

ยะ+งาน+มน

อาจารย์ ตรีณีย์พัลลภ ตรีสวัสดิ์ และคณะ



คำนำ

“ยะกานม่วน” หรือ “ทำงานมีความสุขใจ” เป็นคำที่หลายคนมีความสุขที่ได้ยิน และต้องการมีความรู้สึกนี้ หนังสือ “ยะกานม่วน” เล่มนี้ จึงนำเสนอลักษณะของความสุขและวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน โดยรวบรวมกรณีศึกษาการทำงานอย่างมีความสุขขององค์กรต้นแบบในจังหวัดน่าน เชียงราย แพร่ เชียงใหม่ และพะเยา

การถอดบทเรียนองค์กรแห่งความสุขของ 5 องค์กรต้นแบบ ใน 5 จังหวัดภาคเหนือประสบความสำเร็จด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือจากสภาอุตสาหกรรมของแต่ละจังหวัดที่ช่วยติดต่อประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้ รวมถึงผู้บริหารและพนักงานขององค์กรต้นแบบที่ให้ข้อมูล

ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกท่านที่ทำให้หนังสือเล่มนี้ ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และหวังว่า หนังสือเล่มนี้จะช่วยจุดประกายให้ท่านอืมเอิบ และต้องการยะกานม่วน

อาจารย์ ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ และคณะ
ผู้อำนวยการโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ
ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

สารบัญ

บทนำ	4
กรณีศึกษา เทสโก้ โลตัส ตุ่มดำ สาขาจังหวัดน่าน	13
กรณีศึกษา บริษัท ชวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด	22
กรณีศึกษา ห.จ.ก.แพร์ปริดาอุตสาหกรรม	36
กรณีศึกษา บริษัทชั้นสวีท จำกัด	46
กรณีศึกษา บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด	53

บทนำ

ยะก้านม่วน หรือทำงานมีความสุข เป็นความรู้สึก และความต้องการของคนจำนวนมาก เพราะว่ามีคนส่วนใหญ่ต้องอยู่ที่ทำงานอย่างน้อยที่สุด วันละ 8 ชั่วโมง ถ้าใน 8 ชั่วโมงนี้สามารถมีความสุขแล้ว ย่อมเป็นทำพนักงานท่านนั้นอึมอึมอย่างน่าอิจฉา

ทำไม จึงต้องทำงานอย่างมีความสุข

ชูเลอร์และคณะ กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานอย่างมีความสุข ว่า ¹

1. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น โดยอย่างน้อยที่สุดก็ทำให้เกิดอัตราการขาดงานน้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและให้ความสนใจ

ในงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในการลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5. มีความยืดหยุ่นของกำลังคนมากขึ้น โดยพนักงานสามารถเรียนรู้และหมุนเวียนงานได้มากขึ้น

6. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น
7. พนักงานมีส่วนร่วมกับงานเพิ่มมากขึ้น
8. สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
9. ลดการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน

ขณะที่องค์กรอนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนี้ ²

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานเครียด ซึ่งองค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงาน

¹Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. (1989) Effective Personal Management 3rd. Minesota : West Publishing.

²Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved January 20, 2012, from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.

ที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้ถึงสิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับสิทธิต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด แต่หลายครั้งพบว่า พนักงานไม่เพียงแต่ต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่พนักงานยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดในเรื่อง การป้องกันพนักงานจากอันตรายในการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่กำลังได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

4. คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์กรอนามัยโลก (WHO) และ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

แบบไหน ถึงเรียกว่า ความสุขในการทำงาน

กรมการอนามัยโลกนำเสนอแนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) โดยให้คำนิยามองค์กรสุขภาวะว่า เป็นสถานที่ทำงานซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้องและสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร³

³เพ็ญอ้าง.



ภาพที่ 1 องค์ประกอบขององค์กรสภาวะขององค์กรอนามัยโลก ที่มา : Burton, J. 2010, p.83

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The Physical Work Environment) คือ การอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ด้วยคนหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงโครงสร้างขององค์กร อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุและกระบวนการที่เกิดขึ้นในการทำงาน และที่สามารถส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ สุขภาพ และการกินดีอยู่ดีของพนักงาน กรณีที่พนักงานทำงานกลางแจ้งหรือทำงานในยานพาหนะ สถานที่นั้นๆ ก็ถือเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา (The Psychosocial Work Environment) ครอบคลุมถึงโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อและการลงมือปฏิบัติ ปัจจัยความสำเร็จของการสร้างองค์กรสภาวะในมิตินี้คือ ผู้ประกอบการหรือองค์กร ซึ่งผลการดำเนินการจะกระทบต่อความกินดีอยู่ดีทั้งทางกายภาพและทางจิตใจของพนักงาน โดยทั่วไปเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นความเครียด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียดทางอารมณ์และจิตใจ

3. ทรัพยากรบุคคลากรที่มีสุขภาพดี (Personal Health Resources in the Workplace) หมายถึง การมีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน การให้บริการด้านสุขภาพ มีข้อมูลข่าวสาร มีทรัพยากร มีโอกาสและความยืดหยุ่นที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานพยายามพัฒนาหรือรักษาการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องสุขลักษณะ อีกทั้งควบคุม ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร (Enterprise Community Involvement) เนื่องจากองค์กรมีผลต่อชุมชน ขณะเดียวกันความเป็นอยู่ของชุมชนก็มีผลกระทบต่อองค์กรเช่นกัน สำหรับพนักงานสุขภาพของพนักงานก็ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมของชุมชน

ดังนั้น ชุมชนและองค์กรต้องร่วมมือกัน ด้วยการให้ทำกิจกรรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ/ความรู้ รวมถึงทรัพยากรอื่นๆ โดยองค์กรเป็นเจ้าของในการดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสุขภาพทางกายภาพและทางจิตใจ ความปลอดภัย และความกินดีอยู่ดีของพนักงานและครอบครัวพนักงาน โดยองค์กรต้องจัดกิจกรรม และจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการดูแลสิ่งแวดล้อมทั้งในภูมิภาคระดับ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมถึงระดับโลก

องค์กรอนามัยโลกสร้างกรอบการส่งเสริมองค์กรสุขภาพะ เพื่อให้องค์กรสามารถป้องกัน ส่งเสริมและสนับสนุนความกินดีอยู่ดีทั้งทางกายภาพ ทางจิตและทางสังคมของพนักงาน การสร้างองค์กรสุขภาพะ เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งต่อพนักงานและองค์กร โดยส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิต และความสามารถในการแข่งขัน

แนวคิดการปกป้องพนักงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานในประเทศต่างๆ แต่สำหรับประเทศไทย นอกจากกฎหมายแรงงานแล้ว ยังเกิดปรากฏการณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความสำคัญต่อเรื่อง องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace

“องค์กรแห่งความสุข” ของประเทศไทยมีลักษณะคล้ายกับกรอบแนวคิดองค์กรสุขภาพะขององค์กรอนามัยโลก ในประเด็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน แต่ต่างกันว่า แนวคิดองค์กรสุขภาพะขององค์กรอนามัยโลก จะเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ หรือเป็นกรอบของกฎหมายที่นายจ้างต้องดูแลพนักงานสำหรับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน จะเป็นมากกว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตหมายกว่าที่กฎหมายกำหนด

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข ของประเทศไทย ถูกผลักดันโดยแผนงานสุขภาพะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งให้คำนิยาม องค์กรแห่งความสุข ว่าหมายถึงกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁴

องค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่ายอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้⁵

1. **คนทำงานมีความสุข (Happy People)** คือ องค์กรต้องตระหนักว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีความสุขและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม

2. **ที่ทำงานน่ายอยู่ (Happy Home)** องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร

3. **ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)** องค์กรต้องมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ยังนำเสนอแนวความคิดเรื่องความสุข 8 ประการ (Happy 8) ซึ่งเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 โลกที่ทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่ โลกส่วนตัว โลกครอบครัว โลกสังคมของมนุษย์ เพื่อมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่าเมื่อประกอบอะไรบ้างและจะจัดการอย่างไร

⁴แผนงานสุขภาพะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถละ. น.27.

⁵เพ็งอ้าง

ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

1. **สุขภาพดี (Happy Body)** คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม เหมาะสมกับเพศ วัย สถานการณ์ และเหมาะสมกับฐานะทางการเงิน
2. **น้ำใจงาม (Happy Heart)** การมีน้ำใจ ความเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. **การผ่อนคลาย (Happy Relax)** การผ่อนคลายจากสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และหมายถึงการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
4. **การหาความรู้ (Happy Brain)** การพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อให้ตนเองสามารถพัฒนางาน และรูปแบบการดำรงชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง มีความก้าวหน้าในการทำงาน
5. **คุณธรรม (Happy Soul)** ความมีหิริ โอบอ้อม การกระทำดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์
6. **ใช้เงินเป็น (Happy Money)** ความสามารถในการบริหารรายรับรายจ่ายของตนเองได้
7. **ครอบครัวที่ดี (Happy Family)** มีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และให้ความสำคัญกับครอบครัว
8. **สังคมดี (Happy Society)** สังคมมี 2 มิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ซึ่งต้องอยู่ร่วมกันด้วยความรัก และความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน

ความสุขในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความปลอดภัยในการทำงาน โดยทั้งในกรอบขององค์กรอนามัยโลก และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ต่างเห็นว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงาน

องค์กรอนามัยโลกนำเสนอว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพหลายประเทศมองว่าไม่สำคัญ ทำให้ในหลายๆ ภูมิภาคของโลกมีอันตรายจากการทำงานเกิดขึ้นทุกวัน แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วมีการป้องกันการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยของพนักงาน

สำหรับประเทศไทย การเก็บข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานพบว่า ใน พ.ศ. 2554 มีแรงงานประสบอุบัติเหตุ 129,632 คน

ตารางที่ 1

สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

เนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรงและสาเหตุที่ประสบอันตราย ปี 2554

สาเหตุที่ประสบอันตราย	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	รวม
1. ตกจากที่สูง	81	1	25	2,986	4,020	7,113
2. หกล้ม ลื่นล้ม	3	-	19	1,804	4,053	5,879
3. อาคารหรือสิ่งก่อสร้างพังทับ	6	-	-	3	11	20
4. วัตถุหรือสิ่งของพังทลาย / หล่นทับ	39	-	515	8,042	11,941	20,537
5. วัตถุหรือสิ่งของกระแทก / ชน	19	1	190	4,995	13,658	18,863
6. วัตถุหรือสิ่งของหนีบ / ดึง	11	-	463	3,920	4,764	9,158
7. วัตถุหรือสิ่งของตัด / บาด / ทิ่มแทง	2	-	342	8,196	20,842	29,382
8. วัตถุหรือสิ่งของ หรือสารเคมีกระเด็นเข้าตา	-	-	10	956	18,505	19,471
9. ประสบอันตรายจากการรยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก	-	-	2	147	691	840
10. ประสบอันตรายจากท่าทางการทำงาน	-	-	2	137	527	666
11. อุบัติเหตุจากยานพาหนะ	287	1	28	2,125	1,982	4,423

สาเหตุ ที่ประสบอันตราย	ตาย	ทุพพล ภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บาง ส่วน	หยุด งาน เกิน 3 วัน	หยุด งาน ไม่เกิน 3 วัน	รวม
12. วัตถุหรือสิ่งของ ระเบิด	30	-	7	274	380	691
13. ไฟฟ้าช็อต	71	-	5	311	636	1,023
14. ผลจากความร้อนสูง / สัมผัสของร้อน	4	-	10	928	6	2,780
15. ผลจากความเย็นจัด / สัมผัสของเย็น	-	-	-	1	898	7
16. สัมผัสสิ่งมีพิษ สารเคมี	-	-	1	180	13	1,079
17. อันตรายจากรังสี	-	-	-	1	2,061	14
18. อันตรายจากแสง	-	-	-	25	53	2,086
19. ถูกทำร้ายร่างกาย	12	1	1	47	728	114
20. ถูกสัตว์ทำร้าย	1	-	1	84	3,871	814
21. โรคที่เกิดขึ้น ตามลักษณะหรือ สภาพของงานหรือ เนื่องจากการทำงาน	2	-	8	459	-	4,340
22. ภัยพิบัติ	-	-	-	-	-	-
23. การก่อวินาศกรรม	3	-	-	4	-	7
24. อื่น ๆ	19	-	1	84	221	325
รวมทั้งหมด	590	4	1,630	35,709	91,699	129,632

องค์กรอนามัยเสนอวิธีการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานไว้ ดังนี้ 9

1. การกำจัดหรือการทดแทน เช่น ไม่ใช้น้ำมันเบนซินในกระบวนการผลิต แต่ทดแทนด้วยสารอื่นที่มีสารพิษน้อยกว่า ลดการขั้บรถยนต์ด้วยการจัดการประชุมผ่านวิดีโอ นำทรัพยากรที่เป็นต้นเหตุของอุบัติเหตุออกจากที่ทำงาน
2. การควบคุมทางวิศวกรรม การติดตั้งตัวป้องกันเครื่องจักรด้วยเครื่องมือและเครื่องปั้มขึ้นรูปวัสดุแบบคงที่ถาวร (Die Stamping Machine) การติดตั้งเครื่องระบายอากาศ เพื่อระบายแก๊สพิษก่อนที่พนักงานจะสูดดมหรือสัมผัส การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันเสียง เป็นต้น
3. การควบคุมระบบการบริหาร เป็นการตรวจสอบให้แน่ใจว่าองค์กรได้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี ด้วยการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและมีระบบผลิตที่ปลอดภัย มีการดำเนินการเชิงป้องกันจากอันตรายของเครื่องจักรและอุปกรณ์ และมีการเปลี่ยนสายงานเพื่อไม่ให้พนักงานรับสารเคมีที่เป็นพิษมากเกินไป เป็นต้น
4. อุปกรณ์ปกป้องพนักงาน เช่น การจัดหน้าฉากให้พนักงานที่ทำงานในที่ที่มีฝุ่นละอองจัดหมวกและรองเท้าบูทให้พนักงานที่ทำงานก่อสร้าง ซึ่งต้องเลือกขนาดให้พอดีพอดีกับขนาดของพนักงาน เป็นต้น

ยกานม่วน

ยกานม่วนนำเสนอกรณีศึกษา การทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย ขององค์กรตัวอย่าง ในภาคเหนือ 5 องค์กร ดังนี้

1. เทสโก้ โลตัส คุ่มค่า สาขา จังหวัดน่าน
2. บริษัท ชวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด จังหวัดเชียงราย
3. ห.จ.ก.แพร่ปริดาอุตสาหกรรม จังหวัดแพร่
4. บริษัทชั้นสวีท จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
5. บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา

การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

การศึกษาพบว่า องค์กรทั้ง 5 มีการส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงาน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์กรอนามัยโลก ดังนี้

⁹Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved January 20, 2012, from www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.

