



ได้คน ได้ใจ ได้งาน

Happy 8 Workplace

by



NOK Precision Component (Thailand) Ltd.

Happy 8 Workplace

ໄດ້ຄຸນ ໄດ້ໃຈ ໄດ້ງານ



ธุรกิจเพื่อความสุข

ความเจริญก้าวหน้า ยั่งยืนและมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องใส่ใจและมุ่งมั่นพัฒนา ก่อนหน้านั้นบริษัท เอ็นโอเค พรวิซัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด เคยเป็นต้นไม้เล็กๆ ที่เติบโตอย่างช้าๆ มีพนักงานประมาณ 200 กว่าคน จนถึงบัดนี้ เอ็นโอเคฯ ได้เติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ มีพนักงานมากกว่าสองพันคน ยอดขายหลายพันล้านบาท แต่กว่าจะมาถึงจุดนี้ต้องใช้ระยะเวลาหลายปี ใช้คนจำนวนมากและมีความอดทนในการสร้างคนให้เป็นคนเก่งและคนดีขององค์กรและสังคม

ผู้บริหารของเอ็นโอเคฯ มีความเชื่อว่างค์กรที่ดี เริ่มจากพนักงานที่ดี การสร้างคนเก่ง คนดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญพอๆ กับการสร้างคุณภาพในสินค้าเลยก็ด้วย ด้วยเหตุนี้ NOKPCT จึงพยายามสร้างความสุขให้กับ

พนักงาน เพราะเล็งเห็นว่าเมื่อคนมีความสุข ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพตั้งความเชื่อที่ว่า “ความสุขของพนักงานนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต”

การดำเนินธุรกิจแบบก้าวไกล

การดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยการแข่งขันกันตลอดเวลา สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ธุรกิจมีการปรับตัวเพื่อการอยู่รอด หลายองค์กรต่างปรับปรุงระบบการบริหารงานเพื่อเพิ่มผลผลิต เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดให้สูงขึ้น ด้วยระบบการบริหารองค์กรแบบระบบทุนนิยม หรือ การดำเนินธุรกิจระบบเจ้าแก่ ที่ทุกอย่างสามารถประเมินออกมาเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่ต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อมุ่งหวังให้ได้มาซึ่ง Productivity และ Profit จนขาดการมองดูสังคมภายในองค์กร ขาดการเอาใจใส่ต่อคน และสังคมรอบข้าง ขาดการนำองค์ความรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง และขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of Life) อันจะนำไปสู่ปัญหาองค์กร และปัญหาการลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการให้มูลค่า สูงกว่าการมองเห็นคุณค่า การขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือขาดความสุขในการดำเนินชีวิตของพนักงานและการพัฒนาองค์กร

*“การเกื้อกูลกัน ทำให้สังคมเต็มไปด้วยไมตรีจิต สังคมใดก็ตาม
ถ้ามีความเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน ด้วยความมุ่งมั่นจริงจังต่อกัน สังคมนั้นก็
ย่อมเต็มไปด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ มีความร่มเย็นเป็นสุข น่าอยู่”¹*

¹ พระบรมราชาภาพและพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ, ๗๖ มีสื่อคำพูดตอน ในโครงการตามรอยเบื้องพระยุคลบาทด้วยคารวะและความรัก, ๒0 ปี ๒0 ล้านความดีถวายในหลวง นิคมศักดิ์กรวยไพฑูริย

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

องค์กรคุณภาพ
เริ่มที่คนคุณภาพ
คนคุณภาพเริ่มที่
คนมีความสุข



แนวคิดการบริหารองค์กร

บริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวิสัยทัศน์ "ก้าวไปสู่การเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง" หรือ "To be World Class Precision Part Manufacturer" ได้วาง Road Map ในการบริหารเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.2002-2017 กว้างๆ ไว้ด้วยรูป โดยที่ให้พนักงานได้ปฏิบัติจนสามารถไปกับการทำกิจกรรม โดยมีรางวัลต่างๆ เป็นจุดวัด จุดตรวจสอบ และทำรายการทำงาน ไม่ใช่เป้าหมายที่ด้อมได้ โดยไม่ดูความสามารถที่แท้จริงขององค์กร

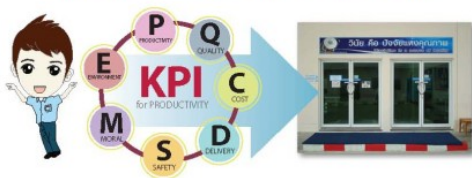
Road Map ในการบริหารงานคุณภาพขององค์กร



นโยบายในการบริหารองค์กรที่สำคัญ คือ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อ
การบรรลุภารกิจที่เปี่ยมด้วย "คุณภาพ การส่งมอบที่รวดเร็วตรงเวลา สะอาด
ปลอดภัย ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม" ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

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

ภายใน Slogan ของบริษัทที่ว่า "วินัย คือ ปัจจัยแห่งคุณภาพ"



การดำเนินนโยบายการจัดการภายใต้วิสัยทัศน์ และนโยบายตาม
แนวทางของ NOK Corporation จากนั้นนำมาถ่ายทอดเป็นนโยบาย
แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทาง
เดียวกัน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับการที่

บริษัทฯ ได้ทำการเลือกใช้เครื่องมือสนับสนุน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน

NPCT Policy Deployment Concept



18

ได้คิด, ได้ทำ, ได้สำเร็จ

Policy Deployment



การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

สาเหตุกับดวงความสุข

การดำเนินธุรกิจ เป็นโอกาส เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน และเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเกิดความสุข จึงขึ้นอยู่กับกระบวนการที่เกิดขึ้นพร้อมกัน 2 อย่าง ซึ่งแม้ในภาวะที่องค์กรประสบกับความเปลี่ยนแปลง พนักงานในองค์กรก็จะต้องมีความสุขได้เมื่อทุกคนในองค์กรเข้าใจว่า กระบวนการนี้ทำงานอย่างไร กระบวนการแรกคือ **วัฒนธรรมองค์กร** การบริหารองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายบริหารเพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน ขณะที่การทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยสิ่งที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกได้ปฏิบัติตนภายใต้คำนิยามที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับขององค์กร และได้รับการปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนในองค์กรนั้นๆ หรือพูดอีกความหมายวัฒนธรรมองค์กรก็คือ วิถีแห่งองค์กรที่ต้องประกอบด้วย **ความเชื่อ ความศรัทธา**ในองค์กร กระบวนการที่สองคือ **ความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม** เพราะการดำเนินธุรกิจย่อมจะสร้างผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมในระดับหนึ่ง การที่เอ็นโอดี มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จึงเป็นการป้องกันรักษา เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การช่วยกันลดการทำลายสภาพแวดล้อม เมื่อทำมากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในทางบวก และเป็นการขยายพลังความดีงามในภาคธุรกิจ



องค์กรที่มีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสในการทำงานที่ดีที่สุดที่จะดำเนินชีวิตที่มีความสุข และมีความหมายจากงานที่มีคุณค่า

วัฒนธรรมองค์กร

การบริหารองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายบริหารเพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน ขณะที่การทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยสิ่งๆที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้สมาชิกได้ปฏิบัติตนภายใต้ค่านิยมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับขององค์กร และได้รับการปฏิบัติสืบทอดกันมา จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนในองค์กรนั้นๆ

ดังนั้นคำว่าวัฒนธรรมองค์กรจึงหมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่วัฒนธรรมองค์กรมีที่มาจากผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจที่ต้องการสร้างกติกาให้พนักงานได้ปฏิบัติสิ่งที่พึงประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในแง่การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน

สำหรับบริษัทเอ็นโอเคฯ เราให้ผู้จัดการทุกแผนกเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ตั้งบริษัทในการกำหนดหลักการ และการปฏิบัติของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรร่วมกัน คัดเลือก ตรวจสอบ และนำไปสู่การปฏิบัติได้ เริ่มจากตัวพนักงานจนถึงตัวองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้ากันได้กับภาวะสังคม

1. มีวิสัยทัศน์ ปรัชญาไว้ชัดเจน และสนับสนุนได้
2. มีความเชื่อมั่น เชื่อมั่นในผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงาน เชื่อมั่นในตนเอง
3. มีความศรัทธา ศรัทธาในความดี ความเชื่อ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายเรื่อง บรรยากาศการทำงานของบริษัทภายในองค์กรที่มีลักษณะที่สอดคล้องกันคือ มีบรรยากาศการทำงาน มีระบบการจูงใจ สภาพบรรยากาศการทำงานที่เอื้อความมุ่งมั่น และสำนึกที่ดีต่องาน ต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลูกค้า ซึ่งเหนือจากแรงจูงใจเหล่านี้ยังมีพลังศรัทธาขององค์กร และบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

COMPANY CULTURE
วัฒนธรรมองค์กร

1. Leadership in our culture
2. Building this culture
3. Innovation
4. Ethics
5. Workplaces
6. Respect
7. Workplaces
8. Workplaces
9. Workplaces
10. Workplaces
11. Workplaces
12. Workplaces
13. Workplaces
14. Workplaces
15. Workplaces
16. Workplaces
17. Workplaces
18. Workplaces
19. Workplaces
20. Workplaces

MOE MOE, Myanmar Computer (Thailand) Co., Ltd.

ที่เอ็นโอเคฯ ได้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาเริ่มงาน โดยในส่วนของ การปฐมนิเทศจะมีการจัดสอนเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ธรรมเนียมปฏิบัติของการอยู่ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังวัฒนธรรมผ่านกระบวนการทำงาน ระเบียบวินัย รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ

ทั้งนี้ เอ็นโอเคฯ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติ 10 ประการ ได้แก่

1. กล่าวคำทักทาย แต่งกายเรียบร้อย และตรงต่อเวลา

เมื่อพนักงานมาเริ่มงานในตอนเช้า ต้องกล่าวคำทักทายกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงไมตรีจิตที่ดีต่อกัน ขณะเดียวกันพนักงาน



ควรแต่งกายให้เรียบร้อย เพื่อแสดงความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน โดยใส่สายเสื้อเข้าในกางเกง ไม่สวมรองเท้าเหยียบส้น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่การผลิตต้องไม่ทาแป้งหรือใช้เครื่องสำอางใดๆ รวมถึงสวมหมวกและรองเท้านำเข้าสำหรับพื้นที่ Clean room ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การตรงต่อเวลาทั้ง การเข้างาน และการนัดหมายเพื่อกิจธุระต่างๆ ในองค์กร ก็เป็นสิ่งสำคัญ พนักงานควรมาทำงานให้ตรงเวลา หรือเมื่อหมดเวลาพัก ต้องเข้างานให้ทัน และหากมีการนัดหมายประชุมต้องตรงต่อเวลาทุกครั้ง เพราะ*การมีวินัย หมายถึงปัจจัยแห่งคุณภาพสำหรับการผลิต*

2. ความปลอดภัยต้องมาก่อน

ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ที่พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงก่อนการทำงานทุกครั้ง ดังนั้นในการทำงานจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร สารเคมี ไฟฟ้า หรือวัตถุอันตราย พนักงานจะต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง

3. รักษาความสะอาดและพร้อมใช้งานด้วยหลักการ 5S

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

4. ใฝ่ใจในการเรียนรู้

การขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ เป็นสิ่งที่พนักงานควรมุ่งให้เป็นนิสัย เพราะยิ่งเรามีความรู้มาก เราก็สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้จากการฝึกอบรม การสอนงานของหัวหน้างาน รวมถึงการหาความรู้ด้วยตนเอง

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

5. เปิดใจกว้าง มองโลกในแง่ดี และตอบสนองรวดเร็ว

ประสิทธิภาพสูงสุดของงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความคิดเห็นและความร่วมมือจากหลายฝ่าย ดังนั้นในการทำงานร่วมกัน พนักงานต้องเป็นคนใจกว้าง มองโลกในแง่ดี เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพราะลำพังความคิดของคน ๆ เดียว คงไม่สามารถสร้างสรรค์งานที่สมบูรณ์แบบได้ ขณะเดียวกันพนักงานต้องตอบสนองรวดเร็ว คือ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และมีความกระตือรือร้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ทันท่วงที

6. ทำงานเป็นทีม ด้วยการสานใจเป็นหนึ่งเดียว

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



7. ข่าวสารข้อมูลต้องแบ่งปันและทันสมัย

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



8. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การอยู่ร่วมกันในองค์กรขนาดใหญ่ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นน้ำ ไฟฟ้า กระดาษ และสิ่งของสำหรับอุปโภคบริโภค ดังนั้นพนักงานต้องตระหนักว่า การใช้ทรัพยากรเหล่านี้ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์กรทุกคนจึงควรช่วยกันประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น ปิดไฟและเครื่องปรับอากาศช่วงพักกลางวัน ไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ หรือการที่ขณะต้องทิ้งแยกตามประเภทถังที่จัดไว้ให้ ซึ่งขณะเหล่านี้จะถูกนำเข้าสู่กระบวนการ Recycle เป็นภาวอดขายจ่ายค่ากำจัดขยะ และยังได้เงินจากการขายขยะ Recycle มาเป็นกองทุนสำหรับจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอีกด้วย

9. แก้ปัญหาโดยค้นหาความจริงจากสถานที่นั้น

ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน พนักงานต้องปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนโดยไม่ควรรีบหรือคาดเดาสาเหตุเอาเอง แต่ต้องทำการสืบค้นหลักฐานจากสถานที่จริง เช่น เมื่อชิ้นที่ผลิตเกิดความเสียหายมีลักษณะผิดมาตรฐาน พนักงานต้องทำการหาสาเหตุโดยเริ่มต้นดูตั้งแต่เครื่องจักร มาตรฐานการทำงาน มาตรฐานการตรวจสอบ ทั้งนี้เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง

10. คิดสร้างสรรค์ ชัยชนะพัฒนา ก้าวหน้าในทางเดียวกัน

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

ที่กล่าวมาทั้ง 10 ข้อนี้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ชาว NPCT ยึดถือร่วมกัน โดยวัฒนธรรมทั้ง 10 ข้อนี้ สามารถนำมาเขียนเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้องตามวัฒนธรรมดังกล่าว โดยแนวทางปฏิบัติสำหรับชาว เอ็นโอเคช มี 20 ประการ ได้แก่

COMPANY CULTURE

วัฒนธรรมองค์กร

<ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบต่อลูกค้า 2. ประหยัด 3. ซื่อสัตย์ 4. ยอมรับข้อบกพร่อง 5. ใฝ่หาความรู้ 6. ใฝ่หาความสำเร็จ 7. ใฝ่หาความก้าวหน้า 8. ให้ความสำคัญกับลูกค้า 9. ให้ความสำคัญกับเวลา 10. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย 	<ol style="list-style-type: none"> 11. รับผิดชอบต่อสังคม 12. ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม 13. ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม 14. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย 15. ให้ความสำคัญกับคุณภาพ 16. ให้ความสำคัญกับการบริการ 17. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย 18. ให้ความสำคัญกับเวลา 19. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย 20. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย
---	--

NOC, Process Company (Thailand) Ltd.

จากที่กล่าวมาทั้งหมดคงเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างคุณภาพของบุคลากร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายคือ การเป็นผู้นำระดับโลกด้านการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความเชี่ยวชาญสูง การสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ของพนักงานที่ ซื่อสัตย์ ใฝ่หาความก้าวหน้า ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับภาคบริการของ เพื่อสร้างให้เกิดโอกาส เป็นบ้านหลังที่สอง เป็น บ้านที่ฝึกฝนฝึกทำ และรวมใจเป็นปึกแผ่นที่แข็งแรง เพื่อให้สมาชิกในบ้านได้มีส่วนร่วมกันอย่างมีความสุข



CSR วงศ์กรกับตวามรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคม จึงหมายถึง ความรับผิดชอบขององค์กร ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการตัดสินใจ หรือกิจกรรมขององค์กร รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร ผ่าน พฤติกรรมที่โปร่งใสและมีจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนและสวัสดิการของสังคม คำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นไปตามกฎหมาย และสอดคล้องกับพฤติกรรมตามมาตรฐานสากล โดยบูรณาการทั่วทั้งองค์กร (Refer: CSR-DIW) หรือความหมายในอีกด้าน ซึ่งมองในมุมของ "CSR เชิงพุทธ" อาจกล่าวอ้างอิงได้จาก

การทำความดี คือ เป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและมีจริยธรรม ส่งมอบสิ่งดีๆ ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

การละเว้นความชั่ว คือ ระมัดระวังการดำเนินการทางธุรกิจที่จะไม่ ก่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และอุบัติเหตุ รวมทั้งรู้จักการประหยัด ไม่ใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย

การทำจิตใจให้ผ่องใส คือ เป็นองค์กรที่ต้องการให้ความ รับผิดชอบสังคมอย่างแท้จริงโดยไม่หวังผลตอบแทน และเป็นความ ต้องการที่จะให้ด้วยใจที่เป็นมิตรและจิตอาสา

หลักการดำเนินกิจกรรม CSR จำเป็นต้องคำนึงและหาคำ จำกัดความของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรซึ่งได้แก่

สารบัญ

สารบัญ	3
คำนิยม	5
บทนำจากผู้บริหาร	7
1 ธุรกิจเพื่อความสุข	13
การดำเนินธุรกิจแบบเกื้อกูล	14
แนวคิดการบริหารองค์กร	16
เสาหลักของความสุข	19
วัฒนธรรมองค์กร	20
CSR องค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคม	29
2 ธุรกิจกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	41
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	44
หลักการดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ "เอ็นไอเคฯ"	46
ปรัชญา HR เชิงพุทธสำหรับบริบท	53
การบริหารงานองค์กรของเอ็นไอเคฯ พัฒนาคณ เพิ่มคุณภาพงาน กับโครงการ Star Operator	54
Play & Learn กับ NOK Activity Day	60
"Knowledge Center" โรงเรียนในโรงงาน	64

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

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

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

จากนั้นบริษัทได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมา เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางให้สอดคล้องกับมาตรฐาน CSR-DIW และพร้อมรับการตรวจประเมินคณะทำงานที่ตั้งขึ้น ประกอบด้วยพนักงานจากทุกภาคส่วนของ

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

1) ลูกค้า (Customers) มีการประกาศนโยบายอย่างชัดเจนในด้าน

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

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

- Performance การปรับปรุงและยกระดับคุณภาพของสินค้า และบริการรวมถึงการส่งมอบที่ตรงเวลา

- Process** การควบคุมกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และทำการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่าง ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มมูลค่า และบริการต่างๆ ของสินค้าสู่ลูกค้าผู้บริโภคร
- Product** การพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการอย่าง ต่อเนื่อง
- People** การพัฒนาและฝึกอบรม ความรู้ความสามารถ ใ้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ

จากกระบวนการที่กล่าว ทำให้ได้สินค้า ได้บริการได้ทันใจและตรง เป็นสินค้าคุณภาพที่ไว้ใจได้มากมาย และนี่คือผลิตภัณฑ์จากกลุ่มค้า เช่น Hitachi GST, Fujitsu, SONY เป็นต้น



ร่วมใจเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ความรับผิดชอบต่อสังคม



HITACHI GST
Motorbike Battery



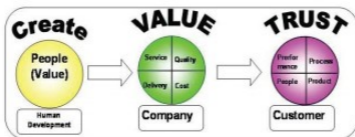
HITACHI GST
Transformer Power Supply
In Various Capacity and
Voltage (100V/220V)



HITACHI GST
Transformer Power Supply
In Various Capacity and
Voltage (100V/220V)

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

2) ผู้ส่งมอบสินค้า (Supplier) และผู้รับเหมา (Vendors)



สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการผู้ส่งมอบอย่างเป็นระบบ มีการร่วมมือกันพัฒนากระบวนการผลิตโดยใช้มาตรฐานร่วมกันคือ Win - Win Business มีการคัดเลือกและประเมินผลผู้ส่งมอบ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของขบวนการผลิตและวัตถุดิบของผู้ส่งและนอกจากนั้น เ็นโยเคฯ ยังได้จัดให้มีระบบการคัดสรรผู้ส่งมอบวัตถุดิบ และช่วยเหลือร่วมมือกันในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้คุณภาพตรงตามที่ต้องการโดยการ ใช้ระบบ Supplier Survey, Supplier Selection, Supplier Qualification, Supplier Performance Review มีระบบการตรวจสอบคุณภาพก่อนนำมาใช้งานในกระบวนการผลิต

นอกจากการเป็นผู้ถือหุ้น (Supplier) และการบริหารจัดการด้านการวางแผนและการดำเนินงานบริษัทใช้จากระบบ E-Banking ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ช่วยให้ง่ายต่อการชำระเงินให้กับเจ้าหนี้หรือองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ

3) ผู้ถือหุ้น (Share Holder)

การบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลและบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง เป็นโมเดล ได้รับความสำเร็จและความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้น โดยเงินได้จากยอดขายและผลกำไรที่เพิ่มอย่างชัดเจนในทุกปี การเพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่และได้รับงบประมาณในการก่อสร้างโรงงานใหม่ เพื่อรองรับการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (โรงงานผลิต Plastic Product and Mobile Gasket) ได้รับความสำเร็จและความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้น



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

4) องค์กรและพนักงานในองค์กร (Company and Employees)

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

ปรัชญาตั้งแต่เริ่มตั้งบริษัทนั้น ทางองค์กรและทีมผู้บริหารได้กำหนดนโยบายไว้ว่า เราจะต้องเอาไอทีควบคู่ธุรกิจ กล่าวคือ **“ไอทีเดินหน้าไปพร้อมกับ ธุรกิจเสมอ”** ทำให้ทุกๆ ส่วนงานต้องถูกจัดการบนระบบสารสนเทศที่ดี เพื่อรองรับธุรกิจที่มีความผันผวนและรองรับความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย

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



The child is sitting on a bed, reading a book. The book is open, and the child is looking at the pages. The child is wearing a white shirt and dark pants. The background is a plain wall with a wooden headboard.

