

# บริษัทแพนเอเชียอุตสาหกรรมจำกัด

นำเสนอบทความเรื่อง

## นวัตกรรมการสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของบุคลากร

โดย คุณไศรรัตน์ วัฒนชวรากิจ กรรมการผู้จัดการ



บริษัท แพนเอเชียอุตสาหกรรม จำกัด : นวัตกรรมการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นของบุคลากร

## Clip video มนุษย์ PA

## ข้อมูลทั่วไป

ปีที่ก่อตั้ง	: 2527
พื้นที่โรงงาน	: 3.2 rai
ประเภทธุรกิจ	: Plastic
ผลิตภัณฑ์	: Acrylicsheet
จำนวนพนักงาน	: ~ 120

## Pan Asia Industrial co.,Ltd.

### ระบบการจัดการ/มาตรฐานที่ได้รับ

- : ISO 9001 certified since 2004 (UKAS)
- : ISO 14001 certified since 2006 (UKAS)
- : OHSAS 18001 certified since 2006 (UKAS)

### รางวัลที่ได้รับ

#### ด้านการดูแลบุคลากร

- : บริษัทธรรมภิบาล ด้านการปฏิบัติต่อพนักงาน ( Mar,2008)
- : บริษัทต้นแบบที่มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ “ศูนย์คุณธรรม” (Jan,2009)
- : KTB SMEs Awards 2008(Jan,2009) (CG)

#### ด้านการจัดการพลังงาน

- : Thailand Energy Awards(ประเภทโรงงานควบคุม) (Jul,2008)
- : Total Energy Management Awards (NOv,2008)
- : Thailand Energy Awards 2009 (ประเภทผู้บริหารดีเด่นและผู้รับผิดชอบด้านพลังงานดีเด่น; May,2009)
- : Prime Minister Industry Awards 2009 (ด้านการจัดการพลังงาน; July,2009)

#### ด้านนวัตกรรม/ผลงานการวิจัย

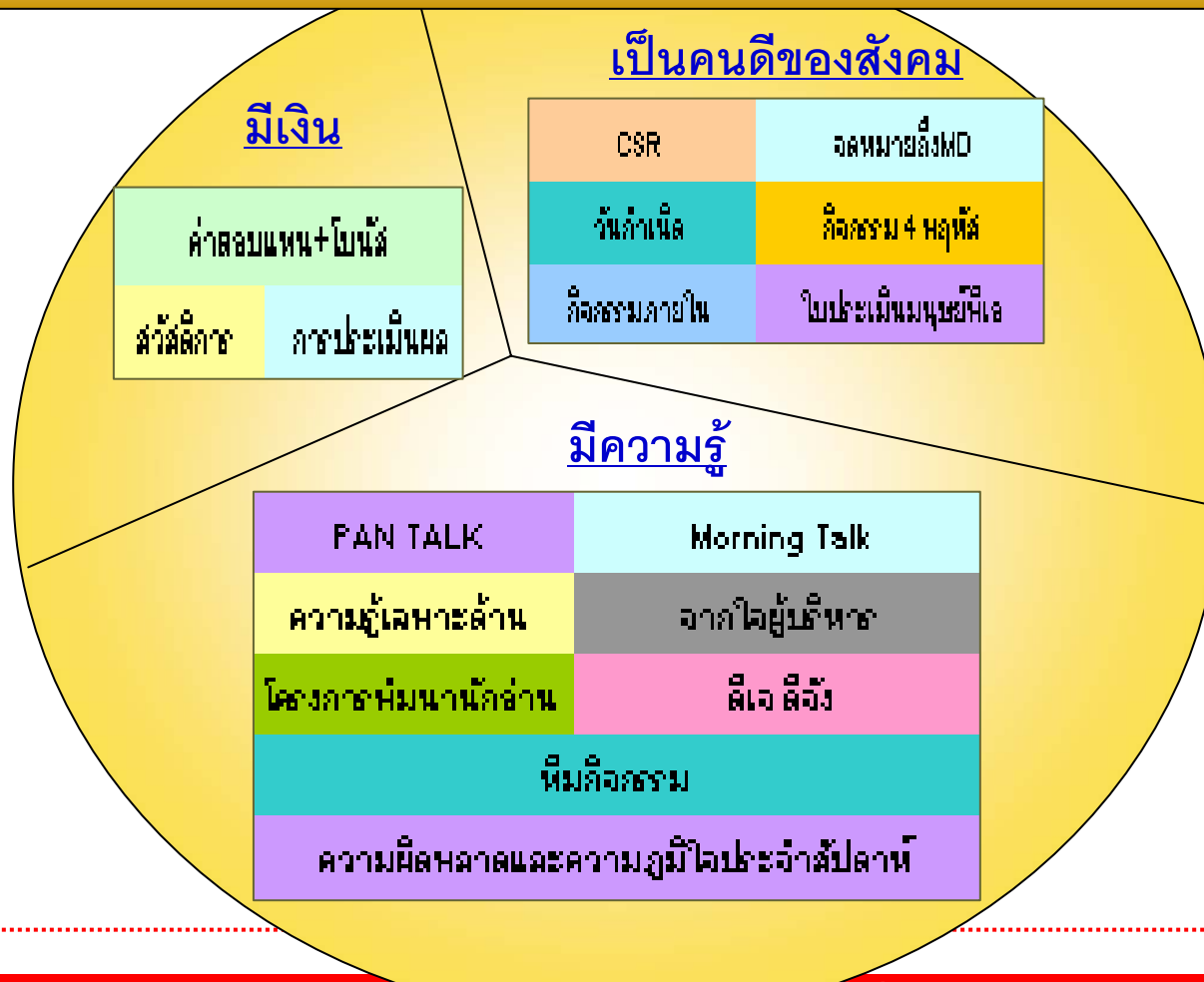
- : ชนะเลิศ IRPUS (Innovation) 2 ปีซ้อน 2004 - 2005
- : บัณฑิต SMEs Awards (Jul,2008)
- : Gold Prize 2008 (Korea Invention Promotion Association, Korea )