ตารางที่ 2 แนวทางการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน

วิธีการป้องกันอุบัติเหตุ	บริษัทที่				
	1	2	3	4	5
การกำจัดหรือการทดแทน	✓	✓	✓	✓	✓
การควบคุมทางวิศวกรรม	✓	✓	✓	✓	✓
การควบคุมระบบการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
อุปกรณ์ปกป้องพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓

1. การกำจัดหรือทดแทน โดยสิ่งที่ยกเว้นทั้ง 5 ทำเหมือนกัน คือ การใช้เครื่องจักรทดแทนการใช้แรงงานของพนักงาน

2. การควบคุมทางวิศวกรรม องค์กรส่วนใหญ่ใช้วิธีสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ร่มรื่น เย็นสบาย

3. การควบคุมระบบการบริหาร องค์กรส่วนใหญ่จัดมุมสำหรับพนักงานให้พักผ่อน และที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างความตระหนักให้พนักงานเห็นความสำคัญของการทำงานอย่างปลอดภัย โดยการอบรม รวมถึงมีหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สอดส่องการทำงานของพนักงาน

4. อุปกรณ์ปกป้องพนักงาน ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ทำจนเป็นเรื่องปกติ แต่อาจแตกต่างกันตามบริบทขององค์กร เช่น เทสโก้ โลตัส กลุ่มค้าสาขา จังหวัดน่านเน้นให้พนักงานใช้ใบมีดเบนนี่คัตเตอร์ ห.จ.ก.แพร่ปรีดาอุตสาหกรรม เตரியม ถุงมือ เสื้อแขนยาว กางเกงขายาว รองเท้าหัวเหล็ก แวนตา ฯลฯ ให้แก่พนักงาน แต่ถ้าพนักงานต้องชนเหล็กบริษัทจะเตรียมหมวกให้ เป็นต้น

ปัจจัยความสำเร็จของการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญ และการให้พนักงานมีส่วนร่วม ดังเช่น เทสโก้ โลตัส มีนโยบายส่งเสริมความปลอดภัยจากบริษัทแม่เหมือนกัน แต่เทสโก้ โลตัส กลุ่มค้าสาขา จังหวัดน่าน เป็นสาขาที่ผู้บริหารและทีมงานให้ความสำคัญกับใบมีดเบนนี่คัตเตอร์ เพราะมีความปลอดภัยมากกว่าการใช้คัตเตอร์ธรรมดา

การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น บริษัท ชวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด พนักงานจะมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เพราะเห็นว่า พนักงานคลุกคลีอยู่ในงานโดยตรงจะทราบว่าจะจุดไหนบกพร่อง ชำรุด หรือว่าไม่ปลอดภัย ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

เทสโก้ โลตัส ตุ่มต่า

สาขาจังหวัดน่าน



320 หมู่ 4 ถนนยันตรกิจโกศล
ตำบลตุ้มต่า อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000

เทสโก้ โลตัส ตุ่มดำ

สาขาจังหวัดน่าน

“เราไม่เพียงใส่ใจลูกค้าเท่านั้น แต่พนักงานก็ได้รับการดูแลเอาใจใส่เช่นกัน” การได้รับการดูแลเอาใจใส่ทำให้พนักงานของเทสโก้ โลตัส ตุ่มดำสาขา จังหวัดน่าน มีความสุขในการทำงาน โดยเป็นความสุขที่ได้ทำงานใกล้บ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมืออาชีพ

แนะนำบริษัท

หากถามถึงกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอันดับต้นๆ ของประเทศไทย “เทสโก้ โลตัส” (Tescolotus) เป็นกิจการห้างสรรพสินค้า ที่ทุกคนรู้จักเป็นอย่างดี ด้วยจุดเด่นคือ ที่ตั้งใกล้แหล่งชุมชน มีสินค้าให้เลือกจับจ่ายมากกว่าหมื่นรายการ บริการสะดวกรวดเร็วใส่ใจในรายละเอียดของลูกค้าที่มารับบริการ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องสะท้อนวิถีแห่งองค์กรค้าปลีก ที่ก้าวขึ้นมาเคียงคู่กับคนไทย

“เทสโก้ โลตัส” เดิมชื่อว่า โลตัส เป็นบริษัทฯ ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ของไทย แต่ขายหุ้นส่วนใหญ่ให้กับกลุ่มเทสโก้ใน พ.ศ. 2541 จึงเป็นที่มาของการควมรวมชื่อเป็น เทสโก้ โลตัส และ จดทะเบียนในนามของ “บริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด”

เทสโก้ โลตัสในประเทศไทย มีการบริหารจัดการ 5 รูปแบบตามขนาด และรูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) ของแต่ละท้องที่ ประกอบด้วย เทสโก้โลตัส ไฮเปอร์มาร์เก็ต (Tescolotus Hypermarket) เทสโก้โลตัส ตุ่มดำ (Tescolotus Value) เทสโก้โลตัส ซุปเปอร์มาร์เก็ต (Tescolotus Supermarket) ตลาดโลตัส (Tescolotus Markegt) และเทสโก้โลตัส เอ็กซ์เพรส (Tescolotus Express)

สำหรับ เทสโก้ โลตัส สาขาจังหวัดน่าน เป็น เทสโก้ โลตัส คุ่มค่า (Tescolotus Value) เนื่องจากเป็นร้านขนาดกลางเหมาะสมกับชุมชนในต่างจังหวัด โดยมีพื้นที่ขายประมาณ 4,000 - 6,000 ตารางเมตร มีสินค้าประมาณ 21,500 รายการ ส่วนใหญ่เทสโก้ โลตัส คุ่มค่าจะเปิดในจังหวัดขนาดกลางถึงขนาดเล็ก และในอำเภอต่างๆ ที่มีจำนวนประชากรหนาแน่นปานกลาง

ความสุขแบบเทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่าน



ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่าน ที่ได้รับความอบอุ่นที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความสุขที่โดดเด่น 4 ความสุขคือ ได้ทำงานกลับบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ทำงานอย่างมืออาชีพ

แนวทางการสร้างความสุข

การทำให้พนักงานมีความสุข 4 ประการข้างต้น ภายใต้การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีแนวทางการดำเนินงาน ภายใต้ 4 กระบวนการที่สำคัญ คือ

1. การจ้างงานในท้องถิ่น
2. การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง
4. การส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ

การจ้างงานในท้องถิ่น

เทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่านมีนโยบายจ้างแรงงานไทยในท้องถิ่นเข้าทำงานประจำสาขาภูมิภาค โดยร้อยละ 90 เป็นการจ้างพนักงานที่มีภูมิลำเนาใกล้สาขา เพื่อให้พนักงานได้ทำงานใกล้บ้าน และมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพิ่มขึ้น ประกอบกับพนักงานในพื้นที่ ย่อมมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทำให้พนักงานสามารถให้บริการลูกค้าได้เป็นอย่างดี

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจุบันความปลอดภัย เป็นนโยบายสำคัญที่แทบทุกองค์กรให้ความสำคัญ เพราะถ้าเกิดอุบัติเหตุ จะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่ไม่คุ้มค่าและประเมินค่าไม่ได้ ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติที่องค์กรจะให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน ตัวแปรสำคัญคือ การให้ความสำคัญ และการเอาใจจริงของผู้บริหาร และทีมงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสำหรับเทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่าน แล้ว มีพร้อมทั้งด้านนโยบาย การให้ความสำคัญและการเอาใจใส่จากผู้บริหารและทีมงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารและทีมงานเน้นให้ความรู้เรื่องความสำคัญและวิธีการทำงานที่ปลอดภัย พร้อมกับได้สร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างปลอดภัย

บริษัทจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายในการทำงาน และซักซ้อมแผนอพยพหนีภัยอย่างสม่ำเสมอ หลักสูตรที่บริษัทให้ความสำคัญ ได้แก่

- การยกสินค้าอย่างถูกวิธี
- การใช้ใบมีดเบนนี่คัตเตอร์
- การปีนบันไดเพื่อหยิบจับหรือเติมสินค้าอย่างปลอดภัย



ทั้ง 3 หลักสูตรข้างต้น เป็นการออกแบบการทำงานให้ถูกหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) ซึ่งการยศาสตร์ หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสิ่งแวดล้อมการทำงาน เป็นการพิจารณาว่าสถานที่ทำงานดังกล่าว มีการออกแบบ หรือปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับพนักงานอย่างไร เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจมีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้ บริษัทยังมี “กิจกรรม 3 อ.” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดี ชีวิตที่ดีและบุคลิกภาพที่ดี “3 อ” ประกอบด้วย

อ.อาหาร หมายถึง การมีสุขภาพที่ดี กับการเลือกรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ เทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่านจัดสวัสดิการด้านอาหารตามหลักโภชนาการที่ดีให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงได้รับสารอาหารครบถ้วนตามความต้องการของร่างกาย

อ. อารมณ์ หมายถึง มีชีวิตที่ดี ด้วยการรู้จักใช้ชีวิตที่ถูกต้อง ทำจิตใจให้เบิกบาน แจ่มใส มีทัศนคติที่ดี เทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่านจัดกิจกรรมทำบุญทอดผ้าป่าสามัคคี ซึ่งจัดในเฉพาะ เทสโก้ โลตัส เขตภาคเหนือ ได้แก่ น่าน แพร่ เชียงราย เชียงใหม่ เป็นต้น

อ. ออกกำลังกาย หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่ดี นั่นคือการรู้จักดูแลเอาใจใส่ตนเองให้สมส่วน ทั้งรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย เพื่อสร้างความมั่นใจที่ดี บริษัทจัดให้มีการออกกำลังกายร่วมกับผู้บริหาร ณ ลานอเนกประสงค์ ตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป อีกทั้งยังจัดกิจกรรมกีฬาสี่เขตทุกปี กีฬาสี่ภายในสาขาน่านปีละ 1 ครั้ง และกีฬาสี่ระหว่างเขตด้วยกันเองอีกปีละ 1 ครั้ง กิจกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยให้พนักงานเรียนรู้ที่จะทำงานด้วยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีม รักกันมากขึ้น รู้จักแพ้ รู้จักชนะ และรู้จักการให้อภัย อีกทั้งยังส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงมากยิ่งขึ้น

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง โดยบริษัทเห็นว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ และพนักงานทำงานอย่างมีความสุข

บริษัทสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้องผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการ Care & Share กิจกรรม What on your mind กิจกรรม บ้าน Value และกิจกรรมอวยพรวันเกิดพนักงาน ดังนี้

กิจกรรมโครงการ Care & Share เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้พนักงานไม่รู้สึกเหมือนอยู่ลำพังเพียงคนเดียว โดยผู้บริหารส่งพนักงานที่ไม่ใช่หัวหน้างานเข้าไปพูดคุยกับพนักงาน และตรวจสอบดูว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมหรือไม่ โดยสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร และสวัสดิการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะส่งทีมงานเข้าไปทำการสำรวจปีละ 2 ครั้ง เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และสร้างสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานต่อสาขาน่าน



กิจกรรม What on your mind



เป็นกิจกรรมเพื่อให้พนักงานที่คับ

อก คับใจ รู้สึกเป็นทุกข์ ไม่มีความสุขในการทำงาน ได้ระบายความในใจและเสนอแนะความต้องการของตน หรือของเพื่อนในแผนก เพื่อให้ผู้บริหารสาขาเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งในเรื่องระบบการทำงาน สถานที่ทำงาน บรรยากาศ ฯลฯ อีกทั้งยังเป็นการป้องกันข้อร้องเรียนอีกทางหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าโครงการนี้เป็นกิจกรรมที่สะท้อนเสียงของพนักงานกลับสู่ผู้บริหารฯ อย่างสร้างสรรค์

กิจกรรมบ้าน Value เป็น

กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงาน

เขียนการ์ดระบายความในใจถึงผู้บริหารสาขา หรือผู้บริหารสาขาที่ต้องการขอบคุณหรือชมเชยพนักงานก็สามารถแสดงความรู้สึกที่ดีๆ ผ่านการ์ดสื่อข้อความเพื่อระบายความในใจได้กิจกรรมนี้เหมาะสำหรับบุคคลที่รักนะแต่ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก



กิจกรรมอวยพรวันเกิดพนักงาน หาก

พูดถึงกิจกรรมวันเกิดพนักงาน ผู้บริหารองค์กรอื่นๆ อาจจะไม่เห็นความสำคัญ แต่กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ละเอียดอ่อนและได้ใจพนักงานมาก เทสโก้ โลตัส สาขาน่าน จัดกิจกรรมวันเกิดโดยในเดือนเกิดของพนักงาน บริษัทจะนิมนต์พระสงฆ์มาที่สาขา เพื่อให้พนักงานได้ทำบุญตักบาตร กรวดน้ำ แล้วพาพนักงานที่เกิดในเดือนนั้นไปรับประทานอาหารอร่อยๆ นอกสถานที่ และเป่าเค้กร่วมกับผู้บริหารสาขา พร้อมรับคำอวยพรจากใจผู้บริหาร เพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี



การส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ

หัวใจของคนทำงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก คือความรักในงานบริการ และมีจิตบริการที่ดี (Service Mind) บริษัทฯ จึงกำหนดวัตถุประสงค์หลัก (Core Purpose) และคุณค่า (Values) ขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความรักในงานบริการและมีจิตบริการที่ดี

บริษัทสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ และถ่ายทอดข้อปฏิบัติไว้ในวัตถุประสงค์หลักขององค์กร คือ **“สร้างสรรค์คุณค่าที่ดีที่สุดสำหรับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าอยู่กับเราตลอดไป”** และคุณค่าที่พึงระลึกถึง 2 ประการ คือ **“ไม่มีใครทุ่มเทสำหรับลูกค้าเหนือไปกว่าเรา และยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา”** เทสโก้ โลตัส ตระหนักอยู่เสมอว่า “ลูกค้า” เป็นปัจจัยสำคัญของความสุขหลัก ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานบริการ

ดังนั้นพนักงานของเทสโก้ โลตัส คุ่มค่า สาขาจังหวัดน่าน จึงปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจลูกค้า ความกระตือรือร้นในการให้บริการ ความมีวินัย

บริษัทเชื่อว่าก่อนที่พนักงานจะดูแลลูกค้าได้ดีนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานก่อน บริษัทจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ถ่ายทอดค่านิยมจากรุ่นสู่รุ่น เรื่อง ความเอาใจใส่ ความเอื้ออาทร และใส่ใจในบริการ

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นเลิศในการให้บริการ โดยส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน การถ่ายทอดเรื่องเล่าชาวโลตัส โครงการ Hero Service และโครงการ Options Program ดังนี้

การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน ความพร้อมในที่นี้หมายถึง ความพร้อมเรื่องการแต่งกายที่พร้อมต่อการให้บริการ อาทิเช่น เส้นผมที่ไม่รุงรัง ด้วยการรวบมัดผมไว้อย่างดี แต่งหน้าที่ไม่จัดจ้านจนเกินงาม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ฝ่ายบุคคลสาขาจังหวัดน่าน และผู้บริหาร ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างเคร่งครัด เสมอต้นเสมอปลาย และกำชับให้พนักงานเตรียมความพร้อมตลอดเวลาต่อการให้บริการ

สำหรับวิธีการตรวจสอบพนักงานสาขาจังหวัดน่าน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของ เทสโก้ โลตัส ทุกสาขาในประเทศไทย ทางสำนักงานใหญ่จะส่งสายลับนักช้อปมาเพื่อตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการ ทั้งนี้ผู้บริหาร เทสโก้ โลตัส สาขาจังหวัดน่าน มีการเตรียมความพร้อมสำหรับเรื่องการตรวจสอบตามเกณฑ์มาตรฐานการให้บริการขององค์กร โดยพยายามที่จะปลูกฝังและสร้างนิสัยให้พนักงานรักการให้บริการ ถือหลักความเอาใจใส่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา จากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสำคัญๆจากสำนักงานใหญ่สู่สาขา ในช่วงการประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน

การถ่ายทอดเรื่องเล่าชาวโลตัส ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การให้บริการผ่านด้วยสื่อที่เห็นได้ง่ายและเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่กระตุ้นพนักงานให้รักการอ่านอีกด้วย นั่นคือ **“บอร์ดประชาสัมพันธ์”** ดังนี้



จึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่หน่วยงานบุคคลสาขาจังหวัดน่าน ต่อยอดกลยุทธ์ในการกระตุ้นจิตสำนึกด้านการบริการให้กับบุคลากรในสาขาโดยการแสดงรูปภาพพนักงานทุกคนในสาขา พร้อมสอดแทรกความรู้เรื่อง การบริการเพื่อดึงดูดความสนใจของพนักงาน โดยใช้รูปของพนักงานเพื่อดึงดูดความสนใจ รวมถึงการใช้บอร์ดเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์ โดยให้พนักงานเล่าเทคนิคการให้บริการของตนให้เพื่อนๆ ฟัง

