

แผนปฏิบัติการ

การเสริมสร้างสุขภาวะและ

ความสุขคนทำงาน

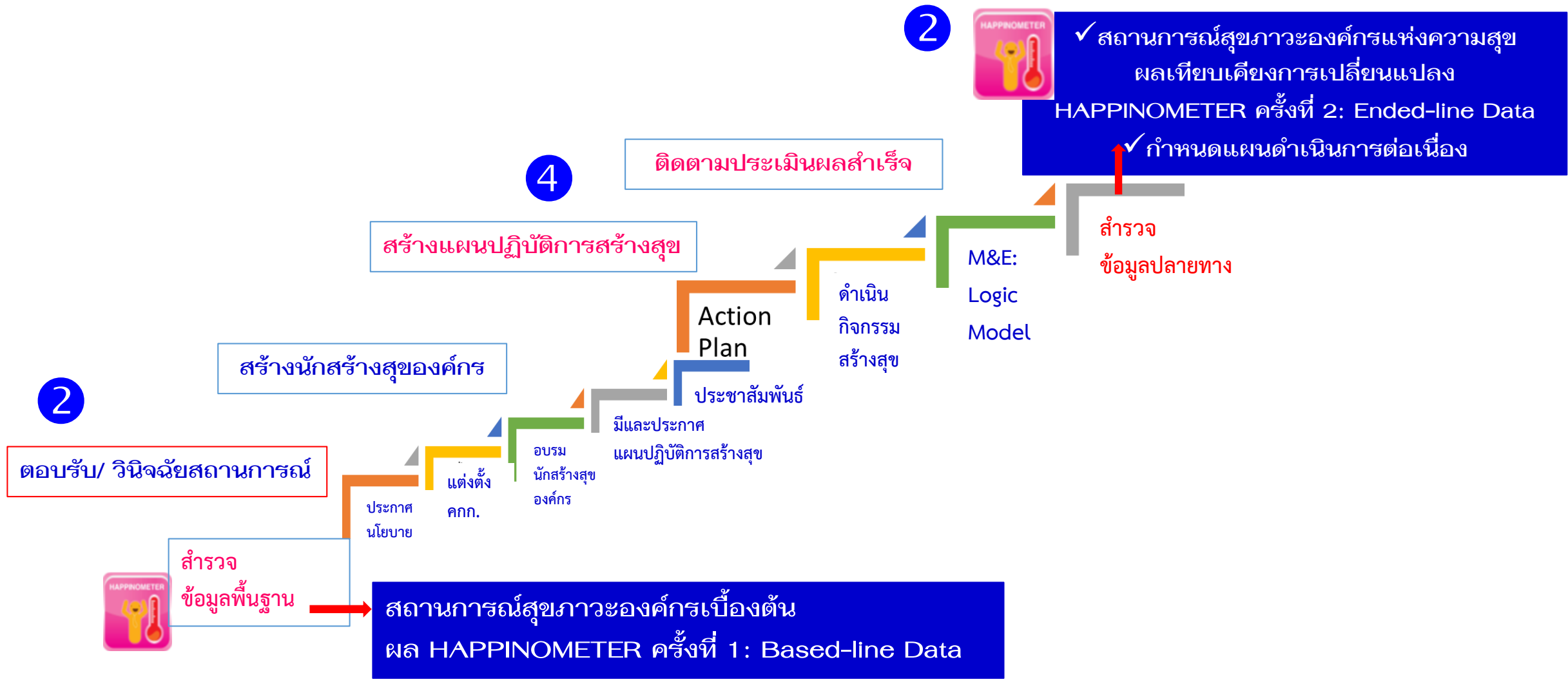
องค์กรแห่งความสุข

รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

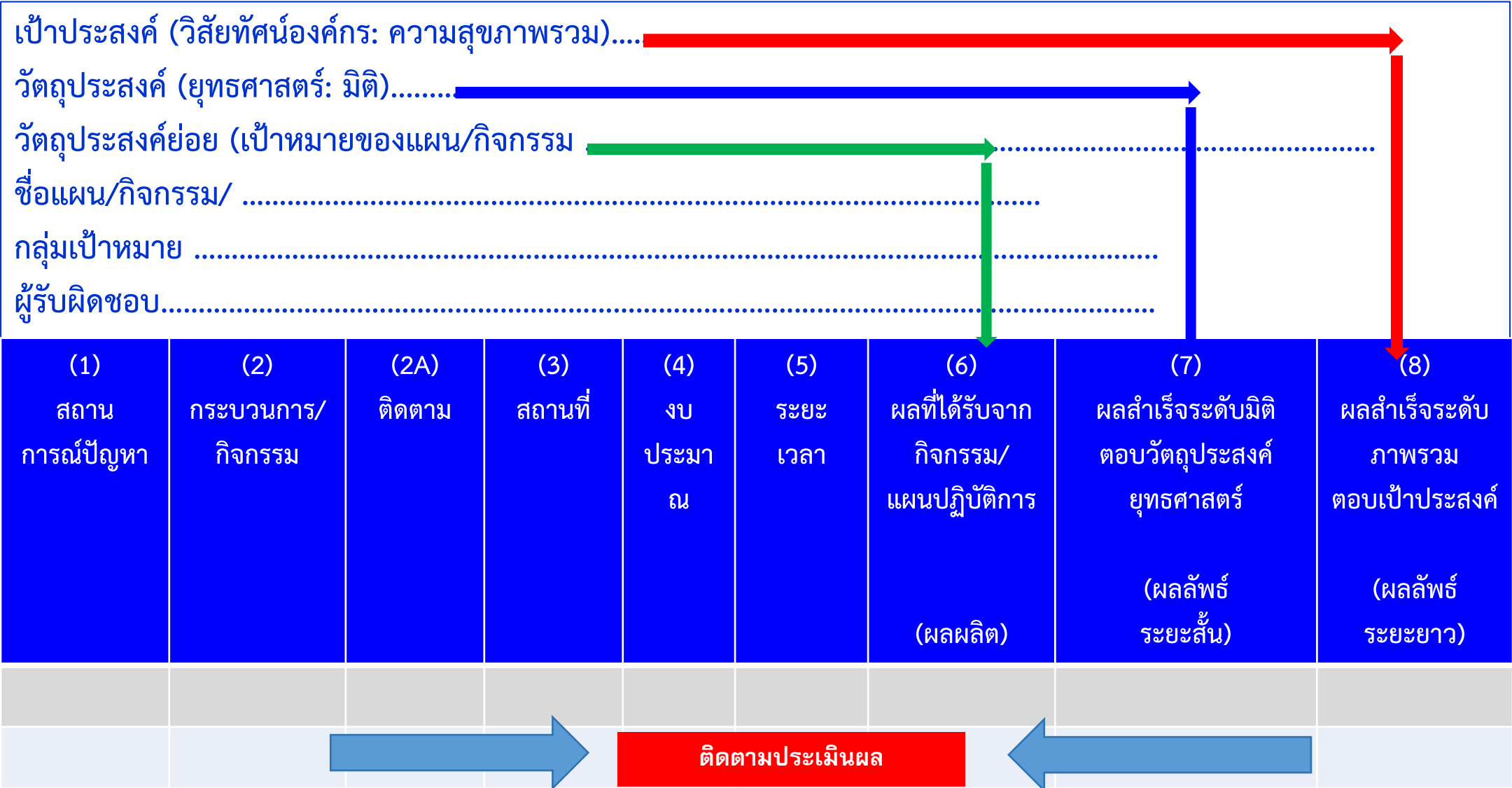
ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล





แผนปฏิบัติการสร้างสุข (Happiness Action Plan)



แผนพัฒนาขององค์กร (ระยะเวลา)