The child is sitting on a bed, reading a book. The book is open, and the child is looking at the pages. The child is wearing a white shirt and dark pants. The background is a plain wall with a wooden headboard.

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้กิจกรรม 5ส สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในกาารดูแลจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อผู้ใช้งาน และเป็นระเบียบเรียบร้อย

มาตรฐานแรงงาน และสวัสดิการตามกฎหมาย

บริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไทยในระดับสมบูรณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลักษณะของการทำงานให้เป็นไปตาม



มรท. 8001 - 2546
ชั้นสมบูรณ์

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

ทั้งนี้ เอ็นไอเคช ได้มีการจัดทำระบบการจัดการ และประกาศนโยบาย ด้านมาตรฐานแรงงานไทยให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพการจ้าง และลักษณะการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงได้รับรางวัลจากกรม



OHSAS 18001:1999

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

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

นอกจากการเพิ่มผลผลิตที่นำไปสู่ความสุขของพนักงานในองค์กร แล้ว เอ็นไอเคฯ ยังมองต่อไปถึงสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของ ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) โดยมีความเชื่อว่า **“การให้ที่ยิ่งใหญ่คือการให้ที่ไม่หวังผลตอบแทน ทางธุรกิจ และเป็นการให้ที่มาจากใจ”** ทั้งนี้โดยพิจารณาจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับองค์กร ในด้านของสังคมและชุมชน รวมทั้งประเทศชาติ โดยคำนึง ถึงสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร และนอกจากนี้ยังได้สนับสนุน กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความ รับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) ไม่ได้เกิดจาก กิจกรรมเพียงแค่วิชาดเท่านั้น ยังต้องมองถึงทุก ๆ ด้าน ของผู้มีส่วนได้เสียของสังคมและองค์กร จึงจะเกิดประโยชน์ในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อรู้อย่างนี้แล้วถ้าทุกองค์กรหันมาสนับสนุนกิจกรรม CSR กันอย่างจริงจังคงจะทำให้องค์กร สังคมและประเทศชาติน่าอยู่ ขึ้นอีกมาก



3 ความสุขภาคปฏิบัติ

Productivity Happiness	71
Productivity Happiness	80
5 ส "สะสาง" อย่างสร้างสรรค์	91
พัฒนาางด้วย Kaizen	95
กิจกรรม TPM	116
ชมทองจากกองขยะ	122
เรื่องของกระเป๋าสตางค์ : กระเป๋าสตางค์นม	
กระเป๋าสตางค์ หั่นสมัย	129
นกกลับ...ห้องนี้มีแต่ความสุข	136
ดอกไม้บานที่โรงงานด้วย KM	151

4 จิตวิญญาณของธุรกิจ

งานได้ผล คนเป็นสุข	163
	168



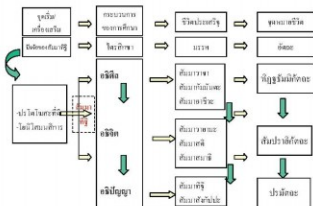


ธุรกิจกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

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

จากนิยามข้างต้น จะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนา เพื่อการปฏิบัติงานให้องค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้นด้วยสองแนวทางคือการพัฒนา
ฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์กร
(Organizational Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว
ทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด



กระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็น “การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กร
โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความ
เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม
จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาฝึกอบรม มี
จุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน และพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่า
เดิม”²

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

จากครูจะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่พระธรรมปิฎกเสนาอนั้น จะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโลภะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วยอริศีล อริจิต (สมาธิ) และอริปัญญา กระบวนการศึกษา หรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค 8 คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ทั้งอริศีล อริจิต และอริปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสาม ระดับ คือ

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

เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น จะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์กร

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับการพัฒนาเพื่อผลงานและเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์กรที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรม และโลกุตระธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์กรที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้า และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีใช้เพื่อต้องการสะสมส่วนเกิน เพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์กรของตน

(กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มิได้กระทำให้เพราะมีต้นเหาเป็นแรงจูงใจ) แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” (แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญาที่ถูกต้อง) และเมื่อองค์กรมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง เศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติ ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ (อภิรักษ์ พันธเสน, 2544)



กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนด กล่าวคือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม จุดประสงค์ในการพัฒนา เพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชน ซึ่งมีอวิชชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่ได้คือการสู่ภาวะนิพพาน ดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ก้าวพ้นวัฏจักรของการเวียนว่ายตายเกิด ซึ่งเรียกว่าเป็นปรมัตถะประโยชน์ หรืออาจจะเป็นในระดับสัมปรายกัตถะประโยชน์ ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่การหวังผลในระยะ

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

สำหรับเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมนั้น พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสังขารม (การพัฒนาปัญญา) ไม่เป็นเพียงระดับจริยธรรม หรือศีลขั้นต้นตามกระบวนการทัศน์ผลงานและกระบวนการทัศน์การเรียนรู้เท่านั้น แรงจูงใจในการทำงานนั้น พุทธธรรมมีหลักธรรมเรื่อง “ฉันทะ” หรืออิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งก็คือการมีแรงจูงใจในการทำงานที่มา จากกุศลจิต ไม่ใช่จากตัณหา มีความเพียร มีจิตใจที่จดจ่อปรับปรุงการทำงานและพัฒนาทั้ง งานและตนเองตลอดเวลา การปฏิบัติธรรมก็คือ การเรียนรู้ใคร่ศึกษา นั้นเป็นทั้งเป้าหมายและวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ การถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็น ประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร



หลักการดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ “เงินเวิลดา”

บริษัท เอ็นไอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสำหรับบริษัทฯ นั้น ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน เสมือนสมาชิกในครอบครัว ตามนโยบาย **“NOK เป็นบ้านหลังที่สอง”** โดยให้พนักงาน **“ทำงานอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน”** และให้ความสำคัญกับเรื่องการดูแลรักษา และพัฒนาพนักงานในองค์กร ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้กิจกรรม 5ส สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในการดูแลจัดเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สะดวกต่อผู้ใช้งาน และเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.มาตรฐานแรงงาน และสวัสดิการตามกฎหมาย

บริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมระบบ มาตรฐานแรงงานไทย (TLS 8001) ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไทย ขึ้นไว้ริม ไนระดับสมบูรณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญ ครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



Excellent Employee Section & Welfare
Year 2009-2010
Awarded by Ministry of Labor

ลักษณะของการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อกำหนด
ดังนี้

- » การใช้แรงงานบังคับ
- » ค่าตอบแทนการทำงาน
- » ชั่วโมงการทำงาน
- » เสือปฏิบัติ
- » วินัยและการลงโทษ
- » การใช้แรงงานเด็ก
- » การใช้แรงงานหญิง
- » สวัสดิการ
- » เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
- » ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน

ทั้งนี้ เอ็นไอเคช ได้มีการจัดทำระบบการจัดการ และจัดทำประกาศ
นโยบายด้านมาตรฐานแรงงานไทยให้พนักงานได้รับทราบ ผ่านทางคู่มือ
พนักงานและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct) เพื่อ
ให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพการจ้างและลักษณะการทำงานที่
ถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงได้รับรางวัลจากกรมสวัสดิการ และคุ้มครอง
แรงงาน

3. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

นอกจากปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและสวัสดิการตามกฎหมายแล้ว คณะกรรมการสวัสดิการของพนักงานที่มาจากการแต่งตั้ง ได้มีการประชุมร่วมกันแบบรายเดือน ดำเนินการเสนอเรื่องให้บริษัทฯ พิจารณา และจัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้พนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับตามความต้องการด้านต่างๆ

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรที่มีระบบการสื่อสารที่ดี จะช่วยให้พนักงานรับทราบข่าวสารต่างๆ และมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้นโยบายหรือแผนงานของบริษัทฯ ได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นอย่างดี สำหรับการสื่อสารภายในของบริษัทฯ นั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท

4.1) การสื่อสารจากผู้บริหารมายังพนักงาน (Top – Down Communication)

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

4.2) การสื่อสารจากพนักงานถึงผู้บริหาร (Bottom-up Communication)

- » การสื่อสารทางเดียว: Intranet, กล่องรับความคิดเห็น,

กระดานเล่าสู่กันฟัง และการร้องทุกข์ผ่าน
ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

- » การสื่อสารสองทาง: แจ้งผ่านตัวแทนคณะกรรมการต่างๆ,
การรายงานและพูดคุยกับหัวหน้างาน เป็นต้น

5. กลไกการปรึกษาหารือ

เพื่อช่วยลดหรือจัดข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นในองค์กร เอ็นไอเคช ได้
ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังแต่ขั้นก่อตัวในจุดเล็กๆ ก่อนที่ปัญหาดังกล่าว
จะขยายตัวเป็นวงกว้าง โดยใช้แนวทางในการดำเนินการได้แก่

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



**โครงการ ER. Onsite Services/การเข้าร่วมประชุม
เมื่อพนักงานเปลี่ยนกะ**

คำนิยม

หนังสือเล่มนี้เป็นความตั้งใจของผม ที่อยากให้ประเทศไทย มีหนังสือดีๆ ที่บอกเล่าเรื่องราวแห่งความสุขที่เกิดขึ้นในองค์กร บริษัท NOK แม้จะเป็นองค์กรชื่อต่างชาติ แต่สามารถสร้างให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีมือทีมงานคนไทยจนสำเร็จกลายเป็นความงามให้เราได้ชื่นชมไม่จบสิ้น เรื่องราวมันมีอยู่ว่าเกือบสี่ปีมาแล้ว เมื่อผมได้รู้จักบริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ตัน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NOK ครั้งแรกที่ได้พบผมรู้สึกประทับใจกับการได้รับรู้ถึงเรื่องราวดีๆ ที่เกิดขึ้นใน NOK ผมจึงเฝ้าติดตามความก้าวหน้าสืบเสาะหาข้อมูล ว่าสิ่งที่รับรู้และได้เห็นมานั้น เกิดขึ้นได้อย่างไร มีประวัติศาสตร์เช่นไร จากการได้พบปะกับ คุณสุรพงษ์ ศุภจรรยา และทีมงานในโอกาสต่างๆ ได้พูดคุยถึงเรื่องราวดีๆ ที่ได้สร้างสรรค์กันขึ้นมาใน NOK ทำให้ผมได้พบความจริงที่ว่าความสุขมาจากความงามของจิตใจผู้กระทำโดยแท้ นั่นมีจริง ความดีเมื่อทำจากจิตใจที่ดีงาม ยามบอกเล่าย่อมมีน้ำเสียงและท่วงท่าที่สวยงามสง่างามน่าชื่นชม เหมือนได้ฟังเสียงดนตรีที่แสนจะไพเราะซาบซึ้งตรึงใจ

6. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

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

7. การสร้างขวัญกำลังใจ และสิ่งเสริมแรง

การสร้างขวัญกำลังใจและสิ่งเสริมแรง ให้พนักงานมีความรักใคร่ปรองดอง สัมผัสความสามัคคีด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนพนักงานในองค์กร โดยมีการจัดกิจกรรมประจำปีขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างพร้อมเพรียง

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

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

มิติที่ 1 มิติทางด้านร่างกาย

มิติที่ 2 มิติทางด้านอารมณ์

มิติที่ 3 มิติทางด้านสังคม

มิติที่ 4 มิติทางด้านจิตใจ

คน NOK เป็นความภาคภูมิใจของประเทศไทยกับการเป็นตัวอย่างของการสร้างสรรค์รูปแบบการอยู่ร่วมกันที่ให้คุณเป็นจุดศูนย์กลางกับการดำเนินธุรกิจสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งผมมักจะเรียกว่าองค์กรแห่งความสุข หรือ HAPPY WORKPLACE ก่อนอื่นต้องบอกกล่าวถึงคุณสุรพงษ์ สุภจรรยา และทีมงาน NOK ว่าพวกคุณเฝ้ามาก ที่ได้ทำให้ NOK กลายเป็นตำนานของบริษัทต่างชาติ ที่เป็นต้นแบบองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นเรื่องราวที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องราวที่ทรงคุณค่า น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่งว่าความสำเร็จเกิดได้อย่างไร ขอขอบคุณแทนประเทศไทยที่พวกคุณได้ช่วยกันสร้างตำนานนี้ขึ้นมา

สุดท้ายนี้ผมหวังว่าความตั้งใจในการนำเรื่องราวดี ๆ ในสร้างองค์กรแห่งความสุขแบบ NOK มานำเสนอต่อผู้อ่านทุกท่านจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เกิดเป็นพลังร่วมกันไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขมากขึ้น ก่อเกิดสังคมแห่งความสุข สุดท้ายประเทศไทยจะเป็นประเทศแห่งความสุขที่แท้จริง เป็นประเทศที่น่าอยู่ที่สุดสำหรับพวกเราชาวไทยทุกคน มาช่วยกันสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขให้มากขึ้นครับ

นพ.ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์
ผู้อำนวยการสำนักองค์กรสุขภาพ
กรกฎาคม 2553

บทนำจากผู้บริหาร

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

บริษัท NOK เป็นบริษัท ของประเทศญี่ปุ่น ที่เข้ามาทำธุรกิจในเมืองไทยและส่งสินค้าไปทั่วโลก สินค้าจึงต้องมีคุณภาพระดับโลก สินค้าที่ดีต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ ในช่วงแรกของการก่อตั้ง ทุกคนทุ่มเทต้องกันอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่ได้และเจริญเติบโต แต่เมื่อเวลาผ่านไป งานมากขึ้น กิจกรรมต่างๆ มากขึ้น คนกลับมีความสุขน้อยลง ผลงานที่น่าจะดีขึ้น โดยการทำงานให้มากให้มีผลลัพท์มากๆ กลับไม่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และลูกค้าของเราได้

บริษัท ต้องกลับมาทบทวนใหม่หมด จึงพบว่าการทำงานจะได้ให้ผลดีมีประสิทธิภาพก็เพราะคนของเราใส่ใจ การจะใส่ใจต่องานก็เพราะเรามีความสุข และรักในงานที่ตัวเองทำ โดยเราได้นำกิจกรรมต่างๆ เข้ามา เช่น 5ส, ไคเซ็น, คิวซีซี (QCC), ทีพีเอ็ม (TPM) เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ได้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น แต่ยั่งยืนหรือไม่คือ คำถามที่เราพยายามหาคำตอบ และเมื่อเราได้นำพระราชดำริของ

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

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

บริษัทฯ ขอขอบพระคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คุณหมอชาญวิทย์ และทีมงานทุกคน ที่ได้ให้โอกาสเผยแพร่สิ่งที่บริษัทฯ ได้ทำ ขอขอบคุณพนักงานทุกท่านรวมถึงทุกหน่วยงาน ที่สนับสนุน ทำให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จมาจนถึงวันนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ และขอเป็นกำลังใจที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรของท่านมีความสุข ประสบความสำเร็จ ตลอดไป ดังคำพูดที่ว่า “งานได้ผล คนเป็นสุข” ตลอดไป

สุรพงษ์ ศุภจรรยา

กรรมการบริหารและผู้จัดการทั่วไป
กรกฎาคม 2553



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

ฉบับที่ : * P-E-0002 (01/4-000)

รายการ	ผู้รับ	ส่วน/กอง	สถานะ	ประเภท	จำนวน	พื้นที่/หน่วย
ชื่อ (Name) :	Breaker 20A 1 Pole(Square D)					
ชื่อ (Type) :	เบรกเกอร์ 20 แอมป์ 1 ขั้ว(Square D)					
จำนวนอะไหล่ :	100/ใบ 240x145 mm/ 50 เซนติเมตร/เบรกเกอร์ 40 แอมป์/เบรกเกอร์/เบรกเกอร์/ใบ 3000 แอมป์					
ชื่อ :	QD04 10A					
ประเภท :	วัสดุ	ชนิดอะไหล่ :	เบรกเกอร์			
ขนาด :	5x6	ชนิดอะไหล่ :	1 ขั้ว			
สาขา :	ศูนย์	อะไหล่ :	สาขา 8			
จำนวนใบนำ :	4	อะไหล่ :	A, B, C, D, E, F, G			
Safety Time :	30	สาขา :	ศูนย์ (C)			
สาขาที่นำ :	0	ประเภทอะไหล่ :	ใบ			



Thanyaporn Chavalak@DMS@patt

2013/03/07 09:36

To: Sathorn Winthorn@DMS@patt@patt.com

From: Sathorn Winthorn@DMS@patt.com

Subject: Breaker Spare Part/Request for Part List of Stock

The system found 5 items of part need to order. Please click the link to detail: <http://10.10.10.10:8080/onlycomby/stock/stock.html> **คลิกเพื่อดูรายการ spare part ที่ต้องการสั่งซื้อ**

Item No.	Part Name	Unit	QTY	Unit Price	Total Price
1	Breaker 20A 1 Pole(Square D)	ใบ	4	1000	4000
2	เบรกเกอร์ 20 แอมป์ 1 ขั้ว(Square D)	ใบ	4	1000	4000
3	100/ใบ 240x145 mm/ 50 เซนติเมตร/เบรกเกอร์ 40 แอมป์/เบรกเกอร์/เบรกเกอร์/ใบ 3000 แอมป์	ใบ	4	1000	4000
4	QD04 10A	ใบ	4	1000	4000
5	วัสดุ	ใบ	4	1000	4000

ระบบแจ้งเตือนผ่าน E-Mail เมื่อจำนวนอะไหล่เหลือเท่ากับ

พัฒนางาน Routine ด้วย Kaizen กรณีศึกษา : การจัดการระบบกุญแจ

กุญแจ..อุปกรณ์ชิ้นเล็ก แต่มีความสำคัญกับชีวิตประจำวัน เพราะถือเป็นเครื่องช่วยป้องกันความปลอดภัยให้กับบ้านเรือน ครั้งหนึ่งในชีวิตคงมีหลายๆ คนเคยลืมกุญแจบ้าน กุญแจห้อง หรือกุญแจลินชั๊กโก๊ะทำงาน ซึ่งสร้างความลำบากให้กับชีวิต ผู้เขียนเองก็เคยลืมกุญแจบ้าน จนต้องตามช่างมาจัดประตูบ้านเลยทีเดียว ในขณะที่กุญแจบ้านที่มีอยู่ไม่กี่ดอกยังสร้างความกังวลให้กับเจ้าของบ้าน ลองนึกถึงโรงงานเบทาเฟ่นที่ 29 ไร่ที่เต็มไปด้วยอาคารหลายชั้น แต่ละชั้นมีห้องอยู่หลายห้อง รวมๆ กันแล้วทั้งโรงงานมีห้องที่ต้องใช้กุญแจล็อกเป็นหลายร้อยจุดทีเดียว

110

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

ปัญหาที่ตามมา คือ คนที่เก็บกุญแจสำรองสำหรับทุกห้องในโรงงาน จะจัดการระบบกุญแจอย่างไรให้ง่ายต่อการค้นหา และมั่นใจได้ว่าทุกห้องในโรงงานมีกุญแจอยู่อย่างครบถ้วน ซึ่งสำหรับที่ เอนไอเคช ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลระบบกุญแจของอาคารคือส่วนงานซ่อมบำรุง ซึ่งในอดีตที่



เก็บแยกนี้มือใครจะหาเจอ



ผ่านมากับปัญหาเรื่องการจัดการกุญแจ ซึ่งสามารถสรุปปัญหา
ได้ 3 ประเด็นได้แก่

- 1) กุญแจบางห้องสูญหายไปโดยที่ผู้ดูแลไม่ทราบ ทำให้ต้อง
จัดห้อง
- 2) มีเจ้าหน้าที่ของแผนกซ่อมบำรุงที่ทำหน้าที่ดูแลกุญแจเพียง
คนเดียวเท่านั้นที่สามารถค้นหากุญแจได้
- 3) เนื่องจากไม่มีการจัดระบบกุญแจ ทำให้เสียเวลาในการค้นหา
นาน บางครั้งกินเวลาเป็นชั่วโมง