โครงการ Hero Service เป็นโครงการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นด้านการให้บริการที่ยอดเยี่ยม ผ่านสื่อออนไลน์ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีรหัสส่วนตัวแล้วนำรหัสดังกล่าวไปโหวตออนไลน์ ซึ่งฝ่ายบุคคลจะไม่ทราบรหัสนี้ โครงการนี้เป็นเครื่องสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่มาจากความตั้งใจ และความใส่ใจในการบริการที่ เทสโก้ โลตัส ตุ่มดำ สาขา จังหวัดน่าน มอบให้ลูกค้าด้วยดีอย่างเสมอมา

โครงการ Options Program เป็นโปรแกรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นทางเลือกสำหรับพนักงานที่มี ความพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่ง ไม่ว่าจะอยู่สำนักงานใหญ่ ประจำสาขา หรือศูนย์กระจายสินค้า โดยหัวหน้างานเป็นผู้ส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการเป็นเวลา 12 เดือน ตลอดระยะเวลาของการอบรม และหัวหน้างานจะรับทราบว่าแต่ละคนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง ซึ่งโครงการนี้ในแต่ละปีมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ หลายพันคน

ปัจจัยแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในรูปแบบเทสโก้ โลตัส ตุ่มดำ สาขา จังหวัดน่าน มีปัจจัยความสำเร็จได้แก่ ผู้นำองค์กร สภาพแวดล้อมและระบบงาน และกิจกรรมสานสัมพันธ์ ดังนี้

ผู้นำองค์กรและทีมงาน โดยประกอบด้วยผู้จัดการสาขา ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อพนักงาน ด้วยการต่อยอดนโยบายจากสำนักงานใหญ่ และดูแลพนักงานด้วยใจ ทำให้พนักงานได้รับการดูแลมากกว่าสาขาอื่นๆ โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นสาขาเดียวที่ผู้บริหารและทีมงานให้พนักงานใช้ใบมีดเบนนี่คัตเตอร์ ทำให้พนักงานได้รับความปลอดภัยมากกว่าการใช้คัตเตอร์ธรรมดา

นอกจากนี้ผู้บริหารและทีมงานยังดูแลเอาใจใส่พนักงานด้วยใจ ด้วยการดูแลพนักงานอย่างใกล้ชิด เมื่อพบพนักงานทำงานไม่ถูกหรือเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุก็จะรีบเข้าไปแนะนำ โดยให้ความสำคัญต่อการยกสินค้าให้ถูกวิธี และการปีนบันไดเพื่อหยิบจับหรือเติมสินค้าอย่างปลอดภัย เพราะเป็นจุดเสี่ยงที่จะทำให้พนักงานได้รับอันตรายมากที่สุด

สภาพแวดล้อมและระบบงาน ถ้าเทียบกับบริษัทอื่นๆ ในจังหวัดน่านด้วยกัน เทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่านจะเป็นบริษัทชั้นนำที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลและความปลอดภัยที่ชัดเจน มีมุมให้พนักงานได้พักผ่อน รวมถึงชื่อเสียงขององค์กร ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความสุขใจที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่

กิจกรรมสานสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่จัดตามโครงการต่างๆ และกิจกรรมการทำงานในชีวิตประจำวันที่ผู้บริหารและทีมงานดูแลพนักงานอย่างใกล้ชิด การจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้พนักงานได้เรียนรู้ และมีความสนิทสนมกันมากขึ้น หลายกิจกรรมโดยเฉพาะกิจกรรมวันเกิด เป็นกิจกรรมที่พนักงานประทับใจมาก เพราะบ่อยครั้งในชีวิตของพนักงานที่จะมีโอกาสทำบุญ และได้ฉลองร่วมกับเพื่อนๆ

สรุป

ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส คุ่มค่าสาขา จังหวัดน่าน จากการได้ทำงานใกล้บ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และการได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ความสุขทั้ง 4 ประการเกิดขึ้นจากการได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษจากผู้บริหารทีมงานดังกล่าว “เราไม่เพียงใส่ใจลูกค้าเท่านั้น แต่พนักงานก็ได้รับการดูแลเอาใจใส่เช่นกัน” บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขผ่านกลยุทธ์ต่างๆ ประกอบด้วย การจ้างงานในท้องถิ่น การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง และการส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ

บริษัท ชวี เฉวียน ฟู้ดส์ จำกัด

จังหวัดเชียงราย



244 หมู่ 9 ตำบลเวียงกาหลง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย 57260

โทรศัพท์ (053) 952256-7, 053952015 โทรสาร (053) 952136

เว็บไซต์ : www.hsuchuanfoods.com



HSU CHUAN FOODS CO., LTD.

ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ

บริษัท ชวี เฉวียน ฟู้ดส์ จำกัด

บริษัท ชวี เฉวียน ฟู้ดส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตและส่งออกผักและผลไม้ดอง โดยมีผลิตภัณฑ์หลัก ได้แก่ ขิงดอง ขิงสไลซ์ในน้ำปรุงรส มะเขือม่วงญี่ปุ่นดองเย็น บ๊วยดอง และบ๊วยกึ่งแห้ง บริษัทผลิตสินค้าภายใต้การควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยในทุกขั้นตอน ตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ในเรื่องการมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และราคาที่เหมาะสมผลให้กับผู้บริโภค พร้อมทั้ง บริการหลังการขาย การปฏิบัติดังกล่าวกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร **“ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ”** ที่พนักงานได้รับการขัดเกลาและส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน

ด้วยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบริษัทมากกว่า 10 ปี ประกอบกับการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งในด้านคุณภาพของพนักงานและเทคโนโลยีอันทันสมัย ทำให้บริษัทได้รับการรับรองคุณภาพจากหลายสถาบัน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ถึงคุณภาพระดับมาตรฐานสากล



แนะนำบริษัท

บริษัท ชวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2536 โดยมีสำนักงานใหญ่และ โรงงาน ตั้งอยู่ที่อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ดำเนินธุรกิจผลิตและส่งออกผักและผลไม้สด โดยเริ่มแรกของการก่อตั้งบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตและส่งออกซึ่งสดและซึ่งดอง ต่อมาจึงได้ขยายพื้นที่โรงงานเพื่อเพิ่มกำลังการผลิต

โรงงานของบริษัท ชวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 224 หมู่ที่ 9 ตำบลเวียงกาหลง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และร้อยละ 20 ของพนักงานทั้งหมดเป็นแรงงานต่างด้าว ชาวพม่าและไทใหญ่

ลักษณะความสุขขององค์กร

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งนี้ต่างอยู่ภายใต้บริบทเดียวกัน คือ ความสุขตามนโยบายของบริษัท “ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ” ซึ่งเกิดเป็นความสุขที่ประทับใจทุกคนในบริษัท ความสุขที่กล่าวมานั้น เกิดจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความผูกพันของพนักงาน การทำงานใกล้บ้าน การทำงานอย่างปลอดภัย ประทับใจในสวัสดิการ

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม

บริษัทได้จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานได้ร่วม และได้ทำกิจกรรมกัน ได้ปรับปรุงตนเอง ได้พัฒนาตัวเอง และความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น

เพื่อส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน หรือ Happy Workplace โดยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ กิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่แต่ละแผนกร่วมกันเสนอและร่วมกันจัดกิจกรรมให้เพื่อนพนักงาน โดยพนักงานในระดับปฏิบัติจะมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากขึ้น

กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะเป็นการมอบความสุขให้กับพนักงานทุกคนแล้ว ยังเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้พนักงานแสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ และบ่งบอกได้ว่าพนักงานทุกระดับมีความสำคัญกับบริษัทเช่นเดียวกัน เพราะพนักงานในระดับปฏิบัติการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถ อันเป็นโอกาสที่จะทำให้ผู้บริหารได้เห็นคุณภาพของพนักงาน และอาจหยิบยื่นโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้ กิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทส่งเสริมให้พนักงานจัดขึ้นนี้ ยังเป็นการส่งเสริมความสามัคคีให้กับพนักงาน ทั้งพนักงานชาวไทย ชาวพม่า และชาวไทยใหญ่ เพราะพนักงานได้ทำความรู้จักกันมากขึ้นผ่านการร่วมกิจกรรม โดยไม่มีเงื่อนไขเรื่องเวลางานมากำกับ

“บริษัทของเรามี Happy Workplace ทุกเดือน มีการทำบุญตักบาตรร่วมกันทั้งพนักงานคนไทยเองและพนักงานพม่า ในช่วงเย็นจะมีการเล่นกีฬาทั้งคนไทยและพม่าที่พักอยู่ในบ้านพักได้มาทำกิจกรรมร่วมกัน น่าจะมีความสุขทั้งคนไทยและพม่า” (สัมภาษณ์ หัวหน้าแผนกผลิต, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)

“Happy Workplace ที่เราได้รับความร่วมมือตอนนี้ คือ การทำบุญตักบาตร ทุกๆ 1 เดือน เราจะทำบุญตักบาตร ซึ่งทำให้เราได้ทำบุญ และได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร” (สัมภาษณ์ พนักงาน , สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)



กิจกรรม Happy Workplace นับได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้พนักงานมีความสุข นอกจากนี้ การที่พนักงานได้เล่นกีฬาด้วยกัน ยังเป็นการส่งเสริมให้ร่างกายแข็งแรง ซึ่งจะทำให้มีความพร้อมในการทำงานด้วย

ความผูกพันของพนักงาน

การที่พนักงานจะทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัย เพราะเพื่อนร่วมงานคือคนที่พวกเขาจะต้องใช้ชีวิตอยู่ด้วยตลอดทั้งวัน ดังนั้นเป็นโจทย์สำคัญสำหรับบริษัทคือ จะต้องทำให้พนักงานอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขได้ เพราะจากคำกล่าวที่ว่า “คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก” ทางบริษัทจึงต้องทำให้พนักงานทำงานอย่างไม่ “คับใจ”

“ความสุขในการทำงาน มั่นนำจะรวมทุกอย่างในเรื่องงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ถ้าแบบทุกคนทำงานโดยที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวก่าย วางตัวแบบไม่ใช่นายหรือลูกน้อง วางตัวเหมือนเป็นเพื่อนกัน และก็ให้ความเคารพซึ่งกันและกันในงานที่แต่ละคนทำ ก็คิดว่าตรงนี้ทุกคนน่าจะทำงานได้อย่างสบายใจ และมีความสุข” (สัมภาษณ์พนักงาน, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)

“ทางคุณเจริญชัยได้จัดโครงการเกี่ยวกับวันเกิดของพนักงาน คือ จะให้ความสำคัญกับพนักงานระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด ก็จะมีการจัดวันเกิดให้พนักงานเป็นเดือน มีการเลี้ยงข้าวและแจกอั่งเปาให้เป็นบางส่วน ก็คือว่าท่านสังเกตเห็นถึงความสำคัญของพนักงานทุกระดับ ในส่วนนี้คือความประทับใจที่ผมได้รับจากท่าน” (สัมภาษณ์ หัวหน้าแผนกผลิต, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)

“เพื่อนร่วมงานเราจะอยู่กันแบบพี่น้อง มีอะไรพูดคุยกัน ประสานงานกัน เพื่อที่งานออกมาดี และมีคุณภาพ คือ มันไม่สามารถจะเล่าเป็นเรื่องยาวๆ ได้ แต่อยากบอกว่าที่บริษัทนี้อบอุ่นดี มีผู้บริหาร มีหัวหน้าที่คอยดูแลเอาใจใส่ เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันเป็นอย่างดี นี่คือเหตุผลที่ทำงานที่นี่แล้วมีความสุขดี จึงไม่ต้องไปดิ้นรนที่ไหนแล้ว” (สัมภาษณ์พนักงาน, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)

จากคำบอกเล่าของพนักงานขวัญเฉวียน ฟูดส์ จะเห็นได้ว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บริหาร มีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เกิดเป็นความผูกพันที่ทุกคนมีต่อกัน และมีต่อบริษัท ที่พวกเขาทำงานให้ จะสามารถผลักดันให้ทุกคนสร้างงานที่มีคุณภาพออกมาได้อย่างน่าภาคภูมิใจ



การทำงานใกล้บ้าน

ความสุขหนึ่งของพนักงาน คือการที่ได้ทำงานอยู่ใกล้กับครอบครัว บริษัทมีพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งพนักงานสามารถมาทำงานได้อย่างสบายใจ และสามารถกลับไปดูแลครอบครัวได้สะดวกมากกว่าการที่จะเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ ที่ต้องอยู่ไกลบ้าน จะได้กลับบ้านก็เฉพาะช่วงเทศกาลหรือวันหยุดยาว

การได้ทำงานในบริษัทใกล้บ้าน ทำให้พนักงานสามารถเดินทางไปกลับระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานได้ ตอนเย็นก็ได้อยู่กับครอบครัวอย่างพร้อม

นอกจากนี้ พนักงานยังสามารถชักชวนคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน เข้ามาทำงานร่วมกันในบริษัทได้ ทำให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจที่มีคนใกล้ชิด ทำงานอยู่ด้วยกันใกล้ๆ

สำหรับแรงงานชาวพม่า การที่ได้ทำงานในโรงงานในจังหวัดเชียงราย ทำให้พวกเขามีความสุขใจมาก เพราะอยู่ใกล้บ้านมากกว่าการเข้ามาในพื้นที่ชั้นในอย่างเช่นในกรุงเทพฯ เพราะจากบริษัทจะสามารถเดินทางกลับบ้านได้ง่ายและสะดวกสบายกว่า

“ทำงานอยู่กรุงเทพฯ ไม่มีความสุข ทำงานที่นั่นมีความสุขเพราะใกล้บ้าน” (สัมภาษณ์ มิ่ง, แผนกปุ๋ย, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)

“ทำงานที่นั่นมีความสุขเพราะใกล้บ้านเพราะใกล้บ้าน” (สัมภาษณ์ ชูแวง, แผนกปุ๋ย, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)

จะเห็นได้ว่า สำหรับแรงงานต่างด้าวแล้ว การที่ได้ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ใกล้ชายแดนแม่สาย ทำให้สามารถเดินทางกลับไปเยี่ยมญาติได้สะดวก

การทำงานอย่างปลอดภัย

ความปลอดภัยในการทำงาน คือสิ่งที่พนักงานทุกบริษัทปรารถนา บริษัท ซีวี เวย์น ฟุตส์ซึ่งตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานมาเป็นอันดับแรกๆ ดึงนโยบายของบริษัทคือ **“ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ”** เพราะเมื่อพนักงานได้ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีความปลอดภัย ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้นได้ไม่ยาก

“ความสุขในการทำงาน มุมมองของผมในฐานะที่ทำงานเกี่ยวกับด้านของความปลอดภัยก็จะเป็นเรื่องการสนับสนุนที่ดีของผู้บริหาร ทั้งการเสนอโครงการ การจัดกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี คือ การทำงานที่สบายทั้งใจและกาย แต่ที่สำคัญที่สุด คือ การสบายใจในการทำงานไม่มีความ

ทุกข์ในเรื่องของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ไม่มี
ความทุกข์ในเรื่องของการทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วม
งานและผู้บริหาร ทำงานด้วยความสบายใจและราบรื่น
ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน” (สัมภาษณ์อนุพงษ์ ลังกา
ชัย, Safety Manager, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน
2555)



ความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น
บริษัทจึงขอความคิดเห็นจากพนักงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ
งานโดยตรง พวกเขาเหล่านั้นจะรู้เป็นอย่างดี ว่าสิ่งใดเป็นอันตราย หรือปลอดภัยสำหรับพวกเขา และเมื่อ
พนักงานเสนอมา ทางผู้บริหารจะรีบตอบสนองทันที

นอกจากนี้ บริษัทยังเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยทั้งหลายให้กับพนักงาน รวมทั้งจัด
สถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ

ประทับใจในสวัสดิการ

บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนตามที่กฎหมายกำหนด แต่ส่วนใหญ่บริษัทจะให้เพิ่ม
มากกว่า เช่น ในเรื่องของบ้านพัก จะไม่เก็บค่าน้ำ ค่าไฟ รวมถึงมีเบี้ยค่าครองชีพให้เพิ่มเติม

ในส่วนของการประชุมประจำเดือน จะมีการสรุปว่า ในแต่ละแผนกมีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อ
รวบรวมเสนอให้ผู้บริหาร ผู้บริหารก็จะพิจารณาและจัดให้ตามความเหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่บริษัทจะตอบ
สนองของส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานได้ใช้ร่วมกัน



“ความประทับใจต่อบริษัท คือ ประทับ
ใจเรื่องสวัสดิการที่ทางบริษัทให้มา ยกตัวอย่างเช่น
เราร้อนทางบริษัทก็จะให้พัดลมเพื่อที่จะไล่อากาศ
ออกไปและให้พนักงานคลายร้อน จะมีตู้น้ำเย็นไว้
ให้บริการพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทานน้ำเย็น
คลายร้อน และมีห้องน้ำที่สะอาด มีการดูแลที่ดี”
(สัมภาษณ์พนักงาน, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน
2555)

นอกจากนี้ บริษัทได้ปรับขึ้นอัตราเงิน
เดือนให้กับพนักงานตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานตั้งใจทำงาน
อย่างเต็มที่

การสร้างความสุข

บริษัท ซีวี เควียน พุดส์ จำกัด มองว่า แนวทางที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ จะต้องมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัย และการเสริมสร้างความสามัคคี ดังนี้

การจัดกิจกรรมให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อพนักงานมาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้ความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน

ตัวอย่างกิจกรรมที่ได้รับผลตอบแทนดีเยี่ยม คือ กิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรม ซึ่งทางบริษัทส่งเสริมให้เกิดขึ้นในส่วนของ Happy Workplace กิจกรรมนี้จะมอบหมายให้แต่ละแผนกที่มีความเหมาะสมดูแลและจัดกิจกรรมขึ้นมาในแต่ละเดือน วิธีการก็คือจะแจ้งไปแต่ละแผนกว่าบริษัทจะจัดกิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรม ให้แต่ละแผนกนำเสนอมาแผนกจะทำกิจกรรมอะไร จากนั้นจึงรวบรวมและเลือกกิจกรรมที่เหมาะสม แล้วเลือกให้แต่ละแผนกรับผิดชอบการจัดกิจกรรมที่ตนเองสนใจ

ตัวอย่างเช่น กีฬาสี ซึ่งปกติจัดทุกปีอยู่แล้ว เพียงแต่ผู้รับผิดชอบส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับผู้จัดการ แต่กิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรม มอบหมายให้แผนกส่งเสริมการขายเป็นผู้รับผิดชอบ ประสานงานในเรื่องอุปกรณ์ต่างๆ ชนิดกีฬาที่จัดการแข่งขัน รวมถึงพิธีเปิด พิธีปิด การมอบรางวัลการแข่งขันด้วย

ผลดีของการให้พนักงานแต่ละแผนกรับผิดชอบกิจกรรมนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมมากขึ้น จากเดิมที่เป็นเพียงผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เปลี่ยนเป็นผู้จัดกิจกรรม ทำให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น พนักงานบางคนมีศักยภาพมากพอที่จะนำเสนอแต่ไม่มีเวที และไม่มีโอกาสให้แสดงความสามารถ บางครั้งพนักงานได้แสดงความเป็นผู้นำ โดยชักชวนเพื่อนในแผนกอื่นมาร่วมจัดกิจกรรมด้วย

ในกิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรมมี Kai Zen กับ 7Waste อยู่ด้วย เมื่อจบกิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรม บริษัทมีโครงการเพิ่มขึ้นมา เพราะว่าจากกิจกรรม 12 เดือน 12 กิจกรรม เป็นการปูพื้นฐานให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่า Kai Zen และ 7Waste คืออะไร



โครงการใหม่ที่เพิ่มขึ้นมา จะส่งเสริมให้แต่ละแผนกปฏิบัติ โดยจัดประกวดระดับแผนกก่อน จากนั้นจึงมาประกวดระดับองค์กร

นอกจากนี้ ยังมีการรณรงค์และส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเป็นระยะ กิจกรรมที่บริษัท ทำเป็นประจำคือสัปดาห์ความปลอดภัย (Safety Week) ซึ่งเป็นกิจกรรมอบรมให้ความรู้ และความตระหนัก ถึงความปลอดภัยในการทำงาน ผ่านการจัดกิจกรรมต่าง เช่น บันเทิง และเกมส์ เป็นต้น

ด้านการอบรมให้ความรู้ หลักสูตรที่จัด ผ่านมา เช่น การอบรมเรื่องข้อผิดพลาด และ มีโครงการสืบเนื่องจากข้อผิดพลาด คือ บริษัทแจก หมวกกันน็อคฟรีให้แก่พนักงานด้วย เพื่อรณรงค์ให้ พนักงานสวมใส่หมวกกันน็อค ต่อมา มีการอบรมด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน วิทยากรจะมาจาก 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นวิทยากรจากภายนอก โดย เชิญวิทยากรจากสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงรายมาให้ความรู้ทั่วไปแก่พนักงาน



ส่วนที่ 2 จะให้หัวหน้างานแต่ละแผนกมาพูดเรื่องกระบวนการผลิต กระบวนการทำงาน จุด เสี่ยง จุดอันตรายของแต่ละแผนก และแนวทางการป้องกัน

ส่วนที่ 3 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ นำเสนออุบัติเหตุที่ผ่านมาและ แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ



นอกจากนี้ บริษัทจัดกิจกรรมการทำบุญตักบาตร โดยจัดอย่างต่อเนื่อง และมีกิจกรรมเล่นกีฬา หลังเลิกงาน เพื่อให้พนักงานออกกำลังกายให้ร่างกายแข็งแรง



การดูแลเรื่องความปลอดภัย

บริษัทห่วงใยต่อชีวิต และสุขภาพของพนักงานจึงกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

1. บริษัทสร้างจิตสำนึก และสนับสนุนให้มีการส่งเสริม จูงใจ การฝึกอบรม การตรวจความปลอดภัย และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อดูแล แก้ไข ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมงานต้องดูแล ควบคุม ฝึกสอน การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายของลูกจ้าง
3. พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองและผู้อื่น
4. บริษัทจะควบคุมดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย อันเกิดจากอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน และเหตุเดือดร้อนรำคาญ
5. บริษัทจะประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทุก 3 เดือน
6. บริษัทจะบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ และอันตรายที่พนักงานอาจได้รับขณะปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด หรือเป็นศูนย์

การวางระบบหรือจัดระบบความปลอดภัยในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2549 เนื่องจากบริษัท นำมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทจึงจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยขึ้นมา และส่งพนักงานในระดับต่างๆ เข้าไปอบรม ในส่วนของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยรวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการ คปอ. หรือคณะกรรมการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะกรรมการนี้ ได้มาจากการเลือกตั้งครึ่งหนึ่งและการแต่งตั้งครึ่งหนึ่ง และมีตัวแทนของแต่ละแผนก เข้ามาร่วมประชุมในร่วมกับ คปอ.

หน้าที่ของ คปอ. คือจะแบ่งหน้าที่กันดูแลในส่วนต่างๆ เช่น ดูแลความปลอดภัยในส่วนของรถยก สภาพพื้นอาคาร อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และเรื่องสารเคมี โดยจะแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ

กลไกหลักของการดูแลความปลอดภัยของบริษัทคือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ซึ่งจะเข้าไปตรวจความปลอดภัยในโรงงานเป็นประจำ มีการตรวจเช็คว่าตรงไหนมีอะไรบ้าง

นอกจากนี้หัวหน้างานก็ช่วยเสนอแนะแนวทางการป้องกัน และแก้ไขเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหัวหน้างานที่เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการ คปอ. จะเป็นผู้คลุกคลีอยู่ในงานโดยตรง ซึ่งจะทราบว่าจุดไหนมีจุดบกพร่อง ชำรุด หรือว่าไม่ปลอดภัย ปรับปรุงแก้ไขอย่างไร รวมถึงตัวแทนแต่ละแผนกในการประชุมก็จะมีการนำเสนอ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน



ตัวอย่างเช่น แผนกบรรจุ (Packing) แต่ก่อนเวลาแพ็คจะเรียงลังไม้ขึ้นไปสูงๆ พนักงานจึงต้องขึ้นไปแพ็คด้านบน ซึ่งอันตรายมาก เพราะไม่ได้มีราวให้พนักงานเกาะ ต่อมาจึงพนักงานเสนอว่าควรมีราวไว้ให้เกาะ และก็มีสายสลิงยึดเกาะกับพนักงานเพื่อไว้จะได้ปลอดภัยมากขึ้น

ในส่วนของรถยก บริษัทมีแผนกให้ปลอดภัยมากขึ้น รวมถึงเมื่อก่อนตรงสถานีทดลองเวลาปลุกต้นกล้าจะฉีดพ่นยาโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน พนักงานได้เสนอแนะให้พัฒนา ปัจจุบันพนักงานต้องใส่ชุดป้องกันสารเคมี มีหน้ากาก บริษัทยังทำห้องน้ำให้สำหรับเอาไว้พนักงานอาบน้ำหลังพ่นยา

จากมาตรการด้านความปลอดภัยที่ทางบริษัทได้ดำเนินการอย่างเคร่งครัด ทำให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุลดลงอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าพนักงานมีความรู้และตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น

“ในส่วนของผมทางด้านความปลอดภัยที่ประทับใจ คือ ทางโรงงานจะได้รับรางวัล zero accident ระดับเหรียญทองแดงในด้านความปลอดภัย มีวันทำงาน 807 วัน ที่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น และส่วนต่างๆ ที่ผ่านมา คือ ตอนนี้เรามีการอบรมความปลอดภัยสองภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาพม่าให้กับบุคลากรในโรงงานของเรา

การที่เรามีภาษาพม่าเข้ามา เนื่องจากพม่าเข้ามาทำงานที่โรงงานเรา การสื่อสารต่างๆ จากหัวหน้างานไปถึงแรงงานต่างด้าวก็ค่อนข้างที่จะมีอุปสรรค เราก็เลยนำส่วนกลางเข้ามาในการฝึกอบรมให้รู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานต่างด้าวจะได้ตั้งใจที่เราอย่งหวังโยเขา” (สัมภาษณ์ หัวหน้าแผนกรถยก, สัมภาษณ์เมื่อ 29 มิถุนายน 2555)



การสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานนั้น นอกจากจะเพื่อให้ลดการเกิดอุบัติเหตุแล้ว ยังเป็นการเพิ่มความสุขให้กับพนักงาน เพราะพวกเขาจะได้ตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง และผู้อยู่อยู่ตลอดเวลาปฏิบัติงานนั่นเอง

การเสริมสร้างความสามัคคี

เพราะความสำเร็จเกิดจากความสามัคคี บริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคี โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่เหนือสิ่งอื่นใด สิ่งที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีได้นั้น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

บริษัทสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นเหมือนบ้าน พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง ลดช่องว่างระหว่างคำว่า “หัวหน้ากับลูกน้อง” เมื่อพนักงานมีปัญหาสามารถพูดคุย สื่อสารกันอย่างเป็นกันเอง กิจกรรมที่บริษัทใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานแบบพี่น้อง เช่น เมื่อพนักงานเจ็บป่วย ตัวแทนของบริษัทจะไปเยี่ยมและให้ความช่วยเหลือ นอกจากนี้บริษัทยังมีกองทุนเพื่อให้พนักงานกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย

การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้องส่งผลให้เกิดการประสานงานกันภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ทำให้งานมีคุณภาพ

วิธีการที่บริษัทใช้เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร เริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจ ผู้บริหารจะให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทุกระดับ ทั้งโดยร่วมกิจกรรมกับพนักงาน และสื่อสารผ่านหัวหน้าแต่ละแผนก ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานของพนักงาน

เมื่อผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานของพนักงานแล้ว ก็จะวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพนักงาน โดยตั้งเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผูกพัน ให้พนักงานรักใคร่กลมเกลียวกัน

มีความรักและภาคภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ รวมทั้งรักองค์กร ปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และประสานพลังของแต่ละหน้าที่ให้เกิดเป็นความสามัคคี เพื่อให้บรรลุตามค่านิยมและวิสัยทัศน์องค์กร ในเรื่อง “*ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ*”

อาจกล่าวได้ว่า วิธีการสร้างความสุขในการทำงานวิธีการหนึ่ง คือ พนักงานต้องปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ไม่ยุ่งยาก โดยผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุน รวมถึงพนักงานให้ความร่วมมือ

การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บริษัทตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นจังหวัดชายแดน นับเป็นพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนอย่างเมียนมาร์ หรือพม่าในความเข้าใจของคนส่วนใหญ่ ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานร้อยละ 20 เป็นชาวพม่าและชาวไทยใหญ่ เนื่องจากแรงงานไทยมีไม่เพียงพอ

บริษัทขมีนโยบายเพื่อรองรับการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการรับแรงงานต่างชาติอย่างกฎหมาย ตามกฎระเบียบที่ราชการวางไว้

สำหรับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและชาวไทยใหญ่มีปัญหาใหญ่ๆ คือเรื่องของการสื่อสาร เพราะฉะนั้นบริษัทจึงเตรียมความพร้อมด้านภาษา เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน เป็นแรงงานที่มีความสามารถ ทำงานอย่างแข็งขัน ทางบริษัท เพียงพัฒนาด้านฝีมือและความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานเหล่านี้ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทจ้างล่ามทั้งภาษาพม่าและภาษาไทยเข้ามาเป็นผู้ช่วยในการสื่อสารกับแรงงานชาวพม่าและไทยใหญ่ เพราะว่าในโรงงานส่วนใหญ่แม้จะอยู่ในพื้นที่ติดชายแดน แต่ก็ไม่มีพื้นฐานความรู้ทางภาษาเหล่านี้เลย แต่โชคดีที่แรงงานบางส่วนที่อาศัยประสบการณ์ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนานหลายปี พอเข้าใจภาษาไทยได้ซึ่งเพียงพอในการเป็นผู้ช่วยแปลภาษาระหว่างพนักงานต่างด้าวกับบริษัท

บริษัทเน้นสร้างความเข้าใจด้านความปลอดภัยให้กับแรงงานต่างด้าว จึงจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้กับพนักงานชาวพม่าและไทยใหญ่ เพื่อให้ทราบแนวทางปฏิบัติระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งให้เข้าใจในกฎระเบียบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานแต่ละแผนก จุดเสี่ยงในการทำงาน และการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ บริษัทยังสอนภาษาพม่าให้แก่พนักงานและหัวหน้างาน เพราะเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานต่างด้าว ซึ่งนับว่าเป็นการเตรียมความพร้อมที่ดีในการต้อนรับประชาคมอาเซียน ซึ่งอาจมีแรงงานจากต่างประเทศโดยเฉพาะจากประเทศพม่าหลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

ผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงาน

การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ผ่านการจัดสวัสดิการและการจัดกิจกรรมต่างๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังนี้

1. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น นำเสนอความคิดเห็นของตน ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตัวเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ได้รับความสำคัญจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
3. เกิดผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ ทำให้พนักงานร่วมงานกับบริษัทฯ เป็นเวลานาน ซึ่งพนักงานบางคนทำงานร่วมกับบริษัทตั้งแต่บริษัทก่อตั้งใน พ.ศ. 2536 จนถึงปัจจุบัน
4. พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุและความสูญเสียในการทำงาน
5. พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นไปตามนโยบายของบริษัทที่ว่า “ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ”

สรุป

ความสุขของบริษัท ซีวี เวย์น ฟุตส์ จำกัด เกิดขึ้นจากการมุ่งส่งเสริมให้พนักงานตระหนัก และมีค่านิยมในการทำงานเรื่อง “**ประทับใจ ปลอดภัย คุณภาพ**” ซึ่งเป็นทั้งวิสัยทัศน์และค่านิยมในการทำงาน

- **ประทับใจในตนเอง** ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ประทับใจในงานที่ทำ ประทับใจกับการได้อยู่ร่วมกันอย่างพี่น้องในบ้านหลังใหญ่ๆ หลังหนึ่ง ประทับใจที่ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญ และได้จัดกิจกรรมเพื่อความบันเทิง สนุกสนานให้เสมอ ประทับใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทมอบให้ และประทับใจที่ได้ผลักดันให้บริษัทก้าวเดินต่อไปอย่างมั่นคง

- **ปลอดภัย** คือรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพราะบริษัทมีมาตรการปกป้องพนักงานที่ดี รู้สึกมั่นใจจากความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกปลอดภัยที่ถึงแม้จะเป็นชาวไทย ชาวพม่า หรือชาวไทยใหญ่ ผู้บริหารให้ความห่วงใยและจัดสวัสดิการในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยจัดอบรมเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ และรู้สึกปลอดภัยที่ทุกคนต่างตระหนักถึงความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน จนทำให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานเป็นศูนย์

- **คุณภาพ** คือ มีความสุขในการทำงานในบริษัทที่มีคุณภาพ ผลิตสินค้ำที่มีคุณภาพออกสู่ผู้บริโภค ได้ร่วมกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้พนักงานเป็นผู้ที่มีคุณภาพ ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีคุณภาพ และทำให้พนักงานเป็นคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ท.จ.ก.แพร่ปรีดาอุตสาหกรรม

จังหวัดแพร่



183 หมู่ที่ 4 สามแยกไฟแดงกอเปา ตำบลทุ่งโฮ้ง
อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 54000
โทรศัพท์ (053) 623113-4

ห.จ.ก.แพร์ปริดาอุตสาหกรรม

ความสุขที่อยากจะทำงานที่นี้ตลอดไป...?

ห.จ.ก.แพร์ปริดาอุตสาหกรรม เป็นธุรกิจรับซื้อของเก่า ซึ่งทำธุรกิจมาแล้วกว่า 3 ทศวรรษ โดยอาศัยแรงงานที่เป็นเปรียบเสมือนฟันเฟืองของเครื่องจักร ที่ทุกฟันเฟืองมีความสำคัญ ถ้าขาดเฟืองใดเฟืองหนึ่งไปก็จะทำให้เครื่องจักรเดินต่อไปไม่ได้

บริษัทมีความโดดเด่นเรื่องการดูแลพนักงาน เช่น การให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย การดูแลเรื่องรายได้ และสวัสดิการ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเป็นกันเองระหว่างนายจ้าง หัวหน้างาน และพนักงาน มีความผูกพันกันเหมือนครอบครัว ซึ่งความโดดเด่นดังกล่าว ก่อเกิดเป็นความสุขในการทำงาน โดยเป็นความสุขที่อยากจะทำงานที่นี้ตลอดไป



แนะนำบริษัท

ห.จ.ก.แพร่ปรีดาอุตสาหกรรม ตั้งอยู่เลขที่ 183 หมู่ที่ 4 สามแยกไฟแดงกอบเปา ตำบลทุ่งไธ้ง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ โดยมี คุณพัลลภ ถนอมทรัพย์ทวี (เสี่ยอ่า) เป็นเจ้าของกิจการ

ปัจจุบันบริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่ 9 ไร่เศษ เป็นอุตสาหกรรมที่ครบวงจร และมีพนักงานนับร้อยคน บริษัทพัฒนากระบวนการทำงานจากเดิมที่ใช้แรงงานยกของขึ้นรถ หรือแบกหามของเก่า เปลี่ยนมาใช้รถโฟล์คคิฟ ใช้ระบบไฮดรอลิกส์ ใช้สายพานแทน และขยายสาขาไปหลายสาขา



ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของ ห.จ.ก.แพร่ปรีดาอุตสาหกรรม เป็นความสุขที่พนักงานไม่ยอมไปทำงานที่อื่นอีก เพราะผู้จัดการให้ความสำคัญกับตนเอง เป็นทั้งที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือพนักงาน และผู้บริหารยังให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมาก นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานยังมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเป็นพี่-น้อง ดังนี้

นโยบายในการดูแลพนักงาน

บริษัทเปรียบเทียบพนักงานเหมือนฟันเฟืองของเครื่องจักร ทุกฟันเฟืองมีความสำคัญขาดเฟืองใดเฟืองหนึ่งเครื่องจักรก็ไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้น บริษัทจึงให้น้ำหนักที่ดีเพื่อดูแลฟันเฟืองไม่ให้สึกหรอ นั่นหมายถึง การดูแล ป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ การรักษาให้พนักงานทำงานร่วมกับบริษัทนานๆ และเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสประชุมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีความรักในงาน และองค์กร โดยเป็นการมีส่วนร่วมทั้งในระดับ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวางแผน การขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้จ่าย การได้รับสวัสดิการที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานใกล้บ้าน และมีเวลาอยู่ร่วมกันครอบครัว โดยเฉพาะ

การทำงานใกล้บ้าน เป็นความประทับใจและเป็นปัจจัยสร้างสุขที่พนักงานส่วนใหญ่กล่าวถึง

“เราทำงานกันแบบเป็นกันเอง อยู่กันแบบที่แบบน้องจนทำให้เราไม่อยากจะไปที่อื่นแล้ว ที่นี้ให้ความสุขให้ความช่วยเหลือไม่มีอคติกับลูกน้อง” (คุณสันทรศรี, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)

การดูแลพนักงาน

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยเฉพาะความปลอดภัย การพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน ค่าแรง และสวัสดิการ บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข หัวหน้างานดูแล มอบหมายงานให้ลูกน้องด้วยความเป็นกันเอง พนักงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง อยู่กันแบบครอบครัว

“การทำงาน คือ เวลาที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ ท่านจะไม่เข้ามาดู จะให้เรารับผิดชอบไปเลย โดยที่จะไม่เข้ามาก้าวก่ายและ ระบบการช่วยเหลือเอื้ออาทรที่นี้ไม่มีให้ตลอด ให้การเงิน การอยู่ที่ดี อำนาจความสะดวกสบายให้ทุกอย่าง” (ปัญญา บัวบุรุษ, จป. หัวหน้างาน, สัมภาษณ์เมื่อ 28 มิถุนายน 2555)

การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยเฉพาะ คุณพัลลภ ถนอมทรัพย์ทวี ต้องการให้พนักงานมีความสุขจากการทำงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน ถ้าพนักงานมีปัญหาสามารถปรึกษาได้ตลอดเวลา
2. พนักงานต้องได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน โดยบริษัทเตรียมอุปกรณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น รวมถึงมีหัวหน้างานคอยเตือนและปลูกจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัยให้แก่พนักงาน
3. พนักงานต้องได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อรักษาพนักงานไม่ให้ไปทำงานที่อื่นหรือย้ายเข้าไปทำงานในกรุงเทพหรือในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ
4. พนักงานต้องได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยขยัน อุปกรณ์ทุนแรง ชุดทำงาน กองทุนกั๊ยม เป็นต้น
5. พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ในด้านต่างๆ เช่น ด้านเครื่องจักร ด้านการขับรถแม็คโคร เป็นต้น
6. เมื่อเดือนร้อนพนักงานต้องได้รับความช่วยเหลือ โดยส่วนใหญ่เมื่อพนักงานต้องการใช้เงิน เช่น เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของลูก หรือเป็นหนี้ในระบบ พนักงานก็จะเข้ามาปรึกษา คุณพัลลภ ถนอมทรัพย์ทวี

บริษัทไม่เคยจ่ายค่าตอบแทนตามค่าแรงขั้นต่ำ แต่จะจ่ายสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งจะปรับให้เท่ากับค่าแรงในกรุงเทพ และปริมณฑล เพราะไม่ต้องการให้พนักงานย้ายไปทำที่อื่น

การพัฒนาทักษะในการทำงาน

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อนี้เพื่อลดอุบัติเหตุ และให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยควรไม่ประมาท โดยจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานทุกเดือน

การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน เกิดจากทัศนคติของผู้บริหารที่มองว่า ถ้าเกิดอุบัติเหตุแล้วจะไม่สามารถแก้ไขอะไรได้เลย โดยเฉพาะถ้าพนักงานต้องสูญเสียมือ เท้า หรืออวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง บริษัทไม่สามารถชดเชยกลับคืนให้กับพนักงานได้ เพราะฉะนั้น การป้องกันอุบัติเหตุจึงสำคัญกว่าการแก้ไข หรือการเยียวยา

“หน้าที่ของผม ซึ่งเป็น จป.หัวหน้า ก็จะนำความรู้มาถ่ายทอดให้ลูกน้อง แรกๆ ลูกน้องไม่ค่อยรับฟัง แต่จากประสบการณ์ของผมที่เคยทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งบริษัทต่างประเทศและบริษัทของคนไทย ผมก็ได้นำความรู้มาใช้ตรงนี้ อามาต่อยอด คือ เริ่มแรกผมมีการประชุมหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าทุกแผนก ทุกเย็นวันเสาร์ มีอะไรก็นำมาแลกเปลี่ยนกัน หลังจากนั้นประมาณ 2 ปี ซึ่งช่วงนั้น ก็ยังส่งคนไปอบรมอย่างต่อเนื่อง พอหลังจากนั้น 2 ปี ก็เป็นรูปธรรมแล้ว ผมเหนื่อยมากแต่ต้องทำ เพราะไม่อยากเห็นพี่น้องพนักงานของเราต้องบาดเจ็บ ไม่ใช่เพียงแต่พนักงานที่เดือดร้อน แล้วครอบครัวเขาจะทำอย่างไร อันนี้อยู่ในหัวใจผมเอง” (นายปัญญา บัวบุษ, จป.หัวหน้างาน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)

บริษัทมีการอบรมและให้หัวหน้างานพูดคุยกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอว่า การทำงานในบริษัทจะต้องทำงานกับวัสดุต่างๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น แก้ว เหล็ก ซึ่งมีความคมและแหลม ฉะนั้นการทำงานทุกครั้งต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานกับเครื่องจักร ต้องเพิ่มความระมัดระวังเป็นพิเศษ และต้องปฏิบัติงานด้วยความเคร่งครัด

นอกจากนี้ พนักงานจะได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้เครื่องจักรต่างๆ และมีการประชุมทุกเย็นวันเสาร์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

“ทุกครั้งที่มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาแรงงาน เราจะส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมด้วยทุกครั้ง เรามีหัวหน้าระดับปฏิบัติ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคซึ่งทุกๆ เดือนจะเปิดการอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ของเราทุกคนเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติเวลาทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ แล้วก็ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร” (พัลลภ ถนอมทรัพย์ทวี, เจ้าของบริษัท, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)



การใช้เครื่องจักรทดแทนการใช้แรงงาน

บริษัทนำเครื่องจักรเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน เช่น เครื่องอัดเหล็ก ซึ่งหัวหน้าแผนกจะต้องรับผิดชอบเรื่องความพร้อมของเครื่องจักร และความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเครื่องจักรนั้นๆ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีรถคอนโทรล รถแม่โคโร รถโฟลด์ลิฟ เครื่องอัดกระดาษ ซึ่งบริษัทจะกำชับให้พนักงานใช้อย่างมีสติ

การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ

บริษัทเตรียมอุปกรณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน เช่น ถุงมือ เสื้อแขนยาว กางเกงขายาว รองเท้าหัวเหล็ก แวนตา เป็นต้น แต่ถ้าพนักงานต้องชนเหล็กบริษัทจะเตรียมหมวกให้

“ผมจะไม่ให้เกิดอุบัติเหตุเด็ดขาด ผมกลัวมากเพราะอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ยิ่งเรื่องเหล็กเรื่องเศษแก้ว สามารถแตกได้ถ้ากระเด็นมาถูกตัว หรือถูกตา แขนกเจ็บ โลหะผมก็จะให้ใส่แวนตาเพราะถ้ากระเด็นเข้าตาจะเป็นอันตราย

โรงงานไม่เกิดอุบัติเหตุมาหลายปีแล้ว เพราะว่าเขาก็ไปเช็คกับทางประกันสังคมว่าโรงงานเรามีผู้บาดเจ็บใช้สิทธิประกันสังคมบ่อยหรือไม่ แต่ช่วงที่ไม่มีเลย นอกจากเจ็บใช้ธรรมดา” (สนทนารศน์, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)

การปลูกจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัย

การปลูกจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยในแบบของ ห.จ.ก.แพร่ปรีดาอุตสาหกรรม เป็นการปลูกจิตสำนึกของพนักงานโดยวิธีการที่หลากหลาย โดยเฉพาะการปลูกจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัย ที่บริษัทจะส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยจากการทำงานให้กับพนักงานอย่างเคร่งครัด เช่น แผนกตัดเหล็กและไม่พลาสติก บริษัทจะมีแวนตา ถุงมือ อุปกรณ์เสริมอื่นๆ ซึ่งบริษัทจะเตรียมไว้ให้โดยพนักงานไม่ต้องเสียเงินซื้อเอง การสร้างสิ่งแวดล้อมและระบบในการทำงาน

การให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย เพราะเป็นธุรกิจการรับซื้อของเก่า เพื่อให้พนักงานลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จึงเริ่มต้นจากการให้ความรู้เรื่องการใช้เครื่องจักร การใช้อุปกรณ์ป้องกัน

เวลาปฏิบัติงาน เช่น รองเท้าบูท ถุงมือ เป็นต้น การส่งพนักงานไปอบรมเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ทั้งในระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่เทคนิค เพื่อให้มีความรู้จากการใช้เครื่องจักร ซึ่งจะทำให้ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุได้ และนำเครื่องจักรอุปกรณ์ที่รุนแรงให้พนักงานใช้ในการทำงาน จึงทำให้แทบไม่ได้ใช้แรงเลย

“ความปลอดภัยผมคิดว่าถ้าทุกคนไม่อยู่ในความประมาท อุบัติเหตุก็จะไม่เกิดขึ้นเลย” (ปัญญาบัวบุษจป.หัวหน้างาน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)

เมื่อพนักงานได้รับรู้ถึงความสำคัญของการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ได้รับการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ และมีส่วนร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง ทั้งกฎระเบียบ ประกาศของบริษัท และการประชุมร่วมกันของหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก ในทุกเย็นวันเสาร์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กัน ก็จะมีการสร้างความร่วมมือ กันทั้งหัวหน้างาน รองหัวหน้างาน พนักงาน ที่ช่วยกันดูแล กำชับให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้พนักงานรักสถานประกอบการ เพราะทุกคนมีความสำคัญเหมือนกันหมด

การอบรมของบริษัทโดยจะส่งให้เจ้าหน้าที่ไปอบรมร่วมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน

บริษัทเน้นเรื่องความปลอดภัยมาก ถ้าขาดบุคคลากรไปงานก็จะช้า ไม่ว่าจะเป็ด้าน การขับขี รถ ด้านเครื่องจักร ด้านเครื่องยนต์