ค่านิยม CORE VALUES

I Innovation สร้างสรรค์

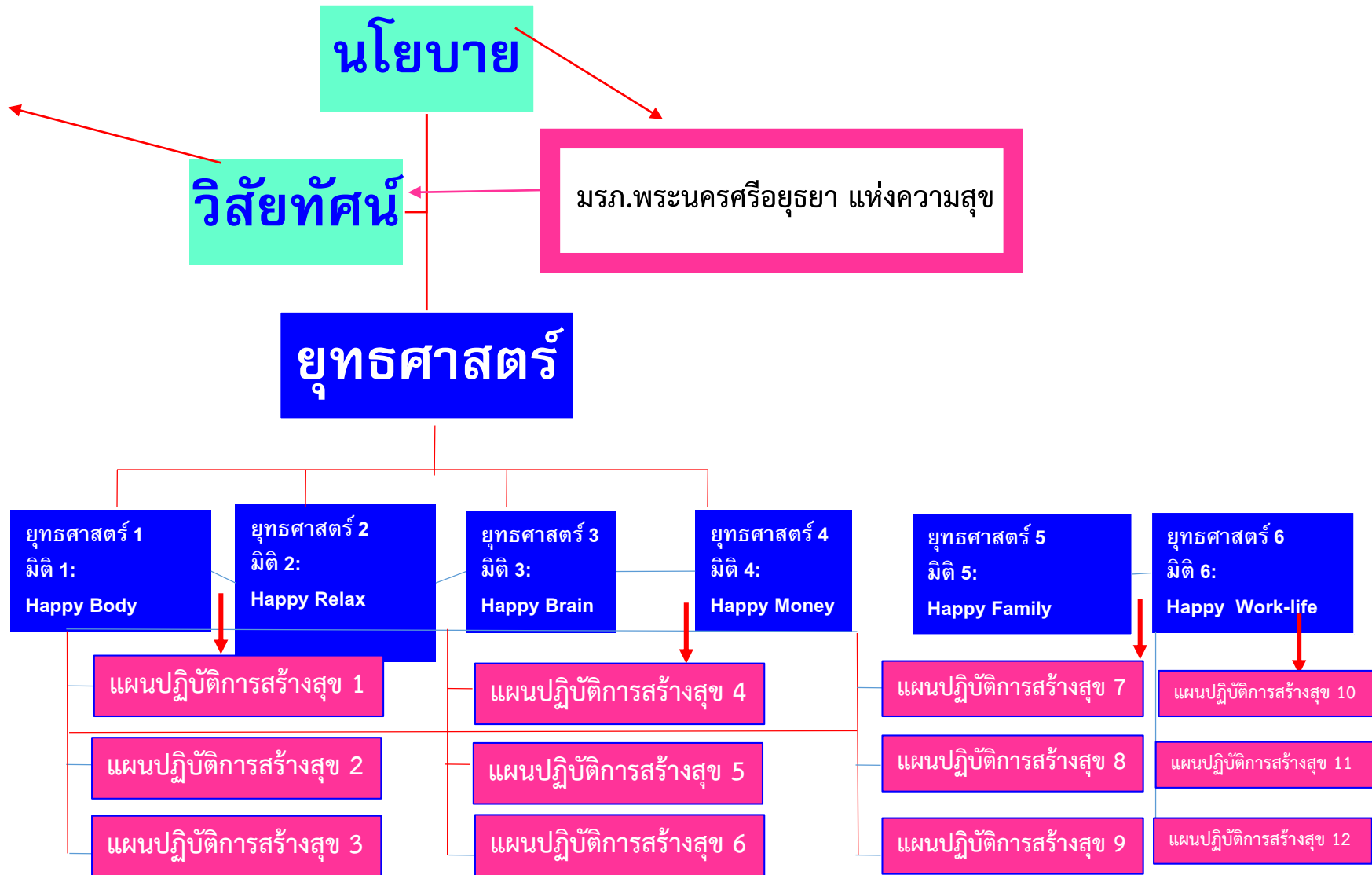
A Access เข้าใจ เข้าถึง

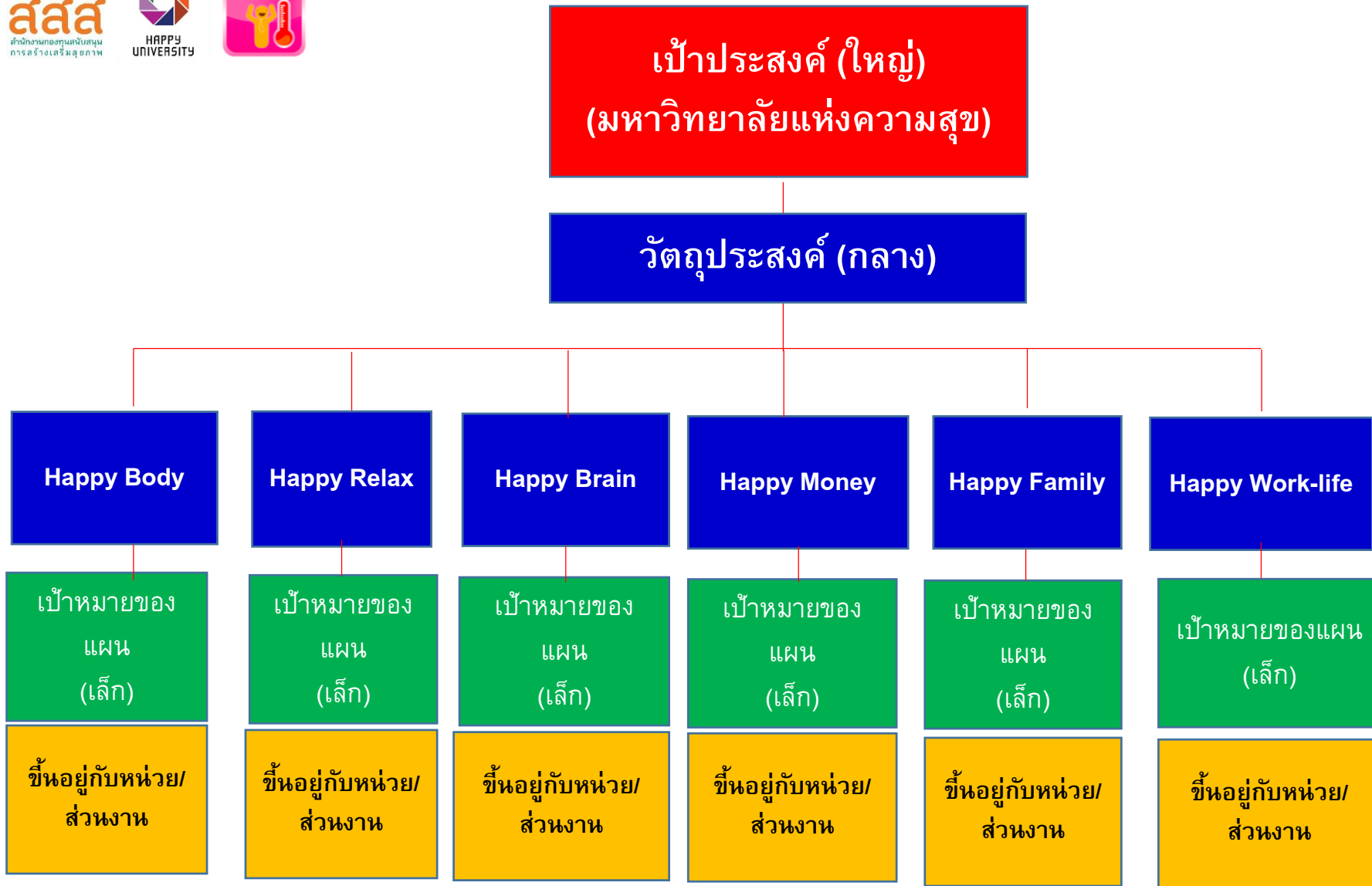
M Modern ทันสมัย ครบครัน

A Accountability
รับผิดชอบ

R Realistic
ตอบสนอง ปฏิบัติได้จริง

U Unique
มีเอกลักษณ์ พรั่งพร้อม





ตัวอย่างสรุปแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยง: การกำหนดเกณฑ์การวัดผลสำเร็จตามระดับของเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

- แผนดำเนินงานช่วงสั้น จบในตัวเอง มีเป้าหมายโดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานในช่วงเวลาหนึ่ง
- คำประกันว่าการทำงานในแต่ละปี มีโอกาสบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนดำเนินงานนั้น
- เป็นสิ่งยืนยันว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีความเป็นไปได้ เพราะมีแผนดำเนินงานรองรับที่ชัดเจน

ประโยชน์ของแผนปฏิบัติการสร้างสุข

- เป็นเครื่องมือสำคัญในการแปลงแผนงาน/โครงการไปสู่กิจกรรมย่อยในเชิงปฏิบัติ
- ช่วยควบคุมให้นักสร้างสุข สามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ลดภาระในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร เมื่อไหร่
- ลดความเสี่ยงในการควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ

ขั้นตอนการเขียนแผนปฏิบัติการสร้างเสริมความสุข

วินิจฉัยองค์กร (วิเคราะห์สภาพแวดล้อม + ค่าเฉลี่ยความสุขพื้นฐาน Based-line data)
(**SWOT analysis** ดูจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าในแต่ละมิติ ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เกิดจากอะไร)

ระบุเป้าประสงค์วิสัยทัศน์/ ค่านิยม องค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมองค์กร (Based-line data) ที่สำรวจได้ทำอะไร และ ต้องเพิ่มเป็นเท่าไรใน Ended-line data

ระบุเป้าหมายยุทธศาสตร์องค์กร

(เป้าหมายยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการสร้างสุขคือ มิติทั้งหมด ว่าที่สำรวจใน Based-line data เป็นเท่าไร และ องค์กรต้องการ
เพิ่มแต่ละมิติ เป็นเท่าไร)

ระบุเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมแผนปฏิบัติการ (ตัวชี้วัดความสำเร็จ)

(Action Plan Implementation & Key Performance Indicator)

เทียบเคียง ค่าเฉลี่ยความสุขทุกมิติหลังจากการดำเนินกิจกรรม และ นำค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติมาเป็นค่า Ended-line data

องค์ประกอบ ของแผนปฏิบัติการสร้างสุข

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์/เป้าหมายสุดท้าย (Goal)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาในระดับที่สูงกว่าโครงการ

โครงการจึงต้องมุ่งให้บรรลุผลลัพธ์ที่บั้นปลาย หรือ เป้าหมายสุดท้าย (วิสัยทัศน์องค์กร)

ผลที่โครงการมุ่งจะบรรลุผลภายในระยะเวลาที่กำหนดของโครงการ ซึ่งจะบรรลุผลตามที่กำหนดไว้เมื่อโครงการได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามที่ต้องการ

ตัวอย่าง

เพิ่มค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมของบุคลากร/ มหาวิทยาลัยแห่งความสุข

จาก.....คะแนน ในปี.....เป็นคะแนนในปี.....

วัตถุประสงค์ (ที่ดี) นำไปสู่ ความชัดเจนในการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

S
M
A
R
T

เจาะจง (**Specific**)

ต้องมีความเจาะจง ว่าต้องการทำอะไร และ ผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

วัดได้ (**Measurable**)

ต้องวัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระแก่ตัวชี้วัดมากเกินไป

เห็นพ้อง (**Appropriate**)

ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับปัญหาของโครงการ

เป็นจริงได้ (**Realistic**)

ต้องท้าทาย และสามารถทำสำเร็จได้ เป็นไปได้จริง เกิดขึ้นได้จริง

ภายใต้กรอบเวลาที่
เหมาะสม (**Time Bound**)

ต้องมีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม
และสำเร็จตรงตามเวลา

ตัวอย่างวัตถุประสงค์

1. เพิ่มค่าคะแนนมิติเพื่อนคลาบดี จากในปี 2565 เป็น ในปี 2566
2. เพิ่มค่าคะแนนมิติสุขภาพเงินดี จาก.....ในปี 2565 เป็น ในปี 2566

วัตถุประสงค์ย่อย: เป้าหมายของกิจกรรม

ดูจากตัวชี้วัดย่อยของมิติที่จะนำไปพัฒนาสร้างเสริม

(เพิ่ม หรือ ลด) จาก คะแนน.....ในปี 2565 เป็น คะแนน ในปี 2566

ตัวอย่าง: การชี้เป้าแสดงระดับสาเหตุเพื่อนำไปบริหารจัดการ

ตาราง 1 : แสดงคะแนนความสุขจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

คะแนน ความสุขเฉลี่ย	 สุขภาพ กายดี	 ผ่อน คลายดี	 น้ำใจดี	 จิต วิญญาณ ดี	 ครอบครัว ดี	 สังคม ดี	 ใฝ่รู้ดี	 สุขภาพ เงินดี	 การ งานดี	ความสุข ภาพรวม
	57.2	47.9	67.4	66.7	52.3	57.2	63.2	55.9	64.0	61.0
ภาพรวม (174 คน)	Happy 😊	Unhappy ☹️	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊
		ต่ำสุด						③		