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้ดูแลกุญแจคิดว่า จะทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการทำ Kaizen โดยสร้างระบบการจัดการกุญแจใหม่ให้สามารถค้นหาได้ง่าย หายก็รู้ ดูก็เห็น โดยใช้หลักการ Visual Control และในกรณีที่ผู้ดูแลกุญแจไม่อยู่ หากมีพนักงานมาเยี่ยมกุญแจ คนอื่นๆ ในแผนกก็สามารถค้นหากุญแจได้

วิธีการสร้างระบบการจัดการกุญแจ ดำเนินการโดยทีมงานแผนกซ่อมบำรุง โดยมีกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

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

กำหนดหมายเลขประตู



เก็บไว้สำรองที่แผนกซ่อมบำรุง

ไว้ให้พนักงานยืม

2) จัดทำกุญแจแต่ละห้องจำนวน 2 ดอก ดอกที่หนึ่ง ใช้สำหรับให้พนักงานยืม กรณีพนักงานทำกุญแจในพื้นที่ของตัวเองสูญหาย และดอกที่สองเก็บไว้เป็นกุญแจสำรองที่แผนกซ่อมบำรุง กรณีพนักงานยืมกุญแจสำรองไปแล้วเกิดการสูญหายอีก

3) จัดทำ Labol ดิจิทัลกุญแจ โดย ระบุชื่อตึก, แผนกผู้รับผิดชอบกุญแจ, บริเวณที่ตั้งของประตู, หมายเลขกลอน และหมายเลขกุญแจ



4) จัดทำสติกเกอร์หมายเลขกล่อง ไปติดไว้ที่กล่องประตู เพื่อ
 ความสะดวกในกรณีที่พนักงานทำกุญแจใหม่เพิ่มที่ของคนเอชที และ
 ต้องการยืมกุญแจสำรองจากแม่ข่ายซ่อมบำรุง ก็สามารถแจ้งหมายเลข
 ที่กล่องประตูกับเจ้าหน้าที่ได้ทันที



5) จัดเวียรหมายเลขกุญแจตามหมายเลข
 กล่อง แล้วจัดเก็บไว้ในกล่องโดยแยกตาม
 หมวดอาคาร เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา



NPTC
 Cabinet 1, Floor 5-2

ผลการปรับปรุงระบบจัดการกุญแจ ทำให้ผู้ใช้ให้บริการยืมกุญแจ
 และ พนักงานได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้นดังนี้

- 1) สามารถจัดปัญหาทุกเรื่องส่งมอบให้
- 2) เพิ่มความรวดเร็วให้กับเจ้าหน้าที่แผนกซ่อมบำรุงในการค้นหาทุกเรื่อง กล่าวคือ สามารถค้นหาทุกเรื่องได้ในภายใน 30 วินาที
- 3) พนักงานในแผนกซ่อมบำรุงสามารถทำหน้าที่ค้นหาทุกเรื่องแทนกันได้ ไม่ต้องนั่งรอคน ๆ เดียวมาคอยทำหน้าที่นี้เหมือนแต่ก่อน
- 4) เพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้กับพนักงาน กรณีที่พนักงานต้องการยื่นทุกเรื่อง ไม่จำเป็นต้องมาอธิบายว่าห้องที่จะยื่นทุกเรื่องนั้นอยู่บริเวณไหน ทิศไหน ห้องอะไร เพียงแค่แจ้งชื่อตึกและหมายเลขกลอน เจ้าหน้าที่ก็สามารถค้นหาทุกเรื่องสำรองให้ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังได้มีการต่อยอดโดยแผนก IT ซึ่งได้ทำการพัฒนาโปรแกรม ระบบการบันทึก การยื่นทุกเรื่อง การค้นหา การรายงาน จะทำผ่าน Application ซึ่งพนักงานสามารถใช้บริการได้ทาง Intranet ของบริษัท ลดเวลาในการหาทุกเรื่องในตู้ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการตรวจสอบติดตาม และยังเป็น การควบคุมระบบความปลอดภัยอาคารสถานที่ได้เป็นอย่างดี

และเป็นที่น่าสนใจว่าระบบจัดการทุกเรื่องของแผนกซ่อมบำรุงสามารถเป็น Good Practice ให้กับแผนกอื่น ๆ ซึ่งจะนำระบบดังกล่าวไปขยายผลให้กับการจัดการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีระบบการให้ยื่นทุกเรื่องสำรอง แบบเดียวกันกับทุกเรื่องตึก



THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE



THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

THE

กิจกรรม TPM

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

1. Zero Accident อุบัติเหตุเป็นศูนย์

เป็นเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเพื่อคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน ผู้บริหารควรหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ หรือภาวะที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานโดยกระตุ้นให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัย โดยใช้หลักทั่วไปแล้วจะใช้ 3 E ได้แก่

Engineering คือ การใช้วิธีทางวิศวกรรมสาขาต่างๆ เช่น ออกแบบอาคาร เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ และกระบวนการทำงาน อย่างปลอดภัย

Education คือ การให้ความรู้ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำงานกับเครื่องจักร เช่น อบรมให้ทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและเสริมสร้างความปลอดภัย รวมทั้งสร้างจิตสำนึกของพนักงานไม่ให้ประมาทในการทำงานอีกด้วย

Enforcement คือ การออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบเพื่อการทำงานอย่างปลอดภัย เช่น มีข้อกำหนดที่ให้ทำและห้ามทำ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายของทางราชการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ฉะนั้น ถือว่าองค์กรมีใส่ใจเรื่องการบริหารความปลอดภัยในภาพรวมมาก เพราะทุกๆ ส่วนของชีวิตบุคลากรย่อมมีความสัมพันธ์ และส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและอยู่กันเสมอ องค์กรไม่สามารถละเลยส่วนใดส่วนหนึ่งในชีวิตของบุคลากรได้ ซึ่งถ้าผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่างๆ สนับสนุน และลงทุนกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพราะวันหนึ่งเมื่อชีวิตของพนักงานดีขึ้นแล้ว วันนั้นคือวันที่องค์กรจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยั่งยืน

2. Zero Break down การหยุดงานของเครื่องจักรเป็นศูนย์

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

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

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

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

3. Zero Complain ข้อร้องเรียนจากลูกค้าเป็นศูนย์

เป็นแนวทางการบริหารองค์กร โดยเน้นปัญหาการร้องเรียนจากลูกค้าเมื่อซื้อสินค้าของเอ็นโอเคฯ ไปเพื่อการผลิตหรือจำหน่ายต่อ เนื่องจากภายในองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งจะแก้ไขปัญหาการไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าได้

นอกจากนี้การตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว รวมถึงบริการที่เกิดจากใจ จะเป็นการแสดงถึง ความใส่ใจต่อทั้งสินค้าและบริการของบริษัทฯ

4. Zero Defect ของเสียจากการผลิตเป็นศูนย์

นั่นคือ ความพยายามที่จะจัดการกับความสูญเปล่าจากผลิตภัณฑ์ ไม่มีคุณภาพ หรือผลิตของเสีย ซึ่งจะทำให้มีปัญหาก่อขึ้นตามมาหลายอย่างจากการผลิตของเสีย เช่น เกิดความล่าช้าในการส่งมอบ เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เสียเวลาและแรงงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและที่จะส่งผลกระทบต่อ เสียหายรุนแรงว่านั้นก็คือ หากของเสียนั้นส่งไปถึงมือลูกค้า นอกจากจะเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมแล้วยังก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ตรงกับลูกค้า ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหากเกิดขึ้นบ่อยก็จะส่งผล กระทบถึงการตลาดขององค์กรถึงขั้น อาจทำให้สูญเสียส่วนแบ่งด้านการตลาด ในทุกพื้นที่ขององค์กรจะมีกลุ่ม SGA ดูแลอยู่ และแต่ละกลุ่มก็จะแบ่ง พื้นที่ให้สมาชิกแต่ละคนดูแล และข้อมูลในการทำกิจกรรมต่างๆ จะอยู่ใน “แฟ้ม SGA” โดยในแต่ละปีสมาชิก SGA จะมาวางแผนการดำเนินงาน กิจกรรม ต่างๆ และเป้าหมายของกลุ่ม ในปีนั้นๆ เมื่อมีการปรับปรุงข้อมูล หรือเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ เอกสารใน

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

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

การจัดซื้อ : ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ระบบนี้สามารถแจ้งเตือนเจ้าหน้าที่ เมื่อจำนวนอะไหล่ถูกเบิกจ่ายไปจนถึงจุดสั่งซื้อ (Reorder Point) เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลแล้ว จะทำการเปิดการสั่งซื้อสินค้าเพิ่มเติมต่อไป

THE HISTORY OF THE CITY OF BOSTON



THE HISTORY OF THE
CITY OF BOSTON



TPM

Total Productive Maintenance

การบำรุงรักษาที่มุ่ง

(4) Activities

TPM Activity

Staff Model Line รับผิดชอบบำรุงรักษาเฉพาะส่วน



Step 1-3

www.thaicap.com (Production Unit)

NOC

NOC ผลิต - ผลิต - ผลิต

121

AM Board Audit by Manager

TPM Activity



บุมองจากกองขยะ

อีกหนึ่งโครงการที่สร้างความสุขให้กับพนักงานจาก “ขยะ” ของไร่ประโยชน์ที่ใครๆ ไม่ต้องการ กำลังกลายเป็นปัญหาใหญ่ของชุมชนเมือง เนื่องจากสร้างปัญหาในการกำจัด และส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม รวมถึงสภาวะโลกร้อนที่ทุกคนกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

ที่เอ็นโอเคช ขยะไม่เพียงส่งผลในเรื่องสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ส่งผลถึงค่าใช้จ่ายขององค์กรที่เพิ่มขึ้นเนื่องจาก เอ็นโอเคช ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม การกำจัดขยะจะถูกดำเนินการโดยนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน โดยจะรับขยะจากโรงงานไปกำจัด คิดค่ากำจัดก็โลกรัมละ 3 บาท นั่นหมายความว่า ยิ่งทิ้งขยะมาก ก็ยิ่งเสียเงินมาก ค่าใช้จ่ายแบบนี้เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีความคิดในการจัดการกับขยะ โดยดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการขยะขึ้น ซึ่งคณะกรรมการนี้ประกอบไปด้วย ตัวแทนพนักงานจากแผนกต่างๆ ทำหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็น และร่วมกันวางแนวทางการจัดการกับขยะในองค์กร

คณะกรรมการได้ริเริ่มจัดการกับขยะในเบื้องต้นโดยจัดหาถังสำหรับทิ้งขยะแยกตามประเภท ได้แก่

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

3. ขยะรีไซเคิล : เป็นวัสดุ สำหรับที่ขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ โดยแยกเป็นสีสำหรับแก้ว, โลหะ และพลาสติก
4. ขยะอันตราย : เป็นสีเขียว สำหรับทั้งขยะที่ปนเปื้อนสารเคมี

สำหรับการทิ้งขยะที่เป็นขยะรีไซเคิล ก่อนที่จะทิ้งลงภาชนะที่ข้างรถดูในการขนส่งแล้วก็จะทิ้งไว้ก่อนที่รถจะวิ่ง เนื่องจากมีขยะที่ติดรถออกข้างรถซึ่งอันตรายต่อทั้งคนและสัตว์ทำนั้น



นอกจากขยะที่ทิ้งสามารถข้างถังแล้ว ในส่วนสำนักงาน มีกิจกรรมที่เป็นกระดานอีกเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการได้ดำเนินการรณรงค์ให้พนักงานใช้กระดาษ 2 หน้าก่อนทิ้ง และได้จัดหาช่องสำหรับทิ้งกระดาษ

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



คณะกรรมการจัดการขยะตั้งทางไปมอบ “ภาค-แยก-กระ-ดอง” ให้ทุกแผนก

124

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

กระบวนการที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นต้นทางในการคัดแยกขยะจากพนักงาน เมื่อขยะถูกเก็บรวบรวมจากจุดต่างๆ ทั้งโรงงานแล้ว แม้มันจะนำขยะไปรวมไว้ที่โรงขยะ โดยโรงขยะมีการแบ่งพื้นที่อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นโรงเก็บขยะทั่วไป และโรงเก็บขยะรีไซเคิล

สำหรับโรงเก็บขยะทั่วไปนั้น ใช้สำหรับพักขยะที่ไม่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ ขยะทั่วไปจะถูกพักไว้เพื่อรอส่งให้การนิคมฯ กำจัด แม้มันที่นำขยะมาทิ้งในโรงเก็บขยะทั่วไป จะต้องทำการชั่งน้ำหนักของขยะแต่ละถุง และทำการลงบันทึกไว้ที่สมุดทุกครั้งที่น่าขยะมาจัดเก็บ ข้อมูลดังกล่าวทางคณะกรรมการจะนำมาคำนวณค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับการนิคมฯ รวมถึงเก็บเป็นสถิติเพื่อติดตามผลการรณรงค์ลดขยะขององค์กร



กระบวนการจัดการขยะทั่วไป



รายงานการควบคุมปริมาณขยะทั่วไป

โรงเก็บขยะทั่วไป มีการจัดระบบโดยแบ่งพื้นที่ขยะออกเป็น 2 ช่อง เพื่อสลับกันใช้งาน เช่น เมื่อขนถ่ายขยะออกจากช่องด้านขวาไปแล้ว จะต้องมีการล้างพื้นเพื่อทำความสะอาด พื้นที่ในช่องขวาเมื่อถูกล้างแล้วจำเป็นต้องทิ้งไว้ให้พื้นแห้ง แม่บ้านก็สามารถสลับมาทิ้งขยะที่ช่องด้านซ้ายได้ และเมื่อมีการขนถ่ายขยะจากช่องด้านซ้ายไปทิ้ง ก็จะมีการล้างทำความสะอาดช่องด้านซ้ายเช่นกัน จะเห็นว่ามี การสลับพื้นที่กันใช้งาน และมีการทำความสะอาดพื้นที่อยู่ตลอด ทำให้โรงเก็บขยะปราศจากกลิ่นเหม็นและดึงดูดสัตว์

ส่วนขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ แม่บ้านจะนำขยะเหล่านี้มาล้างทำความสะอาดในเบื้องต้น เพื่อป้องกันกลิ่นเหม็น จากนั้นจะนำมาพักไว้ที่โรงเก็บขยะรีไซเคิล เพื่อรอส่งขายให้กับหน่วยงานที่มารับซื้อของเก่าต่อไป



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



ถังหมักน้ำมูลสัตว์ใช้ชีวภาพ และ
ปลูกทำปุ๋ยหมัก



การบริหารการรวบรวมการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการส่งขยะให้กรมโยธาฯ กำจัด รวมถึงประหยัดค่าใช้จ่ายในการนำวัสดุรีไซเคิลที่ไม่เป็นบริเวณโรงงาน นอกจากนี้บริษัท ยังมีรายได้จากการขายขยะรีไซเคิลอีกด้วย



รายงานผลสมปริมาณและจำนวนเงินที่ได้รับจากการขายขยะรีไซเคิล

รายได้จากการขายขยะรีไซเคิล จะถูกแปรมาเป็นเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เช่น ซื้ออุปกรณ์สำหรับห้องคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน, เป็นเงินทุนก้อนแรกในการเปิดร้านค้าสวัสดิการ และใช้สำหรับซื้อต้นไม้มาปลูกเพื่อเพิ่มความร่มรื่นให้กับโรงงาน

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



ห้องคอมพิวเตอร์



ร้านค้าสวัสดิการ



สวนหย่อม

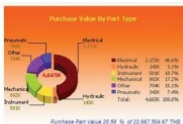
เรื่องของกระเป๋าสตางค์

กระเป๋าสตางค์ กระเป๋าสตางค์ ก็นิสัย

กระเป๋าสตางค์ เป็นกระเป๋าสตางค์ที่เกิดจากขยะ “ขยะ” ที่ว่านี่ก็คือ เจ้าพวกกล่องนม กล่องเครื่องดื่มต่างๆ ที่พนักงานดื่มแล้วนั่นเอง อายุการใช้งานในฐานะ กล่องที่บรรจุน้ำที่มีประโยชน์ให้ได้ดื่มกิน แลจะสั้นนัก น่าจะไม่เกิน 2 นาที เราก็กินสิ่งที่มีประโยชน์ด้านในหมดแล้ว หลังจากนั้น เราก็โยนเจ้ากล่องนั้นทิ้ง กลายเป็นขยะทันที ทั้งที่ 2 นาทีที่แล้วเจ้ากล่อง นั้นยังมีค่ากับเราอยู่เลย อีกทั้งในแต่ละปีก็พบว่า มีกล่องเครื่องดื่มกว่า 3,000 ล้านใบ ถูกทิ้งไปโดยไม่มีใครรู้จักคุณค่า ว่ามันสามารถนำกลับมาใช้เกิด (ข้อมูลจาก website ชมรมผู้ผลิตกล่องเครื่องดื่ม) ซึ่งน่าเสียดายมาก

กระเป๋าสตางค์ จึงเป็นตัวแทนของการแปรรูปลักษณ์ของสิ่งที่ทุกคนเห็นว่าไม่มีค่าแล้วหรือเป็น “ขยะ” ให้กลับมามีค่าอีกครั้ง เรียกได้ว่า “ก่อนดื่มก็มีค่า หลังดื่มก็มีค่า” แต่ไม่ใช่ด้วยวิธีการขาย หรือ นำไปรีไซเคิลผลิตสินค้าใหม่ แต่สิ่งที่เราทำก็คือ นำกล่องเครื่องดื่มต่างๆ มาเป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตกระเป๋าสตางค์ สดแท้ๆ ไว้ใช้งานนั่นเอง ต่ออายุการใช้งานกล่องเครื่องดื่มเหล่านี้ไปได้อีกหลายเดือน

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



Part Type	Purchase Value (THB)
Electrical	2,171,742.82
Hydraulic	142,555.00
Instrument	591,340.00
Mechanical	802,335.10
Other	794,888.57
Pneumatic	342,598.78
Grand Total	4,683,389.27



Part Type	Non Purchase Value (THB)
Electrical	1,727,511.00
Mechanical	16,201,150.00
Other	59,300.00
Pneumatic	0.00
Grand Total	17,987,966.00

จะเห็นว่าหลังจากทำ Kaizen กับงานเบิกจ่ายอะไหล่แล้ว ช่วยแก้ปัญหาจุดด้อยของระบบเก่าได้มาก และยังเพิ่มประสิทธิภาพใ้งานมากยิ่งขึ้น จึงพบว่าระบบนี้มีข้อดีคือ

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

กะ ต้อง (กล่องแยกกระดาษ) มาช่วยแยกระหว่างกระดาษสีและขาว-ดำ เพื่อขายให้กับร้านรับซื้อของเก่า ขยะสด จำพวกเปลือกผลไม้ต่างๆ ก็เอาไปทำน้ำหมักชีวภาพ เศษอาหารก็ขายให้เป็นอาหารเลี้ยงหมู แต่ก็ยังพบว่า มีกล่องเครื่องดื่มเหล่านี้ ที่ไม่รู้จะทำอย่างไรกับมันดี จะขายร้านรับซื้อของเก่าก็ไม่รับซื้อ พนักงานจึงได้เริ่มศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม จาก website ของชมรมผู้ผลิตกล่องเครื่องดื่ม ก็พบว่าทางชมรมฯรับบริจาค แล้วนำไปผลิตเป็นแผ่นไม้ Green Board กระดาษรีไซเคิล จึงทำป้ายแยกขยะใหม่ เพิ่มกล่องเครื่องดื่มต่างๆ เหล่านี้ในกลุ่มของถังขยะรีไซเคิล ประเภทพลาสติก และปฏิบัติตามหลักการ “แกะ ล้าง เก็บ” โดยตอนนั้นเราตัดหัวตัดท้ายและตัดตรงกลางกล่องด้วย เพื่อฝังให้แห้ง รอได้ปริมาณมากพอ ก็คิดว่าจะนำไปร่วมบริจาค

พนักงานเอ็นโอเคช ท่านหนึ่งมีโอกาสไปที่โรงเรียนรุ่งอรุณ และได้พบกับพี่ยุ้ย ซึ่งอยู่ที่ร้านหนังสือในโรงเรียน ทำให้พนักงานท่านนั้นได้พบกับผลงานชิ้นเอกวางอยู่ด้านในห้อง นั่นก็คือกระเป๋าก็กทำมาจากกล่องนมที่เด็ก ๆ ดื่มนั่นนั่นเอง ซึ่งพี่ยุ้ยก็ใจดีได้สอนและให้ตัวอย่างกระเป๋ามาด้วย โดยใช้หลักการ “ ตัด ล้าง ตาก ใช้”

และเริ่มผลิตกระเป๋าด้วยฝีมือตนเองขึ้นมา ก่อน 1 ใบ เพื่อเป็นกระเป๋าดันแบบ และเรียนรู้อันตอนการทำให้ชำนาญเพื่อนำไปสอนต่อ โดยเป้าหมายแรกของการสอนก็คือ พนักงานของเอ็นโอเคช ที่ตั้งครุภร์ เนื่องจากโดยปกติแล้วพนักงานที่เอ็นโอเคช เมื่อมีอายุครบ ๒ ปี ประมาณ 2 เดือน จะย้ายเวลาทำงานจากเวลาเช้ากะ มาเป็นสำนักงานและย้ายงานจากในส่วนการผลิต มาช่วยงานในส่วนสำนักงานต่างๆ จนกว่าจะคลอด

