

สุขกับงาน





คำนำ



การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่หลายๆ องค์กรหันมาให้ความสนใจการสร้างความสุขกับคนทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมใหม่กับองค์กร

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

ทางแผนงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า “สุขกับงาน” เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์กับผู้อ่าน และจุดประกายให้เกิดการสร้างความสุขให้กับคนทำงานในองค์กร สู่การเป็นองค์กรที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน

“คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์”

คณะผู้จัดทำ

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

มิถุนายน 2552

สารบัญ



	หน้า
1. บริษัท เอเชีย พรินซ์ตัน จำกัด	3
2. บริษัท อินโด โพลี (ประเทศไทย) จำกัด	17
3. บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	25
4. บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด	37
5. บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด	47
6. บริษัท เอ็นไอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด	55
7. บริษัท ร็อกเวลล์ จำกัด (มหาชน)	69
8. บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)	77
9. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)	85
10. บริษัท กระจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน)	95
11. บริษัท คราฟท์ ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด	103
12. บริษัท ชันฟู้ด อินเตอร์เนชันแนล จำกัด	113
13. บริษัท เทยีน (ประเทศไทย) จำกัด	121
14. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชันแนล	129
15. โรงเรียนเพลินพัฒนา	139
16. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)	147
17. บริษัท อินเตอร์เนชันแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด	155
18. บริษัท โซนี่ ทัฟพลาย เซมิโกลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด	165
19. บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ซอนแก่น จำกัด (มหาชน)	175
20. บริษัท โลอ็อน (ประเทศไทย) จำกัด	183

1

โรงงานสร้างสุข....

แบบไทยไทย





คุณอภิชาติ การณกรสกุล
ประธานกรรมการบริษัท เอเซีย พรินซ์ชั่น จำกัด

“

วันนี้เราพูดได้อย่างเต็มภาคภูมิว่า
เอเซีย พรินซ์ชั่น ได้
“มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”
อย่างแท้จริงด้วยการเดินตาม
รอยเบื้องพระยุคลบาทด้วยความกตัญญู

”



♥ โรงงานสร้างสุข....
แบบไทยไทย



ไอซีพีพีรีซิชั่นเป็นบริษัทของคนไทย ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ก่อตั้งมาได้ 13 ปี เริ่มแรกมีเครื่องจักรเพียง 3 เครื่อง มีพนักงาน 15 คน ทำการผลิตครั้งแรกโดยเช่าโรงงานย่านถนนเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ กิจการ 2 ปีแรก ขาดทุนยับเพราะขาดความรู้ และประสบการณ์ ผลผลิตต่ำ มีงานเสียมาก ลูกค้าไม่ยอมรับ มา ปี 2540 เจริญวิฤติค่าเงินบาท ขาดทุนหนักลงไปในอู่ คำสั่งซื้อ จากลูกค้า ลดลงร้อยละ 70

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

ยอดขายและผลกำไรเติบโตอย่างต่อเนื่องทุกปี พร้อมกับการขยายกำลังการผลิตและการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

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

เอเชีย พรีซิชั่น น้อมนำพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นประทีปนำทาง ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ด้วยการปลูกฝังความคิดของพนักงานให้มีคุณธรรม ปมเพาะให้พนักงานมี วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู บริษัทตั้งเป็นปณิธานสูงสุดเพื่อ

“มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน”



บริษัทให้ความสำคัญเรื่อง “คน” เชื่อว่าหากเป็นคนดี ครอบครัวยุคก็จะดีตาม ชุมชนก็จะดีด้วย ประเทศชาติจึงดีได้แน่นอน ทำให้องค์กรเข้มแข็งและมีพลัง สามารถที่จะรับมือฟันฝ่ากับ กระแสการเปลี่ยนแปลง ด้วยความพร้อมอย่างแท้จริง และเชื่อมั่นว่าทุกคนมีความดีเป็นพื้นฐานอยู่ในจิตใจ ซึ่งหากได้รับการบ่มเพาะ อุ่มชูเหมาะสมและเพียงพอ ความดีนั้นก็จะเป็นบานปรกาฎออกมาเป็นการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม ถือเป็นความรับผิดชอบของ บริษัทที่จะต้องผลักดันส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างน้อยให้เป็นผล แลเห็นได้ชัดภายในองค์กรเอง และในวันหนึ่งหวังเป็นแรงบันดาลใจ ให้แก่องค์กรอื่นๆ ได้นำไปปฏิบัติขยายผลในวงกว้าง เป็นประโยชน์ ต่อสังคมประเทศชาติโดยรวม

คนดี เริ่มที่การปลูกฝัง “คุณธรรม” ให้อยู่ในจิตใจ

ไม่ยากที่จะปลูกฝัง “คุณธรรมความดี” ท่ามกลางกระแส วัตถุนิยม และบริโภคนิยม ซึ่งผู้คนถูกสอนให้ถือ “เงิน” เป็นใหญ่



เพราะเงินปัจจัยที่สามารถซื้อหา “ความสุข” มาใส่ตัว สังคมผลักดันให้ผู้คนคิดหาวิธี “ทำอย่างไรจะรวย” ซึ่งนำไปสู่การเบียดเบียนกันเอง เบียดเบียนธรรมชาติ

แม้เป็นเรื่องที่ยากแต่ก็ต้องทำ พอทำได้และสมควรทำอย่างยิ่ง ปลุกฝัง “คุณธรรม ความดี” โดยอาศัยวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันแบบไทยไทย ที่มีความเอื้ออารีต่อกัน ถือคุณค่าทางจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ คำนึงเสมอว่าเพียง การพูดชักชวนโน้มน้าวให้ผู้คนตระหนักรู้และเข้าใจถึงคุณประโยชน์ของการยึดมั่นใน “คุณธรรม ความดี” ไม่พอที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรได้ แต่ต้องมุ่งไปถึงขั้นที่ทำให้ผู้คนได้ลงมือปฏิบัติ “คุณธรรมความดี” นั้น และได้รับประสบการณ์ที่ดีด้วยตนเอง จนกระทั่งนำไปสู่การต่อยอดด้วยการทำซ้ำๆ เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และกลายเป็นอุปนิสัยถาวรประจำตัวในที่สุด

บริษัทจึงยึดแนวปฏิบัติในการสร้างคนให้เป็น “คนดี” ในเนื้อแท้ผ่านทางกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การที่บริษัทมีปณิธานสูงสุดในการ “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน” และกำหนดคุณสมบัติตั้งประสงค์ 5 ประการ คือ วินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู โดยได้น้อมนำมาจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งบริษัทได้พัฒนาบุคลากรและองค์กรจากการทำกิจกรรมหลากหลายรูปแบบวิธีการ ขอยกตัวอย่างบางกิจกรรมที่เรานึกภูมิใจ เช่น



1 - "หัวใจไทยแท้ช่วย" เป็นกิจกรรมรณรงค์ภาคส่วนมุ่งสร้างวินัย

ความซื่อและความสำนึกในบุญคุณแผ่นดินเกิดและพระเจ้าอยู่หัว
จากฝึกลอบชมทุกคนทุกระดับชั้นจะไว้ไว้ทออยู่ร่วมกัน 2 วัน 1 คืน
ในค่ายทหารฯ (หรือค่ายลูกเสือ) ภายใต้การดูแลของครูฝึกทหารฯ
และทุกคนต้องผ่านคาราฝึก สะเปียบแถว เพื่อสร้างภาพพจน์
เพรียง อุดม มิวินัยอย่างเข้มงวด ต้องสำนึกด้วยกัน ร่วมเนือกัน
จับมือรอบต่อคาราฝึกสะทักร่วมกัน ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี
และความทรงจำที่ดีในคาราไว้ไว้ทอร่วมกันอย่างใดไรของบุคคล
ทุกระดับชั้น อันเป็นพื้นฐานสำคัญในกาสร้างวัฒนธรรมของค้ค
ที่เน้นความเสียสละเพื่อส่วนร่วม สัมค้คสามานสามัคคีด้วย
ไมตรีจิตมิตรภาพและมีวินัยสูง ซึ่งสิ่งนี้ได้ส่านต่อเข้ามาสู่ค้ค
ปฏิบัตินงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลัก **"เนียบ เนื่อ อย"**

"เนียบ" คือ ใใจปฏิบัตินงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อ
คุณภาพและประสิธิภาพสูงสูด

"เนื่อ" คือ ปฏิบัตินงานตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
ให้เสร็จในกำหนดเวลาทุกค้ค

“อุย” คือ ทุ่มเทพปฏิบัติทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด

ความตั้งใจอยู่ในวินัยนี้จะ สะท้อนเข้าไปในชีวิตประจำวัน
เริ่มตั้งแต่การเข้าแถวร้องเพลงชาติโดยพร้อมเพรียงกันทุกคน
ตามด้วยคำสวดออกคำอ้างกายและประชุมส่งมอบงานของแต่ละ
หน่วยงาน และทุกวันจันทร์และวันพุธซึ่งเป็น “วันสังเวยวินัย”
ประจำสัปดาห์ จะประชุมเข้าพร้อมหน้ากันทั้งโรงงานเพื่อสื่อสาร
ให้ทุกคนทราบบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญ บางอย่างจากศกษาฯร่วมตัว
จะคล้ายลั่นทอนอยู่ค่ายฝึก โดยมีคสรูฝึกทหารมาเยี่ยมและทบทวน
การปฏิบัติร่วมกันทั้งภาคเช้า 5 ๘. ประจำสัปดาห์ ทุกคนตั้งใจ
และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีด้วยความจริงจังและสนุกสนาน
ความมีวินัยยังจุดต่อยอดไปสู่โคจรการ “ปลดหนี้” เพื่อช่วยพยุง
งานแก้ไขปัญหานี้สินบัตริศเคชิตตและเงินกู้ยืมออกระบบด้วยการ
ช่วยวางแผนการการเงินและจัดระเบียบการให้เงินอย่างมีวินัย

2 “วันพ่อ” และ “วันแม่” มีความสำคัญอย่างยิ่งที่โรงงาน
ของเรา เพราะถือเป็นโอกาสสำคัญที่จะปลด “ความคดขยี้” ที่มีอยู่
ในจิตใจของทุกคนให้ตื่นขึ้นอันนำไปสู่การมี “ธรรมาทิฐิ” ในอันที่
จะตอบแทนบุญคุณผู้มีพระคุณด้วยการทำ “ความดี” เฝ้าจะเชิญ
ชวนให้พนักงานนำสุปัพ่อ-แม่มาติดบอर्डร่วมลั่นบทสวดศกษาฯ
เทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบาทสมเด็จพระ
พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
พร้อมทั้งจัดพิธีถวายพระพรตามด้วยพิธีรดน้ำ
พ่อ-แม่ โดยบพิชท์จะจัดของที่ระลึกให้พนักงานทุกคนนำไปมอบ
แก่พ่อ-แม่ ในโอกาสเดินทางกลับบ้านช่วงปีใหม่และสงกรานต์



3 ไคซังคาซุสำคัญที่ส่งเสริมความเป็น “ผู้นำ” และความ
 อดทนต่อจิ้นฐานบ้านเกิด คือ “ไคซังคาซุของทุนพัฒนา
 บ้านเกิด” (ทุนละ 3,000 บาท) พนักงานสามารถเขียนไคซังคาซุ
 ขอจับทุนเพื่อไปทำสาขา/แผนประโยชน์ให้ดับท้องถิ่นบ้านเกิดของ
 ตนเองในเวลาที่เดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านช่วงวันหยุดปีใหม่และ
 สงกรานต์ โดยบริษัทจะมอบทุนพร้อมจดหมายขอบคุณท้องถิ่น
 บ้านเกิดที่ได้บ่มเพาะบุคลากรที่มาร่วมงานดับบริษัทและชื่นชม
 ในความสำเร็จที่พนักงานผู้นั้นมีต่อบ้านเกิดของตน ไคซังคาซุนี้ได้
 พลเป็นอย่างดียิ่งในคาซุส่งเสริมความอดทน และเปิดโอกาสให้
 พนักงานได้สัมผัสสลับ “ความสุขจากคาซุเป็นผู้นำ” โดยไม่หวัง
 สิ่งตอบแทน ทั้งยังช่วยให้อัจฉินมีความหวัง มีกำลังใจ พ่อแม่ของ
 พนักงานก็ภาคภูมิใจในคุณความดีของลูก



บริษัทตระหนักดีว่าต้องไม่ละเลยการพัฒนา “**ความอยู่ดีมีสุข**” ของพนักงานด้วยโดยบริษัทได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะจนได้เป็นหนึ่งในบริษัทนำร่องกลุ่มที่ได้รับรองมาตรฐาน MS:QWL (ระบบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ) ของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และโครงการ Happy Workplace ของจังหวัดชลบุรี (ภายใต้การสนับสนุนของ สสส.) ซึ่งทั้ง 2 โครงการมุ่งเน้นการสร้าง “**ความสุข**” และ “**คุณภาพชีวิต**” แบบบูรณาการครอบคลุม 4 มิติด้วยกัน คือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001

กิจกรรมพัฒนาหลากหลายเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกหน้าที่ในองค์กร โดยมีฝ่ายพัฒนาบุคลากรและองค์กร ร่วมกับ “คณะกรรมการส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน” ซึ่งเป็นคณะตัวแทนพนักงานทุกระดับและมาจากการ

เลือกตั้ง) เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินการ และบริษัทได้กำหนดเป็นงบประมาณประจำปี เพื่อสนับสนุนกิจกรรมครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในทุกด้าน ในการสร้างให้เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” และบริษัทยังเชื่อมโยงการทำงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรหลายหลาย ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขยายผลของกิจกรรมและความตั้งใจต่างๆ ให้สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ในวงกว้าง ดังจะเห็นได้จากการที่มีคณะต่างๆ เข้าเยี่ยมชมบริษัทแล้วกว่า 200 คณะ

จากความพยายามเล็กๆ หลังวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ที่เรามุ่งมั่นเพาะให้ผู้คนในองค์กรเป็น “คนดี” มีความเอื้ออาทรสมัครสมาน สามัคคีกัน โดยบริษัทปฏิบัติเป็นตัวอย่างด้วยการเป็น “ผู้ให้” อย่างบริสุทธิ์ใจ วันนี้ได้ส่งผลอย่างมหาศาลทำให้องค์กรก้าวหน้าเติบโตได้อย่างมั่นคงและมีความสุข และช่วยเป็นบทพิสูจน์ว่าแม้จะเป็นการทวนกระแสเพียงไร หากเอา “ความดี” นำหน้าแล้ว และมีความอดทนพากเพียรเพียงพอ “ผลดี” ต้องเกิดขึ้นแน่และจะเป็น “ผลดี” ที่มีความเข้มแข็งยั่งยืนเป็นประโยชน์ทั้งต่อหมู่คณะของตนและสังคมโดยรวมได้

เราต้องช่วยกันใช้ “ความดี” กำกับชีวิตและสังคมในกระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมให้ได้ เพื่อให้ประเทศชาติสังคมของเราหลุดจากการเป็น “เหยื่อ” ของความโลภที่ไร้ขีดจำกัดของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมสลายของสิ่งแวดล้อม ชีวิตความเป็นอยู่ และทำลายคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

บริษัท เอเซีย พรีซิชั่น ภูมิใจที่ได้เติบโตมาจากกิจการ

ขนาดเล็กของคนไทย รักษาตนเองให้ผ่านวิกฤติด้วยความอดทนของพนักงานทุกคน จนสามารถสร้างความเติบโตก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง โดยยึดหลัก “พอเพียง” อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งปลูกฝัง “คุณธรรมความดี” ให้อยู่ในวิถีชีวิตของพนักงานทุกคนตลอดเวลา จนวันนี้สามารถก้าวเป็น “ผู้ชำนาญการ” ที่เป็นที่ยอมรับจากบริษัทชั้นนำระดับโลก ควบคู่กับการเป็น “กรณีศึกษาและแรงบันดาลใจ” ให้องค์กรอันหลายหลายในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มี “คุณค่า” ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

วันนี้เราพูดได้อย่างเต็มภาคภูมิว่า เอเชีย ปริซิชั่น ได้ “มุ่งสร้างคนดี แทนคุณแผ่นดิน” อย่างแท้จริงด้วยการเดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทด้วยความกตัญญู



ข้อมูลบริษัท

บริษัท เอเชีย ปริซิชั่น จำกัด

ที่อยู่ : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 70/331 หมู่ 6

ตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000

โทรศัพท์ : 038-468-300

โทรสาร : 038-458-751

Website : www.asiaprecision.com



2

สร้างสุขกับงาน

ชีวิตสดใส

หัวใจเบิกบาน





คุณยัยท วงษ์ศรี
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกต้นกำลัง (UTILITY)
บริษัท อินโด โพลี (ประเทศไทย) จำกัด

66

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

99



INDOFAMA



♥ สร้างสุขกับงาน
ชีวิตสดใส หัวใจเบิกบาน

๑๐๑๑

บริษัท อินโด โพลี (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ที่ตั้งโรงงาน 35/8 หมู่ที่ 4 ถนนเพชรเกษม ตำบลขุนแก้ว อำเภออนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลิตเส้นใยสังเคราะห์และเม็ดพลาสติก โดยมีคติพจน์ที่ว่า “เราผลิตเม็ดพลาสติกเส้นด้ายใยสังเคราะห์ แต่เราจะคงไว้ซึ่งคุณภาพ จุดเด่นเฉพาะอย่างของผลิตภัณฑ์ มีความแตกต่างและแข่งขันด้านราคาเพื่อลูกค้าของเรา” บริษัทฯ เรายังมุ่งมั่นพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อรองรับกับความต้องการของลูกค้าทั้งเก่าและใหม่ ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยได้การรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์จากสถาบันที่ทั่วโลกยอมรับ เช่น CONFIDENCE IN TEXTILES, JIS 1902 L AATCC 100 STANDARD, EUROPEAN M1 STANDARD, ASTM E 100, FMVSS STANDARD 302, JIS 11091, ISO 9001, ISO 14001 เป็นต้น

จากนโยบายผู้บริหาร ที่เห็นความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า บริษัทฯ ยึดแนวปฏิบัติในการสร้างคนให้



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

1. สุขภาพจิตใจ

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานร่วมกันทำบุญ โดยการบริจาค
โลหิตอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง กับโรงพยาบาลศิริราช และจัดให้มี
การทำบุญปีใหม่ รวมทั้งการทำบุญ สรงน้ำพระ และรดน้ำคำหัว
ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงาม
ของไทย เพื่อให้พนักงานมีอารมณ์จิตใจที่ดีงาม เบิกบาน มีความ
สุขร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน



2. สุขภาพร่างกาย

ส่งเสริมให้พนักงานได้รวมกลุ่มกันเพื่อออกกำลังกาย โดยทางบริษัทฯ ได้สนับสนุนในเรื่องของสถานที่พร้อมทั้งงบประมาณในการจัดการแข่งขัน



กีฬา เช่น ฟุตบอล แฮนด์บอล เปตอง ตะกร้อ วอลเลย์บอล ชักเย่อ แอโรบิค ภายในบริษัทฯ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี รวมทั้งให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม อบรมหลักสูตรผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เพื่อให้พนักงานได้นำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และอยู่อย่าง “พอเพียง”

3. สภาพสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ยังตระหนักดีว่าต้องไม่ละเลยการพัฒนา “ความอยู่ดีมีสุข” โดยได้จัดหาที่พักฟรีให้กับพนักงาน (โรงงานเปรียบเสมือนบ้าน) มีข้าวกินฟรี กับข้าวราคาถูก มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีการจัดให้ผู้บริหารพนักงานรวม



กันปลูกต้นไม้ เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน เพิ่มพื้นที่สีเขียวภายใน
โรงงาน พร้อมกับได้จัดให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรม QCC เพื่อให้
พนักงานได้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็น
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมองค์กรสาธารณกุศลต่างๆ
มอบเงินช่วยเหลือเด็กกำพร้า มอบคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียน
และได้เข้าร่วมเดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด กับสถานีตำรวจภูธร
นครชัยศรีและชุมชนใกล้เคียง

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

“ความในใจที่อยากจะทำ” ตั้งแต่ คณะผมเรียนจบจากมหาวิทยาลัย ได้เริ่มเข้าทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ นับว่าเป็นโชคและโอกาสที่ดีมากในชีวิตของผมที่ได้ทำงานในสายงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนจบมานั้น ค่ะเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบค่าจ้างได้เข้ามาทำงาน ณ บริษัทฯ แห่งนี้ เพราะที่นี้ไปสบายเสมือนบ้าน ที่ทำงานและมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ที่ให้คณะผมได้เพิ่มเติมค่าจ้างเรียนดูในทุกด้านของค่าจ้างเงินชีวิตและ มีความสุข”



ข้อมูลบริษัท

บริษัท อินโด โฟล์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่อยู่ 75/100, 102 ซอยอารีเยนทาวเวอร์ 2 ชั้น 37

ถนนสุขุมวิท 19 (ซอยอโศก) คลองเตย กทม. 10110

โทรศัพท์ : 0 2661 6660-1

โทรสาร : 0 2661 6664-5

3

เมล็ดพันธุ์

แห่งความสุขที่ยั่งยืน





คุณนิตรา ตริรัตน์ภรณ์

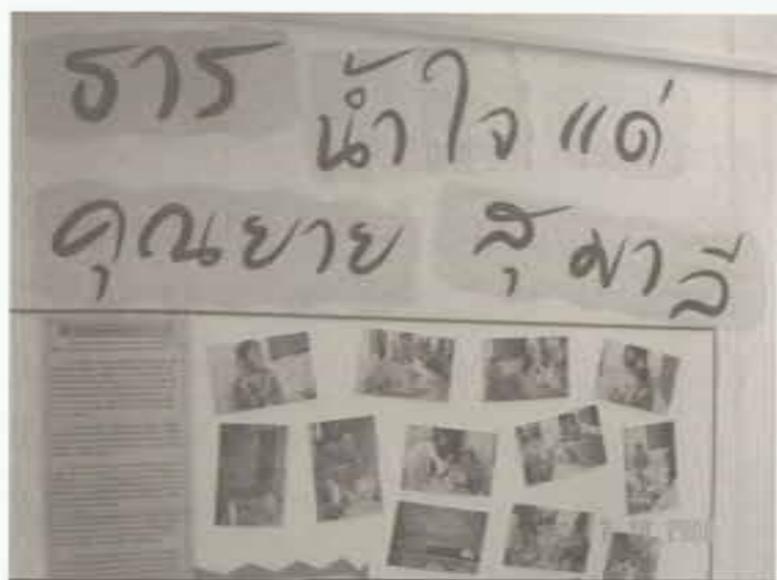
Manager - Outsourcing Management

บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

66

เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน
เขาจะทุ่มเทและรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่
และต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ
ให้แก่องค์กรนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เสมอ

99



♥ เมล็ดพันธุ์
แห่งความสุขที่ยั่งยืน
๑๐๑๖



นิยามของความสุขในชีวิตแต่ละคนนั้นหลากหลายและแตกต่างกันไป ทุกคนต่างแสวงหาความสุขในแบบฉบับของตน และต้องการให้ความสุขที่พานพบนั้นยั่งยืน หากแต่มีกี่คนที่สามารถ ค้นพบกับความสุขนั้น และสามารถบ่มเพาะให้ความสุขงอกงามและยั่งยืนได้นานเพียงไร?