Happy Relax: ค้นพบต้นเหตุ

ลักษณะงาน	7. โดยรวมแล้วท่าน รู้สึกว่าการบริการ พักผ่อน เพียงพอ หรือไม่	8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำ กิจกรรมเพื่อเป็นการ พักผ่อนหย่อนใจ หรือไม่	9. โดยรวมแล้ว ท่านมีความเครียด บ้างหรือไม่	10. โดยรวมแล้วท่าน คิดว่าชีวิตของท่าน เป็นไปตามที่ท่าน คาดหวัง หรือไม่	11. เมื่อประสบปัญหา ในชีวิต โดยทั่วไป ท่านสามารถจัดการ กับปัญหา ได้หรือไม่
งานสำนักงาน	44.5	41.7	50.7	42.4	61.7
งานด้านการผลิต	41.1	42.1	48.3	43.2	62.5
งานด้านการบริการ	44.7	39.2	52.4	43.6	63.0
งานด้านบริหาร	46.4	42.0	50.4	47.1	61.6
รวม	42.6	41.5	49.5	43.5	62.4

จากมิติผ่อนคลายดี พบว่า **ตัวชี้วัดที่แสดงค่าคะแนนต่ำใกล้เคียงกัน** คือ ความเพียงพอในการพักผ่อน การได้ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อน และ คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง

ชื่อกิจกรรม ของแผนปฏิบัติการ

- ชื่อกิจกรรมต้องชัดเจน (ในแต่ละปีจะมีแผนงาน/โครงการ เป็นจำนวนมากจะได้จำได้ง่าย)
- ควรตั้งชื่อให้น่าสนใจ มีเอกลักษณ์ เพื่อผู้เกี่ยวข้องจะได้จำ แผนปฏิบัติการของเราได้ และเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการของเราด้วย

ข้อควรคำนึงถึง

- เป็นชื่อที่สื่อให้รู้ว่า จะทำอะไร มีวัตถุประสงค์อะไร เช่น โครงการ “Dance เดี่ยวเพรียวทันที” Life Live Like (Big Money) Life Better”
- ควรเป็นชื่อที่ไม่ยาวเกินไป แต่สื่อได้ชัดเจน
“แค่ขยับเท่ากับออกกำลังกาย;
“ออมวันนี้ รวยวันนี้”

กลุ่มเป้าหมาย

- ระบุกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการว่า
เป็นใคร (กรณีที่มีโครงการเฉพาะ)
- เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการวัดผล
สำเร็จ

ประชากรเป้าหมาย: คำนิยาม

- กลุ่มเทคนิค บริการ บริหารทั่วไป (มีแหล่งอ้างอิงสนับสนุนหรือไม่)
- กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ (มีแหล่งอ้างอิงสนับสนุนหรือไม่)
- บุคลากรกลุ่ม Young Generation (มีแหล่งอ้างอิงสนับสนุนหรือไม่)
- บุคลากรกลุ่ม Gen Y (มีแหล่งอ้างอิงสนับสนุนหรือไม่)



ผู้รับผิดชอบ

- ควรมีการกำหนดชื่อบุคคล หรือตำแหน่ง ผู้ที่รับผิดชอบแผนปฏิบัติการหลักไว้
- ในแต่ละกิจกรรม ควรกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนเช่นเดียวกัน
- ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม ไม่ควรมากหรือน้อยเกินไป ผู้รับผิดชอบควรเหมาะสมกับกิจกรรมนั้น ๆ



คำสั่งคณะสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๖๖/๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแห่งความสุข (Happy Workplace)

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการแห่งความสุข Happy Workplace ของคณะสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ มาตรา ๓๔ วรรคหก และมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๑ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

ที่ปรึกษา

- | | |
|---|-----------|
| ๑. คณบดีคณะสภามหาวิทยาลัย | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพการศึกษา | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร | ที่ปรึกษา |
| ๔. รักษาการแทนเลขานุการคณะสภามหาวิทยาลัย | ที่ปรึกษา |

คณะกรรมการ

- | | | |
|---|------------------|---|
| ๑. รองคณบดีฝ่ายบริหารและศิษย์เก่าสัมพันธ์ | ประธานคณะกรรมการ | ประธานคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Work life |
| ๒. นางสาวสมพร พวงประทุม | รองประธาน | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Body |
| ๓. นางกนกอร แสนอานา | รองประธาน | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Heart |
| ๔. นางสาวกรรณิการ์ พงศ์ณฤมิตร | กรรมการ | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Relax |
| ๕. นางสาวรสสุคนธ์ สุขสบาย | กรรมการ | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Brain |
| ๖. นางสาวกฤษมา ภาคภูมิ | กรรมการ | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Soul |
| ๗. นางสาวจวีร์รัตน์ สัจญญาลักษณ์ | กรรมการ | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Money |
| ๘. นายสมเจตต์ บันแก้ว | กรรมการ | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Family |
| ๙. นางสาวแจ่มศรี วงศ์ชวีร์ตัน | กรรมการ | คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบหลักด้าน Happy Society |
| ๑๐. นายสุวิวัฒน์ งามดี | กรรมการ | |
| ๑๑. นางสาวพัชรวิภา ใจคำปิง | กรรมการ | |
| ๑๒. นางสาวอัสมาอี โบนานา | กรรมการ | |
| ๑๓. นางปิยพร มานะกิจ | กรรมการ | |
| ๑๔. นางสาวนันทิณี จอมแสงดี | กรรมการ | |
| ๑๕. นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยเมฆา | กรรมการ | |
| ๑๖. นางสาวณัฐพร อ่องคนา | กรรมการ | |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภก.จักรพันธ์ สิริสุพรรณกุล)

คณบดีคณะสภามหาวิทยาลัย



ที่ปรึกษา

ประธานคณะกรรมการ



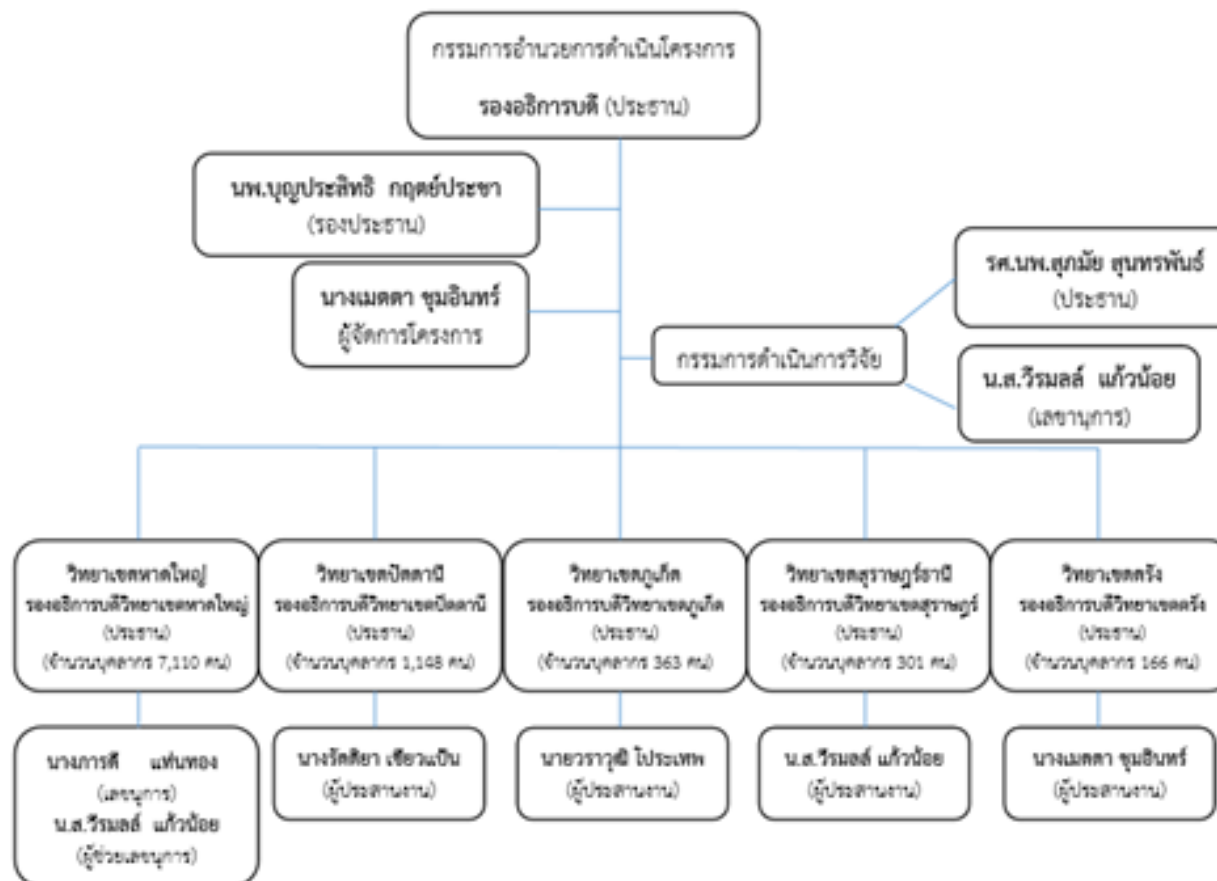
คณะกรรมการ



นักสร้างสุข



โครงสร้างการดำเนินงาน



ข้อมูลบุคลากรทั้งหมด ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2559

ความสำคัญและที่มา ของปัญหา

☑ ก่อนเขียนความสำคัญและที่มาของ
ปัญหา

ควรดำเนินการดังนี้

↳ วิเคราะห์ปัญหา

↳ รวบรวมข้อเท็จจริงทั้งหมดที่
เกี่ยวข้องกับปัญหา

↳ เลือกเฉพาะข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
กับปัญหา

สถานการณ์ปัญหา

- ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำ เกิดจากอะไร
เกิดขึ้นได้อย่างไร
- ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำ นั้น ต่ำจริง หรือไม่
เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น
- มีข้อเท็จจริง หรือ ข้อมูล อื่น ๆ ที่นำมา
อ้างอิง สนับสนุน สถานการณ์ปัญหา
หรือไม่อย่างไร