หลังจากการขยายผลให้บรรดาพนักงานขององค์กรที่ตั้งครบกั แล้วจึงได้ผลิตบัตรกระเป๋ จากฝีมือคน เอ็นโอเคฯ พนักงานจึงตั้งชื่อว่า “กระเป๋ แปรนด้นม”

ขั้นตอนการทำ



1. นำกล่องมาใส่
ในภาชนะเก็บเศษสิ่ง



2. คลี่ส่วนหัวกระดาษ
ออกและบีบกล่องให้
แบน



3. ดัดกระดาษและวาง
นำไปใส่ตะกร้า



5. นำมาตัดให้ได้
ขนาดตามต้องการ



4. ผึ่งให้แห้ง

เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในเอ็นโอเคฯ รู้จัก และเกิดความสงสัยว่า มันคืออะไรหรือ? ทำมาจากอะไร? ทำได้อย่างไร? และอีกหลายๆ คำถามตามมาก กลายเป็นกระแสภายในสังคม เอ็นโอเคฯ เป็นเหมือนกับการส่งคลื่นสัญญาณออกไป เพื่อให้เกิดการสั่นสะเทือนภายในจิตใจของพนักงานและหลายๆ คน ให้ตระหนักและหันกลับมาทบทวนตัวเอง อีกทั้งเห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังจะทิ้งมากขึ้น บางคนสนใจมาขอเรียนทำเอง ใช้องบางคนไม่ค่อยถนัดทำ แต่สนใจนำไปใช้งานจริงก็มาช่วยอุดหนุนซื้อไปใช้ คนทำก็ยิ่งภูมิใจ เกิดไอเดียกระฉูดไม่เว้นแต่ละวัน เกิดเป็นวิวัฒนาการของกระเป๋แปรนด้นมขึ้นมา เรียกได้ว่าทำ Kaizen กันวันต่อวันเลยทีเดียว

จากผลต่างก่อนลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เป็นภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่ผู้รับ
 ภาษี จะต้องจ่ายคืนไม่ผ่านกรมสรรพากร และเสีย และกีดกันภาษีเงิน
 (ซึ่งก็เป็นข้อดีของวิธีนี้) เขาจะลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ให้แก่ผู้รับเงินได้
 และภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และที่ผู้รับเงินได้บุคคลธรรมดา หรือ ผู้รับ เงินได้จากภาษี
 ก่อนลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ซึ่งหมายความว่าภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาไม่เท่า
 ไรกับภาระของเงินได้ที่ไม่ใช่เงินได้บุคคลธรรมดา ของผู้รับจากภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
 นำไปหักเงินได้บุคคลธรรมดา ให้แก่ ผู้รับ ภาระภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดา
 ภาระของภาระภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดา เป็นเงิน

ซึ่งสำคัญที่สุดคือการนำเงินไปใช้การอื่น ให้มีผล
 ภาระภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดา และภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ให้มีผลภาระภาษี
 ให้มีผลภาระภาษี บุคคลธรรมดา หรือเงินได้บุคคลธรรมดาที่บุคคลธรรมดาของเงินได้
 บุคคลธรรมดา

วิธีการการของผลิตภัณฑ์เกษตร

การนำของ

ผลิตภัณฑ์ของ ผลิตภัณฑ์ของ ผลิตภัณฑ์ของ



ผลิตภัณฑ์ของ ผลิตภัณฑ์ของ ผลิตภัณฑ์ของ



adanya keterbatasan akses informasi dan komunikasi
dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat
terutama masyarakat desa dalam upaya pemenuhan hak-hak



terutama yang merupakan masyarakat



komunitas di desa yang memiliki permasalahan
terutama masalah akses informasi dan komunikasi
dalam upaya pemenuhan hak-hak



yang memiliki permasalahan
terutama masalah akses informasi dan komunikasi



komunitas di desa yang memiliki permasalahan
terutama masalah akses informasi dan komunikasi

ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า นอกจากพนักงานที่ได้ความสนใจใน กระเปาะเบรพาร์ทเมนท์แล้ว ความสนใจนี้ยังถูกส่งต่อไปยังครอบครัวของ พนักงานอีกด้วย บางคนบอกว่าจะซื้อไปฝากคุณพ่อ คุณแม่ที่บ้าน ซื้อไปฝากพี่สาวหรือญาติที่รู้จัก และพบว่ากลุ่มครอบครัวของคนในครอบครัวของ พนักงานก็ช่วยกันบอกต่อให้กับคนที่พวกเขารู้จักอีกทอด ทำให้กระเปาะ เบรพาร์ทเมนท์ที่รู้จักมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นว่าน้ำพักน้ำแรงที่ทุกคนช่วยกัน แยกแยะ และตั้งใจทำผลิตภัณฑ์แบรนด์สำมะนั้น ไม่ได้เกิดผลดีต่อเฉพาะใน องค์การเท่านั้น แต่ยังมีขยายวงกว้างออกไปยังสังคมภายนอกมากขึ้นด้วย

ขณะนี้ทางเอ็มไอเอสฯ ได้เพิ่มศูนย์เรียนรู้ในการทำกระเปาะ เบรพาร์ทเมนท์ Knowledge Center อีกแห่ง เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงและ พึ่งพิงกันได้มากขึ้น จากเดิมจะมีเฉพาะส่วนคำนิยามของฝ่ายทรัพยากร มนุษย์เท่านั้น ส่วนบุคคลภายนอก ทางเอ็มไอเอสฯ ก็ได้จัดทำ CPL (One Point Lesson) ให้สามารถ download ได้แล้วที่ www.nokpct.net

แผนการทำการเบรพาร์ทเมนท์กับบุคคลภายนอก



งาน Productivity Expo
@Siamparagon : June 2009

การเป็นแบรนด์ระดับโลกเป็นสิ่งที่น่าพอใจอย่างยิ่งที่มีโอกาสทำกำไรดีเยี่ยม
และผู้คนที่มีสุขภาพแข็งแรง เช่นเดียวกับการดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ภายใต้คำขวัญ โลกหนึ่งใจเดียวกัน Productivity Happiness ที่อินโดเกา





นกดล็บ...ห้องนี้มีแต่ความสุข

นกดล็บ...ห้องนี้มีแต่ความสุข จะเรียกว่าเป็น "ห้องแห่งความสุข" ก็ว่าได้ สำหรับห้องนี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณเดือนกันยายน ของปีที่แล้ว โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เป็นสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน ยามเมื่อยล้าจากการทำงาน รวมทั้งเป็นสถานที่ทำกิจกรรมต่างๆ และฝึกหัดอาชีพให้กับพนักงาน เช่น งานหัตถกรรม งานฝีมือ และอื่น ๆ อีกมากมาย

จากวัตถุประสงค์แล้วหลายท่านคงเห็นด้วยว่า ห้องนี้เป็นห้องแห่งความสุขของพนักงานจริงๆ การนอนสำหรับที่นี่ไม่ใช่สิ่งที่ต้องหลบซ่อนกันอีกต่อไป ทุกองค์กรต่างหวังให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานกับองค์กรอย่างเต็มที่ สิ่งสำคัญคือ องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ก็ด้วยคนที่อยู่ในองค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า "องค์กรคุณภาพ เริ่มต้นที่คุณภาพ" ก่อนที่จะมองถึงเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร ต้องมองที่ตัวพนักงานขององค์กรก่อนว่า มีความพร้อมแค่ไหน สุขภาพและร่างกายเค้าเป็นอย่างไร จะเกิดอะไรขึ้นหาก พนักงานมีร่างกายที่อ่อนแอ ไม่พร้อมจะทำงาน ตอนแรกเข้างานมาตรวจร่างกาย ทุกคนก็

แข็งแรงดี แต่...อยู่ไป อยู่ไป ทำไมเค้าเหล่านั้นถึงเจ็บป่วยบ่อยขึ้น มาสาย บ้าง ขาดงานบ้าง บางครั้งทำงานอยู่ร่างกายไม่ไหว เผลอหลับไประหว่างทำงาน ก็มีช่วงเวลาพักสิ่งที่พบเห็นบ่อยๆ คือ พนักงานจะใช้พื้นที่บริเวณตู้ล็อกเกอร์ ใต้ต้นไม้ ในโรงอาหาร หรือแม้กระทั่ง ในห้องน้ำ เป็นที่นอน พักผ่อนหรือแอบงีบนั้นนั่นเอง สิ่งที่ถูกกล่าวมาข้างต้นล้วนแสดงถึงความไม่พร้อมทางด้านร่างกายของพนักงาน เมื่อร่างกายไม่พร้อม ประสิทธิภาพของงานก็ย่อมไม่ได้ ซึ่งก็ส่งผลเสียต่อการผลิต และองค์กรอย่างแน่นอน

ส่วนมากแล้วไม่ค่อยมีหน่วยงานไหนยอมรับหรือเข้าใจเรื่องการนอนพักของพนักงาน หลายคนมองเรื่องการนอนว่าควรเป็นเรื่องที่บ้าน ไม่ใช่ในที่ทำงาน อีกทั้งคนที่นอนก็อาจจะถูกมองว่าเป็นคนขี้เกียจ ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นการนอนในเวลาพักก็ตาม ยิ่งถ้านอนกันเยอะๆ หัวหน้าก็จะเริ่มกังวลถึงเรื่องการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการทำงาน แต่ถ้าหากเข้าใจและเห็นความสำคัญของการนอนแล้ว รับรองเลยว่าความคิดคุณจะเปลี่ยนไป

อันดับแรกเราลองมาพิจารณาวงจรชีวิตของคนทำงานกันดู เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เวลาที่เรทำงานช่วงที่ทรมาณมากที่สุดคือ ช่วงบ่ายหลังจากทานอาหารกลางวัน เรื่องปกติถ้าดูตามนาฬิกาชีวิต (Biological Clock) แล้วเป็นเรื่องธรรมดาที่คนเราจะรู้สึกง่วงนอนตอนบ่ายโมงถึง 4 โมง

คราวนี้เรามาดูวงจรชีวิตของพนักงานในสายการผลิตที่ต้องเข้ากะกันบ้าง กรณีที่ต้องเข้ากะเช้าก็ต้องตื่นตั้งแต่ตี 3 ถึง 4 เพื่อ

เข้างานให้ทันตอน 6 โมงเช้า เลิกงานอีกครั้งตอน 6 โมงเย็น เวลาพักระหว่างวันจะมีด้วยกัน 3 ช่วง ช่วงละ 30 นาที ทำงานเช่นนี้ 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นก็จะสลับมาเข้ากะดึก คือ เข้างานตอน 6 โมงเย็นเลิกงาน 6 โมงเช้า วันแรกของการสลับจากกะดึกมากะเช้าจะทรมาณที่สุด เนื่องจากร่างกายต้องปรับตัวให้ตื่นแต่เช้า ส่วนช่วงที่เข้ากะดึก ก็เป็นช่วงเวลาที่มึนปัญหาเหมือนกัน เพราะการเข้ากะดึก นั้นชีวิตจะกลับตาลปัตร เวลานอนไม่ได้นอนแต่ต้องมาทำงาน หากเป็นแบบนี้ไปเรื่อยๆ ก็จะมีรวบรวมนองจรรยาวิภาชีวิตของร่างกาย หากคนไหนปรับตัวไม่ได้ก็จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพ

สิ่งที่พบเจอมากที่สุดโดยเฉพาะช่วงเปลี่ยนกะวันแรก พนักงานจะบอกว่าวันนั้นจะเพลีย และง่วงมาก เนื่องจากร่างกายยังปรับตัวไม่ได้ โดยเฉพาะผู้หญิงมีข้อจำกัดทางด้านร่างกายและจิตใจมากกว่าผู้ชาย ยิ่งถ้าในช่วงเป็นประจำเดือนด้วยแล้วร่างกายก็จะอ่อนแอมากกว่าเดิม



หลายๆ คนแก่งว่งด้วยการใช้กาแฟ หรือไมก็ทนمين แต่หาว่าไม่ว่า การทนหนึ่งทำงานทั้งวันโดยไม่พักม่อนยิ่งทำให้คุณเซ็เกียจซี้น และ ทำให้สมองมีความสามารถในการทำงานลดลงประมาณร้อยละ 40 (ที่มา: www.healthy.in.th)

การนอนพักม่อนหรือเพียงการวิบเพียง 15-20 นาที จะช่วย ทำให้เกิดการตื่นตัว และประสิทธิภาพการการทำงานกลับมาอีกครั้งในช่วงบ่าย จากการศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ยังบอกอีกด้วยว่าทำให้ฉลาดขึ้นอีกด้วย³

ในหนังสือเรื่อง อัจฉริยะสว่างสุข ของคุณหนูตี วณิชา เวช ก็ได้เขียน ถึงประโยชน์ของการนอนกลางวัน (Take a nap) และยังได้ให้รายละเอียด การวิจัยเกี่ยวกับการนอนกลางวันไว้ด้วย เช่นของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ให้การยอมรับว่า **นอนกลางวันก็บำรุงสมองได้เหมือนกัน แต่ไม่ใช่แค่บำรุงสมองนะ การนอนกลางวันยังบำรุงอารมณ์ด้วย** ู้ใหม่ว่าการนอนกลางวันจะมีฮอไรโมนเซโรโทนินหลังออกมา ทำให้เรารู้สึกเคลิบเคลิ้ม และมีความสุข สมองของใครที่เศร้าๆ ซึมๆ อยู่ ลองปรับเวลาให้มีการนอนกลางวันสักนิด ภายในเวลาไม่กี่สัปดาห์ เราก็จะรู้สึกดีมากขึ้นทีเดียว และยังมีกรวิจัยที่ท่ากับองค์กรระดับโลกเช่น ผู้เชี่ยวชาญของนาซา พบว่า **การให้พนักงานนอนกลางวันกลับเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น อีกร้อยละ 13** นอกจากนี้งานวิจัยอื่นๆ ยังพบว่า การนอนกลางวันลดอัตราการมาสายและขาดงานของพนักงาน แถมยังช่วยให้อัตราการลาออกลดลงอีกด้วย

3 ที่มา: บทความนอนพักยามบ่ายช่วยให้ฉลาดขึ้น โดย จริญญา, 2553

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

Kaizen อีกหนึ่งรูปแบบ ภายใต้แนวคิด Project one & 30 Seconds

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

1) กรณีเป็นโครงการ Project one : ลักษณะโครงการ คือ ปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นโดยอาศัยหลักการ ECRS

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

ตัวอย่างเช่น

- » การจัดเก็บแฟ้มเอกสารไว้ในจุดๆ เดียว
- » การดำเนินการภายในวันเดียว



นกดทับ...ห้องที่มีแต่ความสุขของเบ๊นโอบะ

เมื่อเห็นอย่างนี้แล้ว เบ๊นโอบะใจก็ไม่ปล่อยให้พนักงานแอบจับ แต่เบ๊นโอบะมองเบ๊นโอบะ แล้วจึงมาช่วยดูแล้ววางกอดและใจใจพนักงาน ทำให้การนอนไม่ใช่อึด แต่เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กร เหมื่อนกับความเชื่อของเบ๊นโอบะ ที่ว่า "ความสุขของสมาชิก จะนำมาสู่การเพิ่มผลผลิต" และ NOK คือ บ้านหลังที่สอง เมื่อสุขภาพ ร่างกายดีก็ไม่ใช่ว่าเรื่องยากที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการทำงานใจใจที่ี สามารถช่วย

เล่าเรื่อง นกดทับ...ห้องที่มีแต่ความสุข

ห้องนกดทับนั้นตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ของอาคาร NPCT 2 ชั้น พื้นที่ใต้บันไดอาคาร 2 แต่เนื่องจากมีการก่อสร้างตึก NPCT 3 และมีการ

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

องค์กรใช้เวลาการตั้งนกลกลับอยู่ 1 วัน ที่เสร็จเร็วก็ด้วยความร่วมแรงร่วมใจกันของทุกฝ่าย และที่สำคัญจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากผู้บริหารไม่สนับสนุน โดยงานนี้คุณสุรพงษ์ ผู้บริหารลงมือจัดด้วยตัวเอง

รายละเอียดการเปิดให้บริการ

- ระยะเวลาการเปิดให้บริการ : ตั้งแต่วันจันทร์ – ศุกร์
(เวลา 08.00 – 17.30 น.)
- ผู้จัดการกลับ : คุณศิวพร และคุณกัลยา
เจ้าหน้าที่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- ผู้ดูแลประจำวัน : น้องคนห้อง (พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์)

มาตรการรับมือวิกฤติขุมต่าง ๆ ภายในห้องทดลอง

๑. ขุมฝึกฝน (กรณีของนัก พักกลางวัน)

สำหรับขุมฝึกฝน แบ่งออกเป็นสองโซน คือ โซนสุขาและห้องพักผ่อนไฮดร่า ได้ใช้เวลาร่วมกันนานมาแล้ว ขณะนั้นและนี่ก็ไม่ได้พนักฐาน ซึ่งเมื่อไม่นานมานี้แล้ว พนักฐานจริงเป็นคนที่ไปไว้ที่อาคารอำนวยการ พื้นที่บริเวณนี้ที่ทำงานได้ และผู้ที่มานอนจะค่อนข้างมีระเบียบวินัย เนื่องจากไม่มีคนคอยปลูกพนักฐานเมื่อมานอนแล้วต้องรีบทำงานตรงเวลา โชคดีที่เมื่อเปิดพนักฐานเรายังไม่เจอปัญหา หรืออะไรอะไรจากตัวพนักฐานเลย ทำให้สิ่งนี้มีส่วนในการสนับสนุนต่อไป

15
15
15



งบประมาณค่า 30,000 บาทที่นำมาใช้ซื้อของมาสำหรับพนักฐาน
มาจากกองทุนวิจัย

2. มุมกิจกรรม

การเฝ้าพื้นที่ในมุมกิจกรรมนี้จะมีบรรยากาศสบายๆสบาย เพื่อให้นักศึกษาได้ผ่อนคลาย และก่อนเล่นก็จะมีเพลงที่ฟังสบายๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนคิดสร้างสรรค์ สำหรับที่นี้จะมีทั้งแบบนั่งกับพื้น หรือแบบนั่งเก้าอี้ตามโต๊ะ นักศึกษาสามารถเลือกตามความชอบ



มุมกิจกรรมนี้ ตั้งขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับ แอปพลิเคชันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ขณะนี้ทางภาคมีนวัตกรรมการอยู่ 2 เรื่อง คือ การประชาสัมพันธ์ของจากเศษวัสดุเหลือใช้ (Recycle) และการทำฐานนิมิต รวมถึงการฝึกอาชีพให้กับนักศึกษา

๓) การแปรรูปวัสดุของเหลือใช้ (Recycle)

สถานที่ใดที่เก็บไว้เป็น ตู้สินค้าของจากการแปรรูปวัสดุเหลือใช้ หรือสถานีรีไซเคิล (Recycle station) นั้นเอง ของใช้ในบ้านไม่ว่า ของ ของเล่นหรือสิ่งอื่น ๆ เช่น ขวดพลาสติกแก้วกระดาษ ไม้กวาดปัด กระจกลูกปัด ก้อนไม้ขี้จุ๊ ขี้สับร่อ กระดาษขี้ไม้ ภาชนะโลหะ สีทอง สีเขียว สีน้ำเงิน ฯลฯ กระดาษรีไซเคิลลูกปัด ลูกปัด และอื่นๆ อีกหลายอย่าง ของทุกชิ้นนี้มันทำขึ้นมาจากของเหลือใช้จากการดำเนินงานอื่นใด

การแปรรูปของเหลือใช้ต่างๆ เช่น ทีวีเก่าๆ และ ภาชนะพลาสติก (พลาสติกขวดต่างๆ) และอื่นๆ อีกมากมาย เมื่อมันอยู่ที่โรงงานช่างซ่อมรถเก่าๆใช้กันมานานแล้วไม่เอา มาจากการขุดขึ้นแล้วมีช่างซ่อมรถนำเอาไปใช้ทำหมอน ฯลฯ เมื่อทำไม่ทันเวลาของหมอนถูกนำมาแปรรูปที่โรงงานแปรรูปของบ้าน OTOP ขององค์กรโดยขอเช่าโรงงานแบบนั้น เอาที่มันมีของเหลือใช้เยอะใช้เยอะก็ไปแปรรูปของนั้น มาใช้ทำสินค้าต่างๆ เอาที่ไม่ทำก็ยกมาส่งๆ



ของเก่าๆ นำมาทำเป็นของตกแต่งบ้าน เช่น ขวดน้ำพลาสติกสีสีสีสีสีสี หรืออื่นๆ แล้วเอามาทำหมอน ทำที่นอน มาทำของเล่นเด็กทำตุ๊กตา โดยการนำของเก่าๆ