การใช้รถแม็คโคร เพื่อทุ่นแรงให้พนักงาน และมีรีโมทคอนโทรล พนักงานจะไม่ได้อยู่ตรงรางที่มันเลื่อน แต่จะอยู่ด้านบน ซึ่ง ระบบจะสามารถปิดเปิดคนเดียวได้ ซึ่งแทบจะไม่เกิดอุบัติเหตุเลย แต่ถ้าอีกจุดคนจะเยอะ เพราะเขาจะต้องบริการลูกค้าด้วย ทั้งเหล็ก ขวด พลาสติก สารเคมี ก็ต้องสวมใส่ถุงมือป้องกันไว้

วัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานของที่นี่ หัวหน้ามอบหมายงาน จะให้อิสระในการทำงาน และให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค ไม่แบ่งแยกเจ้านายลูกน้อง มีระบบการช่วยเหลือเอื้ออาทร ให้ความเป็นอยู่ที่ดี อำนวยความสะดวกสบาย เพื่อนร่วมงานคุยกันได้ทุกเรื่องทำงานด้วยกันมีความสุข อยู่กันแบบครอบครัว มีความเป็นครอบครัวเดียวกัน

“ลูกน้องจะดีกับผม นับถือผม ไม่เคยนิทา ไม่มีว่ากล่าวแต่ผมก็บอกลูกน้องผมว่าถ้าผมไม่ดีตรงไหนก็ขอให้บอก เพราะไม่แน่ว่าที่เราอาจเผลอตำลูกน้องแรงไป ก็คือบอกถ้ามีอะไรก็ให้มาคุยกัน

ผมเป็นคนไม่เคยมี อคติกับลูกน้อง มันไม่มีประโยชน์ รักกันแบบพี่น้องอยู่กันแบบปรองดอง ต้องสร้าง ความสามัคคี มันจะทำให้งานออกมามีคุณภาพ ถ้าไม่มีความสามัคคีงานจะไม่สำเร็จ ต้องสร้างความสามัคคี ปรองดองกัน ไม่มีอคติต่อกัน” (คุณสันทรธรณ์ , สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)

จากความเป็นกันเอง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อเฟื้อต่อกัน มีความเป็นกันเอง ผูกพันกัน เหมือนครอบครัว ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกัน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมของ องค์กรที่ยั่งยืน

การผ่อนคลายในการทำงาน

พนักงานจะให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี ให้เกิดแรงใจและเกิดความสามัคคี หัวหน้างานจะให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน พนักงานจึงรู้สึกถึงความผ่อนคลาย ไม่รัดตึงเกินไป ทำให้ไม่ เกิดความเครียดจากการทำงาน

“ประทับใจนายจ้างเวลาเดือนร้อนก็มาบอกได้ ท่าน ก็จะช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันทำงานไม่เกี่ยงกัน ถ้าคน ไหนทำเสร็จก่อนก็จะมาช่วยกันไม่นั่งดูเฉยๆ จะเข้ามาช่วยกันจน งานเสร็จ จุดนี้จะทำให้ลูกค้าประทับใจ เพราะคนงานร่วมกลุ่มกัน ช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดความสามัคคี” (คุณกรรณิกา มุตยະ, สัม ภาษณ์เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555)

พนักงานมีการดูแลลูกค้า ด้วยการต้อนรับดูแล ลูกค้าเป็นอย่างดีด้วย เพราะธุรกิจรับซื้อของเก่ามีจำนวนมาก ทำให้เกิดการแข่งขันสูง บริษัทฯ จึงเน้นการให้บริการ พนักงาน สามารถให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าได้ เป็นระบบงานที่ต่างช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน



การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจุบัน ห.จ.ก.แพร์ปรีดาอุตสาหกรรม มีพนักงานนั้บร็อยคน เดิมที่บริษัทก็ขาดแคลนแรงงาน จึงได้นำแรงงานต่างด้าวเข้ามา เช่น ชาวลาว แต่ว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตร พอถึงฤดูเกษตร เขาก็จะกลับไปทำงานการเกษตร ทำให้ขาดแรงงาน บริษัทฯ จึงปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ โดยเพิ่มค่าแรงและสวัสดิการให้เท่ากับค่าแรงในกรุงเทพและปริมณฑล และหาวิธีการเพื่อให้พนักงานมีความสุขจากการทำงาน พร้อมหามาตรการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี จึงยิ่งทำให้บริษัทฯ ต้องดูแลพนักงานให้มีความรักองค์กรให้มากขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ การนำเครื่องจักรที่สามารถให้ผลผลิตที่มากกว่าโรงงานอื่น ตลอดจนเอาความต้องการของพนักงานมาประกอบการกำหนดกฎระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีการดูแลพนักงาน โดยกำหนดจำนวนพนักงานให้มีจำนวนเหมาะสมกับเนื่องงาน ปรับค่าแรงและสวัสดิการให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งออกวัตถุดิบเป็นจำนวนมากไปที่ประเทศจีน

ผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงาน

การส่งเสริมความสุขในการทำงานของ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ไม่มีอุบัติเหตุที่รุนแรงในระดับที่พนักงานต้องพักงาน หรือหยุดงาน มีเพียงอุบัติเหตุที่ไม่รุนแรง เช่น มีบาดเจ็บ หรือแผลเล็กน้อย นอกจากนี้ ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ยังไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น และปีที่แล้วจะมีเพียงรายเดียว
2. พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในงาน มีการทักษะการทำงานในด้านต่างๆ
3. บริษัทมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ
4. อัตราการลาออกของพนักงานมีน้อย โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี
5. พนักงานมีความซื่อสัตย์

สรุป

ลักษณะความสุขของพนักงานของ ห.จ.ก.แพร์ปรีดาอุตสาหกรรม เกิดจากการให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงาน เช่น ความปลอดภัยจากการทำงาน รายได้ สวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังให้ความสำคัญต่อการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญในการทำงาน เช่น การอบรมอุบัติภัย การดับเพลิงเบื้องต้น เป็นต้น

ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยเป็นความสุขในเรื่องดังนี้ เช่น ค่าแรง สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อยู่กันเหมือนพี่น้อง มีความสามัคคี ไม่ประมาท ลดอุบัติเหตุ เป็นต้น

เรื่องความปลอดภัยพนักงาน

1. พนักงานมีความพร้อมและมีทักษะในการใช้งานเครื่องจักรและไม่ประมาท
2. เครื่องจักรมีความพร้อมในการทำงาน อุปกรณ์ไม่ชำรุด

นโยบายของบริษัท

1. ต้องมีความปลอดภัย
2. พร้อมรับอาเซียน
3. ให้ความสำคัญทุกคน
4. ปฏิบัติตามกฏหมาย กฏระเบียบ
5. การจัดการความรู้โดยการประชุม

ลักษณะความสุขของพนักงาน

1. ค่าแรง - เมียงพอต่อการดำเนินชีวิต และครอบครัว
2. สวัสดิการ - ทำให้พนักงานนได้รับการดูแลที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ
3. วัฒนธรรมองค์กร - การมีน้ำใจสามัคคี ซื่อสัตย์ ยืดหยุ่นความผูกพันเหมือนครอบครัว

ความสุขในการทำงานของ ห.จ.ก.แพร์ปรีดาอุตสาหกรรม เป็นความสุขที่เกิดจากการให้ความสำคัญเรื่องพนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Happy Heart) ระหว่างพนักงาน และนายจ้าง (Happy Society) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Happy Relax) ซึ่งโดยรวมแล้วกลายเป็นความสุขจากการทำงานจนอยากจะทำงานที่ ห.จ.ก.แพร์ปรีดาอุตสาหกรรม ตลอดไป

บริษัท ชันสวีท จำกัด

จังหวัดเชียงใหม่



9 หมู่ 1 ตำบลทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 50120

โทรศัพท์ (053) 830555 โทรสาร (053) 311992, 830563

เว็บไซต์ : www.sunsweetthai.com



บริษัทซันสวีท จำกัด

“ความสุขแบบ...การหายใจเต็มปอด”

บริษัท ซันสวีท จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปทางการเกษตร เช่น ข้าวโพดหวานบรรจุกระป๋องเพื่อส่งออก ความสำเร็จของบริษัทนอกจากผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น และรางวัลที่ได้รับ (เช่น รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ทางด้านการบริหารการจัดการธุรกิจขนาดกลาง และล่าสุดคือรางวัลผู้ส่งออกดีเด่น (exporter award)) แล้ว บริษัทยังมีความโดดเด่นเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม การดูแลพนักงาน อัตราการเข้า - ออกงานต่ำ พนักงานรักองค์กร ความโดดเด่นข้างต้น ทำให้พนักงานรู้สึก “หายใจเต็มปอด” เมื่อมาทำงาน

แนะนำบริษัท

บริษัท ซันสวีท จำกัด ตั้งอยู่ที่ 9 หมู่ 1 ตำบลทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นผู้นำทางด้านการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์ข้าวโพดหวานบรรจุกระป๋องเพื่อส่งออกไปทวีปยุโรป อเมริกา และเอเชีย บริษัทมีพนักงาน 200 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานในท้องถิ่น และเป็นแรงงานชาวไทยทั้งหมด ปัจจุบันบริษัทได้รับรองมาตรฐานคุณภาพด้านอาหาร BRC&IFS HACCP และ GMP

ความสุขแบบ หายใจเต็มปอด

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ชันสวีท จำกัด เป็นความรู้ “หายใจเต็มปอด” คือ มีความอบอุ่น สบายใจ ปลอดภัย ได้แสดงความสามารถ ได้มีส่วนร่วม และภูมิใจที่ตนเองอยู่ในองค์กร

การสอบถามพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ตนเองมีเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ดี ในสำนักงานมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ด้วยการร่วมกันคิดรวมกันวางแผน และมีการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการสร้างความสุข



การสร้างความสุขของบริษัท ชันสวีท จำกัด มีวิธีการที่สำคัญ 6 วิธี คือ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี การดูแลครอบครัวของพนักงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาพนักงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเป็นองค์กรสีเขียว

การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี

ความสุขของพนักงานเกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความใส่ใจของผู้บริหาร ด้วยนโยบายของบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างปลอดภัยและมีความสุข ทั้งนี้เกิดจากความเชื่อของผู้บริหารที่ว่า “บริษัทจะอยู่ได้หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับพนักงานที่ร่วมผลักดันองค์กร”

บริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน เช่น สร้างโรงอาหาร จัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น

นอกจากนี้ ยังให้วิธีสร้างองค์กรให้รู้สึกอบอุ่นเหมือนอยู่ในครอบครัว สร้างความรู้สึกใกล้ชิดเป็นครอบครัวกับพนักงาน ด้วย กิจกรรมการร่วมรับประทานอาหารร่วมกับผู้บริหารในทุกวัน โดยพนักงานสลับกันไป ตั้งแต่ผู้จัดการ พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ที่เป็นรายวัน จะแบ่งเวลาเพื่อรับประทานอาหารกลางวันร่วมกับผู้บริหาร วันละ 10 – 12 คน โดยหมุนเวียนกันไปในแต่ละแผนก จุดประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ไม่เฉพาะผู้จัดการเท่านั้นที่จะมาทานข้าวกับผู้บริหารได้ แต่พนักงานรายวันก็มาร่วมกิจกรรมนี้ได้

การดูแลครอบครัวของพนักงาน

ทั้งนี้บริษัทคาดหวังให้พนักงานเป็นคนดี ทั้งเป็นคนดีของครอบครัว และเป็นคนดีในที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีปัญหาครอบครัวลดลง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน

ดังนั้นนอกจากจัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงานแล้ว บริษัทยังดูแลครอบครัวของพนักงานด้วย เช่น แจกข้าวสาร ผ้าห่ม และอื่นๆ ให้แก่ครอบครัวพนักงาน หรือเมื่อสมาชิกในครอบครัวป่วย ก็มีสวัสดิการช่วยเหลือ

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัท ชันสวีท จำกัด ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน โดยมีแผนจัดอบรมประจำปีที่บรรจุเรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้ เช่น การซ้อมดับเพลิง

นอกจากนี้ บริษัทมีเจ้าหน้าที่สิ่งแวดล้อมประจำบริษัท ซึ่งรับผิดชอบดูแลสภาพแวดล้อมทั่วไป/ ความสะอาดในการทำงาน และจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน

บริษัทยังให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในองค์กร โดยสร้างระบบให้พนักงานมีส่วน

ร่วมเพื่อป้องกันความเสี่ยง เพราะเห็นว่าเมื่อมีความเสี่ยงในการทำงานเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่อยู่ในจุดนั้นๆ จะเป็นผู้รู้ดีที่สุด จึงสนับสนุนให้พนักงานเสนอแนะว่า “ตรงจุดนี้ที่ไม่ดีนะ และต้องแก้ไข” หรือกรณีแสงสว่างไม่พอ พนักงานจะบอกกับบริษัทเพื่อปรับแก้ไขให้สว่างขึ้นเพื่อลดความเสี่ยง บางครั้งพนักงานมีทั้งคนตัวเล็ก ตัวสูง โดยพนักงานที่ตัวเล็กจะทำงานไม่ถนัด พนักงานจะขอโต๊ะพิเศษ ซึ่งบริษัทก็จัดหาให้ กรณีมีเครื่องจักรใหม่มาติดตั้ง พนักงานจะบอกว่าจุดไหนไม่สะดวกหรือไม่ถนัด เพื่อให้บริษัทส่งวิศวกรมาแก้ไขปรับปรุง

การพัฒนาพนักงาน

บริษัท ชันสวีท จำกัด พัฒนา และแสวงหาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงาน แล้วนำมาถ่ายทอด พัฒนาให้แก่พนักงาน เช่นเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามาฝึกอบรม หรือเชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยมาฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงจัดเวทีและสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมการสอนงาน ที่พนักงานรุ่นพี่จะคอยสอนงานรุ่นน้อง โดยเฉพาะวิธีการใช้เครื่องมือ/ อุปกรณ์และเครื่องจักรอย่างปลอดภัย

บริษัทยังมุ่งพัฒนาพนักงานให้เป็นคนดีของครอบครัว และชุมชน ด้วยการจัดกิจกรรมธรรมะทุกวันเสาร์ โดยนิมนต์พระมาเทศน์ครั้งละ 0.5 - 1 ชั่วโมง พนักงานทุกแผนกจะสลับผลัดเปลี่ยนกันมาร่วมกิจกรรม และมีกิจกรรมตักบาตรทุกเช้าวันจันทร์ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้พนักงานมีสมาธิในการทำงาน ลด งด เว้นอบายมุขต่างๆ เช่น เหล้าบุหรี่

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

บริษัทให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะเชื่อว่าการที่พนักงานได้แสดงออกถึงความเป็นทีม รวมถึงความรักในงานและองค์กร จะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของตนเอง และส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น บริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมทั้งในระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวางแผน การขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติงาน ด้วยมีกิจกรรมสื่อสารก่อนเริ่มงาน (Morning meeting) เพื่อแจ้งข่าวสาร และรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน

นอกจากนี้ในทุกๆ เดือนบริษัทยังเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอกิจกรรมการที่ต้องการทำ เช่น พนักงานเสนอว่าต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมธรรมะในทุกวันเสาร์ เป็นต้น

การเป็นองค์กรสีเขียว

การเป็นองค์กรสีเขียว หมายถึงการเป็นองค์กรที่เป็นมิตรกับสังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่นกิจกรรมทางศาสนา การทำบุญทอดผ้าป่า ถวายเป็นกุศลประจำปี กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่นการมอบสิ่งของให้ผู้ประสบภัยในจังหวัดเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2554