ตัวอย่าง: ที่มาและความสำคัญของปัญหา

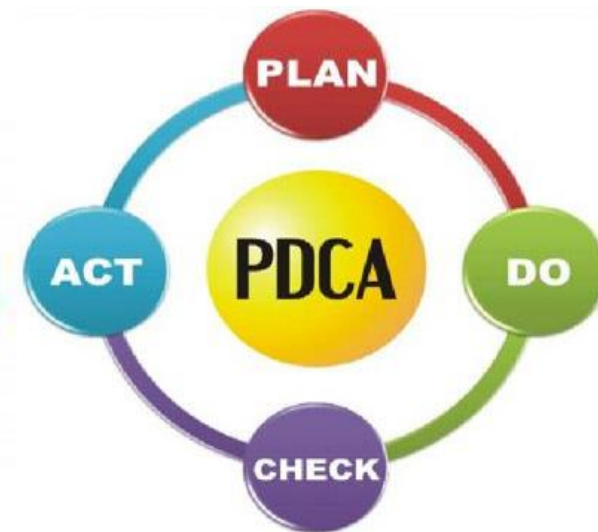
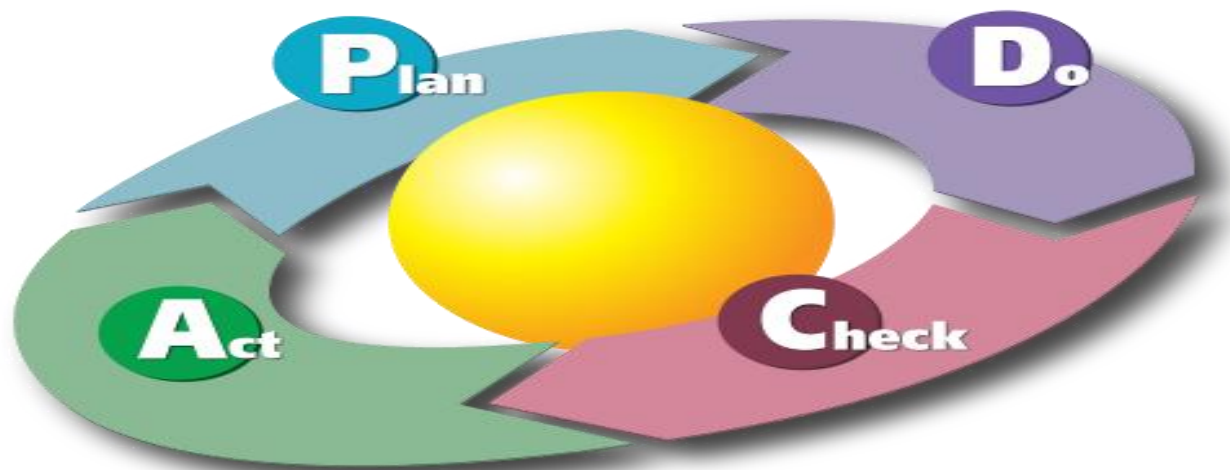
ที่มาของปัญหา (Problem Statement)	ประเด็นสำคัญของปัญหา (Issue Statement)
ตามพันธกิจของ (ส่วนงาน)	<p>ตัวอย่าง</p> <ul style="list-style-type: none">• ทรัพยากร (บุคลากร) มีปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพ (ตัวชี้วัดย่อยในมิติสุขภาพกายดี)• ทรัพยากร (บุคลากร) มีปัญหาเกี่ยวกับความอ่อนคลาย (ตัวชี้วัดย่อยในมิติสุขภาพอ่อนคลายดี)• ทรัพยากร (บุคลากร) มีปัญหาเกี่ยวกับ การเงิน (ตัวชี้วัดย่อยในมิติสุขภาพการเงินดี)

กิจกรรมและ กระบวนการ

- คือการกำหนดว่า วิธีการ หรือกิจกรรมใดต้องทำ ก่อน หรือ หลัง จึงจะดีที่สุด เพื่อให้วัตถุประสงค์ ที่ตั้งมานั้น บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ในแผนปฏิบัติการ ควรกำหนดขั้นตอน/ กระบวนการหลัก ๆ ไว้ให้ชัดเจน
- กำหนดกิจกรรมย่อยของแต่ละขั้นตอนว่ามี อะไรบ้าง เช่น ขั้นตอนการฝึกอบรม การติดต่อ วิทยากร การแจ้งกำหนดการฝึกอบรมให้ หน่วยงานต่าง ๆ รับทราบ ฯลฯ

ขั้นตอน: การกำหนดแผนการติดตามและประเมินผล

- มีการกำหนดแผนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- มีการปรับปรุงงานตามแผนการติดตามฯ โดยจัดทำเป็นตารางที่สามารถทบทวนได้ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลได้อย่างแน่นอน



กำหนดระยะเวลา

- ให้ระบุว่า กิจกรรมในแต่ละข้อนั้น จะทำเมื่อไหร่ จะใช้ระยะเวลาในการทำงานเท่าไร
- ให้กำหนดเป็น ปี เดือน วัน หรือ ชั่วโมง ก็ได้ แต่ต้องมีความละเอียดและชัดเจน เพื่อสามารถดูภาพรวมของแผนปฏิบัติการได้
- ให้กำหนด สถานที่ด้วย

งบประมาณ หรือ ปัจจัยการลงทุน

- ใ้ระบุว่า ค่าใช้จ่ายของโครงการ/แผนงาน
- กำลังคน วัตถุดิบ เทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้อง
- การวิเคราะห์และกำหนดงบประมาณจากทุกกิจกรรม ช่วยทำให้แผนปฏิบัติการมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น
- การประมาณการงบประมาณน้อยมากเท่าไร โอกาสที่งบประมาณโดยรวมจะผิดพลาดก็จะน้อยลงมากเท่านั้น

โครงการ Pharmacy@CMU : Happy workplace

หลักการและเหตุผล
 ตามที่คณะผู้บริหารคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการวัดความสุขด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER online ซึ่งเป็นเครื่องวัดความสุขด้วยบุคคล จำนวน ๕๖ คน โดยได้ดำเนินการประเมินความสุขบุคลากรด้วยเครื่องมือ Happinometer online ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๖ ฉบับ จากบุคลากรทั้งหมด ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๖ โดยมีค่าคะแนนความสุข จำนวนการเฉลี่ย ดังนี้

สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และตนเองไม่ให้เป็นภาระผู้อื่น **ได้ค่าคะแนน ๖๕.๑**

ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดตึงเครียด มีผลหลายต่อทั้งความสุขของชีวิต **ได้ค่าคะแนน ๕๔.๐**

น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น น้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน **ได้ค่าคะแนน ๗๐.๕**

จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม การทำดีคุณงามคุณธรรม โดยเฉพาะศีลข้อแปด มีความสะอาดและเคารพศักดิ์ศรีการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นคุณพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม **คะแนน ๗๖.๒**

ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตน ครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังที่ดีในการมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย **ได้ค่าคะแนน ๖๓.๕**

สังคมดี (Happy Society) หมายถึง เป็นผู้ที่ดีรักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง สมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ซึ่งได้แก่สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน **ได้ค่าคะแนน ๖๖.๕**

ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง เป็นผู้ใฝ่รู้การเรียนรู้และเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในการศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตัวเองตลอดชีวิต เพื่อให้เป็นผู้มีอาชีพ และเพื่อให้ได้ศึกษาในหน้าที่การทำงาน **ได้ค่าคะแนน ๗๑.๕**



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน...งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา...คณะเภสัชศาสตร์ โทร. 4344
 ที่ ศบ.๑39๓(๑).1.4/... วันที่ 12 มีนาคม 2556
 เรื่อง...ขออนุมัติจัดโครงการ Pharmacy@CMU : Happy Workplace
 เรียน คณะบดี (ผ่าน รองคณบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพการศึกษา)
 สรุปเรื่อง
 งานบริหารทั่วไป ขออนุมัติจัดโครงการและงบประมาณโครงการ Pharmacy@CMU : Happy Workplace มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านปัญญาและจิตใจ และเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข โดยมีการประเมินผลความสุขของบุคลากรด้วยเครื่องมือ Happinometer Online ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยที่จะขับเคลื่อนไปเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข Happy University

โครงการดังกล่าว มีกิจกรรมในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งความสุข จำนวน 12 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม	งบประมาณ		
	เงินรายได้	ขอสนับสนุนภายนอก	
Happy Body	-	อยู่ระหว่างระดมทุน	
Happy Heart	1. ลานออกกำลังกายกลางแจ้ง	-	
	2. ออกกำลังกายและนวดจิตใจ	4,000	-
Happy Relax	3. น้ำใจดี Happy Birthday	7,000	-
	4. ดูหนัง (ภาพยนตร์)	-	-
Happy Brain	5. ศึกษาดูงานนอกสถานที่ สายอีสาน	106,200	-
	6. ศึกษาดูงานนอกสถานที่ สายใต้	82,700	-
Happy Soul	7. มุมแบ่งปัน	-	-
	8. ลานศาลายาเทียม	-	-
Happy Money	9. ออมสินออมทรัพย์	-	-
Happy family	10. สวมแอมป์ สวมความสุข สนุกกับการร่วมกิจกรรม	10,000	-
Happy Society	11. สร้างสุขสู่สังคม	-	-
	12. Happy Show & Share	32,600	-
รวมงบประมาณ	238,500	อยู่ระหว่าง...	