ฉันเป็นคนหนึ่งที่ปรารถนาชีวิตที่มีความสุข โดยมีความสมดุล ของชีวิตในทุกๆ ด้าน ทั้งสุขภาพแข็งแรง จิตใจสงบสุข ครอบครัวอบอุ่น การงานก้าวหน้า และอยู่ในสังคมและชุมชนที่ดี เป้าหมายของฉันคือ “ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข”

ตามหลักคำสอนของพระเยซูคริสต์เจ้าที่ฉันเชื่อ กล่าวว่า “ทุกคนมีคุณค่าในสายพระเนตรพระเจ้า” จึงเป็นพื้นฐานของความคิดที่ทำให้ฉันได้เริ่มต้น “มองเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น” ฉันจึงตอบรับคำชวนจากผู้ใหญ่ให้มาร่วมงานกับ KTC เมื่อ 6 ปีที่แล้ว เพื่อร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานของบริษัท Outsource ให้มีมาตรฐานระดับสากล เพราะลูกคำรับรู้ผลงานของ KTC ผ่าน



ผลงานของบริษัท Outsource

“ลดหย่อนระดับศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ
ของเจ้าหน้าที่ 6 แห่ง เป็นเป้าหมายหลักในฉากทำงาน
ของจีน”

ถึงแม้งานนี้จะเป็นงานที่ฉันรักและถนัด แต่มีความยากและ
ท้าทายซ่อนอยู่มาก เพราะเป็นงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน
นโยบาย และวิธีปฏิบัติเดิมขององค์กร แต่ทว่า “ทุกคนไม่ชอบ
การเปลี่ยนแปลง” และมักจะเกิดแรงต้านก่อนเสมอ

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

แตกต่างกันมาก พนักงานส่วนมากเพิ่งเรียนจบปริญญาตรี (ส่วนใหญ่จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง) กว่าพันคน และรูปแบบธุรกิจของแต่ละบริษัทนั้นก็แตกต่างกันไป ส่งผลให้พนักงานในแต่ละบริษัทมีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

บางบริษัทรับผิดชอบงานขาย หรืองานติดตามหนี้ ซึ่งต้องทำงานแข่งขันกับเป้าหมายเป็นหลัก พนักงานจะมีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น ขวนขวาย แต่ไม่ค่อยอยากรุ่งกับเรื่องอื่นใดที่ไม่ใช่เป้าหมายหลักของตน

บางบริษัทเป็นงานประจำ เช่น งานบันทึกข้อมูล บุคลิกภาพของพนักงานจะนิ่ง ๆ ไม่ค่อยกระตือรือร้น ทำให้ไม่ค่อยชอบงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มากนัก

บางบริษัทถึงแม้ผู้บริหารจะยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง แต่ความรู้และทักษะของพนักงานนั้นไม่เพียงพอที่จะผลักดันให้โครงการเกิดผลงานเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งประกอบด้วยแม่บ้าน พนักงานขับรถ งานด้านช่าง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันของประเภทธุรกิจ แต่ลักษณะงานส่วนใหญ่จะเป็นงานประจำ เหมือนเดิมแทบทุกวัน พนักงานแต่ละคนจะมีเป้าหมาย คือ ต้องเร่งทำงานในแต่ละวันให้เสร็จและจบลง เพื่อจะได้กลับบ้านไปพักผ่อนที่บ้าน ก่อนที่ต้องเร่งรีบตื่นแต่เช้ามาให้ทันเวลาทำงาน ซึ่งทุกคนต่างวนเวียนอยู่ในวัฏจักรเช่นนี้ทุกวัน



ความหวังและความฝันของเด็กวัยหนุ่มสาวที่คาดหวังจะเรียนรู้และก้าวหน้าในอาชีพการงานเริ่มหมดลงหลังจากทำงานแบบเดิมๆ นี้ผ่านไปเดือนแล้วเดือนเล่า ในบรรยากาศที่ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงาน หากจะได้คุยแค่เพื่อนร่วมงานโต๊ะข้างๆ กันเพียงสองสามคนเท่านั้น ซึ่งทุกคนจะรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น นอกเหนือจากนั้นไม่รู้เลย ไม่รู้เป้าหมายหลักขององค์กรคืออะไร เป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างไร รู้แต่เป้าหมาย ย่อยรายวันของตัวเองเท่านั้น แม้แต่เป้าหมายของชีวิตตัวเองก็ไม่รู้ด้วยซ้ำว่าจะไปอย่างไรต่อ....

เมื่อฉันได้เข้ามาสัมผัสถึงบรรยากาศ และความรู้สึกของน้องๆ ที่เป็นคนสำคัญในการขับเคลื่อนงานแล้วนั้น ทำให้เรียนรู้ว่า สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งก่อนที่ KTC และกลุ่มบริษัท Outsource จะสามารถขับเคลื่อนธุรกิจไปพร้อมกัน และสอดรับกันอย่างมี

ประสิทธิภาพนั้น ต้องร่วมกันสร้าง “พนักงานที่มีคุณภาพก่อน โดยที่พนักงานนั้นต้องมีความรู้สึกรักในงานและผูกพันกับองค์กร” เพราะเมื่อพนักงาน มีความสุขในการทำงาน เขาจะทุ่มเทและรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ และต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้แก่องค์กรนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เสมอ

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

ฉันภูมิใจที่ได้ร่วมสร้างคุณค่าของชีวิต ให้แก่น้องๆ ของกลุ่ม Outsource ผ่านการให้ความรู้ ความเข้าใจ จัดงานนอกสถานที่ สร้างทีม Facilitators ในแต่ละบริษัท ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และให้ความคิดในแง่บวก อดทนไม่ให้อดอยกับแรงต้านหรือปัญหาต่างๆ ที่พบ

แม้บางครั้งฉันรู้สึกเหนื่อยและท้อใจเมื่อพบกับอุปสรรคมากมาย แต่ฉันจะบอกตัวเองทุกครั้งว่า “ต้องไปต่อ” นั่นเพราะฉันเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และฉันรู้ว่าฉันกำลังทำในสิ่งที่มีคุณค่า

ทุกครั้งที่ฉันได้เฝ้ามองทีมงานร่วมกันคิดร่วมกันพัฒนา และ เชิญชวน ให้พนักงานทั้งบริษัทมีส่วนร่วมสร้างองค์กรให้สะอาด น่าอยู่ สวยงาม และมีกิจกรรมดีๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขให้แก่กัน จึง เป็นความยินดีลึกๆ ที่ได้เห็นพวกเขาได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่า และได้ ด้ายทอดคุณค่านั้นไปสู่พนักงานอื่นๆ ซึ่งพวกเขาได้บอกกับฉันว่า “เขารู้สึกภูมิใจในสิ่งที่เขาทำ”

KTC จัดงาน Best Practice Forum เพื่อเชิดชูเกียรติแก่ องค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเวทีแห่งความภาค ภูมิใจของบริษัท Outsource ที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ อันทรงคุณค่าระหว่างกัน โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนจากบริษัท Outsource (ซึ่งก็เป็นน้องๆ ที่ทำงาน) ได้จัดนิทรรศการและนำเสนอ ผลงานการพัฒนาองค์กรของบริษัทที่ได้ทุ่มเททำมาตลอดทั้งปี โดยนำเสนอต่อผู้บริหาร KTC และกลุ่มบริษัท Outsource และมี การมอบเกียรติบัตรและรางวัลต่างๆ มากมาย ทำให้น้องๆ เกิด ความภาคภูมิใจในตัวเอง ในองค์กรของตน ถึงแม้บางผลงานนั้น อาจดูเหมือนไม่มีมูลค่านัก แต่สิ่งนั้นก่อให้เกิดคุณค่าและความสุข อันยิ่งใหญ่ในชีวิตของพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งรวมถึงตัวฉันเช่นกัน

เมื่อปีที่ผ่านมามีการบรรยาย โยบาย สร้างจิตสำนึก รับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคม (CSR) ให้แก่กลุ่มบริษัท Outsource เพื่อรณรงค์ให้พนักงานและองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อที่ ต้องมีต่อ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เขาอยู่ เพราะบริษัทและพนักงานนั้น ถือเป็นสมาชิกของสังคมเช่นกัน จากนโยบายนี้ได้กระตุ้นเราให้พนักงานของบริษัท Outsource ทุกคน ตระหนักถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง และธุรกิจ

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

สี่ปีที่ผ่านมารองกลุ่มบริษัท Outsource ที่เคยบอกว่า ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาใดๆ แม้การพัฒนาตนเองเนื่องด้วยพันธนาการจากงานที่รัดตัว แต่เมื่อเขาได้มีโอกาสที่จะคิด ที่จะฝัน และได้ทดลองทำจริง ทำให้ทัศนคติในการทำงานแบบเดิมนั้นเปลี่ยนแปลงไป บริษัท Outsource ได้จัดสรรเวลา ทรัพยากร มาสำหรับการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์กร จากเดิมที่เคยเห็นเป็นความยากลำบาก เห็นเป็นความทุกข์ ณ วันนี้แปรเปลี่ยนเป็นความสุข และเป็นความสุขที่ยั่งยืน ที่เมลิตพันธุ์แห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเมลิตพันธุ์แห่งความสุขในการรับรู้ว่าคุณค่าและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ตนทำ จึงส่งผลให้เขาพยายามสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าต่อไปในอนาคต ในทุกที่ที่โอกาสอำนวย

สิ่งนี้เป็นความสุขที่ยิ่งใหญ่ และเป็นความสุขที่ยั่งยืนของฉัน ขอขอบคุณพระเจ้าเจ้าสวรรค์โอบอ้อม และดำรงจิตใจที่พระเจ้าองค์ที่พระเจ้าประทาน ำให้ฉันไม่เคยหยุด และตั้งใจสิ่งดีเสมอ คงจะถึงวันนี้ต้องรับเคล็ดด้วยคำสั่งใจที่เข้มแข็ง และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากมายที่น่างมา ฉันสามารถอินเอบใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในวันนี้ เพราะฉันได้สัมผัสความสุขที่ยั่งยืน คือ “จากเห็นคุณค่าแห่งตน และเห็นคุณค่า ของทุกคน” นับตั้งแต่ แม่บ้าน พนักงานจัดหาความ บ่อผลย นื่อง ๆ พนักงาน ผู้บริหาร ส่วนไปจนถึงดชชวมดชช บั้จัดลชชบริษัท เมื่อทุกคนรู้ว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถส่งจ่าง

สิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าในตัวเอง และผู้อื่น แล้วนั้น สิ่งดีๆ
สามารถจะเกิดขึ้นมาตามยและเมื่อนักพัฒนาแห่งความสุจริตจะ
เติบโตและเกิดผลอย่างยั่งยืนต่อไป



1. กล่าวรายงาน
โครงการแก่ประธานในงาน
Best Practice Forum ซึ่ง
ครอบคลุมถึงคุณค่าของ
งาน และคุณค่าของทีมงาน
บริษัท Outsource 6 แห่ง

2. ความรักและความ
สามัคคีที่มีให้แก่กัน ทุกคน
ภูมิใจที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์อันทรงคุณค่า
ในงาน Best Practice Forum



3. ทุกคนต่างมีคุณค่า
ขอเพียงแค่ออกาสให้เขาได้
ร่วมคิด ร่วมทำ แล้วสิ่งดี ๆ
และสร้างสรรค์ต่าง ๆ เกิด
ขึ้นมากมาย



4. วันแห่งความภาคภูมิใจของทุกคนที่ซึ่งมีคุณค่าแห่งความทรงจำและก่อเกิดเป็นเมล็ดพันธุ์ในจิตใจที่จะร่วมกันทำสิ่งดี ๆ เสมอ



ข้อมูลบริษัท

บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ 591 อาคารสมัชชาวานิช 2 ชั้น 14 ถนนสุขุมวิท

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ : 0-2665-5000

โทรสาร : 0-2661-7721

Website : www.ktc.co.th

4

เมื่อใจเป็นสุข
กายก็พร้อมทุ่มเท
ให้กับองค์กร





คุณวราภรณ์ ไพรงาม

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด

66

เราเชื่อว่า เมื่อคนมีความสุขในที่ทำงาน
พนักงานก็สามารถที่จะสร้างสรรค์งานดี ๆ
และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เราจึงไม่เคยที่จะหยุดพัฒนา
องค์กรของเราให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

99



♥ "เมื่อใจเป็นสุข
กายก็พร้อมทุ่มเทให้กับองค์กร"



LCB CONTAINER
TERMINAL 1 LTD.

ด้ว้ความมุ่งมั่นในการที่จะสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
ที่ดีในการทำงานให้กับทุกๆ คนในองค์กร การรักษาสุขภาพใจ
และสุขภาพกาย ของพนักงานทุกคนจึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ

บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด (LCB
Container Terminal 1 Ltd.) หรือเรียกสั้นๆ ว่า แอลซีบีวัน (LCB1)
ตระหนักถึงประโยชน์ที่พนักงานทุกคนจะได้รับในข้อนี้ จึงพยายาม
เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกำลังใจและกำลังกายที่
สมบูรณ์พร้อม เพื่อให้ผลงานที่จะออกมามีประสิทธิภาพ

รางวัลโรงงานสีเขียว ที่ทางบริษัทฯ ได้รับเมื่อวันที่ 1
พฤษภาคม 2551 นับว่าเป็นหนึ่งในบทพิสูจน์ความตั้งใจของ
พวกเราในการสนับสนุนให้ทุกคนในบริษัทฯ ใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ
ห่างไกลจากพิษของยาเสพติด

เนื่องจาก LCB1 เป็นผู้ให้บริการขนถ่ายตู้สินค้า ตลอด
24 ชั่วโมง มีท่าเทียบที่ตั้งอยู่ที่ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเทียบเรือ B1 และ
ท่า A0 ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบกับจำนวน

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

เราไปดูกันนะคะ ว่าบริษัทฯ ของเรามีกิจกรรมดีๆ อะไรมาแบ่งปันในวันนี้ โดยเริ่มจาก



1. กิจกรรมกีฬาประจำปี TLC Game

เป็นกิจกรรมรวมกลุ่มจากหลายๆ บริษัทในเขตท่าเรือ โดยจัดการแข่งขันขึ้นในทุกๆ ปี เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ผูกมิตรไมตรีกับบริษัทที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกัน และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น สิ่งทางเราเล็งเห็นก็คือ การสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่พนักงานของเราให้มีร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งเมื่อร่างกายพร้อมใจก็พร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน ดังนั้นจึงถือว่าเป็น Happy Body ภายในองค์กรของเรา



2. กิจกรรมปลูกป่าชายเลน ที่สถานตากอากาศบางปู จังหวัดสมุทรปราการ



อีกหนึ่งกิจกรรมดีๆ ที่ บริษัทฯ จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้

ร่วมกันปลูกป่า เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน ถือเป็นอีกหนึ่งใน CSR (Corporate Social Responsibility : ธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม) ในกิจกรรมนี้ จะได้เห็นถึงความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร ถึงแม้ในวันนั้นจะอากาศร้อนไปหน่อย แต่พนักงานของเราเองก็สู้ไม่ถอย ร่วมด้วยช่วยกันปลูกต้นไม้ในจำนวนที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะเหนื่อยแค่ไหน!! งานนี้จะถือว่าเป็นงานที่สร้างความสุขจาก Happy Heart ไปพร้อม ๆ กับสร้าง Happy Society ได้เลยนะค่ะ

3. กิจกรรมเลี้ยงอาหารกลางวัน ที่สถานสงเคราะห์บ้านเด็กชาย บางละมุง จ.ชลบุรี

ในช่วงใกล้กับเทศกาล
สงกรานต์ ทางบริษัทฯ จึงถือ
โอกาสไปเลี้ยงอาหารกลางวันให้
กับเด็กชาย พร้อมกับสร้างสีสันให้
กับเด็กๆ ด้วยการทำกิจกรรมและ
เล่นเกมส์ ร่วมกัน ต่อด้วยการสง



น้ำพระและรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ตามประเพณีไทยที่สืบเนื่องกันมา
งานนี้สร้างรอยยิ้มและความประทับใจให้กับทุกคนไม่ว่าจะเป็น
พนักงาน หรือเด็กๆ ที่บ้านบางละมุง เราขอถือว่าเป็น Happy Relax
และก็ยังถือว่าเป็นกิจกรรม Happy Society & Happy Heart ด้วย
เช่นกัน

4. กิจกรรมส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

บริษัทฯ ของเรา สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการเรียนรู้
เพิ่มพูนทักษะทั้งในสายงานของตนเองและการใช้ชีวิตอย่าง
ปลอดภัยหลังจากการ
ทำงาน ทางบริษัทฯ มี
การส่งให้พนักงานเข้ารับ
การอบรมทั้งในประเทศ
และต่างประเทศอยู่เสมอ
เพราะเราเห็นความสำคัญ



ในการศึกษาหาความรู้ เพราะความรู้เปรียบเสมือนแสงสว่างของเทียน แสงสว่างคอยช่วยนำทางให้เราได้มองเห็นและเดินไปข้างหน้าเช่นเดียวกับความรู้ เราจะใช้ความรู้ นำทางเพื่อเป็นแสงสว่างในการใช้ชีวิตเช่นกัน ดังนั้น ทางบริษัทฯ จึงสนับสนุนให้พนักงานหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา หากมีการฝึกอบรมที่ดี เราก็คงไม่พลาดที่จะส่งพนักงานของเราเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการรับความรู้ นั้น เพื่อสร้างและพัฒนา เพิ่มอาหารให้แก่สมอง มีคำกล่าวหนึ่งกล่าวไว้ว่า "คนเราต้องการอาหารถ้าขาดไป ไม่กี่วันก็ตาย และสมองก็ย่อมต้องการอาหารเช่นกัน ถ้าเราไม่ป้อนให้บ่อย ๆ สักวันมันก็จะตาย" เห็นมั๊ยคะ ว่าการเรียนรู้มันสำคัญมากแค่ไหน หากพนักงานของเราถูกพัฒนาไปเป็นคนเก่ง แน่แน่นอนองค์กรของเราก็จะมีคนเก่งเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาไปเป็น Knowledge Organization ซึ่งนั่นก็เป็นส่วนหนึ่งใน Happy Brain นั่นเอง

5. กิจกรรมประกาศ

**พนักงานดีเด่นและวันเกิด
ของพนักงาน ประจำเดือน**

เพื่อเป็นการสนับสนุน
ขวัญและกำลังใจให้กับ
พนักงานที่มีความตั้งใจและ



ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ทางบริษัทฯ ของเราก็จะมีการประกาศยกย่องพนักงานดีเด่นในทุกๆ เดือน พร้อมกับมีการจัดงานวันเกิดให้แก่พนักงานที่มีวันคล้ายวันเกิดในเดือนนั้นๆ อีกด้วย ถือเป็นการนัดพบปะพนักงาน เพื่อแจ้งข่าวสารและกระชับความ