# Pan Asia Roadmap

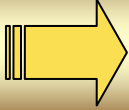


## เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาบุคลากร

“มีเงิน มีความรู้ เป็นคนดีของสังคม”

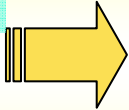


## จุดสรุปแบบอย่างที่ดีเยี่ยม

1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน 

2. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ 

3. การประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร 



## 1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

### 1.1 Morning Talk เบิกชัย

- เพื่อเพิ่มพลัง ทั้ง สี่ (พลังกาย พลังใจ พลังความคิด และพลังความรัก) ก่อนการเริ่มงาน
- เพื่อสื่อสารสถานการณ์ปัจจุบันทั่วไปที่เกี่ยวกับบริษัท
- ปฏิญาณ ภารกิจ
- การเตรียมความพร้อมก่อนทำงาน



1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย  
เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

1.2 ทีมกิจกรรมที่ตอบสนองการทำงานทุกรูปแบบ

คือ กุศโลบายในการทำงานระหว่างหน่วยงาน  
พัฒนาคนระดับพนักงานให้มีความสามารถในการจัดการ  
ฝึกให้พนักงานกล้าแสดงออก



**The Star**



**Pan Team**



**Present Team**



**Audit Team**





## 1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

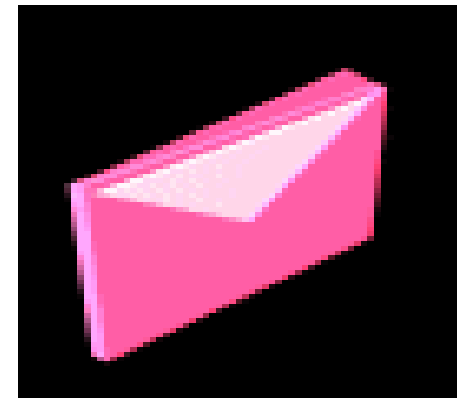
### 1.3 โครงการจดหมายถึง MD

เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้สื่อสารถึงผู้นำโดยตรง

เพื่อให้ได้เสนอแนะสิ่งดีผ่านทางจดหมายทำให้พนักงาน

ได้ตั้งความมุ่งมั่นในการดำเนินชีวิต โดยมีหัวข้อในจดหมายดังนี้

- ๑ เรื่องส่วนตัว
- ๑ เรื่องในแผนก/ฝ่าย
- ๑ ข้อเสนอแนะ
- ๑ ความดีประจำเดือน
- ๑ หนังสือที่อ่าน
- ๑ เงินเก็บประจำเดือน



Email

office ส่งผ่าน Outlook Line ผลิต ส่งแบบดั้งเดิม ใส่ซอง ปิดผนึก แต่ไม่ต้องติดแสตมป์

บุรุษไปรษณีย์ คือเลขา MD ที่ทำหน้าที่เช็คชื่อผู้ที่ส่ง ผู้ที่ส่งคือ ผู้ที่ทำประโยชน์ให้องค์กรและเพื่อนมนุษย์ พี่เอ จึงได้ค่าตอบแทน 100 บาท/เดือนที่ส่ง

ก่อนหน้า



1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย  
เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

### 1.4 จากใจผู้บริหาร

- คือการสื่อสารความรู้สึกของผู้นำไปสู่พนักงานทุกสัปดาห์
- เป็นการสื่อสารทิศทางขององค์กรให้พนักงานได้เข้าใจในสถานการณ์
- ให้พนักงานได้เข้าใจปรัชญาในการทำงานที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้บริหารสูงสุด



ก่อนหน้า



# 1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

## 1.5 ความผิดพลาดและความภูมิใจ

- ให้นักงานได้ুক্তคิดในบทบาทของตัวเอง ในสัปดาห์ที่ผ่านมา และบอกกล่าวให้คนอื่นได้รับทราบ