๒
ความสุภาพพร้อมของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ เท่ากับ ๖๕.๕ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสุข ผู้บริหารต้องเน้นการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิง: **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment) สิริวิมล ภัคจิตสุพล. (และคณะ).**)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
๐.๐๐ - ๒๕.๗๗	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ "ไม่มีความสุข" ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน
๒๕.๐๐ - ๕๑.๕๗	ไม่มีความสุข : Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ "ไม่มีความสุข" ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
๕๐.๐๐ - ๗๖.๗๗	มีความสุข : Happy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ "มีความสุข" ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้น
๗๕.๐๐ - ๑๐๐.๐	มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Happy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ "มีความสุขมาก" ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

และจากการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖ คณะเภสัชศาสตร์ ได้ใช้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้รับผิดชอบโครงการ Happy University มาให้ความรู้และแนวนโยบายของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับงานขับเคลื่อนไปเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

เรื่องความเกี่ยวข้องกับการประชุม ในที่นี้ : Happy University
 ขออนุมัติเรื่อง ๒
 ในวัดความสุขของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ด้วยเครื่องมือ Happinometer Online ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๐ คน จากบุคลากรทั้งหมด 171 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกมิติ เท่ากับ 65.9
 ข้อมติของพิจารณา
 1. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติโครงการ Pharmacy@CMU : Happy Workplace
 2. เพื่อโปรดพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ Pharmacy@CMU : Happy Workplace
 (นายสุรพันธ์ งามดี)
 หัวหน้างานนโยบายและแผน

ด้วย
อัญชลี ภัคจิตสุพล
 ๑. 1-๓
 ๒. ๒
 ๓. ๓
 ๔. ๔ (ถอดแอมป์เล่น)
 ๕. ๕ (ดูหนัง)
 ๖. ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
 10. ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
 1๓๖
 ๒๕๕๖-๑๖
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ภก.จักรพันธ์ ศิริธัญญาภรณ์)
 คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

คำสั่งโครงการและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด
 ๑. คะแนนความสุขของบุคลากรในแต่ละมิติที่ ๑
 ๒. คะแนนความสุขในภาพรวมของบุคลากร
 ค่าเป้าหมาย
 ร้อยละ ๕
 ๗๖ คะแนน

วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรม	ช่วงเวลา	ขอสนับสนุนจากคณะ	ขอสนับสนุนจากภายนอก
แต่งตั้งคณะกรรมการ	ก.พ. ๕๕	-	-
เตรียมการดำเนินกิจกรรม แอมป์พร้อมทำเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข	ก.พ. ๕๕	-	-
ประชาสัมพันธ์บุคลากรในเครือข่ายแบบสอบถาม Happinometer online (Pre-test) เพื่อใช้ข้อมูลพื้นฐานในการวัดความสุขของคณะในองค์กร ประเมินความสุขของเดิมโครงการ)	ก.พ. ๕๕	-	-
จัดทำโครงการเพื่อเสริมความสุขต่อตัวชี้วัดดำเนินการตามกิจกรรม	ก.พ. ๕๕	-	-
กิจกรรมที่ ๑ Happy Body - ลานออกกำลังกายกลางแจ้ง - ออกกำลังกายและนวดจิตใจ	ก.พ.-ก.ย. ๕๕	-	-
กิจกรรมที่ ๒ Happy Heart - น้ำใจดี Happy Birthday	มี.ค.-ก.ย. ๕๕	๗,๐๐๐	-
กิจกรรมที่ ๓ Happy Relax - ดูหนัง(ภาพยนตร์)	มี.ค.-ก.ย. ๕๕	-	-
กิจกรรมที่ ๔ Happy Brain - ศึกษาดูงานนอกสถานที่ สายอีสาน	ก.พ.-ก.ย. ๕๕	-	๑๐๖,๒๐๐
			๘๒,๗๐๐

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

กิจกรรม	ช่วงเวลา	ขอสนับสนุนจากคณะ	ขอสนับสนุนจากภายนอก
กิจกรรมที่ ๓ Happy Money - ออมสินออมทรัพย์	ก.พ.-ก.ย. ๕๕	-	-
กิจกรรมที่ ๖ Happy Family - สวมแอมป์ สวมความสุข สนุกกับการร่วมกิจกรรม	ก.พ.-ก.ย. ๕๕	๑๐,๐๐๐.-	-
กิจกรรมที่ ๕ Happy Society - สร้างสุขสู่สังคม	ก.พ.-ก.ย. ๕๕	-	-
กิจกรรมที่ ๔ Happy Workplace : Happy Show & Share - ประมวลผลและสรุปโครงการ - Happy Show & Share	ก.ย. ๕๕	-	๓๒,๖๐๐.-
ประเมินความสุข และตอบแบบสอบถาม Happinometer online (Post-test)	ก.ย.๕๕	-	-

ระยะเวลาในการดำเนินงาน กุมภาพันธ์ - กันยายน ๒๕๕๕

สถานที่ดำเนินงาน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

งบประมาณและรายละเอียดงบประมาณ ๒๓๘,๕๐๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ คณะทำงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

วิธีการติดตามและประเมินผลโครงการ

ประเมินความสุขบุคลากรด้วยเครื่องมือ Happinometer online ผ่านเว็บไซต์ <http://www.enterprise.happy.mahidol.ac.th/Signin.php>

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และจิตใจ
- มีบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร บุคลากรเกิดความสามัคคีในการทำงาน

ข้อมติของพิจารณา
 1. เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติโครงการ Pharmacy@CMU : Happy Workplace
 2. เพื่อโปรดพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ Pharmacy@CMU : Happy Workplace
 (นายสุรพันธ์ งามดี)
 หัวหน้างานนโยบายและแผน

ด้วย
อัญชลี ภัคจิตสุพล
 ๑. 1-๓
 ๒. ๒
 ๓. ๓
 ๔. ๔ (ถอดแอมป์เล่น)
 ๕. ๕ (ดูหนัง)
 ๖. ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
 10. ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
 1๓๖
 ๒๕๕๖-๑๖
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ภก.จักรพันธ์ ศิริธัญญาภรณ์)
 คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

๑. ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
 ๑๓๖
 ๒๕๕๖-๑๖
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ภก.จักรพันธ์ ศิริธัญญาภรณ์)
 คณบดีคณะเภสัชศาสตร์



อนุมัติ

ผลที่ควรได้รับ จากกิจกรรม/แผน (Output)

- ใ้ระบุผลที่ควรได้รับจาก
การดำเนินกิจกรรมตาม
แผนปฏิบัติการ (แต่ละ
กิจกรรม/แผนปฏิบัติการ)
- ผลนี้เกิดจากการปฏิบัติงาน
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน
แผนปฏิบัติการนี้

ผลสำเร็จระดับมิติ
(Outcomes ระยะสั้น)

- ใ้ระบุผลที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (นำแผนปฏิบัติการไปใช้)
- ผลนี้เกิดจากการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ (เฉพาะ) ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการนี้

ผลสำเร็จระดับภาพรวม (Outcomes ระยะยาว)

- ใ้ระบุผลสำเร็จระดับภาพรวมที่ได้รับจากการดำเนินตามวัตถุประสงค์ (เฉพาะ) ที่กำหนดไว้ในแต่ละมิติ
- ผลนี้เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เฉพาะ) ที่กำหนดไว้ในแต่ละมิติ
- ผลนี้มาจากผลที่ได้รับตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (แต่ละกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ)
- ผลนี้ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

ผลสำเร็จระดับผลกระทบ (Impacts)

- ผลที่เกิดต่อเนื่องมาจากผลผลิต
- ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากผลผลิตและผลลัพธ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง ระดับกว้าง

ตัวอย่าง “แผนปฏิบัติการ/ กิจกรรม องค์กรแห่งความสุข”

(1) สถานการณ์ ปัญหา	(2) กระบวนการ/ กิจกรรม	(2A) การติดตาม (ภายใน)	(3) สถานที่	(4) งบ ประมาณ (บาท)	(5) ระยะ เวลา	(6) ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	(7) ผลสำเร็จระดับมิติ ตอบวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)	(8) ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะ ยาว)
จากการสำรวจพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน happy money ในปี 2562 เท่ากับ 56.6 คะแนน ซึ่งสูงกว่าครึ่งเล็กน้อย และยังพบว่าตัวชี้วัดเรื่องความพอใจของรายได้ เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คะแนนหรือคิดเป็นร้อยละ 37.5% ของผู้ตอบ	1) จัดอบรม “เรียนรู้การคิดวิเคราะห์การเงินในครัวเรือน อาทิ การทำบัญชีรายรับรายจ่ายในครัวเรือน” 1.1 ประชุมเตรียมงานเดือนละ 1 ครั้ง 1.2 จัดทำหลักสูตรอบรมฯ 1.3 เชิญวิทยากร 1.4 ประชาสัมพันธ์	ติดตามประเมินผลการอบรมฯ เพื่อวัดผลความรู้ก่อน-หลัง การเรียนรู้	สำนัก อำนาจการ กลาง	ค่าวิทยากร 15,000 บาท	1 ปี (ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)	1.1 มีจำนวนการประชุม รวมทั้งสิ้น 12 ครั้ง 1.2 ได้หลักสูตร จำนวน 1 หลักสูตร 1.3 ได้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 2 ราย 1.4 ร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมจนจบหลักสูตร 1.5 ร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์การเงิน 100% 1.6 ร้อยละ 90 ของกลุ่มเป้าหมายมีการทำบัญชีรายรับรายจ่ายในครัวเรือน 100%	<ul style="list-style-type: none"> ■กลุ่มเป้าหมายมีรายได้พอเพียงกับรายจ่าย อย่างน้อย 30% ภายใน 3 เดือน ■ กลุ่มเป้าหมายมีรายได้และรายจ่ายสมดุลกัน 80 % ภายใน 6 เดือน ■กลุ่มเป้าหมายมีรายได้เกินดุลรายจ่าย 100% เมื่อสิ้นสุดโครงการ (1 ปี) ■ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) เพิ่มขึ้นจาก 56.6 ในปี 2562 เป็น 60.0 ในปี 2563 	ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขภาพรวมของสำนักอำนาจการกลางเพิ่มขึ้นจาก 60.2 ในปี 2562 เป็น 70.0 ในปี 2564

Saraya MFG. (Thailand) Co.,Ltd.