สัมพันธ์ภายในองค์กร เมื่อถึงช่วงเวลานี้ ฝ่ายบริหารจะจัดเตรียม
ขนมเลี้ยงพนักงานที่มาเข้าร่วมงานได้รับประทานกันอย่างเต็มที่
ในวันนี้ ถือเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมดีๆ ที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน
ของเรา

และมาถึงกิจกรรมสุดท้ายที่เราจะแบ่งปันให้อ่านนั้น คือ



6. กิจกรรมวันแห่งครอบครัว (Family Day)

ถือเป็นอีกหนึ่งวันแห่งความสุขภายในครอบครัวเลยทีเดียวได้
เนื่องจากวันนี้บริษัทฯ ของเราได้อนุญาตให้พนักงานทุกคนพา
ครอบครัวเข้าเยี่ยมชมท่าเรือ เพื่อให้เด็กๆ ทราบว่าผู้ปกครอง
ทำงานลักษณะเช่นใด ค่อยด้วยไปเที่ยวกันที่สวนสัตว์เปิดเขาเขียว
ให้เด็กๆ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับสัตว์หลากหลายประเภท รวมถึงเข้าชม
การแสดงโชว์จากสัตว์ประเภทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนกแก้วมาคอว์ ที่
แข่งขันกันโยนลูกบาสลงห่วง และการแข่งขันปั่นจักรยาน กิจกรรมนี้
ก็เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่สร้างเสียงหัวเราะให้กับทุกคน ทั้งยังช่วย

5

โรงงาน

คือบ้านหลังที่สอง





คุณสุรศักดิ์ ตังวงศ์ประเสริฐ
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด

66 ทางโรงงานได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญ และพยายามหาวิธีการที่จะทำให้พนักงานของเรา รู้สึกว่า การมาทำงานไม่ได้เป็นเพียงแค่การมาเพื่อทำงานแลกกับค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น แต่เราส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และเราพยายามทำให้โรงงานเป็น บ้านหลังที่สองของพนักงานอีกด้วย

99



♥ โรงงานคือบ้านหลังที่สอง



บริษัท เนสต์เล่ เป็นบริษัทผู้ผลิตอาหารรายใหญ่แห่งหนึ่งของโลกที่ได้ก่อตั้งมายาวนาน และผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ก็ได้รับการยอมรับจากผู้บริโภค ทั้งในด้านของคุณภาพ ความปลอดภัยของอาหาร และความใส่ใจที่เนสต์เล่มีให้ต่อผู้บริโภค

ไม่เพียงแต่ผู้บริโภคเท่านั้นที่เนสต์เล่เอาใจใส่แต่ยังรวมถึงพนักงาน บุคลากรในองค์กรของเนสต์เล่เองด้วย ที่ต้องมีสุขภาพที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีสถานที่ในการทำงานที่ปลอดภัย เพราะถือว่า ถ้าพนักงานมีความสุข รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และ รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเนสต์เล่แล้ว ผลงานหรือผลิตภัณฑ์ที่ออกมาย่อมมี คุณภาพที่ดีตามมาด้วย

โรงงานจะเชิงเทรา เป็นโรงงานที่ใหญ่แห่งหนึ่งของเนสต์เล่ประเทศไทย ที่ผลิตกาแฟผงสำเร็จรูปตรา “เนสกาแฟ” มายาวนานจนเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภครู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานที่ได้เข้ามาทำงานในโรงงาน

คุณวิทยา ไอสถศิลป์ กล่าวว่ “ในแต่ละวันพนักงานของเธอ

“ไว้ชีวิตอยู่ที่ใจทำงานไม่ว่า 8 ชั่วโมง จึงทวงใจทำงานได้จริงเห็น
 จึงความสำคัญ และพยายามหาวิธีจาสที่ จะทำให้พนักงานของเขา
 ชู้อึดว่า จาร่วมทำงานไม่ได้เป็นเพียงแต่จาร่วมมาเพื่อทำงานและกลับ
 ค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น แต่เขาอ่าเสซึมให้พนักงานมีความ
 ชู้อึดว่าเป็นเจ้าของ และเขาพยายามทำให้ใจงานเป็น บ้านหลังที่
 ๑๑ ของพนักงานอีกด้วย”

ภายในบริเวณโรงงานเนสกาแฟมีการจัดสถานที่ต่างๆ เพื่อ
 ให้พนักงาน ได้พักผ่อนและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีความรู้สึก
 เหมือนกับว่าได้อยู่ที่บ้านของตัวเอง ตัวอย่างเช่น

- มีห้องอาหารที่ สะอาด อร่อย ถูกสุขลักษณะ ราคาถูกไว้
 คอยให้บริการ
- มีห้องอ่านหนังสือ ที่เต็มไปด้วย หนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์
 ต่างๆ ไว้ให้พนักงานเข้าไปศึกษาหาความรู้เพื่อ เป็น
 ประโยชน์และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้





มีสโมสรรสุขภาพ พร้อมด้วย เครื่องออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน และสนามกีฬากลางแจ้ง เช่น สนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล พร้อมทั้งส่งเสริม ให้พนักงานจัดตั้งชมรม ต่างๆ เช่น ชมรมโบว์ลิ่ง ชมรมเดิน - วิ่งเพื่อสุขภาพ ชมรมดนตรี ชมรมแบดมินตัน ได้มีการจัดกิจกรรม ท่องเที่ยวนอกสถานที่เป็นประจำ ทุกๆ ปีให้กับพนักงาน

ในเรื่องของสุขภาพของพนักงาน โรงงานได้จัดให้มีการดูแลอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี ทุกๆ ปี และส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องของโภชนาการ และการบริโภคอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย

นอกจากกิจกรรมที่กล่าวข้างต้นแล้ว เรายังได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว โดยทางโรงงานได้มีการจัดกิจกรรม วันครอบครัวและงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่เป็นประจำทุกๆ ปี โดยที่พนักงานสามารถพาครอบครัวมาร่วมงานเลี้ยงได้

นอกจากนี้เราได้มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก เพื่อกิจกรรมในการรณรงค์ และต่อต้านยาเสพติด ตามโครงการ ทูเปี่ยมเบอร์วัน ของมูลนิธิหม่อมหมื่นรุปลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ดังคำกล่าวที่ว่า “เราเป็นหนึ่งได้โดยไม่ต้อง

“พียงยาเสพติด”

ในมุมมองและความคิดเห็นของพนักงานรวมถึงตัวข้าพเจ้า รู้สึกมีความรู้สึกอบอุ่นและประทับใจที่ได้ทำงานที่นี่ บริษัทฯ มีนโยบายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจที่ชัดเจน ยึดมั่นที่จะปฏิบัติตาม และให้ความเคารพต่อกฎหมาย และถือว่าพนักงานคือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุด โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นพัฒนางานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน



ข้อมูลบริษัท

บริษัท เนสต์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่อยู่ : ดิออฟฟิศเนส แอท เซ็นทรัล เวิร์ด ชั้น 39-43

999/9 ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์ : 0-2657-8000

โทรสาร : 0-2657-8466

Website : www.nestlethai.com



6

Happy Workplace

องค์กรแห่งความสุข





สราวุฒิ พันธุ์ขงค์

ประธานคณะกรรมการการจัดการความรู้
บริษัท เอ็นไอเค พีริซัน คอมโพเนนท์
(ประเทศไทย) จำกัด

66

กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัท ฯ
ได้ทำเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน
ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานเพิ่มขึ้น
ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดน้อยลง
คุณภาพสินค้าก็ดีขึ้น องค์กรได้ผลกำไร
จากการประกอบกิจการมากขึ้นเช่นกัน

99



♥ Happy Workplace
องค์กรแห่งความสุข



ความผูกพันของคนทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จของสถานประกอบการจริงหรือ? มาร่วมกันหาคำตอบจากสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ว่ามีวิธีการสร้างความสุขให้กับพนักงานได้อย่างไร โดยใช้กิจกรรมที่เรียกว่า Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข

ความเจริญก้าวหน้า ยั่งยืนและมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องใส่ใจและมุ่งมั่นพัฒนา ก่อนหน้านีบริษัท NOK เคยเป็นต้นไม้อเล็ก ๆ ที่เติบโตอย่างช้าๆ มีพนักงานประมาณ 200 กว่าคน จนถึงบัดนี้องค์กรได้เติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ มีพนักงานมากกว่าพันคน ยอดขายพันกว่าล้านบาท แต่กว่าจะมาถึงจุดนี้ต้องใช้ระยะเวลาหลายปี ใช้คนจำนวนมากและมีความอดทนในการสร้างคนให้เป็นคนเก่งและคนดีของสังคม เพราะบริษัทฯ มีความเชื่อว่าองค์กรที่ดีเริ่มจากพนักงานที่ดี การสร้างคนเก่ง คนดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญพอๆ กับการสร้างคุณภาพในสินค้าเลยที่เดียว ด้วยเหตุนี้ NOK จึงพยายามสร้างความสุขให้กับพนักงาน เพราะเล็งเห็นว่าเมื่อคน

มีความสุข ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

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



โดยทางบริษัทฯ ได้นำ Happy Workplace มาใช้โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

Happy Body เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง



จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นบริษัทจึงได้จัดสร้างศูนย์กีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางของการออกกำลังกาย และนอกจากนั้นยังได้จัดงานกีฬาประจำปีในช่วงเดือนธันวาคม เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในหมู่พนักงานอีกด้วย

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

โดยในตอนเที่ยงซึ่งเป็นเวลาที่พนักงานพักทานข้าว ผู้บริหารจะเข้าแถวยืนต้อนรับพนักงานอยู่ที่หน้าประตู Line การผลิต เพื่อรอมอบคอกกูปาลาบ ซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งความรักให้แก่พนักงานทุกคน

Happy Society เป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรอบข้าง เพราะเราเล็งเห็นว่าชุมชนรอบข้างเป็นสิ่งสำคัญ หากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย



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

Happy Relax เป็นกิจกรรมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้น โดยทางบริษัท ฯ ได้จัดกิจกรรมสำหรับให้



พนักงานได้ผ่อนคลายหลายอย่างด้วยกัน เช่น การประกวดร้องเพลงนรธาคาราโอเกะ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมสันทนาการ เช่น ห้องคาราโอเกะ และห้องซ้อมดนตรี ให้พนักงานได้ใช้เวลาพักอีกด้วย

Happy Brain เป็นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีทั้งหนังสือ



สื่อวีดิทัศน์ และมูออนเตอร์เน็ตไว้บริการพนักงาน และเรายังได้จัดทำ website ภายในที่เรียกว่า KM Website เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น อ่านหนังสือ และเชื่อมต่อไปยังลิงค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านทางระบบ Intranet ของบริษัทได้อย่างสะดวก ง่ายดาย

Happy Soul เป็นกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าหากพนักงานเป็นผู้มีจริยธรรม ย่อมทำให้มีชีวิตที่ดี และมี



ความสุข ดังนั้นบริษัท จึงจัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกเดือน โดยนิมนต์พระสงฆ์จากวัดใกล้เคียงมารับบิณฑบาตจากพนักงาน

ที่เกิดขึ้นในเดิมนั้น และยังได้จัดสร้างห้องสวดมนต์ นั่งสมาธิ ไว้ให้พนักงานได้ปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ

Happy Money เป็นกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น รณรงค์การออม โดยใช้เงิน 3 ส่วน ออม 1 ส่วน, การจำหน่ายผักปลอดสารพิษให้



กับพนักงานในราคาถูก, อนุญาตให้พนักงานนำน้ำดื่มของบริษัทฯ กลับไปดื่มที่บ้านได้ และการจัดตลาดนัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เพื่อช่วยให้พนักงานได้จับจ่ายซื้อสินค้าในราคาที่ไม่แพงนัก

Happy Family เป็นกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และยังสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร เช่น ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมประกวดเรียงความ พระคุณของพ่อและแม่ นอกจากนี้บริษัทได้จัดทำโปสเตอร์ให้พนักงานได้เขียน ข้อความแสดงความกตัญญูส่งถึงพ่อกับแม่ที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด และยังมีการประกวดภาพ Happy Family อีกด้วย

นอกจาก Happy ทั้ง 8 ประการที่กล่าวมาแล้ว ทางบริษัทยังจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพราะเราเล็งเห็นว่าในวันหนึ่ง ๆ พนักงานใช้เวลาอยู่ที่บริษัท ฯ มากกว่าอยู่ที่บ้าน



ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากสภาพแวดล้อมดี ย่อมทำให้พนักงานจิตใจเบิกบาน และสามารถสร้างสรรค์งานที่ดี มีคุณภาพให้กับองค์กรได้

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

การมีส่วนร่วมของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเราเล็งเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่า พนักงานหลายคนมีศักยภาพ

และความสามารถมาก หากเราเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น ได้ลงมือทำ ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานด้วยตนเอง องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว พนักงานเองก็รู้สึกภาคภูมิใจว่าเขาเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นคนที่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานยอมรับ ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดเวทีให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น พนักงานสามารถเสนอแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น ง่ายขึ้น ซึ่งเรียกเป็นภาษาญี่ปุ่นว่าการทำ Kaizen หรือในการทำกิจกรรม 5 ส พนักงานแต่ละกลุ่มสามารถช่วยกันคิดมาตรฐานพื้นที่ของตัวเองได้ เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรยังมีอีกมากมาย ซึ่งเป็นเวทีให้พนักงานได้แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่ากิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activity : SGA) เข้ามาจัดระบบในการทำกิจกรรมดังกล่าว

สวัสดิการที่ดีก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เข้าจัดมาให้พนักงาน เนื่องจากเราต้องจ่ายค่าจ้าง ให้เป็นบ้านเช่าที่สะอาด ดังนั้นบริษัทฯ จึงจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อจ่ายคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับทุกคน เช่น มีสวัสดิการจ่ายส่งไปรับอาหารสด, สวัสดิการค่าอาหาร, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินออมเพื่อที่อยู่อาศัย, ประกันสุขภาพหมู่, ศูนย์ยิมดีสำหรับบุตรหลานของพนักงาน, ค่าส่งส่งสุขภาพประจำปี, บริการห้องพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัท ฯ ได้ทำเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดน้อยลง คุณภาพสินค้าก็ดีขึ้น องค์กรได้



ผลกำไรจากการประกอบกิจการมากขึ้นเช่นกัน เห็นตัวอย่างดี ๆ
อย่างนี้แล้ว อย่ารอช้าครับ ลองนำ Happy Workplace ไปประยุกต์
ใช้กับองค์กรของท่าน ผมรับรองได้ว่า บริษัทจะ Happy พนักงานก็
Happy ด้วยเช่นกัน

ข้อมูลบริษัท

บริษัท เอ็นโอเค พีริซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่อยู่ : 189 หมู่ 16 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน
ถนนอุตสาหกรรม ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน
จังหวัดอยุธยา 13160
โทรศัพท์ : 035-258-666
โทรสาร : 035-260-000
Website : www.nokpct.com



7

HR ทำอะไรในช่วง
วิกฤติเศรษฐกิจ





คุณรุ่งทิพย์ ภูเกียรติศักดิ์

Human Resources Development Manager

บริษัท ร็อกเวลล์ จำกัด (มหาชน)

“

HR ยังมีส่วนที่สำคัญทั้งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง นั่นคือการพัฒนาคนให้เตรียมพร้อมอยู่เสมอ เพราะทุกอย่างจะดำเนินไปได้ก็ต้องอาศัยคน ทั้งคิดและลงมือทำ คำว่า “องค์กร” ไม่มีชีวิต แต่มันจะมีชีวิตชีวาที่ต่อเมื่อมีคนเข้ามาอยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันค่ะ

”



♥ HR ทำอะไร
ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ

ROCKWORTH
OFFICE SYSTEMS FURNITURE



สวัสดีดีเพื่อนๆ วารสาร "สร้างสุข" ทุกท่าน ปีนี้เป็นปีที่
ต้องอยู่กันยากลำบากกว่าปี 2540 ที่ผ่านมา นักเศรษฐศาสตร์ได้
คาดการณ์ไว้ว่าสภาวะเศรษฐกิจถดถอยแบบนี้จะใช้เวลาประมาณ
1 ปีครึ่ง และจะฟื้นตัวในครึ่งปีหลัง 2553 มนุษย์เงินเดือนอย่าง
เราๆ คิดหนักในการใช้ชีวิตในปัจจุบันที่มีทั้งความเครียดในเรื่อง
การทำงาน เศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว เป็นต้น

หากท่านเป็นคนหนึ่งที่ทำงาน HR ก็คงหนีไม่พ้นการปลด
หรือไล่พนักงานออก ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ชาว HR คงไม่อยากให้
เกิดขึ้น และเมื่อเกิดขึ้นแล้วบรรดา HR มีอาชีพที่มีการเตรียมการ
ไว้ล่วงหน้า แต่ในการเตรียมการนั้นก็ถึงความหนักใจมาให้เช่น
กัน บางครั้งรักที่เสียดายน้องไม่รู้จักให้ใครอยู่หรือไป แล้วพนักงาน
เหล่านั้นมีหนทางในการดำเนินชีวิตหรือไม่ คงต้องทิ้งท้ายให้
HR นำกลับไปคิดว่าจะทำอย่างไรดี...

สำหรับบริษัท ร็อกเวิร์ธ จำกัด (มหาชน) ที่ดิฉันทำงานอยู่
ดิฉันได้จากพนักงานเก่าว่าเมื่อปี 2540 ที่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจที่



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

จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นเมื่อรู้ว่ปี 2551 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ยังไม่ได้ประสบกับภาวะขาดทุน รวมทั้งสิ้นเดือนมกราคม 2552 ท่านกรรมการผู้จัดการใหญ่ ได้เดินทางไปชี้แจง “แนวทางการรับมือภาวะเศรษฐกิจถดถอย สำหรับร็อกเวีย (บมจ.) ปี 2009 - 2010”

หลังจากที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ ได้ชี้แจงให้พนักงานที่เป็น Key Man ทุกคนทราบเรียบร้อยแล้ว ในฐานะ HR ก็ต้องมองการณ์ไกลกว่านั้นว่ายังมีพนักงานบางกลุ่มที่ไม่ได้เข้าฟัง และรอการบอกเล่าจากหัวหน้างานในระดับต่างๆ ซึ่ง HR ก็ต้องทำหน้าที่กระตุ้นให้พนักงานที่เป็น Line Manager ทำบทบาทชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจอย่างชัดเจนให้มากที่สุด หากเกิดข้อสงสัยก็ต้องให้ HR ไปช่วยเสริมในแต่ละจุด นอกจากนี้แล้ว HR ยังมีงานที่สำคัญทั้งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย หรือเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง นั่นคือ การพัฒนาคนให้เตรียมพร้อมอยู่เสมอ เพราะทุกอย่างจะดำเนินไปได้ก็ต้องอาศัยคน ทั้งคิด และลงมือทำ คำว่า "องค์กร" ไม่มีชีวิต แต่มันจะมีชีวิตชีวาก็ต่อเมื่อมีคนเข้ามาอยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันค่ะ

นี่เป็นโอกาสดีของดิฉันอย่างมากที่จะเร่งพัฒนาคนให้พร้อมกับการเติบโตไปข้างหน้าที่จะมาถึงหลังเศรษฐกิจถดถอยผ่านพ้นไป โดยดิฉันได้เชิญพนักงานระดับหัวหน้างานจนถึงระดับผู้จัดการแผนก ในฝ่ายที่เป็นกำลังหลักมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งนำเสนอสิ่งที่จะดำเนินการตลอดปี 2552 นี้ ดิฉันตั้งใจมากที่พวกเขาเห็นตามที่เสนอและยินดีให้ความร่วมมือทุกประการ เนื่องจากพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ เหล่านั้นเคยผ่านวิกฤติปี 2540 มาแล้ว พนักงานบางท่านทำงานมา 25 ปี และพนักงานที่อายุงานน้อยสุดก็ประมาณ 5 ปี ทุกคนรับรู้ได้ว่าพวกเขาคือ "ส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้วิกฤติครั้งนี้ผ่านไป" และพวกเขาคิดว่าหากทุกคนห้อย เพื่อนๆ ที่อยู่ด้านข้างก็จะห้อยตามไปด้วย



พวกเขาบอกดิฉันว่า พวกเขาภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ มีพนักงานบางคนบอกว่าเมีย และญาติถูกให้ออกจากงาน เหลือเพียงเขาคคนเดียวที่ทำงานอยู่และบริษัทฯ ก็ไม่ปลดออก เพราะบริษัทฯ ให้ความสำคัญ และพัฒนาคนให้เจริญเติบโต และเจริญพัฒนาคด้วย และดิฉันได้ถ่ายรูปหมู่รวมกัน จะเห็นว่าทุกคนยิ้มสู้ระคะ

ดิฉันขอหยิบยกปรัชญาแห่งความสำเร็จบางตอน ของ “นโปเลียน ฮิลล์” มาเป็นขวัญและกำลังใจให้กับเราทุกคน โปรดติดตามอ่านด้านล่าง

ถ้าคุณคิดว่า คุณจะพ่ายแพ้ แล้วอะไรที่คุณก็จะพ่ายแพ้
 ถ้าคุณไม่คิดว่า คุณอยากจะทำ แล้วอะไร
 คุณก็จะไม่ ประสบความสำเร็จอะไรเลย แม้แต่อย่างเดียว
 แม้ว่าคุณคิดว่า อยากจะชนะ แต่คุณคิดว่า ไม่สามารถจะชนะได้
 ชัยชนะ ก็จะไม่เป็นของคุณ
 ขอให้ทุกท่านพูดกับตนเองว่า

“จับพร้อมแล้ว
จับเขียนคู่ได้
จับสำเนาส่งทำได้”

ดิฉันเชื่อมั่นว่า 3 ประโยคสุดท้ายจะช่วยให้เพื่อนๆ ทุกคนมีกำลังใจ แรงบันดาลใจ และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นว่าเรามีความสามารถที่จะทำอะไรก็ได้เหมือนตอนที่เรากลัวอะไรสุดๆ แล้วเราทำได้โดยไม่รู้ตัวมาก่อนเลยล่ะ ท้ายสุดนี้ขอให้ทุกคนเข้มแข็งและต่อสู้กับปัญหาด้วยสติปัญญา อย่า! ใช้อารมณ์นะคะ.....