บริษัทยังผลิตน้ำดื่มเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนและพนักงาน เช่น นำน้ำดื่มไปบริการในงานมงคลของพนักงาน เป็นต้น

การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บริษัท ชันสวีท จำกัดมีพนักงานเป็นคนไทยทั้งหมด ในมุมมองของการเตรียมตัวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บริษัทเห็นว่าเป็นโอกาสในการขยายกิจการไปในประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งการขยายตลาด การเลือกพนักงาน และวัตถุดิบได้มากขึ้น

บริษัทเห็นว่าเป็นโอกาสที่บริษัทจะพัฒนาตนเอง ด้วยการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาคุณภาพและการบริการที่ดี

ผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงาน

ผลลัพธ์การทำงานอย่างมีความสุข เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน ดังนี้

1. ไม่มีอุบัติเหตุที่รุนแรงในระดับที่พนักงานต้องพักงาน หรือหยุดงาน มีเพียงอุบัติเหตุที่ไม่รุนแรง
2. พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในงานและบทบาทของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา
3. บริษัทมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ
4. อัตราการลาออกของพนักงานมีน้อย โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

สรุป

ความสุขในการทำงานของบริษัท ชันสวีท จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นความสุขที่เกิดจากการหายใจเต็มปอด ซึ่งเป็นความรู้สึกที่อบอุ่น สบายใจ ปลอดภัย ได้แสดงความสามารถ ได้มีส่วนร่วม และภูมิใจที่ตนเองอยู่ในองค์กร

การสร้างความสุขดังกล่าว มีวิธีการที่สำคัญ 6 วิธี คือ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี การดูแลครอบครัวของพนักงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาพนักงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเป็นองค์กรสีเขียว

ผลลัพธ์ของทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ไม่มีอุบัติเหตุในการทำงานที่รุนแรง พนักงานเป็นพนักงานที่ดี คือพัฒนาและรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของบริษัท และอัตราการลาออกของพนักงานน้อย โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด

จังหวัดเชียงใหม่



124 หมู่ 1 พหลโยธิน ตำบลบ้านด้าย
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000
โทรศัพท์ 0544-28509, 054-428508, 054-428507
โทรสาร 054-428004



บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด

จังหวัดเชียงใหม่

“สุขกลมกล่อม” บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา ผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปทางการเกษตร นอกจากความสำเร็จของธุรกิจแล้ว บริษัทยังมีความโดดเด่นเรื่องการดูแลพนักงาน เช่น เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีปัญหาการขาดแคลนพนักงาน และไม่มีปัญหาการเข้า - ออกงานสูง ความโดดเด่นดังกล่าว เป็นเพราะพนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยเป็นความสุขที่กลมกล่อม

แนะนำบริษัท

บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งใน พ.ศ. 2532 โดยเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปทางการเกษตร จำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ สำนักงานใหญ่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี โรงงานผลิตอยู่ในจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดพะเยา

สำหรับ บริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา ตั้งอยู่ที่ 124 หมู่ 1 พหลโยธิน ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยมีกำลังการผลิต 18,000 ตัน/ปี และมีพนักงาน 500 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานในท้องถิ่นที่มีบ้านอยู่ห่างจากบริษัทในรัศมี 80 กิโลเมตร ซึ่งบริษัทจัดหารถรับส่งพนักงาน และมีแรงงานต่างชาติ 50 คน

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา เป็นความสุขที่กลมกล่อม เพราะความสุขเกิดจากส่วนผสมที่หลากหลาย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกับบริษัท (Share Vision) บริษัทให้ความสำคัญต่อพนักงาน ทีมงานและสังคมเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดี ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกับบริษัท

พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเข้าใจบริษัทว่า บริษัทประกอบธุรกิจถนอมอาหาร โดยเป็นการผลิตเพื่อส่งจำหน่ายในต่างประเทศ 100% พนักงานเข้าใจว่าบริษัทและผู้บริโภคต้องการอาหารที่ปลอดภัย มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามหลักสากล

พนักงานยังเห็นว่า อาหารเป็น 1 ในปัจจัย 4 ที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ การทำงานเพื่อผลิตและส่งมอบอาหารที่มีคุณภาพจึงเป็นงานที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

นอกจากนี้ พนักงานยังเห็นว่า บริษัทมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ด้วยดูแลพนักงาน สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน เป็นแหล่งสร้างงาน และไม่สร้างมลพิษให้แก่ท้องถิ่น

“เราอยู่ในท้องถิ่น อยู่ในชุมชน เราเป็นโรงงานผลิตอาหารที่ไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชน แต่เรากลับสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชน และมีการสื่อสารกับชุมชนด้านการดูแลสิ่งแวดล้อมหรือการที่เรามีความรับผิดชอบต่อสังคมที่เราอยู่ ทำให้เรารู้สึกว่าเราไม่ได้สร้างโรงงานแล้วส่งผลกระทบต่อชุมชน” (สงกรานต์ วงศ์เณร, ผู้จัดการโรงงาน, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

บริษัทให้ความสำคัญต่อพนักงาน

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงจัดหาสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

การให้ความสำคัญต่อพนักงาน เกิดจากความเชื่อของผู้บริหารว่า **“อย่าคิดว่าพนักงานไม่มีที่ไป แต่ให้คิดว่า ทำอย่างไรให้พนักงานอยู่กับบริษัทได้นานที่สุด”**

การให้ความสำคัญต่อพนักงานได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารรุ่นต่อรุ่น ผู้จัดการโรงงานคน

ปัจจุบัน คือ นายสงกรานต์ วงศ์เณร เห็นว่า ภาพหรือบรรยากาศการทำงานของพนักงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น คือ

1. พนักงานมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมของบริษัท
2. พนักงานมีรายได้ที่สามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวได้
3. พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี
4. ไม่มีอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน โดยพนักงานปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในการทำงานอย่างเข้มงวด
5. พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี ทำงานด้วยรอยยิ้ม ไม่มีความเครียดในการทำงาน
6. พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดี

เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานเป็นเรื่องปกติที่ผู้บริหารจะเข้ามาดูแลพนักงานอย่างใกล้ชิด รวมถึงติดตามการเจ็บป่วย ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และส่งของเยี่ยมไข้เพื่อเป็นกำลังใจพนักงาน

ทีมงานและสังคมเพื่อนร่วมงาน

พนักงานส่วนใหญ่มองว่า ตนเองมีเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่ดี ในสำนักงานมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ด้วยการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และมีการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง

“ทำงานมา 7 ปีประทับใจที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งดีมาก ส่วนใหญ่จะเป็นคนภาคเหนือ พูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง ไม่แน่ใจว่าถ้าไปทำงานที่อื่นจะมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแบบนี้ไหม” (ปกาสกร เขียวสีมา, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

สำหรับพนักงานในส่วนของการผลิตมีวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว เกิดจากหัวหน้างานซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหาร มีอายุน้อยกว่าพนักงานที่ตนเองดูแล ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ประกอบกับการเป็นคนเหนือ พูดภาษาเหนือเหมือนกัน และเป็นคนในชุมชนเดียวกัน การควบคุมจึงเป็นการขอความร่วมมือ และดูแลกันเหมือนลูกดูแลแม่ กล่าวคือ หัวหน้างานส่วนใหญ่ของบริษัท เรียกพนักงานว่า “แม่” ขณะเดียวกันพนักงานจะเรียกหัวหน้างานว่า “ลูก”

“หลักการจะใช้เหมือนลูกเดือนแม่มากกว่า ยกตัวอย่างเช่น วิธีการคัดเกรดจะต้องใช้มีดในการหั่นข้าวโพด บางครั้งพนักงานทำงานด้วยความเคยชิน ทำด้วยความรวดเร็ว โดยขาดความระมัดระวัง

บางครั้งหันหน้าไปคุยกับเพื่อนที่นั่งข้างๆ จะใช้วิธีกตัญญูให้เห็นว่าการพูดกันบางครั้งมันก็ดี แต่ถ้ามันเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาใครจะเดือดร้อน จะใช้วิธีการเปรียบเทียบมากกว่า” (ศรีัญญา ปลาทอง, ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

ความสัมพันธ์ของสังคมเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นความกลมกล่อมของความรู้สึกของความเป็นญาติ และการร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน เพราะมีเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าที่ดี โดยมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบเพื่อน หรือแบบครอบครัว

“เหตุการณ์หนึ่งที่ประทับใจคือ ความเอื้อเฟื้อของพนักงานที่ตัวฉันเองได้รับในวันเกิด ซึ่งหลังจากงานหยุดวันสิ้นปี ดิฉันเองก็จะเลี้ยงเหมือนกับเลี้ยงวันปีใหม่ให้พนักงานในแผนกประมาณ 70 คน โดยซื้ออาหารมารับประทานร่วมกัน พนักงานทำเซอร์ไพรส์โดยเอาเค้กวันเกิดมาให้ และผูกแขนให้พร คำพูดคำหนึ่งที่ประทับใจมาก คือ “เมื่อหัวหน้าให้แม่ แม่ก็ให้กลับบ้าง” เหตุการณ์นี้ผ่านไป 3 ปีแล้ว แต่ยังคงจำได้เมื่อคิดถึงก็รู้สึกอบอุ่นและประทับใจ” (ศรีัญญา ปลาทอง, ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

ความปลอดภัยในการทำงาน

พนักงานเปรียบเทียบกับบริษัทเหมือนดอกมะลิ เพราะบริษัทเป็นบริษัทสีขาว คือบริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุที่รุนแรง

ความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา มี 2 ความหมาย คือ

1. ความปลอดภัยด้านร่างกาย หมายถึง ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับพนักงาน (Zero Accident)
2. ความปลอดภัยด้านจิตใจ หมายถึง พนักงานได้รับผลกระทบที่ทำให้จิตใจเศร้าหมอง หรือ

มีความเครียดในการทำงานน้อย

ความสุขจากความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็นความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ พนักงานทำงานแล้วไม่ป่วย ไม่ได้รับอุบัติเหตุ และไม่พิการ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความสุขจากการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นความสุขที่พนักงานได้แสดงออกถึงความเป็นทีม รวมถึงความรักในงานและองค์กร โดยเป็นการมีส่วนร่วมทั้งในระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวางแผน การขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติงาน

ความเป็นอยู่ที่ดี

ความสุขจากการเป็นอยู่ที่ดี หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้จ่าย การได้รับสวัสดิการที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานใกล้บ้าน และมีเวลาอยู่ร่วมกับครอบครัว โดยเฉพาะการทำงานใกล้บ้าน เป็นความประทับใจและเป็นปัจจัยสร้างสุขที่พนักงานส่วนใหญ่กล่าวถึง

นอกจากนี้ ความเป็นอยู่ที่ดี ยังรวมถึงความเป็นอยู่ภายในบริษัท ที่มีความปลอดภัย มีต้นไม้เขียวร่มรื่น มีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน

“ประทับใจค่าตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทให้ค่าตอบแทนเยอะพอสมควรสำหรับค่าครองชีพในจังหวัดพะเยาและภาคเหนือ

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะตัวเอง เริ่มต้นจากผู้ช่วยของซูเปอร์ไวน์เซอร์ เงินเดือนไม่กี่พัน หัวหน้างานให้โอกาสมาเรื่อยๆ ทำให้ได้มาเป็นที่ผู้จัดการฝ่าย” (ศรีัญญา ปลาทอง, ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

การสร้างความสุขแบบกลมกล่อม

การสร้างความสุขแบบกลมกล่อม ตามแบบฉบับของบริษัท แอ็กโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากส่วนผสมต่างๆ การสร้างความสุขจึงใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การเข้าใจพนักงานและวิถีชีวิตของชุมชน การสร้างสิ่งแวดล้อมและระบบในการทำงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การทำงานอย่างมีส่วนร่วม การเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงาน การดูแลสวัสดิการของพนักงาน และการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม

การสร้างความสุขในการทำงานเริ่มต้นจากการสื่อสารเพื่อให้พนักงานเข้าใจองค์กร ทั้งเป้าหมายของการดำเนินการ แนวทางปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กร เช่น การแต่งกาย การขาด ลา มาสาย สวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ การทำงานด้วยความปลอดภัย ฯลฯ โดยพนักงานจะรับทราบเรื่องดังกล่าวตั้งแต่ปฐมนิเทศซึ่งจัดโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ)

“การที่จะให้พนักงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ทุกคนเข้ามาทำงานแล้วมีความสุข เบื้องต้นคือ ต้องมีกระบวนการให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องของอาหารส่งออก มีการสื่อสารที่ดีในทุกๆ ด้าน รวมถึงการอยู่ร่วมกัน การที่เราเป็นโรงงานผลิตอาหารส่งออก เพราะฉะนั้นทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการผลิตอาหารที่ดี มีคุณภาพ เพื่อจะเป็นผู้ส่งออกที่ดี เรื่องความปลอดภัย หรือกฎระเบียบที่โรงงานกำหนดขึ้นมา ทำให้ทุกคนรู้ว่าอยู่ร่วมกันแบบไหน มีกฎระเบียบหรือข้อบังคับอย่างไร การดูแล ด้านสวัสดิการ และจริยธรรมต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ร่วมผลิตสินค้า และพัฒนาบริษัทให้เป็นอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนในอนาคต” (สงกรานต์ วงศ์เนตร, ผู้จัดการโรงงาน, สัมภาษณ์ เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

หลังจากนั้นพนักงานจะได้รับการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ และมีส่วนร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง ทั้งประกาศของบริษัท และการประชุมร่วมกับหัวหน้างานในทุกเช้าก่อนเริ่มงาน หรือผ่านกิจกรรมมอร์นิ่งทอล์ค (Moring Talk) ระหว่างการทำงานหัวหน้างานและ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพจะสอดส่องและกำชับให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง

หลักสูตรอบรมพื้นฐานของบริษัทคือ การผลิตอาหารให้มีคุณภาพและความปลอดภัย ภายใต้ข้อกำหนดเรื่องมาตรฐานอาหาร และเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยบริษัทจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและพนักงานจะเข้ารับการอบรมซ้ำทุกๆ 2 ปี

“บริษัทร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพะเยาเชิญวิทยากรจากภายนอกเพื่อมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งพนักงานประทับใจ สนุกสนาน และได้รับความรู้เป็นอย่างมาก พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันนอกเหนือจากการทำงาน” (ศรัณญา ปลาทอง, ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

การเข้าใจพนักงานและวิถีชีวิตของชุมชน

บริษัทเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานในท้องถิ่น ในเทศกาลต่างๆ หรือฤดูกาลทำเกษตร เช่น ทำนา ช่วงเก็บเกี่ยวลีนี่ ฯลฯ พนักงานอาจลางาน

บริษัทมีนโยบายให้พนักงานลา แต่มีแผนรองรับการลาดังกล่าว เช่น ฤดูทำนา แต่ละแผนกว่าแต่ละวันพนักงานลาได้กี่คน แล้วให้พนักงานเปลี่ยนกันลา ใน 1 อาทิตย์พนักงานลาได้ 3 - 4 วัน รวมถึงบริษัทจะกักตุนการผลิตไว้ล่วงหน้า

การสร้างสิ่งแวดล้อมและระบบในการทำงาน

บริษัททบทวนระบบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงาน เช่น วิเคราะห์ว่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงานคือ อากาศในที่ทำงานร้อน และพนักงานต้องยืนนานๆ ทำให้เกิดอาการเมื่อยล้า

บริษัทจึงติดตั้งระบบระบายอากาศ และให้พนักงานออกกำลังกาย ด้วยท่าต่างๆ เช่น เขย่งเท้า แยกเท้า และมีเวลาพักเบรกในช่วงบ่ายประมาณ 10 นาที พร้อมกับจัดหาน้ำหวาน และเครื่องดื่มให้พนักงานดื่ม พร้อมกับจัดหาพยาบาล และยานวดต่างๆ มาให้บริการพนักงาน