หลายคนคงจะสงสัยกันว่าโครงการนี้มันทำกันอย่างไรบ้าง? ถ้าหากเป็น
 พิเศษหรือเปล่า? หรือ? แล้วทำไมต้องใช้โครงการที่โดนแต่เป็นพนักงานในสายการ
 บริหารของในองค์กร? เออ... คงมีจุดประสงค์ของพนักงานได้ 2 เรื่องที่จะมีการปรับ
 เปลี่ยนวิธีการทำงาน จากภายในมาเพื่อลดความซ้ำซ้อนงานบางอย่างที่
 ค่อนข้างซับซ้อนและมีขั้นตอนยุ่งยากหรืออะไรประมาณ 2 คน ซึ่งตรงกลาง
 ช่วยลดการไม่สอดคล้องกัน เช่น การเปิด-ปิดห้อง การลงทะเบียน การจัด
 เก็บของได้จากการขายของเก่า ซึ่งได้มีการใช้วิธีพิเศษต่างๆ กับพนักงานที่มา
 ช่วย แลพนักงานเหล่านี้ก็มีหลายอย่างๆ คนก็อาจจะช่วยเรื่องเก็บ ของไม่ช่วย
 แปล่า มีคนเป็นอาจารย์สอนใช้กับพนักงานคนอื่น ๆ อีกด้วย (ในการนี้ที่ผ่าน
 ไปสอนไม่ก็สามารถเข้ามาเรียนรู้อีกทำไม่ได้เรามี OPL ซึ่งสอนการทำแบบ
 อาจารย์สำเร็จได้คือ อบรมว่าสามารถจะทำเป็นได้โดยง่ายแล้ว)

146
 หนึ่ง วัน หนึ่ง



หลายครั้งเมื่อองค์กรทางภายนอกเข้า
 มาฝึกอบรม หรือเรียนทำกรรมวิธี แลพนักงาน
 อย่างเดียวแล้ว



www.Promote.org/Support/Photo/01/01



2) กิจกรรมการส่งเสริมในการทำงานมีมือประเภทต่าง ๆ รวมถึงการฝึกผลิตอาชีพให้กับพนักงาน

สำหรับกิจกรรมนี้ผู้ประกอบการจะเป็นกิจกรรมที่สำคัญมาก เว้นแต่ไม่ทำ นอกเสีย... ซึ่งจะมีผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจในเชิงอื่นได้หรือไม่? ฝึกสำหรับเน้นกับพนักงาน คือที่จุดประสงค์การฝึกเรื่องนอกจากการสอน แล้วก็คือการที่ใส่ใจพนักงานหลายคนที่ฝึกในเรื่องในการทำงานให้ลดภาระ งานมีมือประเภทต่างๆ ไม่ทำจะเป็น การฝึกโดยพร้อม การทำผลงานฝึกของ การทำของที่ไม่ใช่สิ่งจริง และการทำไม่ขายของจริง เป็นต้น

กลุ่มที่จะมีบทบาทสำคัญนี้ นอกเหนือจากจะทำงานที่ต่างๆ ซึ่งส่วนมากก็ใช้เวลาฝึกฝึกน้อยนิดนั้นและจะทำอีกหลายปี ทางศูนย์ธุรกิจผู้ประกอบการของเมืองไทย ก็ยังมีสิ่งหนึ่งที่อีกหลายปีมีงานส่วนนี้ประจำไปรษณีย์ทางการเพื่อสถานที่และอำนวยความสะดวกให้ได้ ก็คือบริการการฝึกอบรมวิชาความรู้จากเพื่อนกับเพื่อน สร้างความเข้มแข็งยั่งยืนนี้ซึ่งกันและกัน



ภาพบรรยากาศการฝึกทำอาหาร
มีมือของพนักงาน

นอกจากนั้น ภาคลัทธิยังเปิดให้พนักงานมาลงทะเบียนเป็นสมาชิก เพื่อที่จะนำสินค้าที่ตนเองทำมาวางขายได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น บางคนประกอบเป็นอาชีพเสริมอยู่แล้วก็เท่ากับเป็นการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายและเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานอีกทางหนึ่ง

เพื่อให้ศักยภาพเหล่านั้นถูกเปิดเผย และถูกนำมาใช้ประโยชน์องค์กร จึงได้มีการริเริ่มระเบียบพนักงานที่มีความสามารถทางด้านงานฝีมือ เหล่านี้ และในอนาคตกลุ่มคนเหล่านี้ ก็จะได้มีโอกาสถ่ายทอดวิชาความรู้ในงานฝีมือของตนเองให้กับเพื่อนๆ ต่อไป



พื้นที่สำหรับวางขายงานฝีมือของพนักงาน

สิ่งที่เอ็นไอเอสฯ กำลังดำเนินการถัดไปคือ การขยายโอกาสเรื่องการฝึกอาชีพให้กับพนักงาน แนวความคิดนี้เป็นสิ่งที่ท่านผู้บริหารได้จุดประกายให้กับทีมงาน โดยท่านมองว่า จริงๆ แล้วพนักงานหนึ่งคนจะสามารถทำงานเป็นพนักงานมืออาชีพได้นานแค่ไหน พอถึงช่วงอายุหนึ่ง ร่างกายอาจจะไม่เอื้อ สายตาไม่ดี ร่างกายไม่สามารถรับมือกับการทำงานแบบเช้ากะได้

ดังนั้นจะเห็นว่าหากพนักงานของเรามีอาชีพพิเศษติดตัวกัน
ไป ก็ย่อมดีค่าจะออกจากองค์กร หรือออกจากความเป็นพนักงานในสาย
การผลิตแล้ว พวกเราก็ยังคงมีอาชีพ ที่สามารถดำรงตัวเราได้เป็นอย่างดี
ไม่เป็นการติดกับสังคมในภายหลัง

องค์กรส่วนมากมักจะมีเวลาว่างไปบริหารจัดการตัวเราต่างๆ เช่น
ออกราย ออกการผลิต หรือตัวเราซึ่งในสมัยนี้ Performance ขององค์กร
แล้วก็จะลดเวลาที่จะจัดการกับคุณภาพหรือของพนักงาน หรือได้ความ
สำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ย้ำแล้วไม่ทำ CSR จำนวนมาก แต่มีบทบาทเป็น
สิ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จ แต่มีก็ไม่ได้หาเงินได้บ้างก็จะได้เงินไป
ได้มากเท่าไร เหมือนว่ากำลังต้องเสียเงินลงทุนจากไม่จริง แลวันหนึ่ง
บ้างเวลาอาจจะถูกหรือผิดพลาดออกมาเป็นได้ เพราะฉะนั้นเวลาช่วยกัน
ทำให้องค์กรไม่มีการตกลง มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อเป็นรากฐานที่
มั่นคงได้กับองค์กร



โครงการฝึกอาชีพเสริมสำหรับพนักงาน หรือลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของโครงการนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้าง
 ได้มีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนทักษะวิชาชีพที่ตนเองสนใจ
 และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ
 ได้ต่อไปในอนาคต




ภาพกิจกรรมฝึกอาชีพเสริมได้กับพนักงาน

- » ข้อมูลโครงการใน 1 แผ่น (รวมเอกสารอยู่ในแผ่นเดียว ไม่ซ้ำซ้อน)
- » การประชุมภายใน 1 ชั่วโมง
- » รายงาน 1 หน้ากระดาษ (One Page Report)

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

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



Sara

10/10/2023

10/10/2023

10/10/2023



10/10/2023

10/10/2023

ตกไม้บานที่โรงงานด้วย KM



พื้นที่สีเขียวโอบล้อมด้วยแมกไม้บนนาชนิดสร้างความร่มรื่นให้กับผู้คนที่อยู่อาศัย ไร่ไม้ช่วยคลายร้อนในวันที่แสงแดดแผดเผา เลยออกไปไม่กี่ไกลคนสวนกำลังมักเขม่นกับการปลูกผักปลอดสารพิษในโรงเรือนที่กางด้วยมุ้งสีขาวเพื่อป้องกันแมลงศัตรูพืช โรงเพาะชำไม้ดอกไม้ประดับอยู่ถัดออกไป ภายในมีกล้าไม้ดอกไม้ประดับนานาชนิดที่แข่งกับผลิดอก ออกใบ สร้างความชุ่มชื้นหัวใจให้แก่ผู้คนที่ได้แวะเวียนผ่านมา ใครเล่าจะนึกว่าชุมชนแห่งนี้คือ โรงงานอุตสาหกรรม เพราะอุตสาหกรรมกับเกษตรกรรมมักอยู่คนละขั้วกัน ที่ไหนมีอุตสาหกรรมย่อมไม่มีเกษตรกรรม แต่จริงๆ แล้ว ชีวิตคนเราคงขาดสุนทรีภาพในหัวใจ หากต้องทำงานอยู่กับเครื่องจักร ทุ่นยนต์ และคอมพิวเตอร์ที่ไร้ชีวิตชีวา มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ ช่วยให้คนมีสภาพจิตใจที่ดี ผ่อนคลาย และเมื่อสมองปลอดโปร่งก็ช่วยให้คนคิดสร้าง สรรค์พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไม่ใช่หรือ

ที่ เอ็นโอเคฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ธรรมชาติจึงถูกดึงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในอยู่ร่วมกันของบุคลากรของที่นี่ หลาย ๆ ท่านคงสงสัยว่าเอ็นโอเคฯ ทำเกษตรกรรมในโรงงานได้อย่างไร ถ้าอยากทราบคำตอบ คงต้องย้อนไปหาจุดเริ่มต้นของเรื่องนี้กันก่อน

เมื่อไรก็ตาม สหกิจ KM ผ่านการอภิปรายการกลุ่มที่เรียกว่า Small Group Activity (SGA) พนักงานทุกคนต้องเป็นสมาชิกกลุ่ม คนส่วนน้อยจะเป็นสมาชิก SGA ช่วงเวลาสั้นๆ ที่ไม่มีคนส่วน 3 คน อยู่ในกิจกรรม พื้นที่สีเขียวที่ครอบคลุมของโรงงาน SGA ของคนส่วนน้อยได้คิดโครงการปรับปรุงสภาพพื้นที่สีเขียวของโรงงานให้สวยงามมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดที่คิดทำนั้นไม่มาจากเรื่องใกล้ๆ ตัว ทุกคนคนส่วนน้อยกับความคิดของไม่ได้ที่รวมกลุ่มกันขึ้นไปก็จริง แต่ถ้าเกิดความคิดว่าคนที่คิดของไม่ได้นั้น ไม่แปลกๆ หากคนนำของไม่ได้นั้นใช้ให้เป็นประโยชน์ และไม่ผิดอะไรๆ ที่ดูไร้ค่า ก็เป็นประโยชน์จริงๆ เมื่อนำมารวมกับความคิดของ ถ้าหากมีโอกาสแล้วได้จากโรงงาน พนักงานตัวชื่อ EM ได้เป็นจุดเริ่มต้นนี้ สำหรับคนส่วนน้อยในโรงงาน ไม่ใช่อะไรอื่นมันไม่ใช่จุดวิทยาศาสตร์ที่มีราคาแพง และจากนั้นส่วนน้อยก็รวมกลุ่ม EM

การนำเอา EM ไปใช้กับพืชในสวน



EM (Effective Microorganisms) ใช้กับพืชในสวน



คนสวนของเอ็นโอเคฯ ก็มีแนวคิดในการปลูกผักปลอดสารพิษที่พื้นที่ว่างหลังโรงงาน แต่จะปลูกอย่างไรให้เป็นมิตรกับธรรมชาติ และปลอดภัยกับผู้บริโภค คุณสมชาย อธิคมปัญญาวัฒน์ ผู้จัดการแผนกควบคุมการผลิต อีทีดีนิสิตคณะเกษตร จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา SGA คนสวนจึงแนะนำให้คนสวนของเราปลูกผักกางมุ้ง ผักที่ปลูกเป็นผักที่เรานิยมบริโภคในครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็น ผักบุ้ง กวางตุ้ง คะน้า ผักที่หนึ่งองงามปราศจากแมลงรบกวน และปลอดภัยจากสารเคมี เมื่อผักโตเต็มที่คนสวนจะตัดขายให้กับพนักงานในราคาถ่วงเอง เงินที่ได้จากการขายผักนำมาเป็นเงินหมุนเวียนในการซื้อเมล็ดพันธุ์สำหรับปลูกผักรุ่นต่อไป

ในระหว่างที่คนสวนปลูกผักกางมุ้ง พวกเค้าก็ทำการเพาะชำกล้าไม้ดอกไม้ประดับสำหรับปลูกในพื้นที่โรงงานไปด้วย คนสวนมักมีไอเดียใหม่ๆ ในการปรับแต่งพื้นที่สีเขียวให้สวยงามและดูแลปลูกตาเสมอ ต้นไม้ใหม่ๆ จึงต้องเพาะชำไว้สำหรับงานนี้ ช่วงพักระหว่างวัน มีพนักงานหลายคนแวะเวียนไปดูเรือนเพาะชำ หลายๆ คนขอต้นไม้เล็กๆ ไปปลูกไว้บนโต๊ะทำงาน บางคนก็ขอไปปลูกที่บ้าน เมื่อขอกันบ่อยๆ เข้า คนสวนจึงคิดว่าน่าจะจัดงานวันพืชสวนโลกแบบที่เชียงใหม่ดีกว่า เอาต้นไม้ที่เพาะชำไว้มาขายพนักงานซะเลย ไอเดียดี ๆ แบบนี้ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารแบบไม่ต้องสงสัย โรงงานมีพนักงานเป็นพันจะผลิตต้นไม้อย่างไรให้พอขาย คนสวนของเราจึงต้องทุ่มเทร่างกายแรงใจ เร่งมือเพาะชำกล้าไม้สำหรับขายในงานวันพืชสวน เอ็นโอเคฯ อย่างชะมัดกั๊วเหม็น

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



เมฟิโกลอนเมฟิโกล



เมื่อปลายปี 2550, 2551, 2552 ที่ผ่านมา พวกโอรสน้องเรือปลา
เรือสวนคงไม่พลาดไม่เที่ยวงาน “บ้านและสวนแฟร์” ที่เมืองทองธานี
คนสวนชอบ เล่นโยคะ ก็ไม่นิยมหน้า มีรถ Toyota Wish ไปดูงานกับ
คนสวนที่เหมือนวิศวกรนั่งแท่น จำเป็นต้องได้เปิดดูเปิดตาดูคนเล่นโยคะ
ใหม่ๆ เพื่อนำมาสร้างสวนที่เน้นพัฒนาการของเจ้าของที่เพิ่งเริ่มเรื่องการ
ดูงานเปิดโลกทรรศน์ถือว่าเป็นประโยชน์ในการจัดการความรู้วิถีชีวิตนี้

ที่ เล่นโยคะ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพทุกคน ไม่ว่าจะป็น
หัวหน้างาน พนักงาน หรือแม้จะเป็นคนสวนก็ตาม เพราะเห็นว่าการสร้าง
สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ทุกคนในชุมชนจะร่วมมือกันไปด้วยกัน การเปิด
โลกาทำให้คนสวนได้นำเสนอไอเดียในการพัฒนาการของตนเอง
โดยปฏิบัติทำไปช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้ทำในสิ่งของตนเองสามารถ
อย่างเต็มที่ ทำให้คนสวนของตนเองได้พัฒนาความรู้จากงานที่พวกเขาได้

ผลคือค่าจ้างตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการจ้างจากการผลิตปุ๋ยน้ำ EM, เทคโนโลยีการเพาะปลูกพืชชนิดใหม่ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากความรู้ในวิชาชีพแต่เพียงอย่างเดียว พวกเขายังรู้จักภาคภูมิใจในทุกความสำเร็จของตนเองในความสามารถปฏิบัติงานที่เป็นอิสระ ต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่าคนสวนที่นี้ทำงานด้วยหัวใจ เขาไม่เพียงอยากได้ปุ๋ยไปใช้กับต้นไม้ แต่เขาอยากได้หัวใจที่รักต้นไม้ในโรงเรือนทุกอัน ตลอดมาที่นี้จึงมีผลงานด้านการขยายการ KM



การขยายงานด้าน KM



กิจกรรม Small Group งานกีฬาสี



กีฬาสี 2007, 2008

เรื่องเล่า : ดอกไม้บานที่เหมืองแม่เมาะ

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



การเริ่มต้นที่น้อยอย่างน้อยก็มีทุกคนที่เข้ามาร่วมเรียนรู้ มากกว่า 80 คน ทำให้เรารู้สึกดีใจมาก เพราะทำให้เกิดพลังที่จะทำในสิ่งที่เชื่อมั่นมาตลอดว่า "KM" ทำแล้วดี ได้มาถ่ายทอดพลังความคิดและพลังใจให้พี่ๆ เพราะพี่ๆ เหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทั้งผลักดัน ส่งเสริม รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้ เกิดขึ้น สิ่งที่มีการนำเสนอและเรียนรู้ร่วมกัน คือ

1. Change สิ่งที่จะทำไปคือการรวบรวมการ KM คือ ผู้ที่มากอยู่ในห้องนี้ จะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้อีก หากไม่เชื่อเช่นนั้นสิ่งที่จะทำก็จะเป็นแค่สิ่งล้นเกล้าไม่เกิด



2. KM Tools ภาวะที่มีการนำเสนอเครื่องมือต่างๆ มากมายถึง 18 ชนิด เพื่อให้ทุกคนได้เลือกใช้ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเหมาะสมกับสถานการณ์ในการนำไปใช้ของทุกๆ คน

3. Start Small มีการแปลว่าทำให้ทุกคนได้ทดลองกระบวนการ KM เล็กๆ ซึ่งผมเองมั่นใจไว้เป็นพิเศษว่าทุกคนที่ไม่มีศักยภาพสูงมาก และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร เห็นความสามารถรวมทั้งจิตใจที่สละสลวยของทุกคนแล้วบอกได้เลยว่าไม่ผิดอะไรที่จะทำไม่สำเร็จที่เมืองผมแน่นอน



4. ถ้าสิ้นดี ด้วยหัวใจ หากมีคนบอกคุณว่า ‘คนเรามีหัวใจและความสามารถมากมาย แต่ก็ไม่แสดงออกมาเพราะไม่รู้ว่าทำอย่างไร’ คนจะเป็นเรื่องง่าย เพราะเมื่อเราเปิดพวงกดใจให้ทุกคนปล่อยออกมาแบบ

จากแบบไม่กิน ราวครึ่ง ๑๙๙ ที่สามารถลดค่าขาดประโยชน์ได้ ๕๐ เป็นส่วนใหญ่
 ไร้อาไรจริงๆ มีวิธีไม่กว่าครึ่งต่อ จากการไม่กินข้าวที่ 40 ๗๐๗ ที่
 ที่สามารถแบ่งส่วนไว้ที่ช่วงเวลา ทุกๆ และทุกคน เพราะปฏิทินที่มีขึ้นที่อยู่ใน
 ทุกช่วงเวลาของเวลาสิบปี ความเท่าเทียม

เมื่อสิ้นปี ๒๐๑๗ ให้อาหารไม่แบ่งส่วนไม่เหมือนแต่อย่างใด มี
 เมื่อสิ้นปีอีกประเภทที่ชื่อว่าเมื่อสิ้นปี ๕๕ ที่ถูกนำไปเพื่อแบ่งส่วน
 ขึ้นที่เมืองเช่นกัน เมื่อประมาณเดือนกันยายนปี 2551 คณะกรรมการ
 เติบโตของเมืองได้มาเยือนชมกิจการ ๕๕ ที่ เป็นโอกาส



ทุกคนได้ชื่นชมกระบวนการทำ ๕๕ ในแบบ easy & friendly กับ
 ที่ทุกคนจะรักกินเราแบบเพื่อนเวลา และความมุ่งมั่นของทีมงาน
 เติบโตของเมืองที่จะกลับมาไม่ทำเรื่องๆ ที่ทุกคนคิดว่า เป็นเรื่องยากใช้ประสบ
 ความสำเร็จได้ และผ่านไปได้มาทางที่เติบโตของเมืองที่สนใจใคร่
 ผู้จัดการฝ่ายบริหารเมือง ๒๕ เติบโตของเมืองได้มาวางใจไปสุดทุกไม้ที่แบ่งส่วน
 ที่นั่นเพราะเราไม่ละทิ้งความสำเร็จที่สนใจใคร่ไปเยือนชมกิจการ ๕๕ ของ

ตัวอย่างโครงการ **Project one & 30 Seconds** (ส่วนสำนักงาน)

โครงการนี้นำเสนอโดยกลุ่ม SGA Classic Vintage แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

“Forgot your password my IT”

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

เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการก่อนและหลังการปรับปรุงพบว่า โครงการดังกล่าวสามารถลดกระบวนการทำงานลงเหลือเพียงกระบวนการเดียว และยังสามารถดำเนินการได้ภายในเวลา 30 วินาที ซึ่งเปรียบเทียบกับก่อนการปรับปรุงพบว่า สามารถลดเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่ IT ได้ถึง 98.64%