- มี 10 ใช้ 10 จะจนจบ
- มี 100 ใช้ 10 จะเหลือหลาย
- มี 100 ใช้ 1000 จะบรรลีย์...

“มีสุขมีกินมีใช้ อย่าจ่ายเพลิน”



ข้อมูลบริษัท

บริษัท ร็อกเวิร์ท จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ : 294-300 ถนนอโศก-ดินแดง

เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320

โทรศัพท์ : 0-2246-8888

โทรสาร : 0-247-1504-5

Website : www.rockworth.com

8

เอสเอสไออาสาพัฒนา

ศูนย์เรียนรู้บ้านสายเพชร

ชุมชนดี พนักงานมีความสุข





คุณณรงค์ศักดิ์ ปรานอุดมรัตน์
ผู้จัดการสำนักประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์
บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

66

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

99



♥ เอสเอสไออาสาพัฒนาศูนย์เรียนรู้
บ้านสายเพชร ชุมชนดี พนักงานมีสุข



แม้มีน้อยคนนักที่จะรู้จัก“บ้านสายเพชร” หมู่บ้านเล็กๆ ในตำบลทองมั่งคด อำเภอบางสะพาน ประจวบคีรีขันธ์ แต่สิ่งนี้ หมู่บ้านแห่งนี้ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม คือรางวัลต่างๆ ที่ได้รับ อาทิ ได้รับรางวัลรองชนะเลิศหมู่บ้านผลิตพืชปลอดภัยจากสารพิษ อันดับ 1 ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมู่บ้านปลอดยาเสพติด เป็นหมู่บ้านที่พัฒนาเขาปูน่าดูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว จนราชการประกาศให้เป็น “เขตอุทยานห้วยน้ำซับ” สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชาวบ้านตำบลทองมั่งคดและประชาชนชาวบางสะพานเป็นอย่างดี

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาดังกล่าวประกอบกับความพยายามของบมจ. สหวิริยาสตีลอินดัสตรี หรือ “เอสเอสไอ” ในการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมให้มากขึ้น ตามวิสัยทัศน์ “ผู้นำตลาดเหล็กแผ่นรีดร้อนชั้นนำคุณภาพพิเศษ และสร้างผลตอบแทนแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน” เอสเอสไอ จึงได้จัดทำโครงการ “โครงการเอสเอสไออาสา” เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน



ดังกล่าวให้เป็นแหล่งเรียนรู้ อาชีพ รวมถึงเป็นแหล่งศึกษา ดูงานของ อำเภอบางสะพาน ซึ่งถือว่าเป็นหมู่บ้านที่มีความพร้อมในการพัฒนาต่อยอด และสามารถพัฒนาด้วยตนเอง ได้อย่างยั่งยืน

นอกจากเงินทุนสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้างของ “ศูนย์เรียนรู้ชุมชน” จำนวนหนึ่ง

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

ผู้บริหารและพนักงานทุกคนได้ช่วยทำกิจกรรม พัฒนาศูนย์ เรียนรู้ตามที่ได้รับมอบหมายแบ่งงานกันตามความถนัดของแต่ละ คน เช่น ทาสีอาคาร ทำป้าย เทปูนทางเข้าศูนย์ ตัดหญ้า ส่วน ผู้หญิงก็เตรียมทำกับข้าวสำหรับมือเที่ยง เสื้อผ้าหลายคนชும்ไป ด้วยเห็ือ บางคนก็เหนื่อย แต่ทุกคนยังมีรอยยิ้มและความสุขกับ งานที่ทำจนในที่สุดการพัฒนาศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ก็แล้วเสร็จและได้ ทำการส่งมอบให้กับผู้แทนหมู่บ้านและร่วมกันถ่ายรูปเพื่อเป็น ที่ระลึกในการทำกิจกรรม



ผู้ใหญ่ทองศักดิ์ ประกอบปราน ซึ่งเป็นเจ้าภาพผู้ต้อนรับ
จับคู่เราเป็นอย่างดี ยิ้มฟันขาวกล่าวกับเหล่าเอสเอสไออาสาว่า
“ขอขอบคุณสำหรับ “การให้” ของเอสเอสไอ ในครั้งนี้ชาวบ้าน
สายเพชร ได้รับความอนุเคราะห์จากเอสเอสไอด้วยดีเสมอมา
และครั้งนี้มีทั้งผู้บริหารและพนักงานมาช่วยเราทำงาน เวลาเพียง
ครึ่งวันศูนย์เรียนรู้ชุมชนก็สำเร็จ”

ก่อนหน้าที่โครงการเอสเอสไออาสาจะเกิดขึ้น ตัวอาคารของ
ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ได้ก่อสร้างสำเร็จไประดับหนึ่งแล้วตามกำลังที่มี
แต่ด้วยความมือร่วมใจของเอสเอสไออาสาและชาวบ้านหมู่บ้าน
สายเพชรวันนั้นทำให้ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้แล้วเสร็จ พร้อมให้บริการ
คนในชุมชนและบุคคลภายนอก ในการค้นหาองค์ความรู้จาก
หมู่บ้านนี้ต่อไป



คุณวิน วิจัยประไพกิจ กรรมการผู้จัดการใหญ่เอสเอสไอ บอกว่า เป็นความตั้งใจของผู้บริหารและพนักงานทุกท่านอยู่แล้ว ที่อยากจะดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาชุมชนที่บางสะพาน ทุกคนต่างมีความสุขในการมีส่วนร่วมพัฒนาหมู่บ้านสายเพชร หลายคนนำเครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัวมาช่วยงานเช่น อุปกรณ์ในการต่อสายไฟฟ้า เครื่องตัดหญ้าเป็นต้น หลายคนนำกับข้าว และของกินมาช่วยเหลือ และเราอยากทำโครงการเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับเอสเอสไอ แท้ที่จริงแล้วการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสังคมได้ดำเนินมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง นับตั้งแต่ได้เข้ามาดำเนินกิจการโรงงานเหล็กแผ่นรีดร้อนที่อำเภอบางสะพาน 18 ปีที่ผ่านมา ทั้งด้านพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การพัฒนาอาชีพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สังคมวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต และ

พัฒนาเรื่อยมาโดยส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในรูปแบบของจิตอาสา ทั้งนี้เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน และเป็นโอกาสแห่งการทำความดีเพื่อสังคมของพนักงานและผู้บริหารของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของบริษัท และร่วมพัฒนาชุมชนตามแนวทางยั่งยืน เครือข่ายพนักงานนี้ จะได้รับการพัฒนาให้กว้างขวางและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน

ช่วยยิ้มแห่งความหวังใจของชาวบ้านสายเพชรและชาวเอสไอเอสไออาสาในวันนี้ นับเป็นช่วยยิ้มแห่งความเอื้ออาทรและความห่วงใยของคนในชุมชนไม่ว่าจะเป็นคนของภาคเอกชนหรือคนของภาคอุตสาหกรรมในอาสาสมัครพัฒนาเพื่อให้อัจฉริยะและชุมชนเติบโตอย่างยั่งยืนอยู่ได้ตามแนวทางของความยั่งยืนต่อไป



ข้อมูลบริษัท

บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ : 28/1 อาคารประกายวิทย์ ชั้น 2-3 ถนนสุรศักดิ์ แขวงสีลม

เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ 0-2238-3063-82

โทรสาร 0-2236-8890, 0-2236-8892

Website : www.ssi-steel.com

9

ทำงานให้สนุก
เป็นสุขกับการทำงาน
แบบฉบับเรา!!!!





คุณวิบูลย์ ท่าลาด

หัวหน้าส่วนแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

“

เราไทยซัมมิท
คือแถวหน้าของบริษัทไทยที่ก้าวไกลสู่
อุตสาหกรรมระดับโลก
เรา คือองค์กรที่มีความกระตือรือร้น
โดยมีสปีดแบบ เราทำได้
และมีวิถีคิดแบบ นักสร้างสรรค์
และมี ความมุ่งมั่นเป็นเครื่องชี้นำ

”



♥ ทำงานให้ สนุก
เป็นสุขกับการทำงาน
แบบฉบับเรา!!!!



บริษัท ไทยซัมมิต ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจ
การประกอบชุดสายไฟรถยนต์และรถจักรยานยนต์ที่คนไทยถือหุ้น
ร้อยเปอร์เซ็นต์ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบล
ทุ่งสุขลา อำเภอสัตหิราฯ จังหวัดชลบุรี เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม
2536 และในวันที่ 17 ตุลาคม 2551 ที่จะถึงนี้จะครบรอบ 15 ปี
การก่อตั้ง ปัจจุบันมีพนักงาน 2,700 คน 85 เปอร์เซ็นต์จะเป็น
พนักงานหญิง ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันจันทร์ - ศุกร์ หยุดวันเสาร์
และอาทิตย์

บริษัทฯ มีปรัชญาในการทำงาน ตามที่ได้ตั้งวิสัยทัศน์ไว้ว่า
“เราไทยซัมมิต คือแถวหน้าของบริษัทไทยที่ก้าวไกลสู่
อุตสาหกรรมระดับโลก เรา คือองค์กรที่มีความกระตือรือร้น
โดยมีสปิริตแบบ **เราทำได้** และมีวิถีคิดแบบ **นักสร้างสรรค์**
และมี **ความมุ่งมั่นเป็นเครื่องขึ้นนำ**”

พนักงานทุกคนจะได้รับการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน

ร่วมกันตามคำนิยามขององค์กรดังนี้ Corporate Value : TSCIC

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

การทำงานเป็นทีม / Teamwork

การทำงาน เราให้คุณค่ากับการทำงานเป็นทีมในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยการเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทีมงาน เรายุ่งมั่นสู่จุดหมายเดียวกัน เมื่อเราทำงานเป็นทีม คนธรรมดาสามารถบรรลุผลที่ได้ไม่ธรรมดา

ความรับผิดชอบต่อสังคม / Social Responsibility

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

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง / Continuous Improvement

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความเป็นเลิศไม่ได้มาด้วยอุบัติเหตุ แต่เกิดจากการสั่งสมของกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรคือพื้นฐานของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร

ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ / Initiative & Leadership

ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่ม คือ ผลจากการคิดไกลกว่าคนอื่นคิดว่าทำได้, คาดหวังมากกว่าในสิ่งที่ผู้อื่นว่าเป็นไปได้ ความเป็นผู้นำ คือ พลังในการนำทีมงานให้เปลี่ยนจากความคิดริเริ่มสู่รูปธรรม

พันธะสัญญา / Commitment

พันธะสัญญา คือ เงื่อนไขของมืออาชีพ การรักษาสัญญา ระหว่างเรากับลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตร คือ ญัตติแห่งความสำเร็จ ถึงแม้เงื่อนไขเปลี่ยน ผลลัพธ์ของเราจะไม่เปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กร ที่สร้างขึ้นเพื่อหล่อหลอมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการของบริษัท เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงาน การปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ เป็นไปด้วยดี การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ดังคำนิยามที่ว่า *“Before We build parts; We build People”*

ดังนั้นเราจึงผลักดันให้มีกิจกรรมมากมายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริม เพื่อหล่อหลอมให้คนของเรามีคุณลักษณะในด้านทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของพนักงานโดยรวมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งในบริษัทและการที่จะเป็นพลเมืองดีมีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติ ในแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในแต่ละปีจะมุ่งเน้นในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการทำงาน

ของโครงการ Happy workplace ดังเช่นในปี 2551 นี้บริษัทได้
ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน มี
ความสุขในการทำงาน เช่น



โครงการจัดงานวันคล้ายวันเกิดของพนักงาน เราจะเชิญ
พนักงานที่มีวันคล้ายวันเกิดของในแต่ละเดือน ได้มี โอกาสได้ร่วม
รับประทานอาหารกับผู้บริหาร และผู้บริหารให้โอวาทและอวยพร
วันคล้ายวันเกิดให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่าง
ผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความภาคภูมิใจที่
ได้ใกล้ชิดกับผู้บริหาร ผู้บริหารจะได้รับทราบข้อเสนอแนะหรือ
ความคิดเห็นโดยตรงจากพนักงาน เป็นช่องทางให้พนักงานได้มี
โอกาสแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันได้โดยตรง กิจกรรมดังกล่าว
จะจัดทุกๆ เดือนๆ ละหนึ่งครั้ง



โครงการหล่อเทียนพรรษาและแห่เทียนพรรษา ซึ่งโดยปกติการหล่อเทียนในเทศกาลเข้าพรรษานั้นจะจัดขึ้นตามวัดต่างๆ ผู้ที่ต้องการหล่อเทียนจะต้องเดินทางไปที่วัดเท่านั้นจึงจะได้หล่อเทียน ซึ่งพนักงานของเราจำนวนไม่น้อยที่มีจิตศรัทธาที่ต้องการจะร่วมพิธีกรรมดังกล่าว แต่ด้วยภาระหน้าที่ต่างๆ และมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา จึงทำให้พลาดโอกาสไม่ได้ไปร่วมงาน สำคัญทางพระพุทธศาสนาได้ ดังนั้นบริษัทจึงได้จัด โครงการหล่อเทียนพรรษาในโรงงานขึ้น โดยจะเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ เป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมในครั้งนี้จัดขึ้นเป็นเวลา 4 วัน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมหล่อเทียนได้ทั้งกะกลางวันและกะกลางคืน อย่างทั่วถึง เราจึงได้ตั้งเทียนสามัคคีหลอมเป็นหนึ่งเดียวของชาว TSH กิจกรรมครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับเกินความคาดหมาย และที่สำคัญคือพนักงานได้ร่วมบริจาคเงินเพื่อเป็นการกุศลด้วยจำนวนไม่น้อยเลยทีเดียว อิมบุญกันถ้วนหน้า



กิจกรรมสัปดาห์ออมทรัพย์ บริษัทเจริญธนาคารจำนวน 6 แห่งเข้ามาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารเงินในรูปแบบต่างๆ และเปิดบัญชีเงินฝาก ภายในโรงงาน โดยหมุนเวียนกันเข้ามาให้บริการ วันละ 2-3 ธนาคารตลอดเวลา 6 วัน เป็นที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งหลังจากได้สรุปข้อมูลจากธนาคารที่เข้าร่วมโครงการ แต่ละแห่ง พบว่าพนักงานระดับล่างที่มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 8500 - 12000 บาทต่อเดือนซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่นั้น ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการออมในรูปแบบของการประกันชีวิตที่มีการคุ้มครองอุบัติเหตุด้วยนั้น มากกว่าออมในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้เรื่อง การออมมากขึ้น มีทางเลือกที่จะออมมากขึ้น และสามารถที่จะเลือกออมในรูปแบบที่เหมาะสมกับตัวเองได้

บริษัทตระหนักดีว่าการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวไปสู่ระดับสากลนั้น จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ และที่ขาด

ไม่ได้เลยคือการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอพร้อมทั้งทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านร่างกายและจิตใจ นั่นคือความอยู่ดีมีสุขของพนักงานและครอบครัว ต้องมาก่อน เราคิดเสมอว่าทำอย่างไรให้คนของเรามีความสุข ตามคำนิยามที่ว่า **ทำงานให้ สนุก เป็นสุขกับการทำงาน** บริษัทได้จัดให้สภาพแวดล้อมภายในโรงงานให้น่าอยู่ และด้านชิวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บนพื้นฐานของกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จึงได้รับรางวัลและการรับรองมาตรฐานจากหลายสถาบัน

บริษัทเราเป็นของคนไทย ที่ได้มีใตด้วยชาวฐานที่มั่นคง ตลอดระยะเวลา 15 ปี และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ระดับโลกโดยยึดหลัก 3 ดี คือ 1. ระบบดี คือค่าเช่าเงินเข้าจัดค่าที่ดี 2. คนดี จึงคนดีคือ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติ มีศักดิ์ศรีฯ ส่วนจึงมีวิวัฒนาการที่ดี 3. สังคมดี โดยหมายรวมถึง ค่าเช่าช่างสังคมภายในองค์กรที่ดีและค่าเช่าสังคมชุมชนนอกให้มีสังคมที่ดีด้วย

ข้อมูลบริษัท

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

10

Happy workplace activities :

Happy heart project :

สร้างความสุขใจ
ด้วยการให้...





คุณสุภาพร เสมอพันธ์

เจ้าหน้าที่ธุรการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร
โรงงานสมุทรปราการ
บริษัท กระจกไทยราชา จำกัด (มหาชน)

“

การสร้างความสุขด้วยการให้
กับคนที่ด้อยโอกาส
เป็นการยกระดับจิตใจ จริยธรรม
และศีลธรรมของพนักงาน
พูดได้ว่าไม่มีบริษัทใด
ที่ไม่ต้องการพนักงานที่มีจิตใจงามเหล่านี้

”

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

AGC



ด้วยปี 2551 เป็นปีที่ บริษัท กระจกไทยอาชาฮี จำกัด (มหาชน) ครบรอบการก่อตั้งบริษัท 45 ปี พนักงานและผู้บริหารจึงได้ร่วมใจกันที่จะทำให้ที่ทำงานเป็นที่ทำงานแห่งความสุขอย่างยั่งยืน จากความเชื่อที่ว่าบริษัทเป็นบ้านหลังที่สอง โดยการนำกิจกรรมสร้างสุขในที่ทำงานหรือ Happy workplace มาเป็นแนวทาง ด้วยการสนับสนุนจาก สสส. และบทความต่อไปนี้คือ เรื่องเล่าความภาคภูมิใจหนึ่งในกิจกรรมที่พนักงานได้ริเริ่มสร้างสรรค์จากความตั้งใจของพวกเขาเอง “กิจกรรมที่ช่วยน้อง ความสุขทางใจเริ่ม ด้วยการให้ หรือ Happy Heart”

“พอดีว่าผมได้กลับไปเยี่ยมบ้านเจ็ดที่จังหวัดสระบุรี และได้พบคุณอาจากชายที่ปิจิจาชาสมัยผมเรียนอยู่ในประถม จึงอาจากชายก็ได้คุยให้ฟังถึงใจที่เรียนและน้องๆ ว่าขณะนี้นักใจที่เรียนเลือดร้อนมากทั้งเรื่องของสื่อมวลชน โตะเรียนหนังสือ ทุนอาหารสดอาจวัน



ของเด็ดๆ จบที่รัฐบาลให้มาดีไม่เพียงพอลับความต้องการและจำนวนของเด็ดๆ อาจารย์ชวนผมไปอยู่ที่ไต้หวัน ผมเห็นแล้วก็น่าสนใจจริงๆ ครับ อนาคตไต้หวันในปัจจุบัน ยังเหมือนไต้หวันของผมในสมัยที่ผมยังเป็นนักเขียนป๊อปเมื่อ 25 ปีที่แล้ว อาจารย์ก็บอกว่าตอนนี้สภาพโต๊ะและเก้าอี้สภาพจับนังเขียนก็มีสภาพหลุดโทรมจนน่าดู บางคนต้องนั่งพื้นหรือเขียนหนังสือ

ผมก็เลยกลับมาเอาใจให้เพื่อนๆ ที่บริษัททศวรรษจกไทยอาสาสี่จำกัด (มหาชน) ได้ฟังกัน แล้วเราก็มีความเห็นตรงกันคือ พวกเราต้องการช่วยเหลือเพื่อนๆ จึงคิดเป็นโครงการเด็ดๆ ที่มีชื่อว่า "โครงการพี่ช่วยน้อง" ซึ่งโครงการนี้เองที่พวกเราทศวรรษจกไทยอาสาสี่จำกัด (มหาชน) ใช้งานสมทบพี่สาวเรา ได้ร่วมสนับสนุนจัดกิจกรรมขึ้นในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2551 จึง



บรุษยาศาตราในงานวันนั้นขอบอกว่าสนุกसानฉันทัดมาก มีด แม้อาสาตราจะร้อนแคะไหนทั้งพืด ที่มงาน แลระน้องๆ ไร่่งเขียนบ้านหนองไคเลื้อบ คัดไม่วันแม้วันแคะจ่า ยิงเภาเห็นช่วยยิมของน้องๆ แล้วยังให้เภาทุกคนสู้สิดอิมใจแล่วคิตใจที่พวกเภามาช่วยคันทิมเต็มให้น้องๆ"

ก่อนที่เราจะกลับ ในขณะที่รถของเราจะเลี้ยวออกจากประตู เราเห็นภาพน้องๆ ตั้งแถวไหว้และโบกมือลา เราทุกคนรู้สึกประทับใจ ซึ่งเป็นภาพที่หาดูไม่ได้ในสังคมเมือง

สุดท้ายแล้ว โครงการนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็เพราะเราช่วยกัน สิ่งใดที่เราพอจะช่วยคนอื่นได้โดยที่ตัวเราไม่เดือดร้อน ก็ขอให้เราทุกคนได้แบ่งปันและตอบแทนสังคมอย่างนี้ตลอดไป และหวังว่าเราจะมีโครงการดีๆ ให้ชาวกระเจกไทย 4 โรงงานและสำนักงานใหญ่ได้ร่วมทำกันอีกในโอกาสหน้า...