ความผิดพลาด	เรื่อง	ทำไมถึงทำไม่ได้ล่ะ ?	ใครคือตัวเชื่อมโยง ?	คิดค้นมี-ทำใหม่ ไม่ใช้เกิดซ้ำ	สิ่งที่ ได้ดีต่อไป	ความเข้าใจที่อยากบอก
1. จากการ Audit stage1 ในวันที่ 16 ก.พ. ทาง CB ให้ CAR เรา 15 ตัว แต่ไม่ได้เข้าออก CAR อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ออก Outfile และติดตามการแก้ไข	เกิดจากทางหน่วยงานกลางเข้าไปติดกับทาง CB กับปัญหาที่เกิดขึ้นและต้องนำไปแก้ไขและมีหลักฐานไว้ให้ CB อยู่ในเครื่องนำแต่พลาดที่ไม่ได้เขียนใน Form CAR	หน่วยงานกลางที่จะต้องทำงานซ้ำอีกรอบเพราะปัญหานี้ได้แก้ไขไปแล้ว	หน่วยงานกลาง	ต่อไปถ้าเจอกรณีติดเป็นปัญหาไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกจะต้องนำมาเข้าระบบเพื่อให้ทำการปรับปรุงแก้ไขหาสาเหตุที่แท้จริงต่อไป	การที่เข้ามาอยู่ในระบบจะต้องปฏิบัติตามและทำตามเงื่อนไขข้อตกลงอย่างถูกต้องไม่มีข้อแม้	ขอขอบคุณผู้รับผิดชอบในการแก้ไข CAR ที่ผ่านมาก็คือครั้งใน CAR ที่จะเขียนอธิบายกับสิ่งที่ได้ไปทำมาส่งในฟอร์มระบบด้วยจะขอบคุณมากค่ะ
2. จากการ Audit stage2 ในวันที่เสาร์ที่ผ่านมายังมีผิดพลาดในระบบมากกว่าที่คิดไว้และบางเรื่องเกิดจากสิ่งที่เราคิดว่ามีสิ่งไม่มี การประเมินผลนำไปใช้	ตรวจสอบที่ในรอบคอม อาจเป็นเพราะทางหน่วยงานกลางติดต่อทุกคนและปฏิบัติตามระเบียบมาหลายปีแล้ว	หลายหน่วยงานเหมือนกัน	หน่วยงานกลาง	บางสิ่งบางอย่างที่เคยทำซ้ำๆกันและคิดว่าถูกต้องแล้วแต่ในที่สุดก็มีความผิดพลาดที่เราไม่เคยมองเห็น	การประเมินตนเองควรให้ชัดเจนและประเมินด้วยตัวเอง	อยากให้คุณเข้าใจกับปัญหาและช่วยกันปรับปรุงแก้ไข
3. มี CAR หลายตัวที่ล้มเหลวในการอบรมระบบที่ผ่านๆไม่มีประสิทธิภาพ เพราะ CAR ที่ได้รับทำให้หลายคนประเมินไม่ถูก เข้าไฟล์ไม่มีใน ระบบและยังมีปัญหาหรือขอ CB ไม่ได้	อาจจะเป็นเพราะว่าในการอบรมตั้งแต่ครั้งทางเราไม่ได้ทำการประเมินหลังอบรมว่าทุกคนเข้าใจหรือไม่ อาจจะมี Aspect ครึ่ง	หลายหน่วยงานเหมือนกัน	ในการอบรมทุกครั้งให้ทำการประเมินผู้อบรมและผู้เข้าอบรมด้วย	คิดว่าทำดีแล้วแต่มีความผิดพลาดก็ยังมีเกิด	อยากให้คุณเข้าใจกับปัญหาและช่วยกันปรับปรุงแก้ไข	
4. มีการเชื่อมโยงตามแผนที่กำหนดไว้ออกไปหลายตัว เพราะต้องมาตั้งที่กับงานด้านพลังงาน ต้องจับคณะกรรมการในอาทิตย์มีหน้าก่อน	ต้องทำงานด่วนและในผู้ที่สุดก่อนเพื่อควารังวัลมันยิ่งใหญ่ และสุดอดให้กับองค์กร	ทุกคนเลย	รับดำเนินการตามแผนงานและตรวจสอบความสำคัญลำดับก่อนหลังจากนี้ให้ดำเนินการทันที	การทำงานคำนึงถึงความสำคัญและลำดับงานให้เป็นจะทำให้เกิดการสัมฤทธิ์ผลได้ตามมา	การทำงานเร่งรีบก็สิ้นจะแต่ในผู้จะตั้งรับหรือปล่อย	

ความภูมิใจ	เรื่อง	ทำไมถึงทำ ได้ล่ะ ?	ใครที่เกี่ยวข้อง	สิ่งที่จะพัฒนาต่อไป	สิ่งที่ ได้ดีต่อไป	ความเข้าใจที่อยากบอก
สัปดาห์นี้ดูนายในเรื่องพลังงานแต่ตามแผนระบบ จะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานและงานนี้ก็ถึงทำสำเร็จ	เพราะว่าเราเร่งทำการตรวจสอบข้อผิดพลาดทั้งหมดและทำการจัดเก็บบันทึกข้อมูลเข้าระบบตามแผนและจะประกาศชื่อให้รับทราบ		งานนี้ต้องทนายชื่อทั้งทีมและตามล่าหัวหน้างานให้ระบุว่าจะเข้ามาอบรมในหน้า	จะทำการควบคุมและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อไป โดยไม่มีเหตุผลอ้าง เพราะงาน "ไม่เสร็จ"	ความรับผิดชอบและกฎเกณฑ์สามารถสร้างตัวเองให้เป็นคนมีระบบ "ได้"	ขอให้นักงาทุกคนอย่าท้อเหนื่อยกับระบบเลยนะคะ
ภูมิใจที่ตัวเองได้เป็นส่วนเติมเต็มให้กับทะเลภาค PM ในครั้งนี้ กล้าที่จะบอกถึงงานสำคัญที่ต้องไป ขอม. สิ้นค่าพูดและทำให้นักอื่นไม่พอใจ แต่เราก็ดำเนินที่นี้ให้มีความสำคัญกว่า เพราะกำหนดเรางานอาจเสร็จไม่ทัน						