Happy Workplace Activity



HAPPY BRAIN

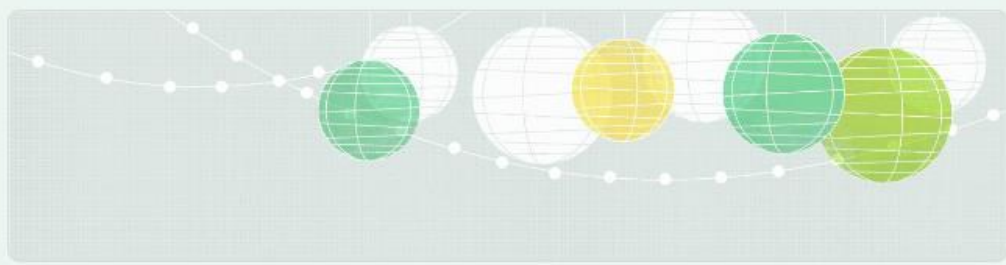
Training Master Plan



Connect Through Life
SARAYA Thailand

(Training Master Plan Fiscal Year 2022)_Rev.01

ลำดับที่ No.	หลักสูตรการอบรม Training Course	ระยะเวลา Time	กลุ่มเป้าหมาย/ชื่อผู้เข้ารับการอบรม Target Group / Participant Name	จำนวนพนักงานเข้า ฝึกอบรม Amount of Trainee	วิทยากร/สถาบัน Instructor / Institution	Training Type		ค่าใช้จ่าย Expense	Plan / Actual	เดือน(Month)												หมายเหตุ Remark					
						In-House	Public			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
Public Training of 2022																											
HRD Section																											
1	เทคนิคการเป็นล่ามวิชาชีพ Professional Japanese Interpreter	2 Day	Ms.Pimchan S.	1	Marichi Academic Group		✓	5,800	Plan																		
									Actual																		
									Estimate Expense(THB)															5,800.00			
ACFN Section																											
1	Transformative Accounting ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล Transformative Accounting transforming accounting operations with digital technology.	1 Day	Ms.Kunchaya K.	1	บริษัทระบบและพัฒนาระบบนิเทศ จำกัด		✓	4,500	Plan																		
									Actual																		
2	เจาะลึกปัญหาและแนวทางการปฏิบัติงานบัญชีสินทรัพย์ และค่าเสื่อมราคาตามมาตรฐานการบัญชี Insight into the problems and practices of accounting for assets	1 Day	Ms.Sunisa T.	1	บริษัทระบบและพัฒนาระบบนิเทศ จำกัด		✓	4,500	Plan																		
									Actual																		
3	Update มาตรฐานการบัญชี Update accounting standards	1 Day	Ms.Wirawan S.	1	บริษัทระบบและพัฒนาระบบนิเทศ จำกัด		✓	4,500	Plan																		
									Actual																		
4	การปรับระบบและการวางแผนภาษีธุรกิจในอนาคต Digital transformaton and business tax planning	1 Day	Ms.Wirawan S.	1	บริษัทระบบและพัฒนาระบบนิเทศ จำกัด		✓	4,500	Plan																		
									Actual																		
									Estimate Expense(THB)															18,000.00			
TD Section																											
1	สิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (BIS 29) ที่ผู้ประกอบการธุรกิจนำเข้า-ส่งออกต้องรู้ Customs tax privilege(BIS29)that entrepreneurs of import-export businesses must know	1 Day	Ms.Wipawadee J.	1	บริษัทระบบและพัฒนาระบบนิเทศ จำกัด		✓	4,000	Plan																		
									Actual																		
2	การดำเนินธุรกิจนำเข้า-ส่งออกอย่างมืออาชีพ Export-Import Business proceeding as professional	1 Day	Ms.Jurawan Y.	1	บริษัทระบบและพัฒนาระบบนิเทศ จำกัด		✓	4,000	Plan																		
									Actual																		
									Estimate Expense(THB)															8,000			
PU Section																											
1	งานจัดซื้อในยุคเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและนวัตกรรม Purchasing in the era of breakthrough technology	1 Day	Ms.Kesrin C.	1	Alpha management consultant Co.,Ltd		✓	3,900	Plan																		
									Actual																		
2	การจัดการซื้อในยุค 4.0 Purchasing management 4.0	1 Day	Ms.Raewara A.	1	Alpha management consultant Co.,Ltd		✓	3,900	Plan																		
									Actual																		
									Estimate Expense(THB)															7,800			
Mixing Section																											
1	ฝึกอบรมเพื่อลดอุบัติเหตุจากสารพิษอันตรายและสารปนเปื้อนอันตราย Hazard chemical and hazardous substance training course	1 Day	Mr.Thado N.	1	AIM Consultant		✓	10,000	Plan																		
									Actual																		
									Estimate Expense(THB)															10,000			



แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงาน หรือ ความพึงพอใจต่อองค์กร 2565

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ทราบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน และ ต่อองค์กร

 activityhrd2021@gmail.com (ยังไม่แชร์) สลับบัญชี 

*จำเป็น

ชื่อ-สกุล *

คำตอบของคุณ

แผนก/ฝ่าย *

คำตอบของคุณ

ถัดไป

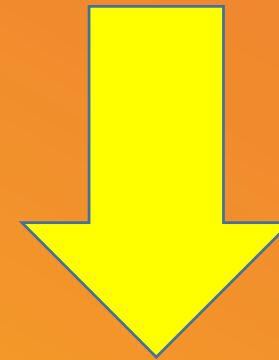
ล้างแบบฟอร์ม

ห้ามส่งรหัสผ่านใน Google ฟอร์ม

เนื้อหาที่มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอร์ม

27 July 2022



HAPPY WORK PLACE
IN
SMT

เชิง พนักงานทุกคน

ขอบคุณที่ได้มีส่วนร่วมเมื่อ ในการออกแบบสำรวจความคิดเห็นพนักงานในครั้งนี้นี้ครับ เหตุด้วยสถานการณ์ Covid - 19 จึงทำให้ทุกคนต้องอดใจรออีกกรรมมฤฎ์ ที่บริษัทจะจัดให้พนักงาน (อุปสรรคแค่ต้องเที่ยวประจำ งานเพียงปีใบต่อ เป็นต้น) แต่ผมจะเป็นส่วนหนึ่งในทุกๆ วันพนักงานทุกคนก็ยังคงปฏิบัติงานกันอย่างขยันขันแข็งอยู่เสมอ ผมขอขอบคุณด้วยใจจริงครับ ผมได้ผ่านความคิดเห็นที่เขียนมาในครั้งนี้อย่างหมดหัวใจ สำหรับเรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ในทันที ผมได้ตั้งการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในทันทีแล้วครับ ผมรับรู้ความรู้สึกของทุกคนที่อยากจะให้ SMT เป็นสถานที่ทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้นอย่างแน่นอนครับ

ความคิดเห็นที่ได้รับมากที่สุดจากการสำรวจในครั้งนี้คือ คำขอขอให้ปรับปรุงเกี่ยวกับรายการอาหารและรสชาติอาหารของโรงอาหารครับ ผมคิดว่าช่วงเวลาวันหยุดทานอาหารในวันหนึ่งวัน ควรเป็นช่วงเวลาที่มีความสุขและปราศจากความเครียดครับ ผมรู้สึกเสียใจเป็นอย่างมากที่ได้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับอาหารที่ไม่ดีรสชาติที่ไม่ดีจริงใจเข้ามาค่อนข้างมากที่ที่แห่งนี้จะได้เปลี่ยนผู้ให้บริการไม่ไม่นานครับ เกี่ยวกับคำร้องที่มีต่อโรงอาหาร ผู้บริหารได้เจรจากับผู้ให้บริการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และคิดว่าจะเกิดการปรับปรุงขึ้น แต่หากไม่มีทำที่ว่าจะดีขึ้น ก็จะมีการพิจารณาเรื่องการเปลี่ยนผู้ให้บริการต่อไปครับ

ความคิดเห็นที่ได้รับมากเป็นอันดับ 2 คือ การจัดกิจกรรมภายในบริษัทเหมือนที่เคยมีมาครับ ในปัจจุบันจำนวนผู้ติดเชื้อ Covid - 19 ในประเทศไทยลดระดับลงมาผู้หลักที่คนแล้ว ทางรัฐบาลไทยจึงได้ประกาศลดระดับจาก "โรคติดต่อร้ายแรง" เป็น "โรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง" ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมที่ผ่านมา นอกจากนั้นในวันที่ 30 กันยายน ก็มีประกาศยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินออกมาแล้วครับ แม้ว่ายังมีผู้ติดเชื้อในบริษัทปรากฏผู้เหมือนเช่นเคย และยังมีข้อสงสัยของการเป็นคลัสเตอร์ (มีผู้ติดเชื้อตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป) จากการจัดกิจกรรมภายในอยู่ก็ตาม แต่ในวินีนี้ผมคิดว่าควรจะจัดกิจกรรมภายในบางอย่างขึ้นมาได้มาคือการบิองกันการติดเชื้อที่เหมาะสมครับ การจัดกิจกรรมให้เหมือนรูปแบบเดิมที่เคยมีมาทั้งหมดนั้น ยังยากอยู่ครับ แต่ผมก็ตั้งใจไว้ว่าจะอยากจะทำตามแผนความเหมือนอยากที่พนักงานทุกคนได้ทุ่มเททำงานไปบรรลุเป้าหมายมาตลอดทั้งนี้ไว้กับกันที่ทุกคนขอคำแนะนำถึงตอนนี้ครับ

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบคุณอีกครั้งสำหรับความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาของพนักงานทุกท่านที่ส่งมาผ่านการสำรวจในครั้งนี้ ผมตั้งใจได้รับทราบเป็นอย่างดีครับ หากท่านใดมีข้อสงสัยหรือความประสงค์ที่ต้องการแจ้งหรือปรึกษาสามารถสแกน QR code (บริเวณบอร์ดประชาสัมพันธ์) และส่งข้อความผ่าน LINE มาได้ตลอดเลยนะครับ หากินก็จะปรับปรุงในส่วนที่สามารถปรับปรุงได้อย่างเต็มที่โดยคำนึงถึงสภาพการเงินและสถานการณ์ภายใน SMT ของเรา เพื่อให้ SMT เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขสำหรับทุกๆ คนครับ

นาโกโตะ นิชิซากะ
ค.อ.อ.

สรุปแบบสอบถามความคิดเห็นในการทำงานและความพึงพอใจต่อองค์กร 2565 (64 คน)

แสดงความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยจาก C.O.D.
1.น่าจะมีอาหารพิเศษเดือนละครั้ง(ข้าวข้างนอก)	เรื่องอาหารพิเศษจะพิจารณาเดือนละครั้งเหมาะสมแล้วหรือไม่ครับ แต่ผมก็อยากได้โอกาสให้ได้ทานอาหารพิเศษกับโยนากเท่าที่จะทำได้ครับ
2.อยากได้บริษัท มีการจัดกิจกรรมต่างๆประจำเดือนเช่นเดิม เช่น การจัดเลี้ยงปีใหม่ เพราะการนำกิจกรรมร่วมกับและมีการสื่อสารที่ น่ากว่า ดีเสมอ เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน และทำให้พนักงานได้รู้จักได้ติดใจกันมากขึ้น เพราะพนักงานที่ทำงานเหมือนกันตลอดทั้งปี ก็อยากให้มีการผ่อนคลายจากการทำงานเหมือนให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆก็ดีครับ	เกี่ยวกับกิจกรรมภายใน ผมได้รับพิจารณาแล้วโดยมีแนวโน้มว่าจะจัดกิจกรรมขึ้นในปีถัดไป และจะเป็นกิจกรรมแบบใดและจะจัดอย่างไรนั้น กำลังพิจารณาอยู่ครับ
3.สวัสดิการช่วยค่า โฟ กับ พนักงาน	ค่านี้และค่าโทรศัพท์ความแตกต่างกับภาคการใช้จ่ายของแต่ละครอบครัวซึ่งเป็นเรื่องส่วนบุคคล ดังนั้นจึงไม่ขอพิจารณาให้เป็นสวัสดิการพนักงานครับ
4.จากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพและค่าเงินเพิ่มขึ้นสูง อยากให้ทางบริษัทมีมาตรการ/สวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายพนักงาน ให้พนักงานมีฐานะเป็นอยู่ดีขึ้น	กำลังพิจารณาสวัสดิการพนักงานแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันอยู่ครับ
5.พื้นที่จอดรถรอบๆใกล้เคียงพอพนักงานทุกคน	ในสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นไปได้ยากครับ
6.อยากได้บริษัทช่วยเรื่องค่าใช้จ่ายกับพนักงานที่ทำงานเกินองค์กร ครบ 10 ปี , 20 ปี เช่น ทองคำ 50 สตางค์ ทองคำ 1 บาท	กำลังดูระหว่างการขอทบทวนสวัสดิการพนักงานครับ
7.เนื่องจากปัจจุบันแนวโน้มค่าครองชีพสูงขึ้นมาก อยากให้มีเงินพิเศษช่วยเหลือค่าเดินทาง ทั้งที่พนักงานเดินทางมาทำงานประจำทุกวัน และพนักงานที่เดินทางมาทำงานในบางครั้งส่วนตัวเอง ทั้งเดินเท้า , รถมอเตอร์ไซด์ , รถยนต์ (รับคัน 10 นาทีครึ่งวัน) (คนที่ไม่มีสิทธิ์รถบริษัท Openhour ขึ้นไป)	กำลังพิจารณาสวัสดิการพนักงานแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันอยู่ครับ
8.อยากได้ทางผู้บริหารพิจารณาเกี่ยวกับ สวัสดิการค่าครองชีพใหม่ เนื่องจากปัจจุบัน ค่าจ้างของเครื่องใช้ราคาที่สูงขึ้น	กำลังพิจารณาสวัสดิการพนักงานแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันอยู่ครับ
9.อยากได้พิจารณาเกี่ยวกับค่ารถบัสที่จะเปลี่ยนที่พนักงานไม่ได้ทำการใช้สิทธิ์ที่รถบัสที่มีอยู่ สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิทธิ์เป็นเงินเข้าบัญชีในแง่รวมของบัญชี ได้หรือไม่	ขอใช้เงินสำหรับรถบัสตามสิทธิ์ที่ส่งมอบครับ
10.อยากได้จากบ้านข้างมือ	จะจัดให้มีการแจกถุงและถุงมือให้ฟรีครับ
11.อยากได้บริษัททำสนามกีฬาเพื่อให้พนักงานได้เล่นกีฬาบ้างเพื่อคลายความเครียดจากการทำงานได้ลดค่าที่พัก	จะนำไปพิจารณาครับ
12.อยากได้จุดพักผ่อนภายในสถานที่ทำงานเช่น เช่น มุมสีเขียวเล็กๆ ที่มองไม่เห็นต้นไม้สีเขียวของเบญจ เพ็ญพรรณชาติใกล้ๆ บันไดลอยฟ้าชั้น 2 คิดว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี	ได้ส่งการกับ GA แล้วครับ
13.อยากได้บริษัทมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน	จะนำไปพิจารณาครับ
14.อยากได้พื้นที่สำหรับออกกำลังกายกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานจะได้ออกกำลังกาย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงานด้วยครับ	จะนำไปพิจารณาครับ
15.พื้นที่เก็บของสโตร์ของและชิ้นส่วนต่างๆให้เพียงพอกับการจัดเก็บของทั้งสองเข้ามา	GM จะพยายามเป็นส่วนนี้แล้ว จะนำไปพิจารณาครับ
16.ขอบคุณบริษัทที่ลดและสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานSMT ครับ	
17.สามารถไปเที่ยวในที่ทำงานแต่เหมือนบ้านอีกหลังเพราะผู้ถือใบอนุญาต	
18.มีความสุขกับงานที่ท่าเรือ ที่ๆเพื่อนไปค่าและค่าปรึกษาตามตามมีอยู่หาเรื่องงานดีทุกคน	
19.เป็นกันเอง	
20.ค่าตอบแทนสูงเกินไปสำหรับ รถมอเตอร์ไซด์รถจักรยานยนต์ ที่ยังคงเป็นและเป็นผู้จำหน่ายของพนักงานและรถไปเป็นแบบมีตลอดไป	
21.ผู้คิดที่ผู้บริหารพิจารณาในวันหยุดกับพนักงานที่อยู่คนละครอบครัวกัน	
22.เราขอช่วยเหลือทางองค์กรของเราให้เจริญยิ่งขึ้นไปตามนโยบายของผู้บริหารครับ	
23.ผู้บริหารเป็นกันเองทุกท่านรับฟังความคิดเห็นพนักงานทุกคน	

-สถานที่ออกกำลังกาย
-การจัดกิจกรรมเช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ท่องเที่ยวฯ
-มีความสุขกับงานที่ทำ

SARAYA Saraya MFG.(Thailand) Co.,Ltd.
 700/544 Moo 2, Aneka City, Cherdok Industrial Estate,
 Tambak Rowak, Aoythya Phasiang, Cherdok 20 000 Thailand
 Teltel: 089-454722-5 Fax: 089-457079 E-mail: saraya@saraya.co.th

ประกาศ
 ที่ AM-HRD-2022-012
 เรื่อง เริ่มวันหยุดพิเศษประจำปี 2565
 ☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

ขงขอการสวัสดี รวบรวมภาคชีวิต ความสุข และ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในบริษัท
 สารายา เอ็มเอฟซี (ไทยแลนด์) จำกัด ช่วงเดือนมกราคม 2565 พบว่าพนักงานมีระดับความสุขโดยรวม
 59.4 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ "มีความสุข" (เกณฑ์ระดับคะแนนความสุข มีดังนี้
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 -ไม่มีความสุขเลย , คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00-49.99 -ไม่มีความสุข
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99-มีความสุข , คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100 -มีความสุขมาก)
 ทั้งนี้ หายบริษัทมีความประสงค์ ที่จะเพิ่มคะแนนความสุขให้พนักงานมากยิ่งขึ้น ข้ขึ้น ทางบริษัท
 จึงได้คิดออกวางข้อที่พนักงานประเมิน และ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าอื่น ๆ ซึ่งในวันนั้นก็คือ
 ความสุขในการมีเวลาอยู่กับครอบครัว และ การที่กิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว (Happy Family)

ดังนั้นเพื่อให้งานไปดมาของพนักงานบริษัท ที่มุ่งเน้นจะพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
 (Happy Work Place) ทางบริษัท จึงขอเสนอ ประกาศต่อไปนี้ **วันหยุดพิเศษ** เพื่อมอบให้กับ
 พนักงานของเรา ได้ใช้วันหยุดพิเศษนี้ มีวาทะที่กิจกรรมร่วมกับครอบครัวของพนักงานได้มาก
 ขึ้น จึงวันหยุดพิเศษดังกล่าว คือ

- 1.วันหยุดพิเศษที่ 11 สิงหาคม 2565
- 2.วันหยุดที่ 15 สิงหาคม 2565

วันหยุดพิเศษดังกล่าวทำให้พนักงานได้มีวันหยุดต่อเนื่องในช่วงเวลา 5 วันแม่แห่งชาติ
 รวมมีวันหยุด 5 วัน ตั้งแต่วันหยุดที่ที่ 11 สิงหาคม 2565 ถึงวันจันทร์ที่ 15 สิงหาคม 2565
 บริษัทขอเรียนอย่างถึงว่าพนักงานทุกท่านจะได้ใช้วันหยุดพิเศษนี้กับครอบครัวอย่างมีความสุข

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
 ประกาศ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2565


 (Mr. Makoto Nishioaka)
 Chief Operating Officer

COPY



HAPPY FAMILY:



August (22 working days)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

12 H.M. The Queen Sirikit birthday

& Mother's day
 11, 15 Company's Holiday

• **LONG WEEKEND 5 Days**

(Special holiday 11, 15 Aug'22)

Mother's Day

แม่ลูก ❤️ ลูกแม่

SMT Mother's Day Happy
 โพสต์ภาพถ่าย "แม่ลูก" "ลูกแม่" ลง

ในวันที่ 12 - 16 สิงหาคมเท่านั้น

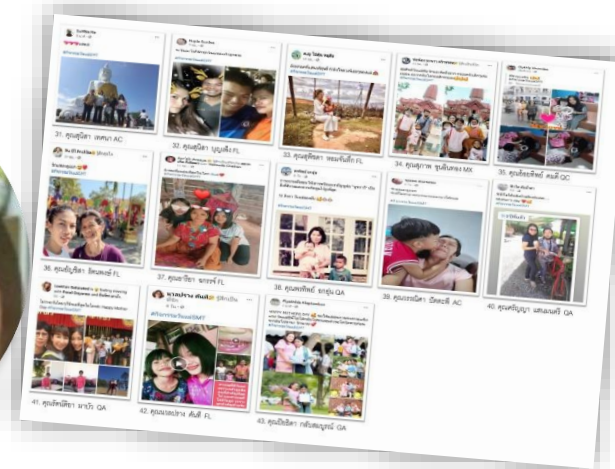
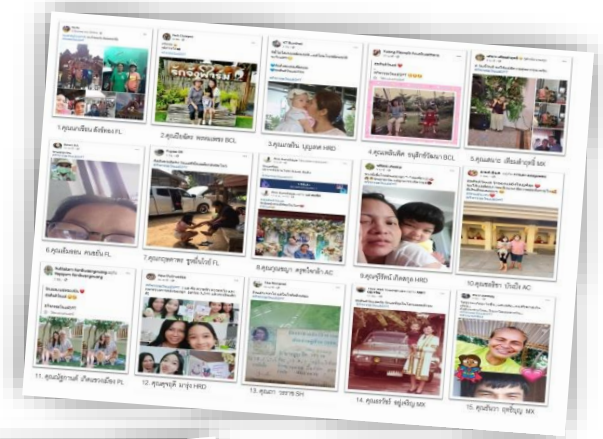
ME & MOM