"การสร้างความสุขด้วยการให้กับคนที่ด้อยโอกาส เป็น
การยกระดับจิตใจ จริยธรรม และศีลธรรมของพนักงาน พูดได้
ว่าไม่มีบริษัทใดที่ไม่ต้องการพนักงานที่มีจิตใจงามเหล่านี้"



เจ้าของโครงการ

คุณนิสิต ศิริคำหอม

เจ้าหน้าที่ธุรการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร

โรงงานสมุทรปราการ

ข้อมูลบริษัท

บริษัท กระจกไทยอาชาฮี จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ : 200 หมู่ 1 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลปากคลองบางปลากด

อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290

โทรศัพท์ : 0-2815-5000

โทรสาร : 0-2815-7375-8

Website : www.agc-flatglass.co.th

11

สร้างคนสวน ในไร่อ้อย





คุณสมเกียรติ คนชาญ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท คราฟท์ ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด

“

ทุกคนจึงจะต้องร่วมกัน
เพื่อสู่จุดหมายอันเดียวกัน
คือการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ
เพื่อให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า
เราจะได้มีอาชีพยาวนานต่อไป

”





♥ สร้างคนสวนในไร่อ้อย



ชื่อกraft (Kraft) อาจไม่เป็นที่คุ้นเคยของคนไทยเท่าใดนัก ต่างจากคอนซูเมอร์โปรดักส์อื่นๆ ในตลาด แม้ว่าบริษัท Kraft Foods International Inc จะเปิดสำนักงานประเทศไทยตั้งแต่ปี 2532 แล้วก็ตาม แต่ก็มีผู้คนจำนวนหนึ่งถ้าเอ่ยชื่อ โอรีโอ (Oreo) ก็พอจะอ๋อขึ้นมาได้ ว่าที่แท้ก็เป็นสิ่งที่ถูกหลานชอบทานนี่เอง หรือไมก็ เอ คูนๆ ทำองนี้

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

ด้วยชื่อกraft ไม่เป็นที่คุ้นของคนไทย ดังนั้นจึงไม่ต้องพูดถึงชาวขอนแก่นว่าจะรู้จักชื่อกraft โรงงานแท็งซึ่งแวดล้อมด้วยไร่อ้อยและนาข้าว ในเขตอำเภอน้ำพอง ห่างจากเมืองขอนแก่นออกไปประมาณ 50 กม. จึงเป็นที่รู้จักของชุมชนในชื่อ "โรงงาน

น้ำตาลเปรี้ยว” เนื่องจากผลิตภัณฑ์หลักที่ผลิตแรกๆ คือ น้ำส้ม และตั้งอยู่ใกล้กับโรงงานน้ำตาล (หวาน)

การที่มีโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นโรงงานผลิตอาหารที่ต้อง ได้มาตรฐานตามที่บริษัทแม่กำหนด และสามารถส่งออกไปจำหน่าย ในประเทศต่างๆได้ จากแรงงานที่พื้นฐานเป็นชาวไร่ชาวนา จึงเป็น โจทย์ที่ HR ต้องขบคิด และหาทางสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ

เริ่มต้นโรงงานใช้พนักงานผลิตเป็น Out Source ทั้งหมด แนวคิดของพนักงานและครอบครัวซึ่งพึ่งพารายได้หลักจากไร่และนา นั้น การที่ทำงานในโรงงานก็เพื่อรายได้เสริมของครอบครัว กิจกรรมหลักที่เขาต้องให้ความสำคัญคืองานในไร่ นา ดังนั้นฤดูค้ำนา เกี่ยวข้าว หรือตัดอ้อย อัตราการขาดงานจึงสูง พอหมดฤดูเหล่านี้ก็ยังคงจะต้องเข้าสู่ฤดูกาลบุญประเพณีต่างๆ เช่นบุญมหาชาติ บุญบั้งไฟ ซึ่งแต่ละหมู่บ้านรอบๆ โรงงานต่างก็ประชันความยิ่งใหญ่ของหมู่บ้านตนด้วยการสรรหาหมอลำคณะต่างๆ มาแสดง แ่นอนหนุ่มสาวที่สนุกอยู่หน้าเวทีก็ต้องมีพนักงานของเราที่ต้องมาเข้ากะรวมอยู่ด้วย ทั้งที่ลา กิจ ลาป่วย หรือไม่ลา คงรู้นะครับ สถิติการขาดงาน และ Turn over ไม่ต้องพูดถึงว่าสูงขนาดไหน ซึ่งก็มีผลตามมาถึง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ เวลาและกำลังในการหาคนและอบรม ฯลฯ

แม้ว่าในช่วงปี 2543 ที่เริ่มตั้งโรงงาน พนักงาน ณ ขณะนั้นไม่ได้พึ่งพารายได้จากโรงงานเป็นรายได้หลัก แต่เมื่ออายุการทำงานมากขึ้น รายได้ที่เคยคิดว่าเป็นรายได้เสริม กลับมามีบทบาทหลัก สิ่งหนึ่งที่ผมได้กล่าวกับพนักงานทุกคนในวันปฐมฤกษ์เทศพนักงานใหม่



คือ โรงงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง โรงงานคือที่ที่จะให้รายได้ ให้ความมั่นคง ให้ความก้าวหน้า ให้เพื่อน ให้สังคม เพราะในแต่ละวันทุกคนจะต้องใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ดังนั้นทุกคนจึงจะต้องร่วมกันเพื่อบรรลุจุดหมายอันเดียวกัน คือการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า เราจะได้มีอาชีพยาวนานต่อไป

เมื่อรายได้จากโรงงานเป็นรายได้หลัก พนักงานของเราก็กลายเป็นผู้ที่มีเครดิต ตัวชี้วัดที่ชัดเจนคือ พนักงานมาขอหนังสือรับรองเงินเดือนเพื่อเป็นเอกสารขอกู้เงิน มีโทรศัพท์มาถึงฝ่ายบุคคลเพื่อสอบถามยืนยันสถานการณเป็นพนักงาน และรายได้ของพนักงาน และที่เริ่มมีมากขึ้นพร้อมกับความน่าเป็นห่วงคือหนังสือทวงหนี้

ผมได้ทำการสำรวจหนี้สิน และการใช้จ่ายเงินของพนักงานพบว่า มีพนักงานที่ปลอดหนี้ 24 % ขณะที่ 86% เป็นหนี้ โดยยอด

หนี้เฉลี่ย 80,000 บาท ต่อคน โดย 52 % ของหนี้สินเป็นหนี้รถจักรยานยนต์ และรถยนต์ 10% เป็นหนี้นอกระบบและบัตรเครดิต การที่พนักงานเป็นหนี้ได้ก่อผลกระทบต่องานและครอบครัวของพนักงานมากที่สุด พนักงานจึงพึ่งพารายได้จากการทำล่วงเวลา เพื่อให้มีรายได้มากขึ้น ผลก็กลับวกมาที่คุณภาพของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิต มีอยู่บ่อยๆที่พนักงานฝีมือดี แต่อยู่ๆหายไปเฉยๆ เมื่อถามจึงรู้ว่าเขาหนีหนี้ เพราะดอกเบี้ยร้อยละ 10 ต่อเดือน ใช้เท่าไรก็ไม่หมด

เมื่อปลายปี 2550 คณะผู้บริหารได้อนุมัติโครงการเพื่อแก้ปัญหาทั้งระบบ เรียกว่า Labor Master Plan ซึ่งประกอบด้วย 3 โครงการย่อย คือ

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

ทั้ง 3 โครงการนี้เป็นการดำเนินงานที่ ครอบคลุม คือการพัฒนาทักษะ รายได้ จ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ มีระบบการประเมินที่ยอมรับทั้งตัวพนักงาน และ



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

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

ทำร่วมกัน จากเดิมที่เคยมีอยู่แล้วเช่น การท่องเที่ยวประจำปีหรือ Outing การพบปะพนักงานประจำเดือนโดยผู้บริหาร จัดให้พนักงาน ได้ทานข้าวกลางวันกับผู้บริหาร ประกวดร้องเพลง ฯลฯ

ผมได้รู้จักโครงการ Happy Workplace จากชาวต่างชาติ ของสมาคมอาสาสมัครงานบุคคลฯ จึงได้นำเสนอต่อผู้บริหาร โดยปรับปรุงคณะกรรมการชมลดาฯขึ้นทนาดารจึงทำกิจกรรมมาทุกปีนั้น ให้มาเป็นคณะทำงาน Happy Workplace แทน และผู้บริหารได้ ให้ค่าตอบแทนอย่างดี ผมและทีมงานได้เริ่มต้นจากอาสาอ่าน และเข้าร่วมสมัครมา จัดทำโครงการและกิจกรรมทั้งปีเสนอต่อผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารอนุมัติก็ทำอาสาประจำสัมพันธ์ให้กับพนักงาน ทำอาสาปีละครั้งโครงการ Happy Workplace ในวันสงกรานต์ เดือนเมษายน 2551 ที่ผ่านมามี



ทีมงานได้เพิ่มเติมกิจกรรมที่เดิมเป็นกิจกรรมนันทนาการ และ Team Building เป็นหลัก จัดกลุ่มของกิจกรรมให้เป็นกลุ่ม ตาม happy ทั้ง 8 ให้เด่นชัดขึ้น เสริมกิจกรรมที่คิดว่ายิงขาด เช่น เรื่อง การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ ส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว การจัดการการเงิน จัดแหล่งความรู้และการช่วยเหลือ

ชุมชนเป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆนี้ มาจากการเสนอของพนักงาน และเขาก็ร่วมกันลงมือลงแรง และเป็นเจ้าของ ผมยังไม่ยืนยัน 100 % ถึงความสำเร็จ แต่ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆ เกิดในโรงงานของเรา เป็นไปในทางที่ดี ทั้งในเครื่องสินค้า ระบบการทำงาน รวมถึงชีวิตของพนักงาน



ข้อมูลบริษัท

บริษัท คราฟท์ ฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เป็นบริษัทในเครือของ คราฟท์ ฟู้ดส์ อินเตอร์เนชันแนล

ที่อยู่ : 116 หมู่ 10 ตำบลน้ำพอง อำเภอน้ำพอง

จังหวัดขอนแก่น 40140

โทรศัพท์ : 043-373-555

โทรสาร : 043-441-776

12

หลากหลายเรื่องราว
จาก Sunfood





คุณอาทิลล บัวใบ

หัวหน้าแผนกศูนย์ควบคุมเอกสาร
บริษัท ชันหัตถ์ อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด

“

ทุกหน่วยงานได้ช่วยกัน
พัฒนาการออมเงินอย่างเนื่อง
ทำให้พนักงานมีความสนใจใน
การออมเงินมากขึ้นทุกๆ ปี
ยอดคนออมเงินจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

”



♥ หลากหลายเรื่องราวจาก

Sunfood



การออมเงิน

ผู้บริหารของบริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชันแนล จำกัด มีแนวคิด ช่วยเหลือพนักงานที่เป็นหนี้ เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส โดยการปลูกฝังให้พนักงานได้รู้จักการออมเงิน

โครงการออมเงินในโรงงาน เริ่มเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2548 โดยมี “คณะกรรมการส่งเสริมบริหารการเงินด้วยตนเอง” (สบง.) เป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ เข้ามาร่วมกันวางแผนงาน เริ่มจากการจัดอบรมพนักงานเรื่อง “ออมอย่างไร ให้มันคง” โดยมีศาดา เศรษฐี ให้พนักงานท่อง คือ “เงินออม = รายได้ - รายจ่าย” คือ ตั้งเป้าเงินออมก่อนที่เหลือค่อยไปใช้จ่ายแต่ละเดือน และทำการสำรวจข้อมูล พนักงาน เพื่อรับทราบปัญหาที่แท้จริง เช่น เรื่องหนี้สิน ค่าใช้จ่ายประจำเดือน และทรัพย์สิน เป็นต้น จากนั้น ที่ปรึกษาได้เข้าไปพูดคุยกับเจ้านั้นในระบบที่อยู่ในโรงงาน ให้ลดอัตราการเก็บดอกเบี่ย ให้ลดน้อยลง และให้หยุดการกระทำเช่นนี้

ปี 2549 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)

ได้เข้ามาร่วมในโครงการนี้ เริ่มจากจัดอบรมให้ความรู้ในการใช้สมุดบัญชีครัวเรือน และทุกวันที่ 5 ของทุกเดือน จะมีเจ้าหน้าที่ของธนาคาร เข้ามาบริการรับฝากเงินในบริษัทฯ นอกจากนี้เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดการออมเงินอย่างทั่วถึง ทุกวันในช่วง Morning Talk หัวหน้าแผนกพูดกระตุ้นให้พนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของการออมเงิน คณะกรรมการ สบง.ประชุมติดตามผลการออมเงินกันทุกเดือน และในแต่ละไตรมาส มีการจับฉลากผู้โชคดีที่มีระยะเวลาการออมเงินอย่างต่อเนื่อง 3 เดือน เพื่อลุ้นรางวัลที่บริษัทฯ เตรียมไว้

ทุกปีบริษัทฯ มีการมอบรางวัลผู้ที่ออมเงินอย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลเจ้าแกน้อย, รางวัลออมมั่นคง เพื่อให้ความชื่นชม และให้พนักงานทุกคนร่วมยินดี



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

ทุกหน่วยงานได้ช่วยกันพัฒนาการออมเงินอย่างเนื่อง ทำให้พนักงานมีความสนใจในการออมเงินมากขึ้นทุกๆ ปี ยอดคนออมเงินจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จำนวนคนเข้าร่วมโครงการออมเงิน

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

โดยปัจจุบันมีพนักงาน 2,300 คน

และในปี 2552 คณะกรรมการมีแผนจัดเวทีให้พนักงานกลุ่มออมเงิน ได้มาพูดคุย พบปะกับผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติ ระหว่างกันเพื่อแบ่งปันความรู้สึกดีๆ และสร้างแบบอย่างให้กับคนอื่นๆ ในองค์กรต่อไป

กว่าจะมาเป็นต้นกล้าผลิบา...

ทุกๆ เช้า ในโรงงานบริเวณ “บ้านต้นกล้าผลิบา” เราจะได้เห็นภาพเด็กๆ เล่นสนุกอยู่ที่สนามเด็กเล่น เด็กตัวน้อย นั่งอยู่บนชิงช้า บางคนเป็นป้ายอยู่บนเครื่องเล่น ได้ยินเสียงหัวเราะ พูดคุย และใครที่เดินผ่านไปผ่านมาก็ทักทายเด็กๆ ด้วยน้ำเสียงแจ่มใส เต็มไปด้วยรอยยิ้ม บรรยากาศเต็มไปด้วยความสุข

“บ้านต้นกล้าผลิบา” ทีมงานช่วยกันตั้งชื่อนี้เพื่อใช้เรียกศูนย์พัฒนาเด็กในโรงงาน ชัน ฟู้ดฯ ด้วยแนวคิดของผู้บริหารที่อยากให้ในโรงงานมีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ระหว่างที่พ่อแม่มาทำงาน เพื่อให้ลูกได้อยู่กับพ่อแม่ และอยากให้ศูนย์พัฒนาเด็กนี้เป็นเหมือนบ้าน ที่เด็กจะได้รับการเลี้ยงดูด้วยความรัก และพัฒนา

ให้เติบโตอย่างมีความสุข รู้จักช่วยเหลือตัวเอง ได้เรียนรู้จากการเล่นสนุก โดยครูที่เลี้ยงได้ไปอบรมเรียนรู้จากโรงเรียนอนุบาลที่กรุงเทพฯ มาใช้ในการสอนแบบ Project Approach ด้วยวิถีธรรมชาติ ซึ่งเป็น การเรียนรู้ด้วยตัวของเด็กๆเอง “บ้านต้นกล้าผลิบาน” จึงได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 11 มิ.ย. 49 ปัจจุบันย่างเข้าสู่ปีที่ 3 มีครูที่เลี้ยง 5 คน ช่วยกันดูแลเด็กๆ ทั้งหมด 29 คน

เด็กที่ช่วยเหลือแล้วเกิด จิง 6 ปี ค่ะได้พัฒนาจากการเล่นที่บ้านถึงจุดร่วมของเด็กๆ บ้านต้นกล้าอ้ออ้อโบจิงนั้นค่ะเล่นสนุกมากคิดว่าค่ะสอนแบบในหนังสือเรียน ในแต่ละวันเด็กๆ จะได้อ่านสนุกผ่านกิจกรรมที่นำสนใจ ...ที่เด็กๆ สนุกกันมากเป็นพิเศษ ก็คือ กิจกรรมเลอะ บ่อยครั้งที่เด็กจะได้เล่นเลอะตามใจชอบ ได้เล่นทราย ระบายสีน้ำสีโปสเตอร์ เต็ดผัก หั่นผักอย่างสนุกสนาน โดยมีครูที่เลี้ยง คอยสังเกต ช่วยตาม และให้คำแนะนำ นอกจากความสนุกสนานที่ได้เล่นเลอะตามใจแล้ว เด็กยังได้เรียนรู้ผ่านของจริงที่ได้สัมผัสผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้รู้จักสี การผสมสี ได้รู้จักกลิ่นผักว่าหอม หรือฉุน ได้ฝึกใช้กล้ามเนื้อสัมพันธ์กับการใช้สายตา และจะเน้นของเล่นจากธรรมชาติมากกว่าของเล่นสำเร็จรูป เพราะจะทำให้เด็กสร้างจินตนาการได้มากกว่า ของเล่นสำเร็จรูปนั้นเด็กจะสนใจแค่ช่วงแรก ชักพักก็จะหมดความสนใจ

กิจกรรมเดินชมธรรมชาติ

เด็กๆ เดินเป็นแถวไปด้านหลังโรงงาน ที่นั่นมีสวนผัก สวนฝรั่ง รมพืดเย็นสบาย เด็กน้อยยิ้มสดใสตื่นตาตื่นใจกับสีเขียวของต้นไม้ จึงไปชมอย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีคุณลุงคนสวนใจดีคอยเก็บ



ฝรั่งมาเตรียมหันไว้ให้พร้อมกินอีก เด็กๆ แบ่งฝรั่งกินกันจนอิ่ม ระหว่างทางเดินก็ได้พบสิ่งที่น่าสนใจต่างๆ ก็เกิดคำถาม และได้เรียนรู้จากของจริงในธรรมชาติ โดยในอนาคตผู้บริหารมองว่า ถ้าผู้ปกครองให้การตอบรับที่ดี ผลต่อพัฒนาการของเด็กดี ก็อาจจะมีการขยายไปถึงระดับก่อนประถม หรือการเรียนที่สูงขึ้น ด้วยแนวคิดที่อยากเห็นต้นกล้าเราแข็งแรง และไปเจริญเติบโตได้ดีในสังคมภายนอกต่อไป

ข้อมูลบริษัท

บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ที่อยู่ : 1/97-98 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : 0-2561-1455

โทรสาร : 0-2940-0299, 0-2561-0674

Website : www.sunfood.co.th

13

สุขและสนุก
กับการทำงาน





คุณพีระภัทร ศิริพัชกุล
พนักงานบังคับบัญชาแผนบุคคล
บริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด

“

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

”



TEIJIN

Human Chemistry. Human Solutions

♥ สุขและสนุก
กับการทำงาน



The First

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

กว่า 15 ปี ของการดำเนินงานของบริษัท ฯ ละท้อนให้เห็นถึงการดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ที่สูงด้วยคุณภาพ, เทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งยังคงเน้นทางด้านสวัสดิการของพนักงาน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

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

ทักษะในการทำงาน (Work Skill)