ก่อนหน้า



1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย  
เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

1.6 การประเมินผลที่เข้มข้น

- สิ่งที่สามารถประเมินได้ จะพัฒนาได้
- ความถี่ยิ่งบ่อย ยิ่งพัฒนาได้เร็ว
- ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน

	1 เดือน/ ครั้ง	4 เดือน/ ครั้ง	6 เดือน/ ครั้ง
ความถี่ในการประเมิน			
ระดับผู้จัดการฝ่าย			
ระดับ Key Man			
ระดับพนักงาน ปฏิบัติการ			
การประชุมรายงาน KPI			
การประชุมติดตาม ผลงานประจำ Period			

ตารางความถี่ในการประเมินผล

ก่อนหน้า





## 1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

### 1.7 วันกำเนิด

- เพื่อให้ทุกคนจดคิดในพระคุณของมารดา  
เพราะถ้ารักมารดาแล้วไม่ได้ก็รักบริษัทไม่ได้  
สวัสดิการกำเนิด

- สิทธิในการหยุดงาน 1 วัน
- สิทธิในการเบิกเงินค่าของขวัญให้พ่อกับแม่
- สิทธิในการได้เข้าพบ กับ MD อย่างใกล้ชิดใน “กิจกรรมวันกำเนิด”
- สิทธิในการได้รับของขวัญวันกำเนิดจาก MD เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาสาระที่ดี มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันต่อไป



## 1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน

### 1.8 CSR

- สอนให้เกิดความคุ้นเคยการให้ ผ่าน 3 โครงการ
- รู้จักการให้กับสังคมแล้วจะกลับมาให้กับองค์กรมากขึ้น
- เพื่อให้พนักงานไม่เสียชาติเกิด

ทดแทนพระคุณแม่ให้บัวพันน้ำ

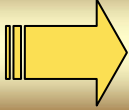
ทดแทนพระคุณแผ่นดิน

สุขจากการแบ่งปัน



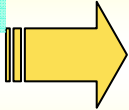


## จุดสรุปแบบอย่างที่ดีเยี่ยม

1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน 

2. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ 

3. การประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร 

## 2. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบเพื่อให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กร ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

### 2.1 กิจกรรม PAN TALK

- ให้นุษย์พีเอได้อยู่ร่วมกับผู้นำ 12 ชม. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นเจ้าของร่วมกัน
- เพื่อกระจายและแบ่งปันความรู้ทั้งทฤษฎีและภาคปฏิบัติจากประสบการณ์ของผู้นำ
- สร้างการแข่งขันให้เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อจำลองสถานการณ์จริงนำทั้งหมดมาใช้จริง โดยมีช่วงต่างๆดังนี้
  1. ความรู้ทั่วไป
  2. ความรู้จากหนังสือ (Book Brief )
  3. Business Case
  4. แข่งขันทำ Clip Video และ ข้อคิดจากหนังสือ
  5. นับเลข (ฝึกสมาธิ)
  6. เราจะดีขึ้นในทุกๆวัน (Kaizen)
  7. สรุป



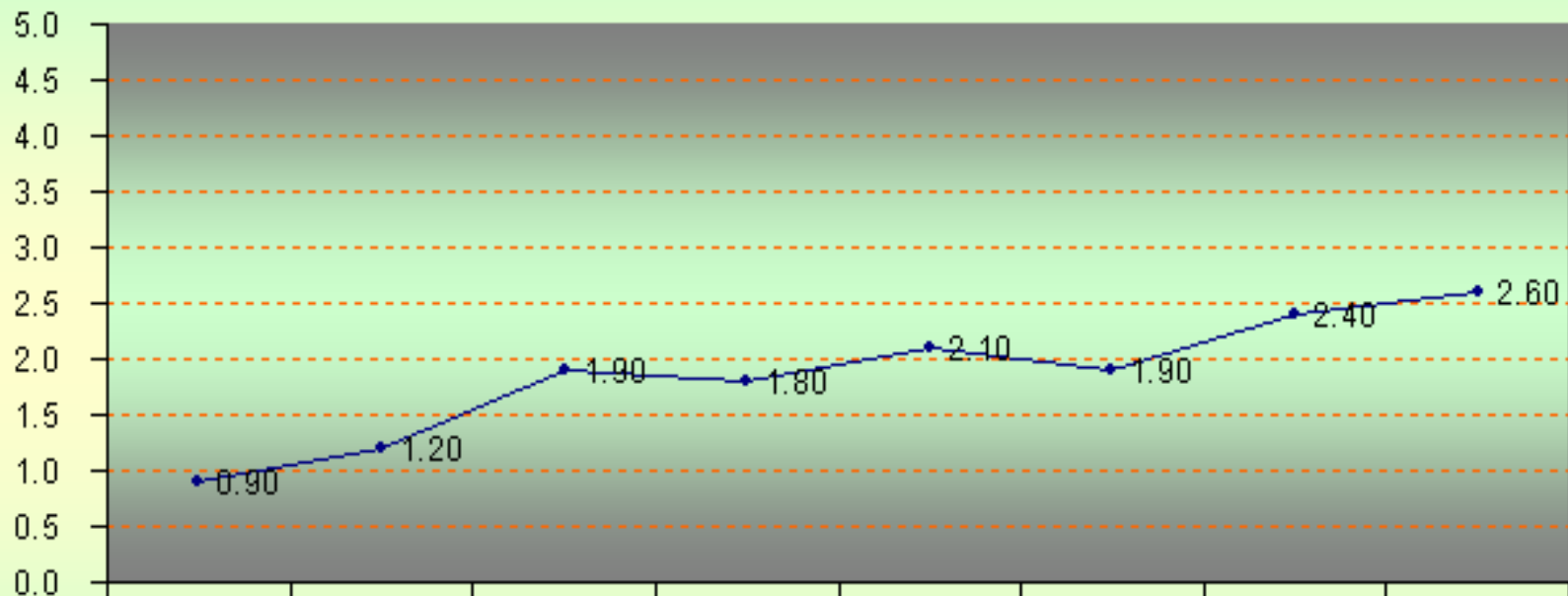
2.การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบเพื่อให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กร  
ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

