราบว่าในองค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถในการร้องเพลงอยู่ในระดับไมค์ทองคำ
4. พนักงานมีความสมัคสมานสามัคคีมากขึ้นเพราะมีการเล่นเกมเพื่อละลายพฤติกรรม
5. พนักงานได้แบ่งปันความรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งกันและกัน

กลุ่ม Line

หลังทำกิจกรรม

1. พนักงานทุกคนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที
2. พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0
3. พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น
4. ตั้งกลุ่มในการทำงาน สื่อสารตรงวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
5. แบ่งปันเรื่องราวดีๆ สาระน่ารู้ลงใน ไทม์ไลน์

การอบรม

“ HAPPY MONEY” โดยอาจารย์วินัยศักดิ์ เหมืองทอง วันที่ 6 กรกฎาคม 2560

“ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ “ โดย ท่านอาจารย์ บุญฤทธิ์ สมบัติหลาย
วันที่ 12 เมษายน 2560

หลังการทำกิจกรรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิต รายได้ กำไร ให้แก่หน่วยงาน
2. ช่วยลดค่าใช้จ่าย เวลา ลดอุบัติเหตุ ลดการลาออกของบุคลากร
3. ช่วยให้เกิดความสามัคคี ช่วยให้เกิดมีทิศทางในการทำงานไปในทิศทางอย่างเดียวกัน
4. ช่วยให้หน่วยงาน ขยายงาน ขยายสาขาได้มากขึ้น และรวดเร็วยิ่งขึ้น
5. ช่วยให้หน่วยงาน มีการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวได้ทันต่อการแข่งขัน

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่บุคลากร
2. เป็นการลดความขัดแย้งและเพิ่มความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร
3. ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ
4. ลดการกำกับควบคุม การติดตามการทำงานของบุคลากร
5. เพิ่มศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดในการกล้าแสดงออกของบุคลากร
6. พนักงานมีความเข้าใจในการบริหารรายรับรายจ่าย งบดุลส่วนตัวและต่อยอดการหารายได้

หลังทำกิจกรรมพบว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรผ่านไลน์กลุ่ม กิจกรรม Morning Talk และหลังจากที่ได้รับการอบรมพนักงานหลายคนมีอาชีพเสริม

ประดิษฐ์ต้นกฐินจากธนบัตร

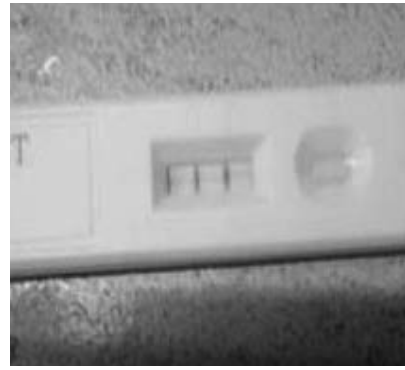
ปลูกดอกดาวเรืองขาย

เป็นแม่ค้าขายของออนไลน์

เอาของมาขายในที่ทำงาน

การมีแบบอย่างที่ดี

เมื่อผู้บริหารมีการประกาศนโยบาย ลด ละ เลิก แอลกอฮอล์และสารเสพติดในองค์กร เมื่อปี 2557 ผู้บริหารจึงปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างโดยการถือศีล 5 ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ค่อยๆ ลด ละ และเลิก ตลอดจนติดตามอย่างต่อเนื่องและเข้มงวดทำให้ผลการตรวจสารเสพติดทุกเดือนเป็นศูนย์และการเป่าแอลกอฮอล์ก่อนเข้า-ออกงาน พบว่าปริมาณแอลกอฮอล์ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน



ของฝากจากทีมงาน

การสร้างสุขภาวะองค์กรในบริษัทอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คนสำราญ งานสำเร็จ คนคือหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของธุรกิจ การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้พนักงานมีความสุขและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ที่ทำงานจะต้องตอบโจทย์ชีวิตของพนักงานด้วย เพราะพนักงานใช้ชีวิต 1/3 ของวันอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นองค์การจะต้องปรับสภาพที่ทำงานพนักงานรู้สึกว่า ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน เรามีกิจกรรมร่วมกัน บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ข้อนี้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารทีมงานที่ทรงพลัง สมาชิกในทีมจำเป็นต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เราสามารถสร้างบรรยากาศได้ง่ายๆ โดยปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ สร้างมิตรภาพในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันและกัน ปลูกฝังให้สมาชิกในทีมมีความรักในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยเหล่านี้คือสิ่งสำคัญในการบริหารทีมงานให้ทรงพลัง การสร้างทีมงานที่ดีนั้นไม่ใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งในทีมแต่นั้นหมายรวมถึงสมาชิกในทีมต้องร่วมกันสร้างทีมงาน เพื่อสนับสนุนทีม และองค์กรให้แข็งแกร่ง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ความรู้สึกคือบ้านหลังที่ 2