- มีผลงานดี
- มีความรู้ในงานดี
- มีความรับผิดชอบดี
- มีความรู้สำนึกความปลอดภัยดี
- มีบุคลิกความเป็นผู้นำที่ดี



ทักษะในการใช้ชีวิต (Life Skill)

- มีครอบครัวที่อบอุ่น
- สุขุมโตขึ้นในบรรยากาศที่อบอุ่น
- สุขภาพกาย & ใจดี
- มีเพื่อนฝูงมากมาย
- มองโลกในแง่ดี
- หมั่นไปวัดทำบุญตักบาตรสม่ำเสมอ

ดังนั้นถ้าเกิดความไม่สมดุลระหว่างทักษะดังกล่าวแล้ว คุณอาจชีวิตที่ดีก็จะไม่เกิดขึ้นแน่นอน และองค์ประกอบแห่งความสุข ก็จะไม่เกิดขึ้นด้วย

บริษัท เทียน (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับ “คน” เพราะ “คน” คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าสูงสุดสำหรับเรา บริษัทฯ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ให้สวัสดิการที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในทุกๆ ด้าน อย่างมากมาย เพื่อให้พนักงานได้มีความสุขและเป็นภาระล้นหลอม ให้เกิดความรักความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ

รู้สึกรักองค์กร เป็นพนักงานที่ดีของบริษัทฯ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และประเทศชาติต่อไป

TJT คือบ้านหลังที่ 2 สำหรับพวกเรา

สำหรับการทำ Happy Workplace เป็นสิ่งที่ดีที่เราได้ให้ความสำคัญ และได้กำหนดเป็นนโยบายของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย บริษัทฯ จึงได้ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม มีความสุขในการทำงาน อาทิเช่น

กิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดให้กับพนักงาน

1. กิจกรรม Lunch Talk

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



2. กิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการ

บริษัทฯ จัดให้มี คณะกรรมการทำงานเกี่ยวกับสวัสดิการ ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จากพนักงานตัวแทนแต่ละแผนก และมีการจัดประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอแนวความคิด และปรับปรุงระบบสวัสดิการของบริษัทฯ ให้ดีขึ้น โดยพนักงานสามารถเสนอความคิดผ่านคณะกรรมการนี้ อาทิ เช่น ปรับปรุงรถรับส่งพนักงาน, จัดให้มีรถจักรยาน และร่วม ส่วนกลางสำหรับพนักงานใช้ภายในโรงงาน, ชุมนักผ่อน



3. กิจกรรมทางด้านกีฬา

จัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ในแต่ละเดือน เช่น ฟุตบอล วอลเลย์บอล บาสเกตบอล เปตอง ปิงปอง ตะกร้อ เพื่อให้พนักงาน ได้ออกกำลังกายและถือเป็นการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร



4. กิจกรรมต่างๆ สร้างความบันเทิงและผ่อนคลาย

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความบันเทิงให้กับพนักงาน เช่น การประกวดร้องเพลง งานสงกรานต์ Sport Day งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย



ความเครียด จากการทำงาน

5. กิจกรรมทางศาสนา

จัดทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ของ
ทุกๆ ปี เพื่อสร้างความเป็นสิริมงคล
ให้กับบริษัทและพนักงานทุกคน



ทางบริษัทฯ ตระหนักดีว่าการที่เราจะเป็นองค์กรแห่ง
ความสุขได้นั้น ขึ้นอยู่กับ “คน” ว่าคนในองค์กรพร้อมที่จะพัฒนา
ตนเอง เปลี่ยนแปลงความคิด มองโลกในแง่ดี จิตใจดี เข้ากับ
คนอื่นได้ ก็สามารถอยู่อย่างมีความสุขได้ ภายใต้องค์กรที่มี
วัฒนธรรมเดียวกัน

ตามคำนิยามที่ว่า

“ทำงานอย่างมีความสุข สนุกเมื่อได้ทำงาน”



ข้อมูลบริษัท

บริษัท เทจิน (ประเทศไทย) จำกัด

ที่อยู่ : 549 หมู่ 2 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน

อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160

โทรศัพท์ : 035-221-623-5

โทรสาร : 035-221-1391

Website : www.teijin.co.th

14

ทำดี

มีความสุข ทันใจ



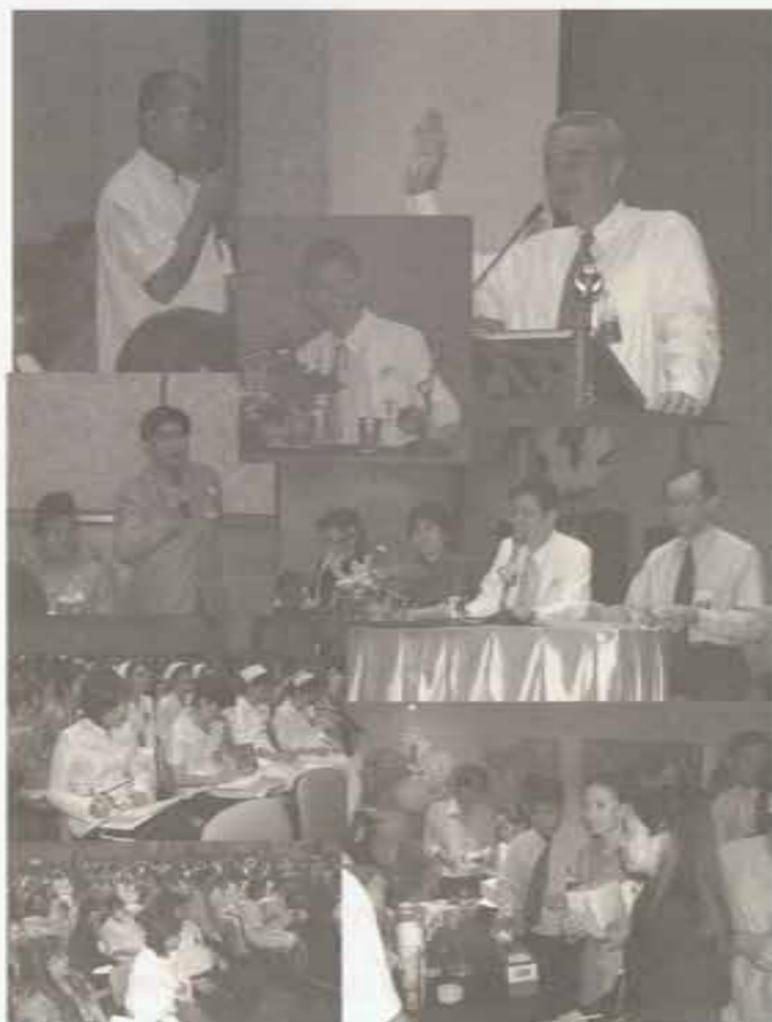


คุณพจนีย์ บุญประสิทธิ์
ผู้จัดการแผนกบริหารพนักงานสัมพันธ์
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

66

เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าบริการที่ดี
และมีประสิทธิภาพที่โรงพยาบาลฯ
ส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ป่วยนั้น
เกิดจากความรู้ความสามารถ
และความมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีของพนักงาน

99



♥ "ทำดี มีความสุข ทันใจ"

๑๕๖๑



โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เปิดให้บริการเป็นเวลาเกือบ 30 ปี ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันบริหารงานโดยคณะผู้บริหารมืออาชีพจากนานาประเทศ มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและทันตแพทย์กว่า 1,000 คน พยาบาลกว่า 800 คน พนักงานประจำกว่า 3,000 คน มีผู้ใช้บริการประมาณ 850,000 คนต่อปี แบ่งเป็นผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศกว่า 300,000 คนต่อปี จาก 154 ประเทศทั่วโลก และมีวิสัยทัศน์ในการเป็นโรงพยาบาลที่มีวิทยาการและการบริการที่เป็นหนึ่ง "World Class Medicine World Class Service" ที่เน้นการบริการด้วยความเอื้ออาทรแบบวิถีไทย ควบคู่ไปกับด้านการแพทย์ที่ได้มาตรฐานระดับโลก เน้นการดูแลผู้ป่วยอย่างมีมาตรฐาน การสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ป่วย และเน้นการดูแลพนักงานเป็นอย่างดี ทำงานอย่างมีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นที่มาของโครงการและกิจกรรมต่างๆ หลากหลาย

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



ซึ่งทำให้โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เป็น 1 ใน 8 องค์กรเอกชนที่ได้
รับรางวัล “องค์กรแห่งความสุข” ในงาน Happy Workplace Forum II
ที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2552

โครงการทำดี-ทันใจ (On the Spot Reward)

การสร้าง “วิถีแห่งบำรุงราษฎร์” ให้ความสำคัญทั้งในแง่
วัฒนธรรมการบริการและวัฒนธรรมของตัวพนักงาน ทำอย่างไร
ให้พนักงานรู้สึกว่าการมาทำงานทุกวัน เป็นความสุข แล้วส่ง
ความสุขนั้นให้กับผู้รับบริการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดสิ่งนี้ จึงได้เกิด
โครงการ “ทำดี-ทันใจ (On the Spot Reward)” เป็นกิจกรรมที่เต็ม
แรงใจให้กับการทำความดี ส่งผ่านความประทับใจลงใน On the
Spot Card โดยผู้บริหารทุกคนมี Manager Tools Kit ประจำตัว
ภายในจะมีบัตร On The Spot Card อยู่ เมื่อใดที่พบเห็นพนักงาน
ที่ทำความดี ตาม “วิถีแห่งบำรุงราษฎร์” เช่น กล่าวทักทาย ให้
ความช่วยเหลือลูกค้า รับโทรศัพท์ตามแบบแผนที่กำหนดอย่าง
ถูกต้อง การบริการลูกค้าอย่างตั้งใจ ก็จะเขียนชื่อของพนักงาน
และคำชมลงในบัตร ส่งให้กับพนักงานทันทีทันใด ต่อหน้าลูกค้า

หรือเพื่อนพนักงานด้วยกัน เพื่อสื่อความขอบคุณในการทำความดี และการทำประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้พนักงานได้รับความสุข จากการชื่นชมของผู้บริหาร และนำมาแลกเปลี่ยนของรางวัล เช่น บัตร BTS บัตร Starbucks และ Gift Voucher สำหรับชมภาพยนตร์ หรือรับประทานอาหารจาก Swensen's และ The Pizza Company เป็นต้น อีกทั้งพนักงานยังสามารถเก็บเป็นคะแนนสะสมความดี 100 คะแนน เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนของรางวัลใหญ่ได้ต่อไป โครงการทำดี ทันใด จึงเป็นโครงการดีๆ ที่ทำให้พนักงานมีความสุขเมื่อทำความดี



ดาวเด่นบำรุงราษฎร์
Star of Bumrungrad

โครงการดาวเด่นบำรุงราษฎร์ (Star of Bumrungrad)

เป็นโครงการที่ผู้รับบริการหรือผู้ป่วย และเพื่อนพนักงานด้วยกันเขียนชื่นชมเวลาเห็นใครทำดี โดยจะมีกล่อง Suggestion และ บัตรดาวเด่นบำรุงราษฎร์ที่ชมพ่วงไว้ตามจุดต่างๆ ทั่วโรงพยาบาล เมื่อลูกค้าหรือพนักงานเห็นใครทำดีก็สามารถเขียนคำชมหรือ ความประทับใจแล้วหย่อนกล่อง ซึ่งทุกเดือนจะมีคณะกรรมการ



รวบรวมคำชมมาพิจารณา
กลั่นกรอง และตรวจสอบตาม
หลักเกณฑ์ ของ “วิธีแห่ง
บำรุงราษฎร์”

พนักงานที่ได้รับคำชม
จะได้รับการพิจารณาจาก
คณะกรรมการ เพื่อมอบรางวัล

ในรูปแบบของ “ดาว เงิน” เป็นรูปดาวภายใต้ Logo บำรุงราษฎร์
สำหรับระดับที่หน้าอก เพื่อประกาศเกียรติคุณแห่งความดี
รวมทั้งยังได้รับคะแนนสะสมความดี 100 คะแนน และหาก
พนักงานได้รับดาวเงินครบ 5 ครั้ง ก็จะได้รับรางวัล “ดาวทอง”
นอกจากนี้หากพนักงานได้รับคัดเลือกให้เป็นดาวเด่น ประจำเดือน
และประจำปี ก็จะได้รับรางวัลเป็นเงินสดพร้อมกับโล่ดาวเด่น
บำรุงราษฎร์

การบริการที่ให้แก่ลูกค้าก็จะเป็นการบริการที่มีความสุขซึ่ง
เต็มเต็ม ด้วย “วิตามินคำชม” และ “รางวัลจากผู้บริหาร” ทำให้
พนักงานมีความภาคภูมิใจ และมีความสุขที่ได้ประดับดาวไว้บน
เครื่องแบบ พร้อมทั้งจะให้การบริการแก่ผู้รับบริการให้เกิดความ
ประทับใจ

“ยังพูด ยังเข้าใจ ความสุขเกิดได้เมื่อเขาเข้าใจฉัน”

การสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเป็นเรื่องที่สำคัญ
โดยเฉพาะกับผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นชาวต่างประเทศ จึงทำให้

เกิดโครงการ และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ในการทำงานเนื่องจากไม่มีช่องว่างในการสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริหารในระดับสูง คือการจัด Town Hall Meeting (ไม่มีช่องว่างระหว่างเรา) ในทุกไตรมาส การสอบถามผ่านทาง web board "Talk To CEO" และ "HR ไขข้อข้องใจ" ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

Town Hall Meeting

โครงการ Town Hall Meeting เป็นกิจกรรมที่เรียกว่า "ผู้บริหารพบพนักงาน" จัดขึ้นทุกๆ 3 เดือน จัดครั้งหนึ่ง 3 รอบ รอบละประมาณ 1 ชั่วโมงครึ่ง จุดประสงค์หลักคือการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจกันแบบ "ยิ่งพูด ยิ่งเข้าใจ" เริ่มจาก CEO มาพูดคุยกับ



พนักงานเกี่ยวกับ นโยบาย ทิศทางในการดำเนินงาน รวมถึงผลประกอบการของโรงพยาบาล ซึ่งสิ่งสำคัญของกิจกรรมนี้คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัยต่างๆ ได้โดยไม่ต้องเกรงใจ ยินยอมก็ได้ เขียนคำถามส่งก็ได้ ซึ่งพบว่า คำถามส่วนมากที่เกิดขึ้นเป็นคำถามที่พนักงานตระหนักและอยากช่วยให้องค์กรพัฒนา เรื่องการบริการให้กับผู้ป่วย ซึ่งเป็นที่น่าชื่นใจและพึงพอใจสำหรับผู้บริหาร เพราะทำให้ได้มุมมองและข้อเสนอแนะดีๆ จากพนักงานมากมาย เท่ากับผู้บริหารได้ใช้เวทีนี้ในการตอบคำถาม ชี้แจง และ

สื่อสารการทำกิจกรรมต่างๆ กับพนักงานโดยตรงลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานในเรื่องการสื่อสารได้อย่างมาก ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ได้รับข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากพนักงานโดยตรงด้วยเช่นกัน

Talk to CEO

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

HR ไซ้ข้อข้องใจ

สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการ และงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม รวมถึงข้อเสนอนะต่าง ๆ จากพนักงานที่ต้องการสอบถามหรือเสนอนะมายังฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม จากการส่งมาทาง web board ที่ "HR ไซ้ข้อข้องใจ" ก็จะได้รับคำตอบคำถามจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม รวมถึงการรับข้อเสนอนะจากพนักงานโดยตรง เป็นการเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งการทำงานที่มีความสุข เนื่องจากการสื่อสารถึงกันโดยตรงแม้จะมีพนักงานเป็นจำนวนถึง 3,000 กว่าคนก็ตาม

เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพที่โรงพยาบาลฯ ส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ป่วยนั้น เกิดจาก



ความรู้ความสามารถ และความมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีของพนักงาน การที่บุคลากรหรือพนักงานมีความสุขก็จะส่งผ่านความสุขและการบริการที่ดีไปยังผู้ช่วยด้วยเช่นกัน ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในทุกๆ ด้านทั้งกาย ใจ และสังคม นับเป็นความภาคภูมิใจและเป็นความสุขของทีมบริหารพนักงานสัมพันธ์ที่มุ่งมั่นให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขผ่านโครงการที่ดีและมีประโยชน์ต่อพนักงาน

ข้อมูลบริษัท

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

15

สุขในที่ทำงาน
เกิดได้จากการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้





คุณวิมลศรี สุขิลวรรณ
โรงเรียนเพลินพัฒนา

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

”



♥ สุขในที่ทำงาน

เกิดได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



๑๑๑

โรงเรียนเพลินพัฒนา ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จากผู้ร่วมเจตนารมณ์เกือบ ๗๐ ราย ประกอบด้วย พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักวิชาการ นักการศึกษา ครู องค์กรธุรกิจสร้างสรรค์ คือ บริษัท รักลูก แฟมิลี่ กรุ๊ป จำกัด และบริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) **กลุ่มพันธมิตร** ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์จากการก่อตั้งและพัฒนาโรงเรียนแนวสร้างสรรค์ ได้ร่วมกันสังเคราะห์ประสบการณ์ เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนที่มีแนวทางด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมไทยในศตวรรษที่ ๒๑ นี้

เป้าหมายที่สำคัญคือ การสร้างโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่เรียนรู้ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมเป็นหลัก ซึ่งนั่นหมายถึงว่าทุกคนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น บุคลากรส่วนต่างๆ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเครือข่าย จะต้องสัมพันธ์กันไปบนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วย

เพราะ **"เด็กเป็นอย่างที่เราเป็น...ไม่ได้เป็นอย่างที่เราสอน"**
เพราะเราอยากสร้างให้เยาวชนเป็นคนที่รักการเรียนรู้ไปจนตลอด



ชีวิต ผู้ใหญ่ที่แวดล้อมพวกเขาอยู่จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่พบสุขจากการเรียนรู้เสียก่อน

ชื่อของบทความนี้เป็นคำตอบของความสุรทินที่ทำงาน ที่ผู้เขียนกล้ายืนยันแบบ **"พันธง"** ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเรื่องที่หากใครได้ลองทำดูแล้วก็จะพบสุขได้ง่ายๆ เพราะ...

ประการแรก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแบบของการจัดการความรู้ (KM) เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ ที่มักจะเรียนรู้จากคนรอบข้างอยู่เสมอ แต่ KM จะเน้นไปที่การเรียนรู้จากปัจจัยของความสำเร็จ

ประการที่สอง เมื่อได้คุยกันเรื่องความสำเร็จ ทั้งตัวเจ้าของความสำเร็จ และเพื่อนที่ได้ยินเรื่องราวความสำเร็จนั้น ก็เกิดพลังทางบวก เกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าของกันและกัน



ประการที่สาม เมื่อได้อยู่ในบรรยากาศของกลุ่มคนที่คิดเชิงบวก ผู้คนก็จะรู้สึกผ่อนคลายลดทกภัย การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์ทำงานได้ดีเป็นพิเศษ

ประการที่สี่ เมื่อผู้อื่นได้ลองนำประกายความคิดที่ได้รับจากเรื่องเล่า ไปลองปฏิบัติดูบ้างก็จะเกิดเป็นวงจรเรียนรู้ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จเล็กๆ ตามมาอีกมากมาย

เมื่อคนทำงานมีความสุขจากการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกันก็ดีขึ้น องค์กรก็ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และสร้างสรรค์ ที่ต่อยอดจากการที่กลุ่มมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นความสำเร็จในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นสื่อสร้างสุขให้เกิดขึ้นทั้งกับตน



กับงาน และกับองค์กร ได้ในขณะเดียวกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเรื่องไหนเป็นสุขส่วนตัว หรือเป็นสุขจากงาน เพราะความสุขจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสุขที่เกิดขึ้นกับคนที่รักการเรียนรู้ ที่สามารถส่งผ่านจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว

คุณครูหนึ่ง - ศรัณธร แก้วคุณ คุณครูหัวหน้าวิชาการ และงานจัดการความรู้ในระดับอนุบาล ที่มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้มาได้ปีเศษ ได้กล่าวถึงสุขที่เกิดจากการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอาไว้ว่า คือ

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

- สุข ที่ได้เปลี่ยนแปลงตนเอง
- สุข ที่เกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และเห็นคุณค่าของการทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่น
- สุข ที่ได้จากการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มี
- สุข ที่ตนเองและทุกคนได้มองกลับเข้าไปหาสิ่งดี และมีคุณค่าในตนเอง
- สุข ที่ได้นำความรู้ของเพื่อนครูมาต่อยอดความรู้ของตนเอง และนำไปพัฒนาองค์กร
- สุข ที่เกิดจากการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อในความรู้ที่มีอยู่ในทุกคน ทุกที่ และเคารพในความรู้ที่อยู่ในทุกคน
- สุข ที่ได้อยู่ท่ามกลางกัลยาณมิตร รู้สึกสบาย ปลอดภัย ไร้กังวล และเปิดใจ ใกล้ชิดกับผู้อื่นมากขึ้น
- สุข ที่ได้สร้างสุขให้เกิดขึ้นกับทุกคน จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกวัน



ข้อมูลบริษัท

โรงเรียนเพลินพัฒนา

ที่อยู่ : 33/39-40 ถนนสวนผัก (ใกล้ซอยสวนผัก 64)

แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170

โทรศัพท์ : 0-2885-2670-5

โทรสาร : 0-2885-2670-5 ต่อ 1201

Website : www.plearnpattana.com

16

อยาก WORK
SMART ทำไงดี?