เรื่องนี้นำเสนอโดยกลุ่ม SGA “Tech Team B” แผนกผลิต

ฝ่ายเครื่องมือวัด ที่สมเกียรติเล่าให้พวกเราฟังว่ารูปแบบหลายอย่างได้นำมาจากที่ เอ็นโอเคฯ เพราะเห็นว่าง่าย และเป็นเรื่องที่สามารถทำได้เลยทันที และได้พาพวกเราเดินรอบฝ่ายเครื่องมือวัดทำให้เราเห็นถึงความมุ่งมั่นของคนที่นี่ที่มีความตั้งใจจริงที่ทำ 5ส จนประสบความสำเร็จและเป็นแผนกต้นแบบสำหรับในหน่วยงานที่เหมือนแม่เหาะต่อไป ทางเอ็นโอเคฯ จึงได้ตั้งใจเก็บภาพดอกไม้ (5ส) บานมาฝาก



Stationery Center

160

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

Visual Control เรื่องกฎจราจร





ภาพจัดระเบียบและความสะอาดในห้องน้ำ



ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน





จิตวิญญาณของธุรกิจ

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

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

4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้วยจิตวิญญาณของธุรกิจ คำที่อาจดูเหมือนว่าห่างไกลจากโลกของธุรกิจ หรือทุนนิยม สามารถเชื่อมต่อกันบนจิตวิญญาณการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของทุนที่จำกัด สร้างปรากฏการณ์เรียนรู้ที่จะเลือก สิ่งที่เหมาะสมพอควรแก่สถานการณ์ โดยไม่รอแค่โอกาสที่เข้ามา แต่พร้อมที่จะพัฒนาตัวเองไปพร้อมๆ กับโอกาสต่างๆ ที่เกื้อหนุนธุรกิจ ด้วยการเกื้อกูล ดูแล พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม การส่งต่อความรู้อย่างไม่หยุดนิ่งให้กับสังคม เพื่อการพัฒนาาร่วมกันขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

การพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร แบบใส่ใจจิตวิญญาณและองค์ความรู้เข้าไปในธุรกิจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการผลิต และแข่งขันในระดับสากลได้

“การวิ่งตามกระแสโลก แบบค่อยเป็นค่อยไปพิจารณาในสิ่งที่เรามีอยู่ มันยั่งยืน แต่ว่าในทางเดียวกันเราต้องรู้ขอบเขต ถ้ายังก้าวไม่ถึงจุดนั้น แล้วมันแต่วิ่งตามก็จะเหนื่อยมากเหมือนกับเรามีเครื่องมือต่างๆในการบริหาร แต่หากการฟันฝ่าเพราะเห็นว่าเครื่องมือไหนเหมาะสม หรือพนักงานของเรายังไม่พร้อม จะกลายเป็นข้อจำกัดไป เราค่อยๆ ก้าวไปพร้อมๆ กันกับพนักงาน เพราะถ้าเราเดินมาแล้ว เราก็ต้องพร้อมรับกับความอดทน อดออม ต่อสู้และขยาย

โอกาส แต่ทุกอย่างก้าวต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม และ
แบ่งปันด้วย มันเป็นสูตรสำเร็จ เพราะธุรกิจไม่ได้มาจาก
ความต้องการเพียงแค่ผลกำไร”⁴

การเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของเอ็นโอเคฯ สู่แนวทางในการปฏิบัติ ทำให้เรา
เห็นภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับ เอ็นโอเคฯ ว่าเป้าหมาย
ของการดำเนินธุรกิจไม่ใช่เพียงการเติบโตขององค์กร และผลกำไรเท่านั้น
แต่สิ่งที่เราได้เรียนรู้จาก เอ็นโอเคฯ คือ วิธีทำอย่างที่พูด (Walk the walk)
ประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของ เอ็นโอเคฯ คือ การให้
ความสำคัญในเรื่องของ*ความไว้วางใจ* อันเกิดจากความนับถือ พนักงาน
ทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพราะการที่องค์กรและพนักงาน
จะบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันได้ ต้องเกิดจากการผสมผสานของ ผลประโยชน์
ส่วนตนและผลประโยชน์ร่วมกัน ในเรื่องของผลประโยชน์ส่วนตนของ
พนักงาน แน่หนอนว่าสามารถวัดได้ชัดเจน จากคำตอบแทน สวัสดิการ
การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนในเรื่องของผลประโยชน์ร่วมกันต้องได้
มาจากการแสดงออก ซึ่งความเคารพต่อค่านิยมของพนักงานในองค์กร
พนักงานจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรหากองค์กรเห็น
คุณค่า และให้การยอมรับนับถือ การพัฒนาตั้งแต่พนักงานในระดับล่าง
จนถึงระดับผู้จัดการ นอกเหนือจากการให้การยอมรับนับถือ และการสร้าง
จิตสำนึกในเรื่องการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันแล้ว เอ็นโอเคฯ ยังเป็นองค์กร
ที่มีความห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลของพนักงานด้วย การ
แสดงออกถึงความห่วงใยต่อพนักงานที่ชัดเจนที่สุด คือ การให้โอกาส
สำหรับการศึกษาตลอดชีวิต โดยการที่องค์กรส่งเสริมกิจกรรมโครงการ

4 สัมภาษณ์คุณสุรพงษ์ ศุภจรรยา, ผู้บริหารบริษัท เอ็น โอ เค พร็อพเพอร์ตี้ คอมพานี (ประเทศไทย)
จำกัด, วันที่ 26 พฤษภาคม 2553

ต่างๆ ล้วนแฝงไว้ด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานเติบโตในด้านการรู้จักตนเอง ในด้านภูมิปัญญา และในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องการทำคุณประโยชน์ให้กับพนักงานทุกคน พนักงานสามารถออกไปเติบโตในสถานที่ทำงานอื่นได้ หากมีความพร้อมและยืนยันกับผู้บริหารได้ว่า ที่ใหม่ที่จะไปต้องดีกว่าที่ เอ็นโอเคฯ

“คนทุกคนต้องเติบโต ต้องพัฒนาตัวเอง เอ็นโอเคฯ ไม่ได้สร้างทุกอย่าง เพื่อจะดึงดูดพนักงานให้อยู่ที่ เอ็นโอเคฯ ตลอดชีวิต แต่ถ้าพนักงานคนไหนต้องการออกไปเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองที่อื่นๆ เราเพียงอยากถามเพื่อให้แน่ใจว่าที่ใหม่ที่เขาจะไปนั้น ต้องดีกว่าเอ็นโอเคฯ ไม่อย่างนั้นเราก็อดที่จะเป็นห่วงเขาไม่ได้”⁵

ขณะเดียวกัน เรามีหน้าที่ทำให้เอ็นโอเคฯ เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ของพนักงานและพนักงานเลือกที่จะอยู่ที่นี่อย่างมีความสุข

ภายในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราสามารถมีบูรณาการภายในตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง สามารถเติบโต พัฒนาสามารถติดต่อสร้างความสัมพันธ์ และความสุขได้ในบริบทขององค์กร ธุรกิจเพราะในทางตรงกันข้าม ธุรกิจหรือองค์กรใดก็ตามที่ละเลยความซับซ้อนด้านจิตใจของพนักงาน ละเลยความต้องการความรัก ความสุข และการเติบโต ปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะฟันเฟืองหนึ่งในกระบวนการผลิต ย่อมลงเอยด้วยการลดคุณค่าของพนักงาน

5 สัมภาษณ์คุณสุรพงษ์ ศุภจรรยา, ผู้บริหารบริษัท เอ็น โอ เค ฟู้ดส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด, วันที่ 19 เมษายน 2553

วิธีการที่ดีที่พบในแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ เอ็นโอเคฯ คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้พยายามบรรลุเป้าหมายร่วมกันและให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพของตน กิจกรรมโครงการ ตลอดจนข้อควรปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรจะไม่ส่งผลต่อการสกัดกั้นความคิดสร้างสรรค์ และความสุขที่จะเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการที่พนักงานสามารถทำสิ่งที่ดีที่สุดได้ เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานก็ได้แก่ ผู้บริหารคอยกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่มีความชัดเจน และสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และความสอดคล้องกันระหว่างความท้าทายของงาน กับทักษะความสามารถของพนักงาน

เมื่อพนักงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความท้าทายสูง แต่สามารถทำให้สำเร็จได้ สถานที่ทำงานก็น่าตื่นเต้นได้ และเกิดความสุขในการทำงาน รวมทั้งการมุ่งเน้นความเอาใจใส่ต่องานที่เฉพาะเจาะจง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าสามารถควบคุมงานของตนเองให้มี คุณภาพได้ คือ องค์ประกอบของจิตสำนึกที่ทำให้อะไรก็ตาม ที่พนักงานแต่ละคนกำลังทำอยู่มีคุณค่า ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นที่ เอ็นโอเคฯ

เอ็นโอเคฯ จึงเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพนักงานทุกคนตระหนักว่า งานที่พวกเขาทำนั้นกำลังส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของเขาเองและองค์กร

งานดีพล ดนเป็นสุข

เอ็นโอเคช เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยหน่วยงานและพนักงานที่หลากหลาย ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพของพนักงานในส่วนต่างๆ ของเอ็นโอเคช จึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนได้รับการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะอย่างบูรณาการ กิจกรรมโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรในการ“ก้าวไปสู่การเป็น **บริษัทชั้นนำระดับโลก** ในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเที่ยงตรงสูง”

เอ็นโอเคช จึงตระหนักดีว่าพนักงานในองค์กรสมควรที่จะได้รับการดูแล และพัฒนาอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เพราะในฐานะที่เป็นพนักงานของเอ็นโอเคช แต่ในฐานะที่พนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าของสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 เกี่ยวกับความสุขภาพปฏิบัติ ว่าในการบริหารผลผลิตองค์กร (Productivity) นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องบริหารความสุขของคนในองค์กรควบคู่กันไปด้วย โดยขั้นต้นจะต้องมองและเข้าใจถึงคำว่า “ความสุขของคนในองค์กร” ให้ชัดเจนก่อน โดยยึดตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) โดยองค์กรต้องช่วยบริหารความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเบื้องต้นของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ต้องดิ้นรนหาสิ่งเหล่านั้น และนอกจากปัจจัย

พื้นฐานแล้ว ลำดับที่สองคือ เรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ในการทำงานก็เป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นอันดับที่ถัดมา

ที่ เอ็นโอเคช การสร้างสภาพแวดล้อม จัดสวัสดิการ และกิจกรรมต่างๆ ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) องค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรที่มีกระบวนการ พัฒนาคณะในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ลูกค้าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้

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

การดำเนินการพัฒนาอย่างบูรณาการนี้สอดคล้องและส่งเสริมให้ เอ็นโอเคช มีจุดได้เปรียบทางการแข่งขัน เชิงธุรกิจ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณภาพ (Quality)

เป็นเรื่องที่สำคัญอันดับแรกขององค์กร ที่ให้ความสำคัญ คำว่า *“คุณภาพนั้นไม่ได้หมายถึงเฉพาะคุณภาพของสินค้า และบริการกับ*



ผังงานโครงการ Project one & 30 Seconds (ส่วนสีชมพู)

โครงการ "Two in one"

ในการขอโครงการศึกษาจาก วิทยาลัยโสตทัศนศึกษาสำหรับการผลิตมีไม่เพียงพอเนื่องจากมีการขาดการผลิตเพิ่มขึ้น อีกทั้งการสั่งซื้อโสตทัศนศึกษาใหม่ก็ต้องเสียเวลาการขาด ซึ่งมีแผนกลุ่มจึงจัดทำโครงการ Two in one ซึ่งโดยมีวัตถุประสงค์คือ

- 1) ลดเวลาในการสั่งซื้อโสตทัศนศึกษา
- 2) ลดเวลาในการสิ้นโสตทัศนศึกษา
- 3) ลดขั้นตอนในการทำการ
- 4) ลดความเดือดร้อนค่าใช้จ่ายในการ

ซึ่งจากเดิมสั่งซื้อโสตทัศนศึกษา 1 ใบจะมีค่าส่งกลับเครื่องจักร 1 เครื่อง ซึ่งมีแผนกลุ่มจึงทำการปรับปรุง โดยส่งต่อชุดโสตทัศนศึกษาจากตัว 1 ใบ

ลูกค้าเท่านั้นในความหมายของบริษัทฯ ยังหมายถึง คุณภาพพนักงาน
คุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ (Quality of information) ฯลฯ”

ตัวอย่างเช่น

ในต้นทุนของสินค้าที่ผลิตถ้ามีการวิเคราะห์แล้วจะพบว่า มี Quality cost หรือต้นทุนคุณภาพอยู่ในตัวสินค้ามากเลยทีเดียวซึ่งองค์กรเน้นเรื่องคุณภาพมาก และนอกจากนั้น การส่งมอบสินค้าของ เอ็น โอ เคช ไม่ได้ส่งมอบเฉพาะสินค้าให้กับลูกค้าเท่านั้น แต่องค์กรยังได้ส่งมอบข้อมูลกำกับสินค้าให้กับลูกค้าด้วยเช่นกัน ซึ่งนโยบายคุณภาพของบริษัทได้กำหนดว่า “สร้างสรรค์และควบคุมสินค้าและการบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง” หรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Create and Control Quality of Products and Services with Continuous Improvement to Serves Customer Delight” โดยเฉพาะคำว่า Delight นั้นหมายถึงคำว่า Happy + Satisfaction ลูกค้าของ เอ็น โอ เคช นั้นนอกจากจะพึงพอใจแล้วยังต้องมีความสุขด้วยจากการได้สินค้าและบริการ

2. ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Cost)

จำเป็นต้องมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้นทุนทางธุรกิจมีแต่จะสูงขึ้นแต่ราคาขายเพิ่มไม่ได้ คำว่า “ประหยัด” จึงถูกนำมาใช้ ประหยัดไม่ได้หมายความว่าไม่ใช้อะไรเลย ไม่ลงทุนอะไรเลย แต่ประหยัดหมายถึงการใช้เงินลงทุนอย่างคุ้มค่า ตัวอย่างเช่น ถ้า บริษัทซื้อเมาส์สักหนึ่งตัวราคา 100 บาท แต่เก็บไว้เฉย ๆ ไม่ได้ใช้ กับ ซื่อระบบ ERP ราคา 20

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

3. ความยืดหยุ่นและการใช้งานได้ (Flexibility & Adaptability)

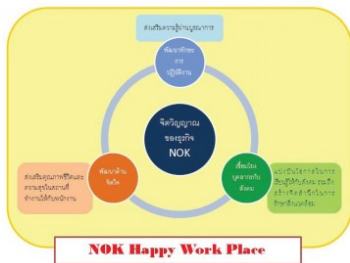
ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี หรือเรียกว่า การปรับตัว ในธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีความผันผวนในเรื่องของค่าพยากรณ์คำสั่งซื้อ วัตถุดิบ การผลิต กำลังคน หรือการผลิตค่อนข้างสูงทีเดียว ดังนั้นการออกแบบระบบการบริหารจัดการ จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์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

4. ความเร็ว (Speed)

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

ทำกิจกรรม 5ส. Kaizen, Picnic Day เป็นต้นแต่ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีเป็นช่วงที่มีคำสั่งซื้อและการผลิตที่สูงขึ้น องค์กรจำเป็นต้องเน้นที่การทำงานและลดกิจกรรมให้น้อยลงเป็นต้น

ในการฝึกอบรมและการทำกิจกรรมต่างๆ เอ็นโอเคฯ เลือกที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อม ที่จะพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งสู่จุดหมายควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขของพนักงาน เนื่องจากองค์กรก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน เมื่อเวลาหนึ่งในสามของพนักงานต้องอยู่ร่วมกันในบ้านหลังนี้ ความสุข ความสนุกในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กร



โมเดล “ความสุขของพนักงานนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต”



เสียงกระซิบบอกเล่าความสุขจากพนักงาน NOK
.... เพื่อแบ่งปันความสุขนี้ให้พนักงานทุกคน ทุกองค์กร
โดย ณัฐนิชา ปัญญา

ความใฝ่ฝันของเด็กผู้หญิงคนหนึ่งมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกับคนอื่นๆ ซึ่งจุดมุ่งหมายนั้นก็คือเรียนจบแล้วมีงานทำ เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระพ่อและแม่ที่ทำงานได้ส่งเสียให้เราได้ร่ำเรียนมาจนจบ และสิ่งที่เรามุ่งหวังไว้ก็มาถึง เมื่อข้าพเจ้าได้เข้ามาอยู่ที่บริษัท เอ็นโอเค แห่งนี้ซึ่งได้ทำให้จุดมุ่งหมายและความใฝ่ฝันของข้าพเจ้าเป็นจริงขึ้นมา

การทำงานของข้าพเจ้าเริ่มจากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งตอนนั้นก็คิดว่าหางานอะไรทำได้ก็ทำไปก่อนเพราะเราไม่มีประสบการณ์ และก็ต้องมาพักอยู่คนเดียว บริษัทเอ็นโอเคซึ่งเป็นบริษัทแรกที่ข้าพเจ้าทำงานและก็ได้อยู่มาจนถึงทุกวันนี้ จากพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งทำงานได้ประมาณ 6 เดือน ทางบริษัทเขาได้เปิดสอบภายใน ซึ่งข้าพเจ้าก็ได้ไปสมัครสอบ

ในตำแหน่ง Clerk 1 อยู่ในสังกัดแผนกไอที ซึ่งตอนนั้นก็ได้ปรับเป็น Clerk 2 รวมระยะเวลาที่ข้าพเจ้าได้ทำงานกับเอ็นไอเคช ก็ประมาณ 4 ปี ซึ่งก็ถือว่าเป็นระยะเวลาที่ไม่ยาวนานเท่าไร แต่สิ่งที่ได้รับมันมากมายซึ่งจะกล่าวมาก็ไม่สามารถกล่าวได้หมด

เริ่มจากเป็นพนักงานฝ่ายผลิต เมื่อได้รับเงินเดือนๆ แรกรู้สึกดีใจมาก แล้วก็ยังนึกในใจว่าเราทำงานมีเงินเดือนใช้เองแล้วเหรอ ไม่ต้องขอพ่อกับแม่แล้วเหรอ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับนั้น จะจัดแบ่งดังนี้ เงินเดือนจะออกทุกวันที่ 10 และ 25 ของทุกเดือนซึ่งจากเงินเดือนที่ได้จากตรงนี้ week แรกจะให้แม่ ส่วน week ที่สองจะเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่าย และฝากไว้บ้าง ในส่วนเรื่องสังคมใน Line ก็จะเป็นแบบเด็กๆ สนุกสนานไปกับการทำงานมีเพื่อนต่างถิ่นมากมาย และก็จะมีกลุ่มเพื่อนสนิทของใครของมันพอถึงเวลาพักก็พัก พอถึงเวลาทำงานก็เข้า Line ทำงาน ถ้าเปรียบเทียบกับส่วน Office ก็จะเป็นอีกแบบหนึ่ง มันต่างกันโดยสิ้นเชิง เพราะเมื่อได้มาอยู่ Office ก็ทำให้เราโตขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้เรียนรู้อะไรสิ่งใหม่ๆ มากขึ้น ถึงแม้เงินเดือนไม่มากเท่ากับเป็นพนักงานฝ่ายผลิตแต่ก็พออยู่ได้

ซึ่งชีวิตในการทำงานระยะเวลาสี่ปีนี้ได้ทำให้ข้าพเจ้าได้มีรากฐานของชีวิตและครอบครัวที่ดีขึ้น จากการที่ได้ทำงานโดยเงินก้อนแรกก็คือโบนัสและเงินที่เก็บสะสมไว้ ได้ใช้หนี้ ชกส. ให้แม่จนปลดหนี้ได้ ปีที่สองได้ซื้อที่ดินให้กับตัวเอง เพื่อว่าในอนาคตเราจะได้มีไว้ทำกิน ต่อมาเข้าปีที่สามก็ คือ อยากปลูกบ้านใหม่ให้กับพ่อและแม่ เพราะข้าพเจ้าคิดว่าตั้งแต่ทำงานแล้วว่าตอนนี้เรายังมีแรงยังหาเงินได้อยู่ เพราะชีวิตในวัยเด็กก็เคย

เห็นพ่อแม่เขาลำบากกับเรามาก พอเราโตขึ้นมาถึงงานทำเราก็ต้องชดเชยหรือตอบแทนกลับคืนสู่ท่านบ้าง และยังมีหลายๆ อย่างที่ข้าพเจ้าจะทำให้พ่อกับแม่ ข้าพเจ้าได้ประสบการณ์จากตอนที่เราเป็นเด็ก เพราะไม่เคยได้เที่ยว แต่ตอนนี้คืออยากจะมีเงินเก็บสักก้อนหนึ่งจะพาพ่อแม่ไปเที่ยวซักครั้ง สิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีทุกสิ่งทุกอย่างในวันนี้ก็คือกำลังใจจากพ่อแม่ที่เขาคอยให้กำลังใจเรา เวลาเราท้อเราร้องไห้เราก็นึกถึงท่านแล้วมันก็จะทำให้เรามีกำลังใจที่จะก้าวต่อไป ข้าพเจ้าเคยถามพ่อข้าพเจ้าว่าภูมิใจกับลูกคนนี้ไหม พ่อบอกว่าภูมิใจมาก ภูมิใจกับลูกทุกคนเพราะแต่ละคนก็ทำให้พ่อแม่ภูมิใจ พ่อกับแม่ก็เหมือนกับยิวพิเศษพอเห็นหน้าแล้วก็หายเหนื่อย และก็เหมือนเป็นแรงผลักดันที่ทำให้มีกำลังใจเพื่อให้เราสู้ต่อไป และอีกอย่างหนึ่งคือมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีกิจกรรมดีอีกมากมาย รวมถึงสภาพแวดล้อม เพราะมันเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปด้วยกันที่ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพใจดีขึ้นและก็ทำให้มีความสุขกับการทำงานซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าพเจ้าทำงานอยู่ที่บริษัท เอ็นไอเคช มาถึงปัจจุบันนี้