เรามองอนาคตกิจกรรมสร้างสุขนั้น อยู่ในสายเลือด ของทีมงานสุขสันต์และจะพัฒนาต่อยอดให้กลายเป็น Personal branding ด้วยเป้าหมาย พัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาเงิน เพื่อสร้างสังคมแห่งความสุข ที่มีแต่ความรักความหวังดี ความเอื้ออาทร ส่งต่อคนดีมีความสุขให้แก่สังคมเป็นการตอบแทนพระคุณแผ่นดิน

“เราจะสร้าง DNA ความสุขและต้องพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง สร้างสังคมเล็กๆ ที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ก็เป็นการตอบแทนในหลวงท่านแล้ว”

คุณณัฐพล ภูศรีฤทธิ์
กรรมการผู้จัดการ
หจก.ณัฐพลทรัคส์ แอนด์ ออยล์
อ.กระนวน จ.ขอนแก่น

ทีแรกตั้งใจว่า จะทำสัก 4-5 เดือน
ตอนนี้ จะ 3 ปีแล้วครับ
รศท.จำนงค์ บุขุนทด
หัวหน้าชุด เจ้าหน้าที่ รปภ.สุขสันต์กรุ๊ป
SUK SAN

ตอนที่ไม่สบายต้องนอน
โรงพยาบาลหมดกำลังใจค่ะ
แต่พอได้เห็น ผู้บริหารมาเยี่ยม
ให้กำลังใจ ทำให้ลุกขึ้นสู้ค่ะ

SUK SAN

"พระลูกค้า คือ "คนสำคัญ"

ชื่อ คุณณัฐพล ภูศรีฤทธิ์
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ณัฐพล ทรัคส์ แอนด์ ออยล์

Nuttapol Truck And Oil Ltd.

ผลิตภัณฑ์ /บริการ : ขายส่งน้ำมันเชื้อเพลิงในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงาน : 69 หมู่ 18 ถ.กระนวน-ท่าคันโท ต.หนองโก อ.กระนวน จ.ขอนแก่น 40170

Tel. 0-4325-2570 ต่อ 11

E-mail : suksan_Group@hotmail.com, poosirit_pha@hotmail.com

Facebook : น้ำมัน สุขสันต์ กรุ๊ป

จำนวนพนักงาน : 58 คน

ค่าเฉลี่ยความสุขก่อนเข้าร่วมโครงการ : 66.68 %

ค่าเฉลี่ยความสุขหลังเข้าร่วมโครงการ : 71.39 %

หน่วยงานที่ให้บริการ : ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 5

ประเด็นความสุขที่สนใจ : Happy Body , Happy Society , Happy Heart Happy Money

ประเด็น Productivity ที่สนใจ : พัฒนาคนพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและมีความสุข

กิจกรรมสร้างสุข : ทำบุญในเทศการสำคัญ, การท่องเที่ยว, กีฬาสี , ออมดีมีเฮ, BUDDY, งดเหล้าเข้าพรรษา, วันเกิด, ลดน้ำหนัก , เข้าวัดทำบุญ , องค์กรศีล 5,ทุนการศึกษา, บริจาคโลหิต, Morning Talk, สุขสันต์ไร้พุง, วันแม่และวันพ่อ, วันสงกรานต์, กิจกรรม 5 ส. บันทึกบัญชี, กินข้าวนำกัน, ประกวดกระปุกออมสิน

แนวทางการดำเนินของแผนงาน : H-->P

ผลที่ได้จากการได้เข้าร่วมโครงการ SHAP

เป็นการต่อยอดกระบวนการทำงานที่ทางองค์กรมีพันธกิจด้านพนักงานที่ตั้งไว้อยู่แล้ว คือ เก่ง ดี มีความสุข ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและครอบครัว ดังนั้นการเข้าร่วมโครงการจึงเป็นการนำมาซึ่งการพัฒนาหลักการด้าน H8 ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมยุค 4.0 และเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน

5-989

โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
SMES HAPPY AND PRODUCTIVE WORKPLACE
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถนนพระรามที่ 6
แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
WWW.SHAP-DIP.COM
E-MAIL : SHAPDIP@HOTMAIL.COM
FACEBOOK : SHAP DIP