คุณขวัญชนก ลีลาวณิชไชย

เจ้าหน้าที่สื่อสารสังคม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

66

Smile ยิ้มค่ะ เราต้องยิ้มเข้าได้
ยิ้มรับปัญหา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย
ไม่ดีโพลีตีพายจนขาดสติ
จิตที่ดีจะทำให้เรามีสมาธิรับมือ
กับปัญหาต่าง ๆ

99



♥ **อยาก WORK SMART
ทำไงดี?**

อึ้งอึ้ง



นั่งคิดอยู่หลายวันว่าจะเขียนเรื่องในแนว Happy workplace
อย่างไรดี? ...ได้แต่คิดอยู่ในใจเพิ่งได้ฤกษ์เขียนเมื่อไม่นานนี้เองค่ะ
...ภาระงานที่ดิฉันต้องรับผิดชอบเน้นการทำงานเชิงรุก และการ
สื่อสารงานวิจัยในรูปแบบวารสาร หนังสือ เป็นการสร้างสรรค์งาน
ที่ต้องเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของฝ่ายให้ทุนขององค์กร รวมถึงนัก
วิจัย นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

งานของ**สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย** หรือที่หลายคน
เรียกสั้นๆ ว่า **"สกทว."** มีหลากหลายมิติมากค่ะ น้องใหม่ที่เข้ามา
ทำงานที่นี่อาจมีนับได้ เพราะนอกจากจะเป็นงานเชิงวิชาการ
เน้นกระบวนการจัดการงานวิจัย ซึ่งมีทั้งด้านวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แล้ว ยังมีงานที่
สนับสนุนให้ชาวบ้านทำวิจัยด้วยค่ะ เป็นการทำงานที่มีรูปแบบ
เฉพาะตัว (แต่ไม่ตายตัว) และโชคดีเสียจริงๆ ว่างานหลักที่ดิฉัน
รับผิดชอบอยู่มีเนื้อหาหมุนเวียนอยู่ตลอดเวลา ทำให้ไม่น่าเบื่อ



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

วันหนึ่งๆ ต้องทำงานหลายอย่างสลับกันไปมาโดยเฉลี่ยประมาณ 6-7 อย่าง (เป็นวัฒนธรรมการทำงานของ สกว. ก็ว่าได้ที่คน สกว. 1 คน จะต้องสามารถทำงานได้หลายอย่าง) ...กว่าที่ดิฉันจะได้งานออกมาแต่ละชิ้นนั้นต้องใช้เวลาและทักษะหลายอย่างเหลือเกินค่ะ ทั้งทักษะการเขียนและเรียบเรียงงานให้ออกมาในรูปที่เข้าใจง่ายๆ การอ่านและตีความงานวิจัยของนักวิจัยในทุกศาสตร์ การฟังนักวิจัยซึ่งมีวิธีคิดและวิธีทำงานที่หลากหลาย และการประสานงาน (การพูด) ซึ่งงานบางอย่างไม่เคยทำมาก่อน ก็ต้องใช้กลยุทธ์ (ส่วนตัว) เพื่อให้เกิดงานนั้นๆ ระหว่างทางงานแต่ละอย่างล้วนมีปัญหาและอุปสรรคใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องแก้กันไปค่ะ ก็ขอเสียว่าปัญหา อุปสรรค และความยากของแต่ละงาน เป็นการฝึกให้เราเป็นมืออาชีพขึ้น

สไตล์การทำงานของดิฉันใช้หลักมาทำงานเช้า เลิกงานค่อนข้างตรงเวลา (อาจมีดึกบ้างในบางครั้ง) เวลาทำงานจะทุ่มเทตั้งใจ และมีสมาธิกับการทำงานแต่ละชิ้นมาก จนบางทีเพื่อน

ร่วมงานโต๊ะข้างๆ อาจนอนได้ เพราะเหมือนดิฉันไม่ได้สนใจฟังว่า เพื่อนพูดอะไร และต้องการคำตอบจากดิฉันหรือเปล่า? วันเสาร์หรืออาทิตย์ถ้าไม่จำเป็นหรือมีเหตุเร่งด่วนจะพยายามไม่ทำงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน เพราะรู้สึกว่าคุณชีวิตที่นอกเหนือจากงานยังมีอะไรให้ทำอีกตั้งหลายอย่าง...

ดิฉันเพิ่งเปลี่ยนความคิดและวิธีการทำงานมาเป็นแบบนี้เมื่อไม่กี่ปีนี่เองค่ะ หลังจากที่ได้จัดระบบงานให้เข้าที่เข้าทางแล้ว และพอดีกับที่ได้ไปอ่านเจอข้อคิดดี ๆ ของ “คุณอี แทนคุณ” พิธีกรชื่อดังรายการอัจฉริยะข้ามคืน ที่พูดถึงการแบ่งเวลาว่า **เราควรให้ความสำคัญกับครอบครัวด้วย ไม่ใช่แต่ทำงานหาเงินอย่างเดียว...** เมื่อก่อนดิฉันจะเครียดกับการทำงานค่ะ เพราะต้องการให้งานออกมาดีที่สุด ไม่เสร็จก็ไม่กลับบ้าน มีอาการ “จิตตก” และเป็นขะนีเดือดกับที่บ้านบ่อยครั้ง บางครั้งก็เก็บไปฝันและตื่นกลางดึกอยู่บ่อยๆ

แต่เดี๋ยวนี้อีกกลับมายึดหลักว่าชีวิตจะประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานหนักอย่างเดียว เราต้องรู้จักการบริหารจัดการชีวิตให้ลงตัวและสมดุลทั้งเรื่องงาน ครอบครัว และโลกส่วนตัวของเราค่ะ ดิฉันจะชื่นชมกับบุคคลที่สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างลงตัวเป็นพิเศษ มากกว่าคนที่ทำแต่งงาน งาน และงาน

หลักการทำงานอย่างหนึ่งที่ดิฉันฝึกใช้บ่อยก็คือ การทำงานแบบ **“WORK SMART”** แทน **“WORK HARD”** ค่ะ หลักมีอยู่ว่า

Smile ยิ้มค่ะ เราต้องยิ้มเข้าไว้ ยิ้มจับปัญหา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ตีโพยตีพายจนขาดสติ จิตที่ดีจะทำให้เรามีสมาธิ จับมือจับปัญหาต่างๆ

Manage ผู้จัดการรับสินหาผู้จัดการเวลาที่มีใน 1 วันให้จับงาน
 ค่อยค่อย และชีวิตส่วนตัวในเรื่องงานก็ต้องผู้จัดการวางแผน
 จัดหมวดหมู่ว่าอะไรต้องทำก่อนทำหลัง วางแผนว่าใน 1 วันเรา
 ต้องทำงานกี่ชิ้นให้เสร็จ และก่อนเลิกงานก็ต้องวางแผนล่วงหน้า
 ว่าวันรุ่งขึ้นจะทำอะไรบ้าง และพยายามทำตามเป้าให้เสร็จ

Analyze ผู้จัดการแยกแยะว่าถ้าเราเลือกทำสิ่งนี้ พอที่คิดขึ้น
 จะมีอะไรบ้าง เหมือนเป็นค่าชดเชยค่าตอบแทนเพื่อไม่ให้เสียเวลา
 กลับมาแก้ไขหรือทำเรื่องนั้นๆ ซ้ำแล้วซ้ำอีก

ที่ ๓๔๖. เป็นเหมือนหม่อมความถี่ มีงานวิจัยที่น่าเขียนดูหลาย
 เรื่องทั้งในและนอกสถานที่ ดิจิทัลต้องผู้จัดการแยกแยะ พิจารณา
 และวางแผนการทำงานว่า ประชุมเรื่องไหนที่ต้องเข้าช่วยบ้างเพื่อ
 มาต่อยอดงานที่ต้องรับผิดชอบ ประชุมไหนที่ยังไม่จำเป็นต้อง
 เข้าช่วยก็ได้ ไม่เช่นนั้นก็จะเกิดปัญหาทำงานไม่ทัน งานเจ้าก็ไม่ใช่
 เสร็จ งานใหม่ก็เข้ามาอีก

Recognize ทระหนักว่าเรามีความถี่ ความสามารถในกา
 จัดการงานอะไรบ้าง งานไหนที่เราไม่จับตาดูเห็นว่ามีผู้อื่นจับ
 หนือมีความสามารถมากกว่า ก็มอบหมายให้เขาทำไปเถอะค่ะ เรา
 ไปทำเรื่องที่เรารอบและจับตาดูว่า ไม่เสียเวลาล้วย

Train หากทีมงานหรือพี่น้อง ๆ ที่รู้ใจและรู้งาน เพื่อรับ
 รับผิดชอบ งานบางอย่างแทนเรา ดิจิทัลเป็นปลื้มและใคร่คิดมากค่ะที่ได้
 น้องๆ ที่มาช่วยงานบางอย่างจากดิจิทัลไปทำ และสามารถทำได้
 อย่างมืออาชีพ

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



ข้อมูลบริษัท

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

ที่อยู่ : ชั้น 14 SM Tower 979/17-21 ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : 0-2278-8200

โทรสาร : 0-2298-0476

Website : www.trf.or.th

17

สร้างสุขด้วยการพัฒนา

คุณภาพชีวิต

พนักงานในองค์กร





คุณกำพล นามพูน

หัวหน้าหน่วยความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด

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



♥ สร้างสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิต
พนักงานในองค์กร



จากนโยบายของฝ่ายบริหาร ที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ควบคู่การดำเนินธุรกิจ ให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำมาทำงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด ผู้ผลิตเครื่องสำอางชั้นนำของประเทศไทย จึงได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน อย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดแผนงานเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยนำหลัก **"คิดบวก"** มาใช้ควบคู่กับแนวทาง ของ **"8 Happy"** ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มกิจกรรม ออกเป็น 3 ด้าน เพื่อให้ง่ายต่อการดำเนินงาน และการสื่อสารกับพนักงานของบริษัทฯ

1. การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ
2. การพัฒนาด้านร่างกาย
3. การพัฒนาสังคม



1. การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ

ส่งเสริมให้พนักงานได้ตักบาตรทุกวันพระ (โดยทางบริษัท จัดรถรับ-ส่ง พระจากวัดในบริเวณใกล้เคียงบริษัท เพื่อมารับ บิณฑบาต จากพนักงาน ภายในบริษัท ซึ่งพนักงาน หลายคน ได้พาบิดา มารดา สามเณร ภรรยา และบุตร มาร่วมกันทำบุญตักบาตร ในช่วงเช้าก่อนเข้าทำงาน ซึ่งสร้างสัมพันธภาพ และความอบอุ่น ให้แก่ครอบครัว

ในโอกาสสำคัญทางศาสนา และเทศกาลวันสำคัญต่างๆ บริษัทฯ ได้ ใช้หลักคิดเรื่อง **"ยกวัดมาไว้ที่ทำงาน"** โดยจัดนิมนต์ พระเข้ามาสนทนาธรรมในบริษัทฯ จัดกิจกรรมหล่อเทียน เข้าพรรษา และจัดขบวนแห่เทียนไปวัด ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์ ปีใหม่ จัดให้มีพิธีทำบุญใส่บาตรพระประจำวันเกิด ถวายสังฆทาน จัดขุ้มนงานวัด ให้มีการทำบุญถวายกระเบื้องสร้างโบสถ์ ไถ่ชีวิต

โคกระบือ ฯลฯ ตีฆ้อง เคาะระฆัง สงฆ์น้ำพระ ซึ่งเป็น การส่งเสริมพุทธศาสนา และวัฒนธรรมที่ ดั้งเดิมของไทย อีกทางหนึ่ง



ให้พนักงานและครอบครัวได้ร่วมเดินทางไปทำบุญไหว้พระแก้ววัด เพื่อเป็นสิริมงคลกับชีวิต ร่วมกับบริษัทฯ โดยใช้บริการของ ชมสมก. ซึ่งทำให้พนักงานได้ร่วมทำบุญ ไหว้พระในวัดต่างๆ ได้พักผ่อน มีอารมณ์จิตใจที่ดีงาม เบิกบาน มีความสุข ร่วมกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

2. การพัฒนาด้านร่างกาย

ส่งเสริมให้พนักงานได้รวมกลุ่มออกกำลังกาย โดยทางบริษัทฯ สนับสนุนในเรื่องของสถานที่ และงบประมาณ ทำให้เกิดชมรมกีฬาหลายชมรม เช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมแชร์บอล ชมรมแอโรบิก



ชมรมป้องกัน ชมรมโยคะ ชมรมไค้จิ วิธีการที่บริษัทฯ นำมาใช้ในการดูแลพนักงาน คือ **"การตรวจสอบสุขภาพ พนักงาน"** ในแต่ละชมรม เพื่อให้ทราบผลก่อนและหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม โดยการตรวจวัดระดับความดันโลหิต และหาค่า คีรีนิมวลงกาย

(BMI) ของพนักงาน

การผลการตรวจสอบ เราพบว่า พนักงานบางกลุ่ม อยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องเฝ้าระวังอันตรายจากสุขภาพ จึงจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดแข่งขันกีฬา หรือการประกวด การให้ความรู้เรื่องการบริโภคอาหาร ให้ถูกต้อง ปลอดภัย หรือการให้ความรู้เรื่องการพักผ่อน คลายเครียดจากการทำงาน หลังจากนั้นทีมงานก็ทำการพูดคุย แนะนำหลักการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง และให้แพทย์ พยาบาลของบริษัทฯ ทำหน้าที่ตรวจสอบและดูแลพนักงานที่มีความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ผลเป็นที่น่าพอใจเพราะพนักงานหลายคนสามารถปฏิบัติตน และมีผลการตรวจสุขภาพที่ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น

คุณชาติชาย ชูโชติ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ชมรมฟุตบอล มีระดับความดันโลหิต 170/110 ค่า BMI 31.2 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเสี่ยงสูง หลังจากนั้น ทางบริษัทฯ ได้จัดแข่งขันฟุตบอล ILC LEAGUE CUP ในระยะเวลา 6 เดือน ระดับความดันโลหิต ลดลง 118 / 77 BMI 26.9 ซึ่งเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนด้านการดูแลสุขภาพได้เป็นอย่างดี เคล็ดลับมาจาก การออกกำลังกายอย่างถูกต้องเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควบคุมการบริโภคอาหาร

3. การพัฒนาสังคม

ส่งเสริมให้พนักงานได้รวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมทั้งภายในและภายนอก สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็น “องค์กรแห่งการแบ่งปัน” เช่น โครงการ



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

ช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมองค์กรสาธารณกุศลต่างๆ เช่น มูลนิธิฯ เทียม ช่วยเหลือเด็กและโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร และ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ฯลฯ

จากเรื่องทีกล่าวมาทั้งหมด เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่ทีมงานได้จัดขึ้น ผลจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน ทำให้พนักงานมี ความสุข นอกเหนือจากสวัสดิการที่บริษัทได้จัดให้แก่พนักงาน **“ลาซัสส์รักช่วยด้วยลาซัส”**



พัฒนาคุณจากพรวิศพนธ์งานในองค์กรฯ" จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพราะเวลาส่วนใหญ่ในสังคมคนเมือง แรงงาน หรือคนทำงานจะใช้เวลา มากกว่า 1 ใน 3 ในแต่ละวัน อยู่ในสถานที่ทำงาน การสร้างสุข ทั้ง 3 ด้าน จึงเปรียบเสมือน "จาส์/สจ๊วจวิศทิต" ให้แก่พนักงาน และส่งผลให้องค์กรเป็น "องค์กรแห่งความสุข"

ข้อมูลบริษัท

บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด

ที่อยู่ : 549/2 ซอยแสงสุข ถนนสาธุประดิษฐ์

แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ : 0-2294-0091-4

โทรสาร : 0-2294-4479

Website : www.ilc-cosmetic.com



18

สุขกับงาน





คุณจตุรงค์ คงเมือง

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท โซนี่ ซัพพลาย เซนโซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด

66

ความสุขในการทำงานของพนักงาน
จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึก
สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น
แต่ยังรวมถึงความสามารถของทีมงาน
ที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ
และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

99



♥ สุขกับงาน



“พนักงาน” ชื่อที่ใช้เรียกแทนคนๆ หนึ่งซึ่งต้องใช้เวลา 1 ใน 3 ของชีวิตทั้งหมดเพื่อทุ่มเททำงานให้กับองค์กรหรือจะเรียกว่าบ้านที่ 2 ก็คงไม่ผิด เนื่องด้วยคนไม่น้อยที่อยู่ทำงานมากกว่าที่บ้าน ในวันนี้ ชีวิตคนทำงานทุกคนต่างต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้ชีวิตของทุกคนดำรงชีวิตอยู่ได้ ความสุขจึงเป็นเรื่องที่คนทุกคนต้องการมากกว่าสิ่งใดๆ แต่การได้มาซึ่งความสุขก็ไม่ได้มาง่ายๆ มนุษย์อาจจะมีความสุขเมื่อมีเวลาอยู่กับครอบครัว มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันของครอบครัว บางคนแม้จะต้องอยู่อาศัยอย่างลำพังในที่ที่ทักตนเอง โดยไม่มีครอบครัว ก็มีความสุข บางคนไม่ชอบอยู่บ้านแต่ชอบท่องเที่ยว, จับจ่ายซื้อของ นั่นก็เป็นความสุขอีกแบบซึ่งทราบกันดีว่าที่มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันเสมอ

แต่ความสุขของคนที่ได้จากการทำงานในองค์กร เมื่อมาทำงานในแต่ละวัน มีความแตกต่างกับความสุขที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากมีองค์ประกอบมากมายที่ต้องมาผสมผสานกัน ต้องอาศัยความเข้าใจจากทุกฝ่ายในองค์กรต้องอาศัย

วัฒนธรรมองค์กรที่จะเป็นตัวผลักดันให้เป้าหมายเดินไปได้ อีกทั้งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรอีกด้วย

บริษัท โซนี่ ชีพพลาย เซนโซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด (SSCST)

ประกอบกิจการ ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ เป็นตัวแทนกิจการด้านขนส่ง รับจ้างจัดคลังสินค้าและดำเนินการด้านพิธีการทางศุลกากร มีพนักงาน 532 คน

ผู้บริหารสูงสุดปัจจุบันของเราเป็นคนไทย คือคุณชัชวระวี สมิทธิลีลา เมื่อได้ยื่นชื่อบริษัทโซนี่ฯ เชื่อได้ว่าต้องมีคนแปลกใจว่าทำไมมีการรวมการผู้จัดการเป็นคนไทย ไม่เป็นคนญี่ปุ่น และนั่นก็คือสิ่งที่แตกต่างและกับเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานทุกคนที่คนไทยได้รับเกียรตินี้ อีกทั้งในการที่เป็นคนไทยสิ่งที่ MD ของเราแตกต่างจากคนญี่ปุ่นนั่นก็คือ การบริหารงานในรูปแบบสโตนีส์ครอบครัวคนไทย, ใช้วัฒนธรรมไทย MD แทนตัวเองว่าที่เสมอดังนั้นการที่คนไทยจะคุยกันหรือทำงานร่วมกันก็มักจะถือเรื่องมิตรไมตรีมาก่อนเสมอพนักงานทุกคนจึงสามารถเดินเข้าไปพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา และนี่ก็เป็นความสุขขั้นแรกๆ ของ SSCST ที่มีผู้นำองค์กรใกล้ชิดกับพนักงาน

SSCST Happy Workplace

SSCST Happy Workplace เป็นโครงการหนึ่ง ซึ่งมุ่งหวังสร้างเสริมให้พนักงานและผู้บริหารมีความสุขในการทำงาน โดยมีหน่วยงานความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSHA ในการดำเนินงาน



นอกเหนือจากงานในด้านความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมแล้วทาง QSHE คือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัดในตำแหน่ง Safety Officer มีกิจกรรมมากมายที่เกี่ยวข้องถึงเรื่องการเสริมสร้างสุขภาพ , ความปลอดภัย ซึ่งก็เป็นพื้นฐานความสุขของคนเช่นกัน

ในแต่ละปี QSHE มีกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมและนำประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมไปใช้ในองค์กรทำงาน และชีวิตประจำวันให้มีความสุข เช่น