ไม่เพียงแต่ ทัศนคติ ที่มองว่านี่เป็นองค์กรแห่งความสุขและความหวัง แต่ยังมีพนักงานอีกเป็นจำนวนมากได้โพสต์ข้อความลงใน Web board ขององค์กรเนื่องในโอกาสครบรอบ 8 ปี ได้แสดงความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเช่นกัน

<input type="checkbox"/>	รัก บริษัท NOK เหนือคนอื่นละ มีดีหลายอย่าง	คนจริง	14/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	ชอบทำงานแล้วสบายใจดี ไม่มีวันเบื่อทำงานได้.... ก็แล้วเป็นจึงที่ NOKรัก NOKs	...123	13/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	ภูมิใจที่ได้รู้จักผู้บริหารดีอย่างพี่ไกรวัลย์ น้อย ปรี๊ดสุดๆ ค่า	(<>)	12/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	อยากให่นอกเป็นโรงงานสีเขียวจังเลย	191	12/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	อยากให่นอกเป็นช่างมีตลอดไปจ้า		11/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	อยู่จนแป้นแจจกับไปเลย ดีดี	(^ ^)	10/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	มีทุกสิ่งทุกอย่างได้ทุกวันนี้ก็เพราะ NOK ละ.	คนรัก NOK	9/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	อยู่ที่นี่มาหลายปีสิ่งดีมีเกิดขึ้นมากมายอยู่ใหญ่ใจดี...แต่จะให้ดีกว่านี้มันมีอะไรไปกินอะไรจ่ะละ	คนกำลังรวม	9/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	พี่ทุกคนที่สวัสดีใจดี รักน้องทุกคนที่ชวนทำใจดีเป็นกันเองกับทุกคน พี่ทุกคนใจดีสอนงานแบบเป็นกันเอง ใจดีจนท้อแท้ดี ภูมิใจกับที่นี่คนที่และที่บริหารอย่างมืออาชีพ	บ่าววี	8/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	สร้างเนื้อสร้างตัวได้ที่ NOK นี่แหละ	คนอยู่นาน	7/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	ก่อเกิดเติบโตและแกร่งกล้า ก็เพราะ NOK นี่แหละละ	_ _	7/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	ชอบเดินไปละ บรรยากาศดี	อากาศมัน	7/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	เดินไปเยอะ โรงงานสะอาดดี น่าอยู่	*.*	7/5/2010	Edit
<input type="checkbox"/>	เสียงมาอยู่ๆ ไม่รู้ไรมาก...แต่ที่จบที่นี้เพราะพูดจาสด...รู้สึกดีเวลาได้ยินละ ^__^	ชินจิง	7/5/2010	Edit

8 ปีแห่งการพัฒนา ด้วยจิตวิญญาณ และความมุ่งมั่น
**NOK ก้าวสู่ปีที่ 9 ด้วยแนวทางการบริหารและโครงการใหม่ ๆ
 ที่ไม่เคยหยุดนิ่ง**

พื้นที่นี้สำหรับแนวทางการบริหารที่ NOK จะบอกเล่า
 แบ่งปันในโอกาสต่อไป



ได้ทำไม้ที่เครื่องจักรไม้ 2 เครื่อง ตัดไม้โดยสิ้น 1 ใบ และสามารถใส่กับ
เครื่องจักรไม้ได้ 2 เครื่องในเวลาเดียวกัน

ผลจากการปรับปรุงพบว่า การทำ 50000 ชิ้นสามารถช่วยระยะเวลาในการ
เก็บโดยสิ้นจาก 60 ไร่ทำปี เครื่อง เครื่องเดียว 30 ไร่ทำปี เครื่อง และเปิด
การผลกำไรด้วยไม้โดยสิ้น ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายในการซื้อด้วยผลผลิตด้วย



ตัวอย่างโครงการ Project one & 30 Seconds (ส่วนผู้ในหลาย)

อีกตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ
ไม่ว่าจะเป็นวิศวกรจนถึงแม่บ้านที่ทำการและอาคารในนิคม

 BEFORE



www.thairaid.com โทร 02-012-0120
www.thairaid.com โทร 02-012-0120

 AFTER



www.thairaid.com โทร 02-012-0120

ซึ่งโครงการเหล่านี้มีจุดเด่นมากสำหรับองค์กร ที่ไม่แน่ใจว่าเพิ่มผลผลิตของงาน ช่วยลดเวลา และค่าใช้จ่าย ที่สำคัญคือช่วยพัฒนาทักษะของพนักงานในองค์กร ช่วยลดภาระและปัญหาภายในให้กับตัวพนักงานเอง และทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่พวกเขาได้ทำเอง ทั้งนี้ เราเชื่อว่า ผลลัพธ์ ทั้งองค์กรและพนักงาน ก็คือการบรรลุเป้าหมาย เป็นการวิ่งสู่วินัยการทำงานจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ได้มีการสร้างองค์กร แห่งการวิ่งสู่วินัยแบบฉบับของอินโอสถ เพราะที่อินโอสถ เรือเสมอว่าพนักงานทุกคนมีศักยภาพ รอเพียงจังหวะให้ได้แสดงความสามารถ จะพบว่าในองค์กรมีการแบ่งอยู่มากมาย พนักงานหลายๆ คนมีความคิดที่เด่นชัดที่ผู้บริหารคาดไม่ถึง หากต้องการสร้างองค์กรของยุคเป็นองค์กรแห่งการวิ่งสู่วินัย มีพนักงานที่มีวิสัยทัศน์กับการทำงาน ยากเมื่อมองไปแล้วไม่รู้สิ่งที่ดีกว่า ยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ของสร้างเราดี และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ แล้วจะพบว่าบนเส้นทางวิ่งสู่วินัยอยู่มากมาย

www.thairaid.com โทร 02-012-0120

ทั้งนี้เพื่อให้คนมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร และมีความสุข
รู้สึกผูกพันเหมือนบ้านหลังที่สอง เอ็นโอเคฯ จึงได้นำแนวคิดในการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานที่ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุน
การส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ในโครงการ “Happy Workplace”
มาประยุกต์และปรับใช้ในองค์กร

*เป้าหมาย .“คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่
ชุมชนสมานฉันท์”*

เพื่อพนักงานในเอ็นโอเคฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ทั้งด้านกาย
จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ สุข และความมั่นคงในการดำเนินชีวิต
เป็นประชากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศ



Play & Learn nū NOK Activity Day

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

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

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



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

สำหรับที่เอ็นโอเคฯ การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นการฝึกอบรม และการพัฒนาความเป็นที่ทราบกันดีว่ามุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ผ่าน การทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็น 5ส, TPM, Kaizen, QCC, TEM ฯลฯ ซึ่ง กิจกรรมเหล่านี้เป็นลักษณะกิจกรรมเชิงวิชาการ พนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้จากการลงมือทำกิจกรรมจริง ซึ่งจะว่าไปแล้ว กิจกรรมเหล่านี้ก็กลืนอยู่ในเนื้องาน เวลาทำกิจกรรมต้องทำกันจริงจัง เหมือนทำงาน และถูกนำไปประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีด้วย

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

ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความเคร่งเครียดจนเกินไปเอ็นโอเคฯ จึงนำวิธีการสนุกๆ มาให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำกิจกรรม แต่ที่ว่าผ่อนคลายนี้ไม่ใช่ว่าเลิกทำกิจกรรม แต่เป็นการสอดแทรกความรู้ในกิจกรรมผ่านรูปแบบเกมส์ที่สนุกสนาน ในลักษณะของ Play & Learn ซึ่งปกติเอ็นโอเคฯ จะจัดกิจกรรมเช่นนี้เป็นประจำทุกปีโดยใช้ชื่อว่า "Quality Week" แต่สำหรับปี 2552 บริษัทฯ เปลี่ยนชื่องานเพื่อสื่อความหมายให้คนเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น เป็น "NOK Activity Day"

รูปแบบงานเป็นลักษณะ Play & Learn คือจะมีคณะกรรมการ จากทุกกิจกรรมมาร่วมกันจัดเล่นเกมส์ ซึ่งแต่ละเกมส์ก็แฝงความรู้ เกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ ไว้ เมื่อพนักงานมาเล่นเกมส์จะได้รับของ รางวัล เล็ก ๆ น้อย ๆ ติดมือไปทุกคนโดยในงานนี้มีกิจกรรมทั้งหมด 13 ชุ้ม ได้แก่ TPM Pillar 1-8, 5ส, Total Energy Management, Welfare, Garbage Management และ Knowledge Center ภายใต้ความสนุกสนาน พนักงานจะได้รู้จักกิจกรรมต่างๆ ผ่านเกมส์ที่พวกเขาได้เข้าร่วม ถึงแม้ ความรู้จะไม่มากเท่ากับการฝึกอบรมในห้องเรียน แต่ก็ถือเป็นการเรียนรู้ อีกรูปแบบหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัว ในการทำกิจกรรม เป็นการสร้างสีสันให้กิจกรรมวิชาการไม่น่าเบื่อ ขณะเดียวกันก็ได้มีโอกาส ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาได้ทราบว่าเป็นโอเคฯ มี กิจกรรมอะไรบ้าง เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสงสัยใคร่รู้ และ เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมจริงผ่านกลุ่ม Small Group Activity

หากนำ NPCT KM's Model มาวางจะพบว่า กิจกรรมสนุกสนานนี้ จริงๆ แล้วเป็นการพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) ซึ่งเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญของการทำ KM โดยการพัฒนาความรู้สำหรับ NPCT มีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาหน้างาน การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เป็นต้น การพัฒนาความรู้ไม่จำเป็นต้องทำใน ลักษณะการเรียนการสอนที่เป็นทางการเพียงอย่างเดียว การทำในลักษณะ Play & Learn ควบคู่ไปกับการสอนวิชาการเป็นการจูงใจให้คนรู้สึกสนุก กับวิชาการ มีใจอยากเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเป็นการเรียนแบบไม่ถูก บังคับ ไม่เคร่งเครียด

NOK Activity Day กิจกรรมสนุกสนาน จึงเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งในการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานในองค์กรในรูปแบบสร้างสรรค์ และมีสีสันเหมือนเครื่องปรุงรสที่ช่วยให้การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการที่เคยเคร่งเครียดดูน่าดึงดูดใจมากขึ้น

“Knowledge Center” โรงเรียนไปโรงงาน

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

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



นอกจากบริการในหนังสือและสื่อวีซีดีที่มีให้บริการที่ห้องสมุด Internet Cafe เป็นบริการที่ส่งเสริมการใช้ซีดี เมื่อทราบว่ามีคนเห็นว่า Internet เป็นสื่อที่สะดวกในการค้นหาความรู้จากทุกมุมโลก จึงมีผลิตภัณฑ์ที่ทำงานอยู่ในสถานการณ์นี้ซึ่งไม่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวใช้ ก็จะสามารถมาใช้บริการ Internet Cafe ใน Knowledge Center ได้ อีกหนึ่งบริการที่น่าสนใจคือ บริการ Knowledge Theater เป็นการนำเสนอสื่อความรู้ต่างๆ ให้กับผู้ชมการใช้บริการในวงจำกัด โดยจะดูงานในภาคการนำเสนอและการที่การนำผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอ และยังมีกิจกรรมอื่นๆ ให้ผู้ชมการใช้บริการชมและเป็นการสอนวิธีเขียน Mind Mapping โดยมีการสอนให้ผู้ชมการใช้บริการและสามารถเขียนสื่อความรู้ต่างๆ กิจกรรมแบบฝึกหัดให้ผู้ชมการใช้บริการเขียน Mind Mapping ได้เอง โดยไม่ต้องมีผู้ช่วยเป็นผู้ดำเนินการเขียน



เป็นการเปิดหนังสือและสื่อให้เด็ก



แบบ Knowledge Theater หุ่นโชว์และการจัดการความรู้สู่
โรงพยาบาล



การใช้บริการของศูนย์ Knowledge Center ไม่ได้จำกัดเฉพาะที่ศูนย์ เพื่อเรียนรู้เท่านั้น พนักงานสามารถเข้าไปสืบค้นเพื่อหาสื่อที่ตนเองต้องการผ่านระบบค้นหาของคอมพิวเตอร์โดยไม่ต้องเดินทางไปที่ศูนย์ หรืออ่าน E-Book และเว็บไซต์เพื่อมีสื่อที่ใช้งานได้ทั้ง KM web

การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้นองค์กรเองก็สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ได้เช่นกัน ช่วยความเชื่อพื้นฐานที่ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องชำระเงินอยู่ตลอดเวลา

แม้ว่าเงินโอนสงเคราะห์จะเป็นองค์การเล็ก ๆ
องค์การที่มิใช่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร
แห่งหนึ่งที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาบุคลากร
ของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ
เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาชาติต่อไป





Happy Body: การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ช่วยให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี อาทิ การแข่งขันกีฬาภายใน การเล่นเทเบิลเทนนิส ฯลฯ

Happy Heart: การส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร มีน้ำใจให้แก่กัน หรือแสดงความห่วงใย จะนำไปสู่ความยั่งยืนและความสุข ในองค์กร อาทิ การเยี่ยมใช้พนักงาน การมอบของขวัญกระเช้าเด็กอ่อน ให้พนักงานที่ลาคลอด เป็นต้น

Happy Society: การให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อแก่ผู้ ต่อชุมชนใกล้เคียงหรือที่พักอาศัยอยู่ ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเกิด บรรยากาศ "ที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์" เช่น การมอบเงินช่วยเหลือเพื่อบูรณะวัด โรงเรียน และมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนในเขต ใกล้เคียง เป็นต้น

Happy Brain: การให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาหา ความรู้และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดให้มีมุมหนังสือ ห้องสมุด และเว็บไซต์ การจัดการความรู้ในองค์กร (KM Web Site) อีกทั้งบริษัทฯ ยังมีการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตร ของพนักงาน เป็นต้น

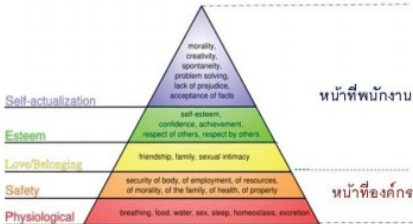
Happy Soul: การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติกิจทาง ศาสนา นำหลักธรรมคำสอน ความมีเมตตา มีคุณธรรมมาใช้ในการดำเนิน ชีวิต จะช่วยให้พนักงานมีจิตใจดีส่งผลให้ชีวิตและครอบครัวมีความสุข



ความสุขภาคปฏิบัติ

Productivity Happiness

นโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเอ็นโอเคช เพื่อให้ได้มาซึ่ง 3 ส่วนที่สำคัญ คือ **ได้คน - ได้ใจ - ได้งาน** โดยขั้นต้นจะต้องมองและเข้าใจถึงคำว่า "ความสุขของคนในองค์กร" ให้ชัดเจนก่อน โดยยึดตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) โดยองค์กรต้องช่วยบริหารความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเบื้องต้นของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ต้องดิ้นรนหาสิ่งเหล่านั้น และนอกจากปัจจัยพื้นฐาน แล้วลำดับที่สองคือ เรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ในการทำงานก็เป็นสิ่งที่พื้นฐานของความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นอันดับที่ถัดมา



แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ ก็สามารถอธิบายถึงแรงจูงใจของคนในองค์กรเช่นเดียวกัน

เริ่มต้นจากพื้นฐานของพนักงานในองค์กร จะต้องมีความสุขกับการทำงานเสียก่อน การมีความสุขนั้นจะต้องเริ่มต้นจากปัจจัยอื่นเป็นพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ที่เอื้อโอเคฯ เริ่มจากการจัดหาสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน ได้แก่

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

- » ร้านค้าสวัสดิการ “พหุซื้อ”
- » น้ำดื่มและน้ำแข็งที่ให้พนักงานนำกลับบ้านได้
- » โรงอาหารที่ควบคุมราคา และได้รับการรับรองมาตรฐาน clean food good taste จากกระทรวงสาธารณสุข
- » สวัสดิการดอกเบี๋ยถูกในการกู้ซื้อบ้าน
- » เครื่องแบบพนักงาน หมวก และรองเท้า ฯลฯ
- » โบนัส และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ซึ่งจะเห็นได้ว่าสวัสดิการเบื้องต้นที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ให้มีความเพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในกาการทำงานในเมืองต้น



NPCT's Productivity Happiness Model



Билэни QCC



Билэни TPM



Билэни 5 С.

Билэни Kaizen



Билэни Kaizen

หลังจากที่ความต้องการทางกายภาพ ได้ถูกจัดสรรให้กับพนักงาน แล้วจาก NPECT's Productivity Happiness Model จะเน้นกระบวนการการทำงานผ่านกิจกรรม เมื่อพนักงานมีความสุขก็ย่อมที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็น TPM, 5ส, QCC ฯลฯ ที่เอ็นโอเคฯ การสร้างสภาพแวดล้อม จัดสวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นที่มออย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ถูกค้าต้องการ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้

และเมื่อพนักงานในองค์กรทำกิจกรรมต่างๆ สิ่ง queทุกคนจะได้รับ คือ ความรู้ (Knowledge) อันเกิดจากการทำงานโดยผ่านกิจกรรมเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวนั่นก็คือ พนักงานได้เรียนรู้ขั้นตอนการทำงาน การวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบโดยใช้เครื่องมือคุณภาพต่าง ๆ และบูรณาการจนเกิดเป็น ผลลัพธ์ในการทำงานนั่นเอง และเมื่อพนักงานได้ความรู้ (Tacit Knowledge) องค์กรก็มีหน้าที่ที่จะต้องบริหารความรู้ของพนักงานให้เกิดกระบวนการ การถ่ายทอด การเลียนแบบ และนำไปใช้ขยายผลในการทำงานต่อไป ทำให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) นั่นเอง เมื่อคนมีความสุขในการทำงาน คนมีความรู้มากขึ้นแน่นอนที่สุดย่อม สะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานผ่านไปสู่ตัวชี้วัดองค์กรในด้านการ เพิ่มผลผลิตคือ PQCDsME ได้แก่

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

ถ้าตัวชี้วัดทางการเพิ่มผลผลิตเป็นบวก แน่แน่นอนที่สุดย่อมจะส่งผลต่อยอดขายและกำไรขององค์กรที่เพิ่มขึ้น และที่สำคัญกว่าผลผลิตและกำไร นั่นคือการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรที่สามารถยืนอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นขาขึ้นหรือขาลง เมื่อองค์กรมีผลประกอบการที่ดีย่อมจะมีผลต่อพนักงานในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ อันจะนำพาให้เกิดองค์กรเปี่ยมสุข คือสุขทั้งรายได้ สุขทั้งสังคมที่ดี สุขทั้งสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และความสุขในการทำงานนั้นก็ส่งผลถึงสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ลูกค้าย่อมเกิดความพอใจ (Satisfaction) แต่นั่นหาเพียงพอไม่สำหรับการส่งมอบความพึงพอใจให้ลูกค้า จะมีใช้ความพึงพอใจแต่เพียงอย่างเดียวลูกค้าจะต้องมีความสุขด้วยที่ได้รับสินค้าและบริการจากองค์กร จึงเป็นที่มาของคำว่า

"Customer Delight" ที่ปรากฏในนโยบายคุณภาพของ บริษัทฯ นี้เอง
 (คำว่า Customer Delight = Satisfaction + Happy)



เมื่อพนักงานมีความสุข ลูกค้ามีความสุข องค์การมีความสุข สิ่งนี้
 จะเป็นรากฐานของการประสบความสำเร็จ และเป็นรากฐานในการขับเคลื่อน หรือ
 CSR (Corporate Social Responsibility) ซึ่งเน้น ความรับผิดชอบต่อสังคม
 หมายความว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต้องแสดงบทบาทที่เกื้อหนุนต่อสังคม
 และสิ่งแวดล้อมอันมีพลังจากการตัดสินใจเพื่อกิจการขององค์กร โดยมี
 ความเชื่อที่ว่า การใส่ใจยิ่งใหญ่คือการใส่ใจที่ไม่พร้อมผลตอบแทนทางธุรกิจ
 และเป็นการใส่ใจที่มาจากใจ ซึ่งเป็นโดยพิจารณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

องค์กรในด้านของสังคมและชุมชน รวมทั้งประเทศไทย โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร และนอกจากนี้ยังได้สนับสนุนกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ



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

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

องค์กรคุณภาพเริ่มต้นที่คนคุณภาพ ไม่ใช่เริ่มที่เครื่องจักรหรืออาคารสำนักงาน เมื่อคนคุณภาพ คือ คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่เป็นบวก และมีความสุข ย่อมจะสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

*“องค์กรคุณภาพ เริ่มที่คนคุณภาพ คนคุณภาพ
เริ่มที่คนมีความสุข”*

อาทิ ร่วมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันคล้ายวันเกิด และการเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญทางศาสนา

Happy Money: การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการออมเงิน และใช้จ่ายอย่างพอเพียง โดยบริษัทฯ ได้มีการจัดตลาดนัดสินค้าราคาถูกให้พนักงานได้เลือกซื้อสิ่งของเครื่องใช้ในทุก ๆ 3 เดือน

Happy Family: การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ติดต่อกันระหว่างพนักงานและครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีคน มีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข อาทิ การจัดกิจกรรมวันแม่ การประกวดภาพถ่ายครอบครัวสุดสันทัด เป็นต้น

ปรัชญา HR เชิงพุทธสำหรับบริษัท การบริหารงานองค์กรของเอ็นโอเค

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

Productivity Happiness

ในแต่ละปีมีการวางแผนเป้าหมายและกลยุทธ์ระยะยาวแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ หรือเป้าหมายของปีของปีไหนๆ โดยทุกหน่วยงานคือวางแผนการทำงานของตนเองให้ครอบคลุมถึงทั้งนโยบายและโครงการที่กิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จในปีนั้น จะใช้กลยุทธ์การทำงานที่การรวมกลุ่ม หรือ Small Group Activity (SGA) เพื่อศึกษาความถนัดและการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคนในองค์กร

บทบาทของผู้นำพาการเปลี่ยนแปลง

เพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่มอบให้ขององค์กร ผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงมีระบบการจัดการที่ครอบคลุมโดยรวมทั้งแผนการดำเนินงานต่างๆ ของทุกหน่วยงานผ่านภาคผนวกปฏิรูป ISO Team Room เพื่อให้ได้ข้อดีการสื่อสารและเข้าใจพนักงานทุกคน โดยสามารถตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงเป้าหมายการทำงานที่สัมฤทธิ์



ในการสร้างบรรณาการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงด้านการเพิ่มผลผลิต ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง โดยให้การสนับสนุนโอบอ้อมอารีแก่ด้านการฝึกอบรม และการให้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

รวมถึงสนับสนุนด้านวิศวกรรมอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ได้บรรณาการเพื่อการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่แข็งแกร่ง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับพนักงาน ด้วยการให้รางวัล และประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่มีผลการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร



การประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่สร้างผลงานด้าน Kaizen (การปรับปรุงการทำงานอย่างถาวร)



การประกาศเกียรติคุณและให้รางวัลกับพนักงานที่ทำกิจกรรม Kaizen ได้รับเสนอส่วนให้ผลตอบแทน

กระบวนการวางแผนการเพิ่มผลผลิต

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

กลยุทธ์ในการบริหารงานของบริษัท เอ็นโอเค พรีซิชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

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

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

ปัจจัยสนับสนุนการจัดการกระบวนการทำงานในองค์กร

1. ขั้นตอนการออกแบบ และควบคุมกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ ในกระบวนการผลิต ถึงแม้ว่าเอ็นโอเคฯ จะไม่ได้เป็นผู้ออกแบบผลิตภัณฑ์เอง แต่ก็ได้นำระบบการบำรุงรักษาตั้งแต่นั้นตอนการออกแบบ (TPM: Total Productive Maintenance) เข้าไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต และแจ้งข้อมูลให้กับฝ่ายออกแบบที่บริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่นได้รับทราบ เพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือเครื่องจักรต่อไป

2. ការវិនិយោគ



ដើម្បីទទួលបានការវិនិយោគ គឺជាសេចក្តីត្រូវការការងារ លើកិច្ចការ ធនធានការងារនៃស្ថាប័នដើម្បីទទួលបាន ធនធានការងារ ធនធានការងារ

សេចក្តីត្រូវការ



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

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

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

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



การถ่ายทอดความรู้จากคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญ ให้กับ Small Group Activity เพื่อไปดำเนินการกิจกรรมตามนโยบายขององค์กร

เมื่อพนักงานทำกิจกรรมต่างๆ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้น พนักงานสามารถนำความรู้เหล่านั้น มาใช้กับโปรเจกต์งานที่สามารถทำต่อ ได้กับคนอื่น ๆ ได้ผ่านโปรเจกต์ที่ได้โดยการทำเป็น One Point Lesson (OPL) กระบวนการเช่นนี้ทำให้เกิดการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันภายในองค์กร เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง การทำกิจกรรมผ่าน SGA นอกจากส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และพนักงานทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมได้อย่างจริงจัง ยังไม่มีค่าใช้จ่ายรวมทั้งทำไปทีละคน นั้นก็ยังสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ด้วย ประเด็นที่หลาย องค์กรดำเนินการบ้าง การทำ SGA เดี๋ยวนี้ประสบความสำเร็จเพราะ กิจกรรมนั้น อาจไม่ได้ตอบสนองต่อทิศทางธุรกิจว่า ทำกิจกรรมไปแล้วส่งผล อย่างไรต่อธุรกิจ เนื่องจากไม่มีการทำกิจกรรม ให้ความสำคัญกับสิ่งไร้ทิศทาง ขององค์กรไม่ทำจะเป็น เงินทุน เวลา และทรัพยากรบุคคล



Kaizen Suggestion System (KSS) Result

ก่อนปรับปรุง (Before)



ผลผลิตต่อชั่วโมง 4.8 ชิ้นงาน / ชั่วโมง

หลังปรับปรุง (After)



ผลผลิตต่อชั่วโมง 5.5 ชิ้นงาน / ชั่วโมง

ผลผลิตเพิ่มขึ้น 14.6% คิดเป็นมูลค่าเพิ่ม 2,700 บาท
 ประหยัดต้นทุนการผลิต 100 บาทต่อชั่วโมง

2017	22	ชิ้นงาน
2018	32	ชิ้นงาน
2019	104	ชิ้นงาน

➔

- Defect Reduction
- Material Usage
- Productivity
- Operating Safety

ที่มา: บริษัท ประกอบ (ไทย) จำกัด



สิ่งนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงการธุรกิจที่ไม่ใช่การธุรกิจเทคโนโลยีจากอุตสาหกรรมต่างๆ ไปสู่การทำการกิจกรรมโดยไม่ใช้เงินและคน แทนการธุรกิจอันสืบเนื่อง การทำการต่างๆ ของ บริษัท ในด้านอยู่เช่นว่า กิจกรรมที่ทำงานซึ่งสามารถลดต้นทุนการธุรกิจขององค์กรได้บ้าง

ซึ่งดำเนินการมาเรื่อยๆ ของบริษัท เช่น ตั้งแต่ปี 2004-2009 บริษัท ทำโครงการ Cost Saving ส่วนกิจกรรม Kaizen มากกว่า 2,000 เรื่อง โดยโครงการเหล่านี้สามารถช่วยองค์กรประหยัดเงินได้เป็น 150 ล้านบาท

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นว่า SGA เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กร มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานทุกคนได้

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

พัฒนาคน เพิ่มคุณภาพงาน กับโครงการ Star Operator

การพัฒนาศักยภาพของคน ไม่ได้ทำเพียงแค่งานระดับเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารเท่านั้น พนักงานฝ่ายผลิตที่ก็จำเป็นต้องถูกพัฒนา เพื่อให้มีความสามารถในเชิงการแข่งขันด้วยเช่นกัน

โครงการ Star Operator โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในภาคอุตสาหกรรม ในปี 2550 NPCT ได้เริ่มผลิตสินค้าชนิดใหม่ซึ่งมีชื่อเรียก

54

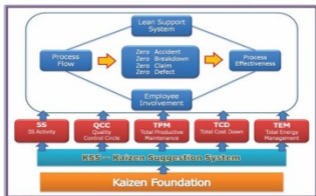
ได้คน ได้ใจ ได้งาน



เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างแท้จริง รวมถึงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ทั้งทั้งองค์กร และที่สำคัญสามารถตอบสนองเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรได้ด้วย การดำเนินกิจกรรมโดยใช้ SGA จึงช่วยสามารถพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมๆ กัน

3. กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

เอ็นโอเคช ได้วางแนวความคิดพื้นฐานด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิต และป้องกันปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หรือการทำงานซ้ำซ้อน กิจกรรมที่เอ็นโอเคชใช้ในการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด Productivity Happiness มีดังนี้





5 ส “สสาง” วย่างสร้างสรรค

5ส เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่ทุกองค์กรรู้จักเป็นอย่างดี พนักงานทุกคนท่องกันได้อื่นใจว่า 5ส ประกอบด้วย **สะสาง สะดวก สะอาด สว่างมาตรฐาน และสร้างนิสัย**

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

Seiri Room (ห้องสะสาง)
ของเหลือใช้จากกระบวนการผลิต
ของคลังเฉพาะจะถูกรวบรวม
ไว้ที่ห้องสะสาง เพื่อรอผู้ที่ต้องการ
ใช้ก็นำมาใช้ก็สะดวก













ห้องเสาสงที่วาร์โออยู่ในความรับผิดชอบของแผนกซ่อมบำรุง
วิธีการใช้บริการห้องดังกล่าว คือ เมื่อพนักงานทำการเสาสงสิ่งของใน
พื้นที่ของตัวแอมแล้วพบว่า มีสิ่งของที่ไม่ต้องการใช้แต่อยู่ในสภาพดี
พนักงานสามารถนำสิ่งของนั้นมาเข้าห้องเสาสงโดย

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



ตัวอย่างรายการสิ่งของที่อยู่ในห้องเสาสง ซึ่งแสดงผ่าน
ระบบ Seiri Room Management

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

Part No.	Asset Code	Description	Distribution	Status	Picture
9100000		ส้อม	Site	Received Request	
9100001		ขวดน้ำดื่ม	Site	Received Request	
9100002		ถังขยะ	Site	Completed Request	
9100003		เก้าอี้พับได้	Site	Received Request	
9100004		ถังขยะชนิดฝาเปิด Inspector Shopper 10 ลิตร	Site	New Request	
9100005		ถัง Inspector Inspector Shopper	Site	New Request	
9100006		ถัง Inspector Inspector Shopper	Site	Completed Request	
9100007		เก้าอี้	Site	Completed Request	
9100008		ถัง Locker 12 ลิตร (ถัง) และ ถัง Locker Tag 1 ลิตร	Site	Completed Request	
9100009		ถังน้ำดื่ม	Site	Completed Request	

อาจมีคำถามตามมาอีกว่า ของที่นำไปไว้ในห้องสะสม หากไม่มีคนขอไปใช้จะอย่างไร อันนี้ก็ต้องใช้การจัดการเข้ามาช่วยเหมือนกัน โดยสิ่งของทุกอย่าง เมื่อถูกนำมาไว้ในห้องสะสมจะมีการคัดแยกเป็นหมวดหมู่ 3 ประเภทด้วยกันได้แก่

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

ภายใน 7 วัน หลังจากของถูกนำมาไว้ในห้องสะสาง แต่ไม่มีผู้ขอ
สิ่งของเหล่านั้นไปใช้ คณะกรรมการห้องสะสางจะดำเนินการกับสิ่งของ
ตามลำดับ ดังนี้

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

วิธีการในการสะสางอย่างเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายจากการซื้อสินค้าได้เป็นจำนวนไม่น้อยทีเดียว การทำสะสาง ไม่ใช่เพียงการกำจัดสิ่งของไม่จำเป็นทิ้งเท่านั้น แต่หากรู้จักจัดการอย่างเป็นระบบ การทิ้งของก็ไม่ใช้การสร้างความเสี่ยงแต่เป็นการสร้างมูลค่า และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวทางว่าองค์กรจะสะสางอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พัฒนางานด้วย Kaizen

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

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

ปรัชญากิจกรรมไคเซ็น คือ ทำงานให้น้อยลง ด้วยการปรับปรุงงานด้วยตนเอง เพื่อตนเอง เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าเดิม โดยมุ่งเป้าไปที่การเสริมสร้างศักยภาพส่วนบุคคล ของพนักงานทุกระดับชั้น ทุกหน่วยงาน ในการรู้จักบริหารจัดการกับความแปรปรวนรายวันที่เกิดขึ้น ในกระบวนการทำงานในจุดปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่จะนำไปใช้สำหรับการรับมือกับภาวะ

งานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

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

หลังจากที่มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการสื่อสารให้รับรู้ทั่วทั้งองค์กร และพยายามปลูกฝังให้สมาชิกทุกคนมี

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

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

แนวคิด Kaizen ในทางปฏิบัติ ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงาน จะทราบปัญหาหรือข้อขัดแย้งของงานนั้นดีกว่าผู้อื่น ซึ่งจะรู้ว่าจะงานนั้น ควรจะปรับปรุงอย่างไร ดังนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ในองค์กรในการมีส่วนร่วมปรับปรุงงานของตนเอง คนละเล็กคนละน้อยได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กรณีศึกษา “การเบิกจ่ายอะไหล่”

ในโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง เครื่องจักรเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการผลิต หากเครื่องจักรเกิดการชำรุดเสียหาย ย่อมกระทบถึงผลผลิตซึ่งเป็นหัวใจของธุรกิจ งานเบิกจ่ายอะไหล่ จึงเป็นงานสำคัญที่อยู่คู่กับโรงงานอุตสาหกรรมทุกแห่ง แต่หากเข้าไปดูเบื้องหลังแล้วจะเห็นว่างานเบิกจ่ายอะไหล่ เป็นงาน Routine ที่ต้องทำซ้ำซากจำเจอยู่ตลอดเวลากรณีของเอ็นไอเคช ก่อนที่จะมีการทำ Kaizen กับระบบเบิกจ่ายอะไหล่ พนักงานที่ต้องการเบิกอะไหล่ จะต้องกรอกรายการสิ่งของที่ต้องการเบิกลงในแบบฟอร์มขอเบิกอะไหล่ จากนั้นนำไปให้หัวหน้าเซ็นอนุมัติ แล้วจึงนำไปส่งที่ห้อง Spare Part จากนั้นเจ้าหน้าที่จะนำอะไหล่มาให้ตามที่ตั้ง สำหรับเจ้าหน้าที่ขั้นตอนไม่ได้หมดเพียงจ่ายอะไหล่เท่านั้น แต่จะต้องทำการตัดสต็อกสินค้าคงคลัง และดูว่ามีสินค้าคงคลังเหลือมากน้อยเพียงใด หากใกล้หมดก็ต้องทำการสั่งซื้อเพื่อเก็บไว้เป็นสต็อก การบริหารระบบเบิกจ่ายอะไหล่เช่นนี้จึงมีข้อที่ยุ่งยากต่อการทำงานคือ

1. ชิ้นส่วนมาก มีความซับซ้อน
2. เจ้าหน้าที่เสียเวลาในการจัดการบริหารระบบค่อนข้างมาก
3. ระบบเป็นแบบ Manual ต้องคอยตรวจเช็คสินค้าคงคลังอยู่ตลอดเวลา
4. เกิดความเสียหายที่สินค้าคงคลังจะขาดสต็อก
5. รายงานการเบิกจ่ายไม่ตรงกับจำนวนสินค้าคงคลังที่มีอยู่จริง
6. สินค้าเสื่อมสภาพ
7. พนักงานที่ต้องการเบิกอะไหล่ อาจได้วันรองที่ไม่ตรงกับความต้องการ เนื่องจากไม่สามารถเห็นตัวอย่างสินค้าก่อนเบิกได้

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



ว่า Mobile Gasket ส่วนประกอบสำหรับโทรศัพท์มือถือชนิดนี้ ทำหน้าที่กันน้ำไม่ให้เข้าไปทำความเสียหายในตัวเครื่อง

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

- 1) เพื่อยกระดับพนักงานปฏิบัติการที่มีทักษะการปฏิบัติงานดี ให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร
- 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในแต่ละกระบวนการผลิต
- 3) เพื่อเพิ่มศักยภาพของระบบ In-Process Training ให้สามารถรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น เปลี่ยนกระบวนการผลิตเปลี่ยนข้อกำหนดทางด้านคุณภาพ และด้านวิศวกรรม ฯลฯ

ดังนั้นพนักงานที่ได้รับคัดเลือกเป็น Star Operator มีขอบข่ายหน้าที่ ดังนี้

ประเภทของอะไหล่: ไม่มีการโจมตีจากข้อมูลอะไหล่ และกำหนด 0000 ต่อเพื่อให้ง่ายต่อการจัดการดังนี้

การลงทะเบียน: เมื่อเจ้าหน้าที่ใช้ระบบอะไหล่ที่สั่งซื้อ แล้วจะทำการบันทึกวันที่รับของเข้าในระบบคอมพิวเตอร์ จากนั้นระบบจะทำการสร้างบาร์โค้ดและพิมพ์บาร์โค้ดออกที่ตัวอะไหล่ เพื่อให้ง่ายต่อการติดตามรถบรรทุก พร้อมกับการพิมพ์ที่รับของไปที่แถบบาร์โค้ดด้วย เพื่อให้การเบิกจ่ายเป็นไปตามระบบ FIFO (First In First Out)



การจัดเก็บ: การนำอะไหล่มาจัดเก็บไว้ที่ห้อง Spare Part เพื่อรอการเบิกจ่ายนั้น จะมีการแบ่งพื้นที่เป็นหมวดหมู่ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการค้นหา



การจัดเก็บพื้นที่ในการจัดเก็บอะไหล่

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



Star Operator ทำการ OJT พนักงานใหม่ขึ้นที่การผลิต

- 10) ปฏิบัติฝึกงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการ new product and new process
- 11) รายงานผลการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่
กับตัวพนักงาน

พนักงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ Star Operator จะต้องเป็นผู้สนใจ
คือ

- 1) ที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี
- 2) ไม่ได้รับการรับระยะเวลาประเพณีจากตัวพนักงาน
- 3) ไม่ได้รับการประเมินทักษะการปฏิบัติงานในระดับ 3 (สามารถ
ปฏิบัติงานได้ตัวคนเดียว)

เมื่อพนักงานสมัครเข้าร่วมโครงการ จะต้องเข้ารับการทดสอบเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็น Star Operator โดยมีการสอบทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ รวมถึงการสอบทักษะในการสอนงานด้วย โดยการสอบในแต่ละหมวดมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

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

การสอบในรอบนี้พิจารณาจากปฏิภาณ ไหวพริบ ทักษะคิด การแสดงออก และทักษะการสอนงานเบื้องต้น

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

ผลจากโครงการ Star Operator ช่วยให้เอ็นโอเคฯ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการผลิตสินค้าที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ดียิ่งขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตสามารถเดินต่อไปได้โดยไม่มีหยุดชะงัก ขณะเดียวกันพนักงานที่ได้เข้ามาทำหน้าที่เป็น Star Operator ก็มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นผลดีต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพนักงานได้มีโอกาสฝึกทักษะการสอนงาน การดูแลพนักงานฝ่ายผลิตจำนวนมากๆ รวมถึงทักษะในการประสานงาน



ผู้บริหารและพนักงานที่ผ่านการคัดเลือก Star Operator

และสื่อสารกับหน่วยงานต่างๆ

Star Operator จะเป็นอีกหนึ่งในโครงการที่ช่วยแก้ปัญหา และพัฒนาการผลิตในองค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพ ซึ่งพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกจะไม่ได้อยู่ที่ทำงานไปวันๆ อีกต่อไป แต่เป็นพนักงานที่มีค่าที่องค์กรภาคภูมิใจ เพราะองค์กรจะไม่สามารถผลิตสินค้าได้ หากขาดพนักงานที่ผ่านการคัดเลือก นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นหัวใจของโรงงานอุตสาหกรรมนั่นเอง

**Happy 8
Workplace**

NOK

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

ได้คน ได้ใจ ได้งาน

ISBN	978-974-8104-80-7
สัมภาษณ์ / เรียบเรียง	สาวใจ ครมัมพ์
บรรณาธิการบริหารร่วม	นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์ คุณสุรพงษ์ สุขจรวยมา
บรรณาธิการบทความ	สราวุธ พันธุรงค์
ประสานงาน	ศรินทร์ทิพย์ จานศิลา กรพิณรุ้ ตรีรัตน์
ออกแบบปกและรูปเล่ม	วิศสิพล บุญทับ
ครั้งที่พิมพ์	ครั้งที่ 1 / ตุลาคม 2553 / จำนวน 2,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) 979 ชั้น 23 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถ.พหลโยธิน สามเสนใน พญาไท กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 0-2298-0673 โทรสาร 0-2298-0670 www.happy@workplace.com
พิมพ์ที่	บริษัท สองชาคริเอชเอ็น จำกัด 59/33 หมู่ 3 ม.เปี่ยมสุขรัตนานิคม ต.รัตนานิคม ต.บางกระพ้อ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11110