2.2 โครงการพัฒนานักอ่าน

เพื่อให้งานพนักงานทุกระดับตั้งเริ่มได้ความรู้



อัตราการอ่านหนังสือของบุคลากรในองค์กร ต.ค. 2008 - พ.ค. 2009



—●— จำนวนเล่ม/คน/เดือน	0.9	1.2	1.9	1.8	2.1	1.9	2.4	2.6
------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## 2.การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบเพื่อให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กร ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

### 2.3 ความรู้เฉพาะด้าน

คือ การอบรม เพื่อสนับสนุนให้เกิด Function  
Competency ของแต่ละหน่วยงาน



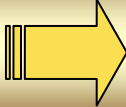
2.การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบเพื่อให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กร  
ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

2.4 marketing & negotiation

คือ การอบรม เพื่อสนับสนุนให้เกิด function  
competency ในเชิงของการตลาดและการ  
ต่อรอง

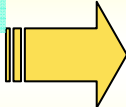


## จุดสรุปแบบอย่างที่ดีเยี่ยม

1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน 

2. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ 

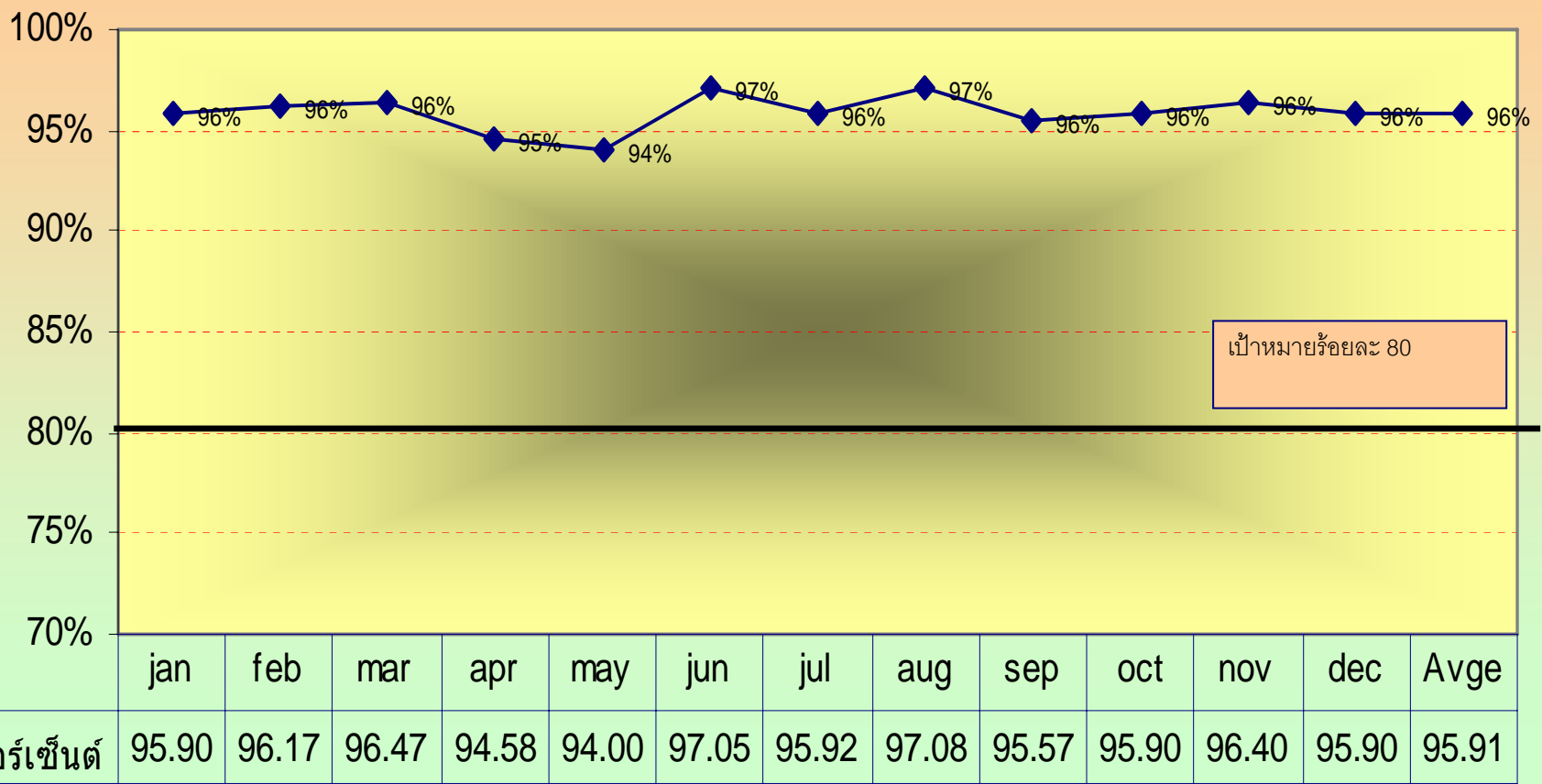
3. การประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร 