กิจกรรม 7 ส. หรือ 5 ส. ของบริษัทต่างๆ ไป แต่สำหรับ SSCST แล้ว นอกจาก สะสาง, สะดวก, สะอาด, สุขลักษณะ, สร้างนิสัย แล้ว ยังมี Safety และ Information Safety กิจกรรม 7ส. นี้เองเป็นกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาที่ตัวบุคคลโดยตรงซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยทางอ้อม เมื่อพนักงานมีวินัยที่จะจัดการกับสิ่งของไม่จำเป็นในที่ทำงานโดยการจัดการสะอาดอย่างเป็นระบบ จนเกิดเป็นความสะดวกและสะอาดก็จะส่ง

ผลให้พนักงานมีสุขลักษณะที่ดีและสร้างเป็นนิสัยที่ดีต่อไป ในกิจกรรม 7ส. ยังมีกิจกรรมเสริมอีกมากมายที่สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมและสนุกที่จะร่วมกิจกรรม เช่น ประกวดคำขวัญ 7ส. และประกวดพื้นที่ 7ส.ดีเด่น เมื่อพนักงานมีการแข่งขันกันจึง



รางวัลที่ได้มาไม่ยากนักก็จะเห็นบรรยากาศที่มีความสุขในการ
ชื่นชมรางวัลที่ได้กัน

กิจกรรม สัปดาห์สุขภาพความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมนี้ต้องการที่จะสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงวิธี
การเสริมสร้างให้เกิดสุขภาวะที่ดีต่อพนักงาน พนักงานจะได้ชม
นิทรรศการความปลอดภัย , การตรวจสุขภาพ , การประกวดฝีมือ
การเพนท์ ถุงผ้าลดโลกร้อนการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานและ
นอกรงาน

ทั้ง 2 กิจกรรมที่ผ่านมานั้น ล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่
พัฒนาคน เน้นให้มีส่วนร่วมกันอย่างสนุกสนานและมีความสุข
ยังมีกิจกรรมที่สำคัญอีกมากมายที่ผู้เขียนไม่ได้มีพื้นที่พอที่จะ
บรรยายแต่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากิจกรรมอื่นเช่น KAIZEN และ

กิจกรรมสันทนาการประจำปีต่างๆ ล้วนแล้วแต่พัฒนาองค์กรผ่านการพัฒนาคนทั้งสิ้น

ในปี 2009 เป็นปีที่ SSCST จะดำเนินโครงการ Happy Workplace อย่างเต็มตัวโดยมีกิจกรรมที่น่าสนใจมากมายเช่น

Happy Body จะมีการให้พนักงานออกกำลังกายก่อนเริ่มงานทั้งเวลา 09.00 น. และ 15.00 น. และมีโครงการเล็กเหล่าเข้าพรรษาให้กับพนักงานที่ดื่มเหล้าเป็นประจำ

Happy Heart จะมีการจัดมุมเอื้ออาทรโดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยน, หยิบยืม, สิ่งของ เช่น แผ่นซีดีเพลง, แผ่นหนัง, หนังสือ และของใช้อื่นๆ ที่แบ่งกันยืมได้ โดยใช้ชื่อว่า "เพื่อนกันเราแบ่งปันกันได้"

Happy Society จัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมโดยการร่วมกันทำนุบำรุงโรงเรียนที่ทรุดโทรมและร่วมบริจาคข้าวของที่ขาดแคลน

Happy Relax จัดให้มีกิจกรรมสันทนาการภายในบริษัท โดยจัดให้พนักงานและผู้บริหารที่เกิดเดือนเดียวกันใน 1 เดือน ร่วมกันทำกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความสนุกสนานร่วมกัน เช่น เกมส์ RC ต่างๆ โดยจัดภายในบริษัท

Happy Brain จัดให้มีการพัฒนาทักษะเรื่องอาชีพเสริม โดยการเชิญวิทยากรภายนอกเข้ามาสอนและสาธิตการทำสิ่งประดิษฐ์, อาหารต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีทักษะอาชีพและเป็นการเพิ่มรายได้ให้มากยิ่งขึ้น

Happy Soul จัดให้มีการเชิญพระนักเทศน์ชื่อดังเข้ามาสอนในเรื่องธรรมะที่ทำให้ความสุข อีกทั้งจัดให้มีการทำบุญร่วมกัน 9 วัด



Happy Money จัดให้มีโครงการเงินฝากประจำให้กับพนักงานทุกคนและเชิญชวนให้แข่งขันกันฝากเงินต่อเดือนขั้นต่ำ 300 - 500 บาท ผู้ที่ฝากเงินสูงสุดก็จะได้รับรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ

Happy Family จัดให้มีการประกวดภาพถ่ายครอบครัวพร้อมบรรยายความประทับใจภายในครอบครัวโดยชิงรางวัลมากมาย

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

ยังรวมถึงความสามารถของทีมงานที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานก็จะมีมากขึ้นและนั่นเองในฐานะที่ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบโครงการก็มีความสุขกับงานมากขึ้นแน่นอน



ข้อมูลบริษัท

บริษัท โซนี่ ซัพพลาย เซนโซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ที่อยู่ : 2126 อาคารกรมศิษฐ์ ชั้น 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่

แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ : 0-2715-6500

โทรสาร : 0-2715-6555

Websit : www.sonymupply.co.th

19

องค์กร

แห่งความสุข





คุณจรัญพจน์ รุจิราไสภณ

Assistant to Marketing Director

บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

“

ทุกองค์กรต่างเฝ้ารอ
การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรมใหม่ๆ

แต่ถ้าพวกเราผู้บริหารไม่เป็นคนริเริ่มคิดทำสิ่งใหม่ๆ
แล้วพนักงานคนไหนจะกล้าคิด?

”



♥ องค์กรแห่งความสุข



จากเดือนมีนาคมที่ผ่านมา บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ชอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้เข้าร่วมโครงการ Productivity Facilitator (PF) ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยผมได้รับคัดเลือกให้ทำหน้าที่ PF ของโรงงาน ซึ่งต้องทำหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรมการเพิ่มผลผลิตต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในโรงงาน ทำให้ผมจากเดิมที่ทำงานอยู่สำนักงานใหญ่เป็นหลักต้องเดินทางไปโรงงานบ่อยขึ้น โดยโครงการนี้มีระยะเวลาประมาณ 1 ปี ซึ่งถือเป็นโอกาสครั้งสำคัญสำหรับผมในการสร้าง ความสุข ให้เกิดขึ้นภายในโรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ในตอนนี้คงต้องยอมรับก่อนว่า ส.ชอนแก่น ยังถือว่าใหม่ อยู่มากกับการก้าวไปเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นงานนี้จึงถือเป็นงานที่ท้าทายสำหรับผมเป็นอย่างมากในการจุดประกาย เปลี่ยนทัศนคติพนักงาน และรักษาความสุขให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ผมและทีมงานเริ่มต้นจากการจัดวัน Kick Off ขึ้น ในบรรยากาศแบบการเมือง ภายใต้ชื่อว่า **“วันเลือกตั้งผู้นำกิจกรรม (PF)”** เพื่อให้พนักงานได้เลือกผู้นำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ โดยตลอดระยะ



เวลาก่อนที่จะถึงวันงานได้มีการแปะโปสเตอร์หาเสียง ลงพื้นที่หาเสียง หรือแม้กระทั่งปราศรัยใหญ่ ของผู้นำพรรคต่างๆ เพื่อชี้แจงนโยบายพรรคของตัวเองในการพัฒนาโรงงาน และเป็นการให้ความรู้แก่พนักงานไปด้วย ซึ่งได้รับการตอบรับจากพนักงานเป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นสิ่งที่แปลกใหม่เอามากๆ ในโรงงาน และเมื่อถึงวันเลือกตั้งผู้นำกิจกรรม ทางผู้บริหารก็อนุญาตให้มีการหยุดไลน์ผลิตทุกไลน์หนึ่งวันเต็ม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสไปร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ ซึ่งภายในงานก็จะเป็นการจัดเกมส์แทรกความรู้ ชิงของรางวัล มากมาย จากผู้นำพรรคต่างๆ เพื่อเป็นการหาเสียงครั้งสุดท้ายก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และจบวันงานด้วยพิธีลงสัตยาบันที่สร้างความประทับใจ เป็นอย่างมากให้กับทั้งพนักงาน และทีมงาน

หลังจบงาน ผมและทีมงาน (ซึ่งรวมทั้งหมดแล้วกว่า 50 คน) ต่างก็เหนื่อยกันมาก กับการจัดงานในครั้งนี้ ทีมงานทุกคนต่างมี

ภาระงานประจำที่ต้องทำ แต่ต้องเสียสละเวลาในการพักผ่อน กลับบ้านดึกตื่น มาทำงานกิจกรรมที่ไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ เลย หลังจบงานทีมงานของผมได้มาพูดคุยกันถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้น ทั้งหมดตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเราทำไปได้อย่างไร ทุกคนต่างพูดถึงรอยยิ้มที่พนักงานทุกคนส่งมาให้แก่พวกเราในวันนั้น ทุกคนต่างพูดถึงความภูมิใจ ความผูกพันที่ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ผมถึงเพิ่งเข้าใจวันนี้ครับว่า ที่เค้านอกหายใจเหนื่อยมันเป็นอย่างไรมาก และที่สำคัญที่สุดคือทีมงานทุกคนไม่มีใครเก็บความดีความชอบไว้ที่ตนเองเลย ทุกคนต่างยกเครดิตให้ทีมงานทั้งหมดเหมือนกัน และไม่ลืมที่จะคิดต่อยอดต่อไปว่าเราจะยอมให้มันจบลงแค่นี้ไม่ได้ การจัดงานที่ผ่านมาเหมือนการที่เราทุกคน “ขึ้นหลังเสือ” เราต้องทำให้ตียิ่งขึ้นไปอีก และรักษาให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ผมซึ่งถือว่าเป็นคนใหม่เอามากๆ สำหรับโรงงานเพราะเพิ่งได้มีโอกาสเข้าไปร่วมงานกับโรงงานครั้งแรกจากโครงการนี้ ได้เห็นครับว่ามีสิ่งมหัศจรรย์ที่มองไม่เห็น ได้เชื่อมโยงทีมงานทุกคนเข้าด้วยกันแล้ว และผมขอเรียกสิ่งนั้นง่ายๆ ว่า “สปีริต” จริงอยู่ครับว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นอาจจะแค่ช่วงระยะเวลาสั้นๆ แต่ผมจะถือว่าย่างน้อยเราก็ได้เริ่มเดินก้าวแรกแล้ว และมันเป็นก้าวเล็กๆ ที่ยิ่งใหญ่ของพวกเราชาว ส.ขอนแก่น ครับ

หลังวันนั้นได้มีหลายสิ่ง หลายอย่างเปลี่ยนแปลงไป ทุกคนในโรงงานมีเรื่องคุยกันมากขึ้น พนักงานทุกคนยิ้มให้ผม ทีมงานและยิ้มให้กันเองมากขึ้น พฤติกรรมหลายคนเปลี่ยนแปลงไป ให้ความร่วมมือมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้นเพื่อตอบแทนองค์กร มีคนเคยบอกว่าคุณภาพ ความ



รักองค์กร และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่วัดได้ยาก แต่ตอนนี้ผมว่าอาจจะเป็นข้อยกเว้นครับ เพราะผมว่าบางที่บรรยากาศที่ดีในการทำงานช่วงนี้อาจจะวัดได้ง่ายกว่าวัดเป็นตัวเลขซะอีก เพราะเราสามารถ **“รู้สึก”** ได้เลยโดยไม่ต้องวัดครับ

ในฐานะตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผมเคยมีคำถามที่แก้ไม่ตกก็คือ ในภาวะที่บริษัทมีสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนามากมาย แต่ทุกแนวทางล้นแล้วแต่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดนานับประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของเงินทุน เวลา และบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด องค์กรควรจะปรับปรุงพัฒนาสิ่งใดก่อน? ตอนนี้ผมได้คำตอบเบื้องต้นของคำถามนั้นแล้วครับ มีสิ่งหนึ่งที่เราสามารถทำได้เลย ไม่ต้องรอเงินทุน ไม่ต้องรอเศรษฐกิจฟื้นตัว ไม่ต้องกลัวคนไม่พร้อม ไม่ต้องรอโอกาส และเป็นพื้นฐานทุกอย่างของการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต นั่นก็คือการสร้างขวัญและกำลังใจภายในองค์กร ผ่านการสร้างองค์กรแห่งความสุขนี้

ตลอดเวลาที่ผ่านมาก เราทุกคนก็จับป่ะจะมานไปมาตามย
 ดับจากทำงานหลายหลาย ดับจากลงทุนเคหรือจัดรีใหม่ แต่สิ่งหนึ่งที่ไม่
 จำเป็นต้องให้เงินลงทุนมากนัก เพียงแค่ใส่ใจก็ เราคิดแบบซำไป
 พวกเราเกือบทุกคน ต่างก็ใช้เวลาอยู่ดับที่ทำงาน มาลกว่าที่บ้าน,
 ทุกคนไม่ว่าจะเป็น ผู้จัดกาช ผู้บริหาร พนักงาน จึงแม้จะมีโอกาส
 ไม่น่ามีอนัน แต่ทุกคนก็อยากมีความสุขเหมือนัน, มีงานวิจัย
 มาคมายที่สนับสนุนว่ากาชทำงานอย่างมีประสิทธิธาพเจิดจาจ
 กาชทำงานอย่างมีความสุข, ทุกองค์คชต่างในัน กาชไปอื่นแปอง
 ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ถ้าพวกเรานับบริหาร
 ไม่เป็นคนใช้แนวคิดทำสิ่งใหม่ ๆ แล้วพนักงานคนไหนจะคิดคิด
 จากเหตุทงอทุกข้อที่กล่าวมา ไม่ว่าจะในใจมีความสุข นหรือเริจซุจจิ
 นมคิดว่ากาชสร้างสรรค์แห่งความสุขนี้ คู่กับคับกาชลงทุนทุกบาท
 ทุกสตางค์แน่นอนคชรับ สุกทักยมจึงรออนุญาตเริจรวน และเป็น
 คำอธิใจให้ดับทุกองค์คชในกาชร่วมดับสร้างสรรค์ และแห่งายความ
 สุขนี้ให้เจิดขึ้นแก่พวกเราชาวไทยทุกคนอย่างถ้วนหน้ากันคชรับ

ข้อมูลบริษัท

บริษัท อุตสาหกรรมอาหาร ส.ซอนแก่น จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่

ที่อยู่ : 259/13 ซอยปรีดี พนมยงค์ 13 ถนนสุขุมวิท 71

เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ : 0-2391-1010

โทรสาร : 0-2392-3743

Websit : www.sorkon.co.th

20

ความสุขกับ

การทำงานในองค์กร





คุณแก้วใจ ธรรมนะจิตต์
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล-ธุรการ
บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

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



♥ ความสุขกับการทำงานในองค์กร **LION**



ผู้ที่ก้าวสู่ชีวิตการทำงานย่อมมีความปรารถนาต่างๆ ทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน โดยความปรารถนานั้นมีความหลากหลาย อันได้แก่ การมีรายได้ที่เป็นของตนเอง การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การมีหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ คอยให้คำแนะนำ เอาใจใส่ดูแล การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจช่วยเหลือกัน หรือแม้แต่การมีลูกน้องที่มีความตั้งใจเรียนรู้และปฏิบัติงาน และอื่นๆ อีกมากมาย สำหรับการทำงานแต่ละบุคคลจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่แตกต่างกันตามความรู้ความสามารถงานในความรับผิดชอบย่อมเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จซึ่งอาจจะสำเร็จลุล่วงด้วยตนเองหรืออาจต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ หรือจากสายงานต่างๆ ความสมหวังในสิ่งที่ปรารถนาหรือการประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายจนเป็นที่ยอมรับยอมรับก่อให้เกิดความสุข

การที่ได้มีโอกาสเข้าทำงานกับองค์กรที่หลายคนมองว่าเป็นองค์กรที่เติบโตมาจากธุรกิจครอบครัว แต่เป็นครอบครัวที่ผู้ทำงานอยู่ร่วมกันอย่างญาติ มีความห่วงใย เอื้ออาทร ดูแลใส่ใจกันอย่าง

สม่ำเสมอ และความเอื้ออาทรยังแผ่ขยายจากภายในองค์กร ออกสู่นอกองค์กร เริ่มตั้งแต่ชุมชนรอบสถานที่ทำงาน จากการให้กำลังใจ “ครู” บุคลากรในโรงเรียนที่มีหน้าที่ประสิทธิประสาทวิชา ความรู้ การบ่มเพาะให้นักเรียนเป็นคนดีของชาติ รวมถึงบุคลากรในโรงเรียน จะได้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริม ให้คนขององค์กรเป็นคนดีจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องปีแล้วปีเล่าและยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องและต่อยอด พร้อมกันนี้ ได้สนับสนุนการทำความดีควบคู่การทำงาน ด้วยการนำผลงานประกวดรางวัล นวัตกรรม Chairman Award ในเครือสหพัฒน์ฯ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นการทำความดีและ เป็นการรวบรวมกิจกรรมต่างๆ

แนวความคิดในการสร้างคนดี

การบริหารองค์กรได้เปลี่ยนจากแบบเก่าที่เคยยึดเอาเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้งไปสู่การจัดการสมัยใหม่ เน้นรูปแบบของการมีความสุขในการดำเนินชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยการปลูกฝังค่านิยมของการเป็นคนดี ด้วยคำนิยามที่ว่า **“คนดีเป็นคนที่มีศรัทธาในคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม คิดดี ทำดี พูดดี รู้รักสามัคคี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ และปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ”** และได้สร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรขึ้น คือ **“ยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง”** เพราะเราเชื่อว่า คนดีเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงและยั่งยืน ส่วนคนเก่งเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโต

กิจกรรมการทำความดี

1. โครงการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ตรง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมกระทำการดำเนินชีวิต ให้ตั้งอยู่บนความไม่ประมาท อันนำมาซึ่งคุณประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ด้วยการ



1.1 เสวนา “เกิดเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าได้อย่างไร”

โดย คุณหญิงลักษณา ขำเลิศ



1.2 ศึกษาดูงานที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ธัญบุรี ปทุมธานี



2. โครงการ “ศิลปะการพัฒนาศีวิตด้วยจิตที่คิดจะให้”
ณ เสถียรธรรมสถาน



3. การบรรยายพิเศษ “งานได้ผล คนเป็นสุข” โดย
พระมหาสมปอง ตาลปุตโต

4. จัดทำสมุดบันทึกความดีแจก
พนักงานและเผยแพร่สู่ภายนอกทุกปี



5. ในโอกาสครบรอบ 40 ปี ได้จัดทำบทเพลง “คำตอบของชีวิต” เป็นที่ระลึกมอบแก่พนักงาน
6. ในโอกาสครบรอบ 40 ปี ได้จัดอุปถัมภ์มอบแก่พนักงาน
7. Kodomo Day Care จัดสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานในเวลาทำงาน
8. ตลาดนัดพระโพธิสัตว์ “เพื่อน้องจิ๋ว” ด้วยการจัดการประมูลขายของมอบเป็นค่ารักษาลูกพนักงานที่ป่วยเป็นมะเร็ง และ “พี่ช่วยน้อง” เป็นการจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้กับลูกพนักงานที่ขาดแคลน



9. โครงการสุขภาพดีเริ่มที่ปาก ร่วมกับชมรมทันตสาธารณสุขแห่งประเทศไทย มอบรางวัลผลงานด้านทันตสาธารณสุขดีเด่น
10. ปลุ่กป่าร่วมกับ สสส.



11. LION BICYCLE TEAM เป็นทีมพนักงานที่ขี่จักรยานในวันหยุด ออกไปช่วยเหลือภายนอก

งานย่อมก่อความสุขด้วยเสียงหัวเราะต่างๆ ที่ล่อว้างตันของ
องค์บุคคลที่มีบุคลิกในระดับสูงที่สร้างงาน และสร้างคน ของ
บริษัทที่อยู่ทำงานแล้วเป็นสุข ที่ชื่อ ไอออน (ประเทศไทย) จำกัด



ข้อมูลบริษัท

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



**แผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)**

ขอขอบพระคุณ

1. บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด
2. บริษัท อินโด โพลี (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
4. บริษัท แอลซีบี คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล 1 จำกัด
5. บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท เอ็นไอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
7. บริษัท ร็อกเวล จำกัด (มหาชน)
8. บริษัท สหวิทยาลัยอิมดิสตรี จำกัด (มหาชน)
9. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
10. บริษัท กระเจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน)
11. บริษัท คราฟท์ ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด
12. บริษัท ชันฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
13. บริษัท เทยีน (ประเทศไทย) จำกัด
14. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
15. โรงเรียนเพลินพัฒนา
16. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
17. บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด
18. บริษัท ไซน์ ทรัพย์ฉาย เซนโซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด
19. บริษัท ชุดสหกรรมอาหาร ส.ขอนแก่น จำกัด (มหาชน)
20. บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด



“ ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข
เพื่อชีวิตที่ดีของพนักงานภายในองค์กรกันเถอะ ”

แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน
979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน
แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : 0 2298 0698 โทรสาร : 0 2298 0670
www.happy8workplaces.com