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทคือ การไม่เกิดอุบัติเหตุในบริษัท โดยบริษัทส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งการปลูกจิตสำนึกและให้ความรู้ การพัฒนาระบบการทำงานและการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปลูกจิตสำนึกและการให้ความรู้ โดยให้ความรู้เรื่องความสำคัญของการทำงานอย่างปลอดภัย ผลเสีย/ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานและระเบียบปฏิบัติของบริษัทเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

พนักงานได้รับการปลูกจิตสำนึกและความรู้ข้างต้น จากการประชุมพิเศษ มอร์นิ่งทอล์ค (Morning Talk) และการอบรม ทั้งนี้เป้าหมายของการดำเนินการ คือ พนักงานปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท

ทั้งนี้พนักงานเห็นว่า การรณรงค์ทุกเช้าผ่านเวทีมอร์นิ่งทอล์ค (Morning Talk) เป็นเวทีที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะพนักงานได้ฟังเรื่องวัฒนธรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยซ้ำๆ ทุกวัน

2. การพัฒนาระบบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมด้วยการเสนอ

ความคิดว่า ความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่อุบัติเหตุคืออะไร แล้วร่วมกันคิดหาทางป้องกัน แก้ไขความเสี่ยงดังกล่าว บริษัทมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่คอยสอดส่องและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน รวมถึงร่วมกับผู้บริหารเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำงาน อันนำไปสู่การติดตั้งระบบระบายอากาศ การออกกำลังกาย และมีช่วงเวลาพักระหว่างการทำงาน หรือกรณีที่ประเมินแล้วว่า พนักงานที่ทำงานผสมเครื่องปรุ อาจมีอันตรายจากการทำงาน บริษัทฯ ได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่พนักงานป้องกันการสัมผัสส่วนผสมดังกล่าว

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ยังเป็นผู้ประเมินว่า ลักษณะการทำงานของพนักงานควรมีเครื่องแบบหรืออุปกรณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทยังมีกลไกให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่อุบัติเหตุ โดยให้พนักงานปฏิบัติการแจ้งหรือแสดงความคิดเห็นผ่านหัวหน้างาน หรือผ่านเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เพื่อนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุมของทีมงานสวัสดิการและความปลอดภัย โดยประชุมร่วมกันทุกเดือน

การประชุมของทีมงานจะนำปัญหาและข้อเสนอแนะมาร่วมกันพิจารณา พร้อมกับกำหนดมาตรฐานและแผนการดำเนินงานให้แล้วเสร็จ รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

ตัวอย่างเช่น แผนกจัดเรียงสินค้าต้องจัดเรียงสินค้าขึ้นพาเลต จากเดิมพนักงานเป็นผู้ยกผลผลิตเรียงบนพาเลต (Palate) เป็นชั้น การทำงานต้องใช้พนักงานจำนวนมาก และเกิดอุบัติเหตุบ่อย บริษัทจึงจัดทำลิฟท์ยกเพื่อช่วยลดงานในจุดดังกล่าว

3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยทีมงานสวัสดิการและความปลอดภัยร่วมกับแผนกทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารร่วมกันกำหนดมาตรฐานการทำงานของแผนกต่างๆ เช่น พนักงานแผนกข้าวโพดอ่อนมีมาตรฐานการทำงานทั้งการคัดเกรด การบรรจุ การลวก ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทราบว่าการปฏิบัติงานที่ต้องทำตามขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างไร

นอกจากนี้บริษัทยังกระตุ้นให้พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย โดยให้แต่ละแผนกเข้าร่วมประกวด อุบัติเหตุเกิดเป็นศูนย์ (Zero Accident) เพื่อให้แต่ละแผนกตระหนักเรื่องความปลอดภัยในแผนกของตน

“อุตสาหกรรมทางภาคเหนือเป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ค่อยหนัก การจัดการทางด้านความปลอดภัยจึงค่อนข้างง่าย เพียงแต่เน้นให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างถูกต้อง เน้นการอบรมมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้พนักงานอย่างครบถ้วนก็จะไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น” (ดวงนภา อ้อยหวาน และปภาอร เขียวสีมา, สัมภาษณ์เมื่อ 27 มิถุนายน 2555)

การทำงานอย่างมีส่วนร่วม

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยวัฒนธรรมองค์กร และหัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่าพนักงาน รวมถึงการเป็นสังคมคนเหนือเหมือนกัน ทำให้ผู้บริหาร หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น

การทำงานเมื่อพบปัญหา หรือเมื่อพนักงานเห็นว่าควรพัฒนากระบวนการทำงานอย่างไร หรือเมื่อมีภาระงานมาก จะเกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันขับเคลื่อนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณสงกรานต์ วงศ์เนตร ผู้จัดการโรงงานเห็นว่า การทำงานเป็นทีม ด้วยการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นอีกหนึ่งความสุขของการทำงาน

การสร้างรายได้ให้แก่พนักงาน

บริษัทวิเคราะห์ว่า พนักงานต้องได้รับค่าตอบแทนเท่าไรเพื่อให้เพียงพอกับการดำรงชีวิต ซึ่งพบว่า ค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้พนักงาน แม้จะมากกว่าค่าตอบแทนขั้นต่ำแล้ว แต่พนักงานยังไม่พอใจ พนักงานจึงทำงานล่วงเวลาถึง 2-3 ทุ่ม

บริษัทจึงปรับการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตของพนักงาน แต่มีเงื่อนไขว่า พนักงานต้องพัฒนาศักยภาพการทำงานให้ทำงานในเวลางานให้ได้ปริมาณงานเท่ากับการทำงานถึง 2 ทุ่ม

การดูแลสวัสดิการของพนักงาน

นอกจากนี้บริษัทยังจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่น เครื่องแบบในการทำงาน โดยบริษัทเตรียมชุดทำงานให้พนักงาน ให้พนักงานสวมใส่ระหว่างทำงาน เมื่อเลิกงานแล้วบริษัทรับผิดชอบในการซักและอบฆ่าเชื้อโรค

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังเช่น คุณสงกรานต์ วงศ์เนตร ที่ทำงานร่วมกับบริษัทมาแล้ว 15 ปี คุณสงกรานต์เติบโตมาจากหัวหน้าฝ่ายผลิต ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน นอกจากนี้บริษัทยังมีนโยบายการผลิตอาหารที่มีคุณภาพ จึงสื่อสารและหล่อหลอมให้พนักงานให้ความสำคัญต่อกระบวนการผลิตอาหารให้มีความปลอดภัยทั้งต่อผู้บริโภค และต่อการทำงานของพนักงาน

การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน

บริษัทให้ความสำคัญต่อกิจกรรมของชุมชน ทั้งนี้เพราะนโยบายของบริษัทที่ต้องการอยู่ร่วมกับชุมชน ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นคนในพื้นที่

บริษัทเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามโอกาสต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ กลี้น งานบุญต่างๆ หรืองานที่ชุมชนขอความร่วมมือ ตัวอย่างเช่น งานกลี้นและงานบุญ พนักงานจะร่วมกันไปซื้อวัตถุดิบ และช่วยกันทำกับข้าวเพื่อไปช่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกับข้าวในท้องถิ่น

การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานเมียนมาร์ 30 คน บริษัทดูแลพนักงานดังกล่าว ด้วยมาตรฐานเดียวกับพนักงานชาวไทย ทั้งเรื่องสวัสดิการ ค่าแรง

ปัจจุบันบริษัทยังไม่พบปัญหาจากการบริหารแรงงานต่างชาติ แต่บริษัทใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลหยุดงานของพนักงานไทยที่จะหยุดงานพร้อมกัน บริษัทจะให้แรงงานต่างชาติดังกล่าวทำงานทดแทน

ทั้งนี้ยังรวมถึงงานสำคัญที่ต้องใช้แรงงาน จะให้แรงงานต่างชาติทำ เพราะอัตราการหยุดงานน้อยกว่าคนไทย อย่างไรก็ตามบริษัทต้องดูแลคนงานกลุ่มนี้ด้วยมาตรฐานเดียวกับคนไทย เพื่อให้เกิดความประทับใจ และการลาออกจากงาน ซึ่งรวมถึงบริษัทมีสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยให้พนักงานด้วย (ระยะแรกบริษัทมีที่พักให้พนักงานที่มาจากต่างจังหวัด แต่หลังจากการปรับปรุงบริษัทได้เปลี่ยนการสนับสนุนค่าที่พัก)

บริษัทให้ความสำคัญของการสื่อสารเพื่อให้พนักงานต่างชาติเข้าใจองค์กร ซึ่งอาจต้องใช้ความพยายามสื่อสารมากกว่าพนักงานไทย แต่ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่บริษัทคาดหวัง พนักงานพูดถึงองค์กรด้านบวก และชักชวนเพื่อนๆ มาร่วมทำงานกับบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งพิจารณาว่า ในอนาคตจะมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย บริษัทจึงมีแนวโน้มรับแรงงานต่างชาติมากขึ้น

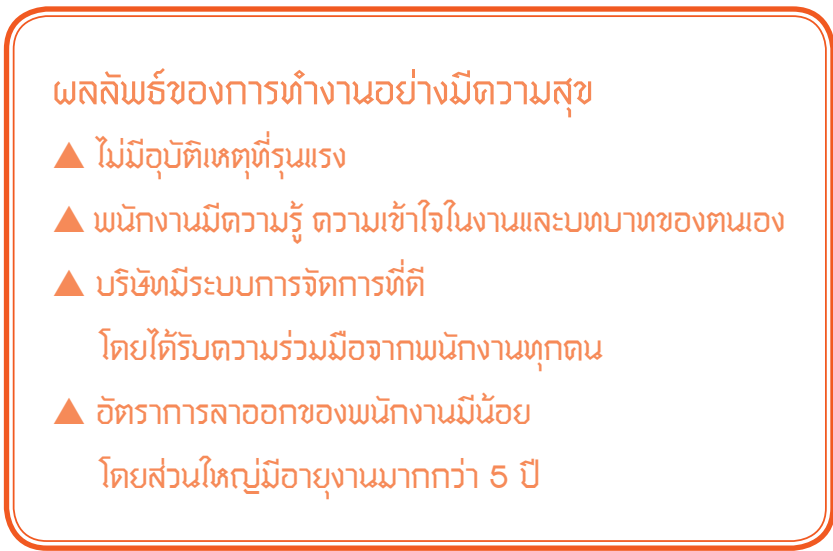
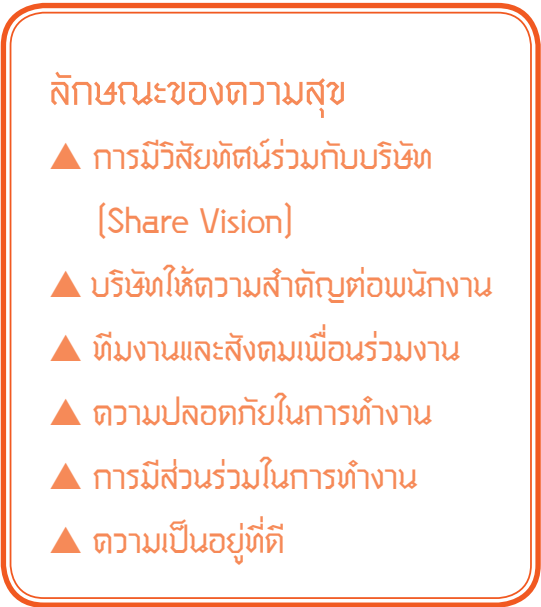
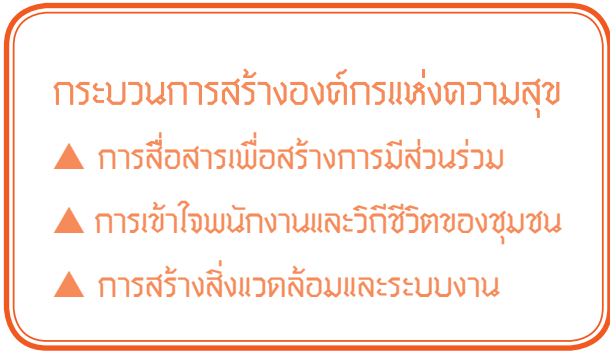
ผลลัพธ์ของการมีความสุขในการทำงาน

การส่งเสริมความสุขในการทำงานของบริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ไม่มีอุบัติเหตุที่รุนแรงในระดับที่พนักงานต้องพักงาน หรือหยุดงาน มีเพียงอุบัติเหตุที่ไม่รุนแรง เช่น มีดบาด หรือแผลเล็กน้อย นอกจากนี้ ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมายังไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น
2. พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในงานและบทบาทของตนเอง
3. บริษัทมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ
4. อัตราการลาออกของพนักงานมีน้อย โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

สรุป

ความสุขในการทำงานของบริษัทแอกโกร-ออน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดพะเยา เป็นความสุขที่กลมกล่อม เพราะความสุขเกิดจากส่วนผสมที่หลากหลาย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกับบริษัท (Share Vision) บริษัทให้ความสำคัญต่อพนักงาน ทีมงานและสังคมเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดี



ความสุขดังกล่าว เกิดจากกระบวนการสร้างความสุขที่หลากหลายวิธี ได้แก่การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การเข้าใจพนักงานและวิถีชีวิตของชุมชน การสร้างสิ่งแวดล้อมและระบบงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การทำงานอย่างมีส่วนร่วม การเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงาน การดูแลสุขภาพของพนักงาน และการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยผลลัพธ์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือทำให้ไม่มีอุบัติเหตุที่รุนแรง พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในงานและบทบาทของตนเอง บริษัทมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ และ อัตราการลาออกของพนักงานมีน้อย โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี

คณะผู้จัดทำ

1. อาจารย์ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์
ผู้อำนวยการโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
2. นางสาวกรพินธุ์ คชรัตน์
ผู้จัดการโครงการ โครงการจัดการข้อมูลและพัฒนาองค์กรความรู้องค์กรแห่งความสุข
3. นายกฤษฎา ลดาสุวรรณ
ทีมงานเขียนเรื่องเล่า
4. นายกฤษดา บันสีทอง
เจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
5. นางสาวกิตติยา ใจใหญ่
ทีมงานเขียนเรื่องเล่า
6. นายเกรียงศักดิ์ เชื้อมงาม
ทีมงานเขียนเรื่องเล่า
7. นางสาวจุลยวรรณ ด้วงโคตะ
ผู้สนับสนุนองค์กรความรู้องค์กรแห่งความสุข
โครงการจัดการข้อมูลและพัฒนาองค์กรความรู้องค์กรแห่งความสุข
8. นายณัฐเศรษฐ์ อภิเดชวรพงศ์
เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน
9. นายนพพร ทิแก้วศรี
หัวหน้างานจัดการความรู้
โครงการจัดการข้อมูลและพัฒนาองค์กรความรู้องค์กรแห่งความสุข

10. นางสาวนภาพร สีใส
ทีมงานเขียนเรื่องเล่า

11. นางสาวปาริชาติ หมูแสนทอง
ทีมงานเขียนเรื่องเล่า

12. นายพรหม กระเป่าทอง
ผู้สนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
โครงการจัดการข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้องค์กรแห่งความสุข

13. นายสมเจตน์ วงศ์ประเสริฐ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

14. นายสาธิต ดีเมืองชัย
ผู้สนับสนุนองค์ความรู้องค์กรแห่งความสุข
โครงการจัดการข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้องค์กรแห่งความสุข



โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

สนับสนุนโดย

โครงการจัดการข้อมูลและพัฒนาองค์กรความรู้องค์กรแห่งความสุข