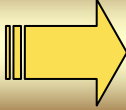


### 3. การประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กราฟแสดงคะแนนความรู้สึกอยากทุ่มเทให้กับองค์กร ปี 2008

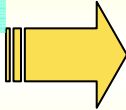


## จุดสรุปแบบอย่างที่ดีเยี่ยม

1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน 

2. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ 

3. การประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร 

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน  
ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและ  
ตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆอย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร

## 4.1 ระบบการจัดการ 3 ระบบ

ISO 9001:2000

ISO 14001:2004

OHSAS 18001:1999

5 ส และ การประหยัดพลังงาน



4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน  
ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและ  
ตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆอย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร

## 4.2 สวัสดิการ

การเป็น “คนมีเงิน มีความรู้ เป็นคนดี  
ของสังคม”

- สวัสดิการ-เพื่อการพักผ่อน
- สวัสดิการ

**รวมสวัสดิการทั้งหมด 49 รายการ**

สุขภาพพนักงาน

200 บาท/เดือน

ค่าแสดงเที่ยว

เช่น โบนัสวันแม่

หยุดวันกำเริบ

ประกันชีวิตพ่อแม่ลูก

ก่อนหน้า



4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน  
ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและ  
ตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร

## 4.3 สี พุทธสังฆการให้

กิจกรรม 4 พุทธสังฆการเป็นกิจกรรมที่ทำกันทุก ๆ  
วันพุทธสวดของแต่ละสัปดาห์ โดยผนวกเอา  
หลักธรรมคำสั่งสอนของสัมมาสัมพุทธเจ้ามาเป็น  
แนวทางในดำเนินกิจกรรม หลักธรรมนั้น ได้แก่  
สังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย

- ทาน → พุทธสังฆการปันกัน
- ปิยวาจา → พุทธสังฆการชื่นชมนักอ่าน
- อิตถจริยา → พุทธสังฆการทำบุญ
- สมานัตตตา → พุทธสังฆการมิตรภาพอาหารมือเที่ยง





4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน  
ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและ  
ตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร

## 4.4 กิจกรรมภายใน

- กิจกรรมปีใหม่
- กิจกรรมวันสงกรานต์
- กิจกรรมวันเกิดประธานบริษัท
- กิจกรรมวันเกิดกรรมการผู้จัดการ  
(แถลงผลงานประจำปี)
- วันแม่





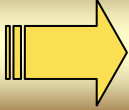
4.การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน  
ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและ  
ตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆอย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร

## 4.5 โครงการดีเจดีจัง

-การสื่อสารแบบ Edutainment  
ผ่านเสียงเพลงและการพูดคุย

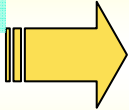


## จุดสรุปแบบอย่างที่ดีเยี่ยม

1. การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรทุกคน 

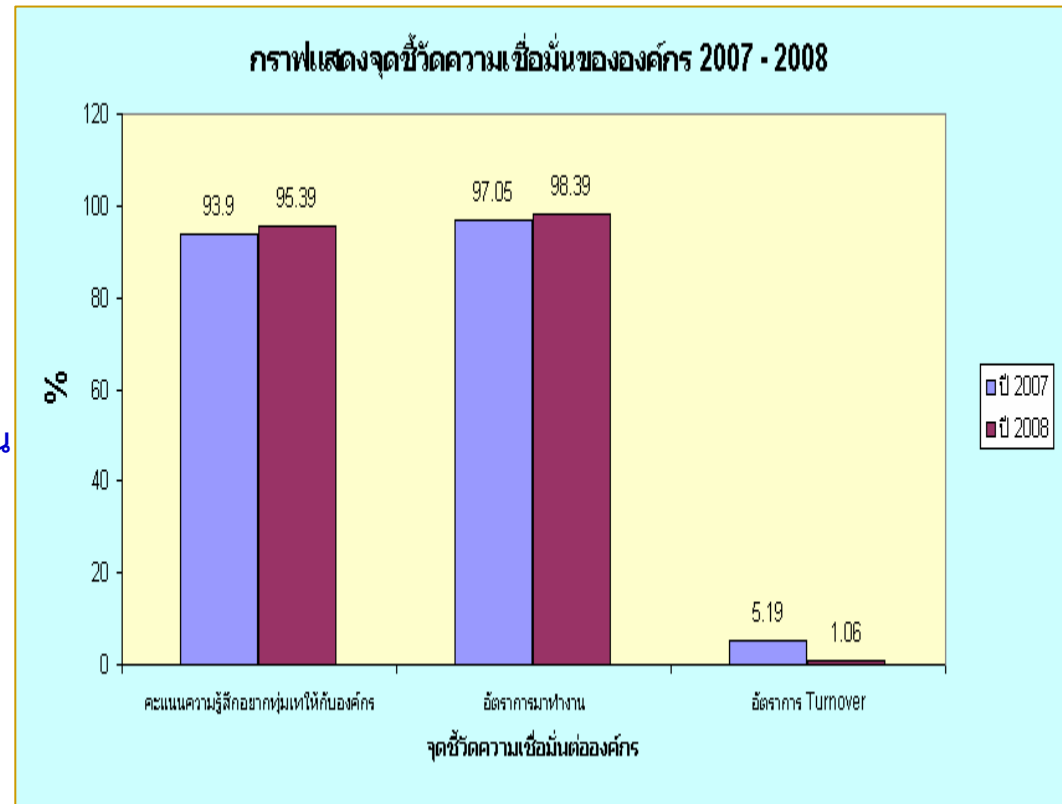
2. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ 

3. การประเมินผลและติดตามผลความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเหมือนกับการเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้สามารถนำเสนอข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียงกับความต้องการของบุคลากร 

## ประสิทธิผล (จุดชี้วัดความเชื่อมั่นในองค์กร)

1. คะแนนความรู้สึกอยากทুমเทให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 93.9 ในปี 2007 เป็นร้อยละ 95.39 ในปี 2008
2. อัตราการมาทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 97.05 ในปี 2007 เป็นร้อยละ 98.39 ในปี 2008
3. อัตราการ turnover ของพนักงานพนักงาน ลดลงจากร้อยละ 5.19 ในปี 2007 เป็นร้อยละ 1.06 ในปี 2008
4. การมีส่วนร่วมในการหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานและลดต้นทุนในการผลิต ผ่านรูปแบบของ ไคเซ็น อย่างน้อย 14 เรื่อง/เดือน (168 เรื่อง/ปี)
5. จำนวนหัวข้อ ในการเสนอแนะเพื่อป้องกันอุบัติเหตุอันอาจเกิดจากการทำงานจำนวน อย่างน้อย 14 เรื่อง/เดือน (168 เรื่อง/ปี)



## ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- การมีความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารสูงสุด
- ผู้บริหารสูงสุดที่ทำหน้าที่เสมือนพ่อบ้านของบ้านหลังที่สอง
- ความรู้ความเข้าใจในการทำงานและความสามารถของทีมบริหารจัดการ
- การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และถ่ายทอด
- มีการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์กรภายนอกอยู่อย่างสม่ำเสมอ

## ปัจจัยแห่งความสำเร็จ(ต่อ)

- เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆจากภายนอก เข้าเยี่ยมชมบริษัท  
อย่างสม่ำเสมอ และนำข้อเสนอแนะจากการเข้าเยี่ยมชมมา  
ปรับปรุงองค์กร
- มีการประเมินผลงานที่ชัดเจนทั้งในส่วนของ งานประจำ และ  
กิจกรรมต่างๆ
- มีการติดตามผลการประเมินและปรับปรุงทุกกระบวนการทำงาน  
อย่างต่อเนื่อง

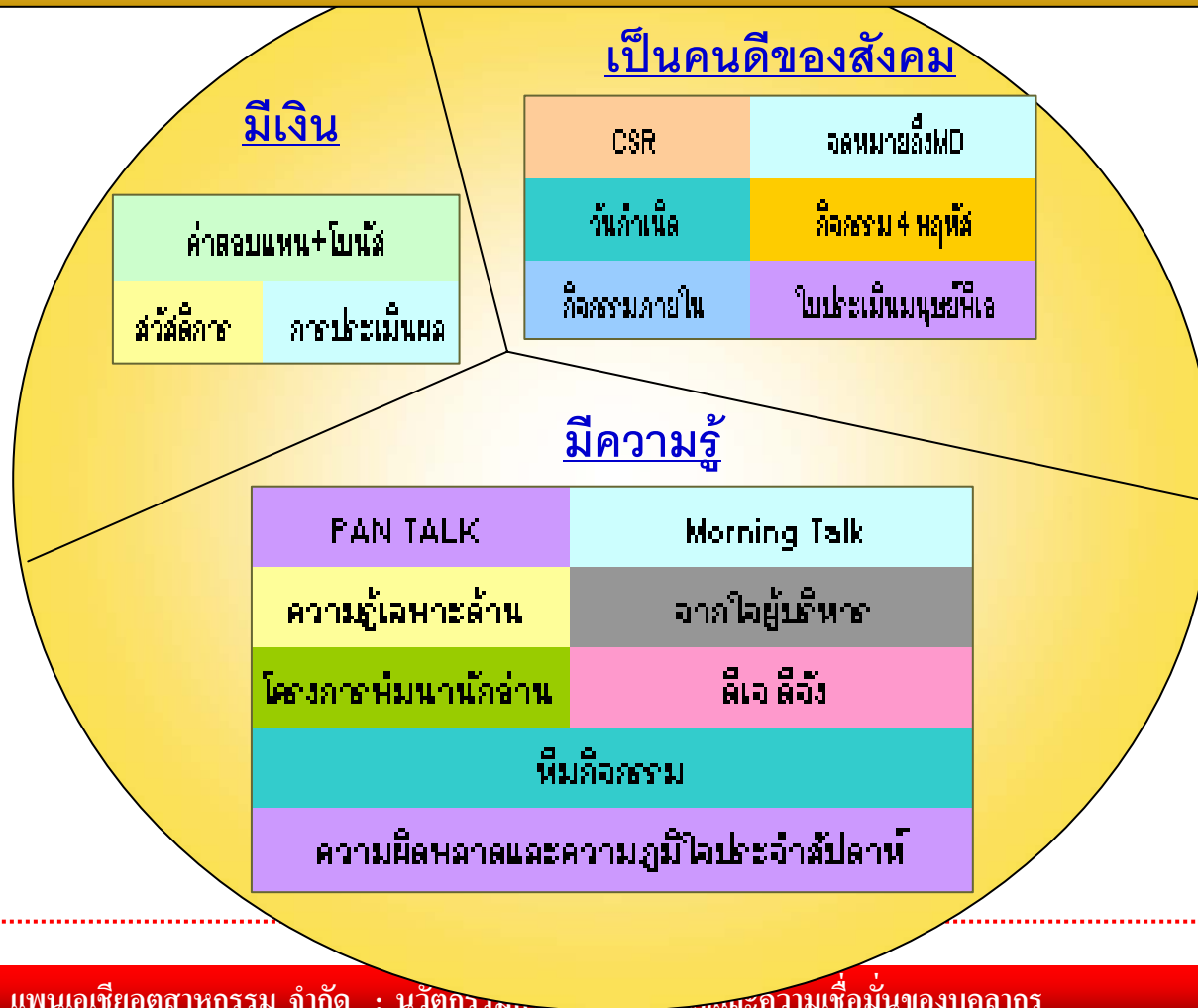
## ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

- ❁ พื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันหลายระดับในกลุ่มพนักงาน
- ❁ ทักษะการทำงานแบบเดิมของพนักงานที่ยังไม่เข้าใจในเป้าหมายของบริษัทฯในการปรับปรุงวิธีการทำงานและการเพิ่มกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาในการดำเนินงาน
- ❁ กลุ่มตัวแทนกิจกรรมที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ยังขาดแรงจูงใจในการกระตุ้นการทำงานทำให้ประสิทธิภาพของโครงการแต่ละโครงการในช่วงแรกยังออกมาไม่ดีเท่าที่ควร
- ❁ การจัดสรรเวลาของผู้รับผิดชอบกิจกรรมที่ยังไม่เหมาะสม



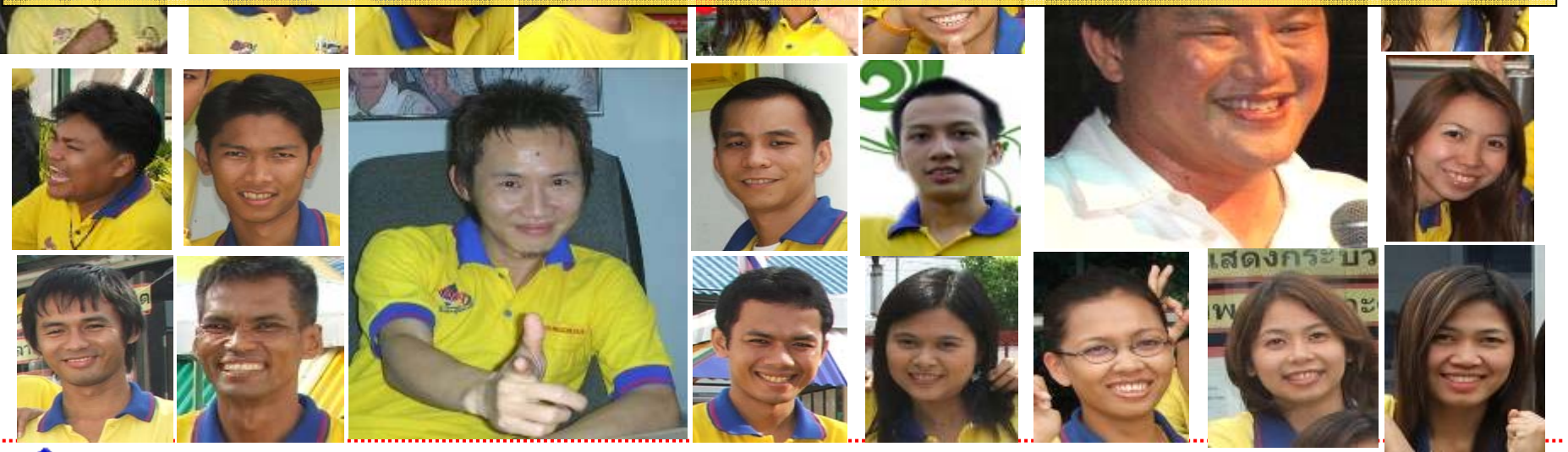
# เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาบุคลากร

## “มีเงิน มีความรู้ เป็นคนดีของสังคม”





บริษัทแพนเอเชียอุตสาหกรรมจำกัด  
บริษัทแห่ง “นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์”



Clip video ความภูมิใจของเรา