เงื่อนไข

- 1.เพียงโพสต์ภาพถ่ายพร้อมแคปชั่น
- 2.เปิดโพสต์เป็นสาธารณะ:
3. #กิจกรรมวันแม่SMT

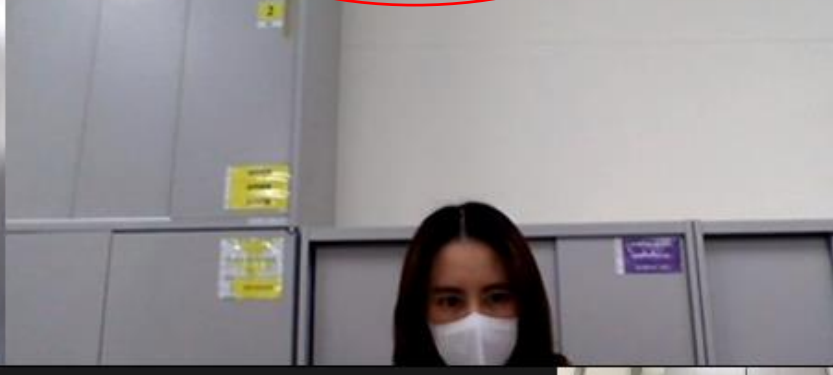
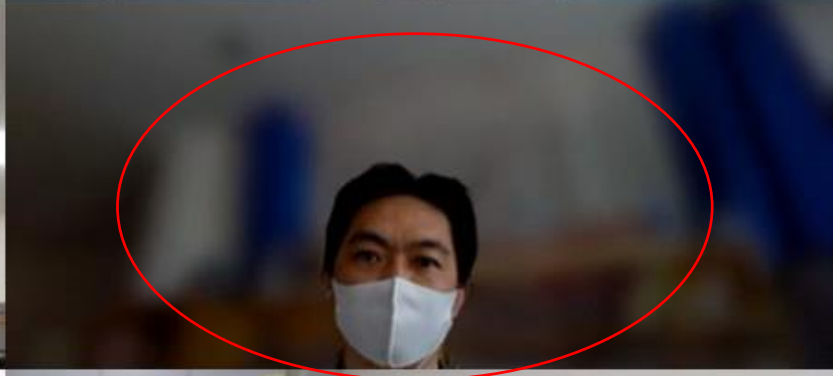
ลุ้นรับเงินรางวัล
 จำนวน 40 รางวัล
 รางวัล @ 100 บาท

แบบเต็มระบบ
 วันที่ 18 สิงหาคม



HAPPY FAMILY (WFH)





WA NP S N P นท MK





TRAINING : Routine to Happiness

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร
 การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน
 Routine to Happiness: R2H

1. วัตถุประสงค์

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลิตบุคลากรบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน Routine to Happiness (R2H) เป็นแนวคิดในการเชื่อมโยงสภาพปฏิบัติงานสู่พัฒนาสัมพันธภาพบุคคล เพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้แบบทางปฏิบัติในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขให้กับคนในองค์กรและสิ่งแวดล้อม R2H พัฒนามาจากแนวคิดของ Routine to Research (R2R) เป็นแนวคิดที่นำเอาระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ที่ถูกยืมมาจากวิชาการมาเป็นตัวเชื่อมกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตและการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ของการพัฒนามีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือและนำไปทดลองกับบุคลากรและบุคลากรในองค์กร R2H มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรทั้งในระดับองค์กร ทั่วประเทศ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ซับซ้อน มีเครื่องมือช่วยในการทำงาน และ ให้ความสำคัญกับทั้งผู้บริหาร และ พนักงานปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ก้าวนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่ดี จนเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาจากสาธารณรัฐที่มีคุณภาพในระดับโลก

2. วัตถุประสงค์

1. ฝ่ายขององค์กร ผู้ ภาควิชาการบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน
2. ทำหน้าที่นำสู่ขององค์กรที่มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีความสุข
3. ทำความและดำเนินการสร้างเสริมความสุขของคนและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิธีการอบรม

การบรรยาย และ Workshop

4. วิทยากรของการฝึกอบรม
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่

5. ระยะเวลาของการฝึกอบรม

22-23 สิงหาคม 2565 เวลา : 09.00 – 16.00 น.

6. สถานที่จัดฝึกอบรม

โรงแรม แคนทรี โฮเทล อยุธยา

7. ผู้เข้ารับการศึกษา

ผู้จัดการชั้นไม่ หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล



8. หน่วยงานในการฝึกอบรม
 แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล - 1/78

Prepared by	Checked by	Approved by
Date : 12 / 8 / 2022	Date : 12 - 8 - 22	Date :
(Mr.Jirad Kankulak) Senior Supervisor, H.R.D. Sect.	(Mr.Durandee Marung) Manager, H.R.D. Sect./Sec	(Mr.Wawalit Veeramat) GM

Approved by
Date: 12/8/22
(Mr.Mahoto Wathanasak) C.O.O





ประกาศ

ที่ AM-HRD-2022/018

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการความสุข (Happy Workplace)



เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรม องค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ตาม
กรอบดำเนินงานที่กล่าวมา บริษัท ซารายา แมคคาไนคัล (ไทยแลนด์) จำกัด จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวไปเป็น

1. นายสุจิน	แอดมิน	ผู้ประสานกิจกรรม
2. นายเทพนิมิต	ซอเรนส์	ผู้ประสานกิจกรรม
3. นายพิศมัย	ซอเรนส์	ผู้ประสานกิจกรรม
4. นางสาววิภาวรรณ	สุชนิก	คณะกรรมการ (เป้าใจ & ครอบคลุม & สังคม ดี)
5. นายสรวิชัย	อู่จัญญ	คณะกรรมการ (เป้าใจ & ครอบคลุม & สังคม ดี)
6. นายพรศ	กัมพันธ์	คณะกรรมการ (เป้าใจ & ครอบคลุม & สังคม ดี)
7. นายชญวิทย์	เมทินุวรรณ	คณะกรรมการ (สุขภาพกาย & การผ่อนคลาย ดี)
8. นายรัฐภูมิ	บัวบุญชอบ	คณะกรรมการ (สุขภาพกาย & การผ่อนคลาย ดี)
9. นายพิชญ์ชีพ	พิริลาภณ์	คณะกรรมการ (สุขภาพกาย & การผ่อนคลาย ดี)
10. นางสาวสุกฤดี	นารุ่ง	คณะกรรมการ (จิตวิญญาณ & ใฝ่รู้ ดี)
11. นางสาวสาริณี	ชานเรืองศรี	คณะกรรมการ (จิตวิญญาณ & ใฝ่รู้ ดี)
12. นางสาวอรพิต	ชัชวรินทร์กร	คณะกรรมการ (จิตวิญญาณ & ใฝ่รู้ ดี)
13. นางสาวณัฐนิชา	ศุภสิทธิ์วัฒนา	คณะกรรมการ (จิตวิญญาณ & ใฝ่รู้ ดี)
14. นายวิรัชชัย	ชระ โนนราช	คณะกรรมการ (การเงินดี)
15. นายบทกวี	นระ โนนชัย	คณะกรรมการ (การเงินดี)
16. นางสาววิภาวดี	จำปาบุ	คณะกรรมการ (การเงินดี)
17. นางสาวศุภาวรรณ	สิทธวิภา	คณะกรรมการ (การเงินดี)

- ให้คณะกรรมการดังกล่าวนี้ มีผลตั้งไปนี้
1. เริ่มดำเนินการตามกรอบดำเนินงาน Happy Workplace
 2. ปฏิบัติตามนโยบายและแบบแผนปฏิบัติงาน
 3. ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรม
 4. เข้าร่วมประชุม ให้ความรู้กับคณะผู้บริหารเกี่ยวกับกิจกรรม ใฝ่รู้กับพนักงาน
 5. อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ : ออกประกาศที่ AM-HRD-2019/018 ครรวันที่ 22 เมษายน 2562 และใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศนไว้ทราบโดยทั่วกัน และขอ ให้พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2563

COPY

(Mr.Hideyuki Yagi)

Chief Administrative Officer



(Mr.Makoto Nishizaka)

Chief Operating Officer

ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการ Happy Work Place (Member :All Manager)

ประชุมคณะทำงาน HWP

รู้ได้ไม่สู้ เท่ารู้ เรื่องการเงิน

- เป็นการ**อบรมให้ความรู้**ให้กับพนักงานเกี่ยวกับการวางแผนด้านการเงินของตนเองในการ
 - ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน
 - เก็บออมเงิน
 - ชำระหนี้ ปลอดหนี้



Employees Join	Work Time	Budget	Time
135 คน (80%)	240 (4 Hr.)	-	1 Time Start Project



fppt.com

People

Share invite

Currently in this meeting (17)

- S Saraya : Dutruedee (Guest)
- K Korrapin (Guest)
- MK Mr.Naras K. (Guest)
- N Noon (Guest)
- NP Noppakao M. PC (Guest)
- N Nuttawut (Guest)
- PS Patarawan_ISO Saraya (Guest)
- P Pleonpis (^ ^)// (Guest)
- P Poom (Guest)
- S Sawittri (Sa) (Guest)
- S Sitthitas (Guest)
- S SMT_Kittipon (Guest)
- T Tharawat (Guest)
- WA Writpol A. (Guest)



Happy Brain





13-16 Sep
4-7 Oct 2022

Happy Week Quiz

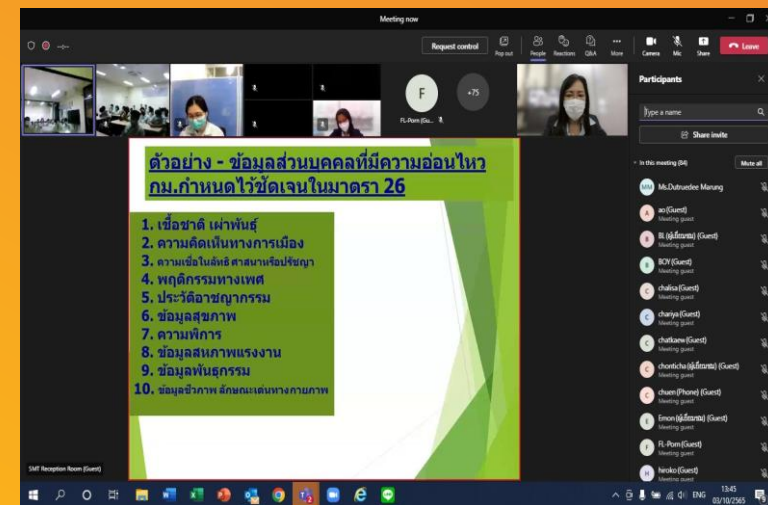
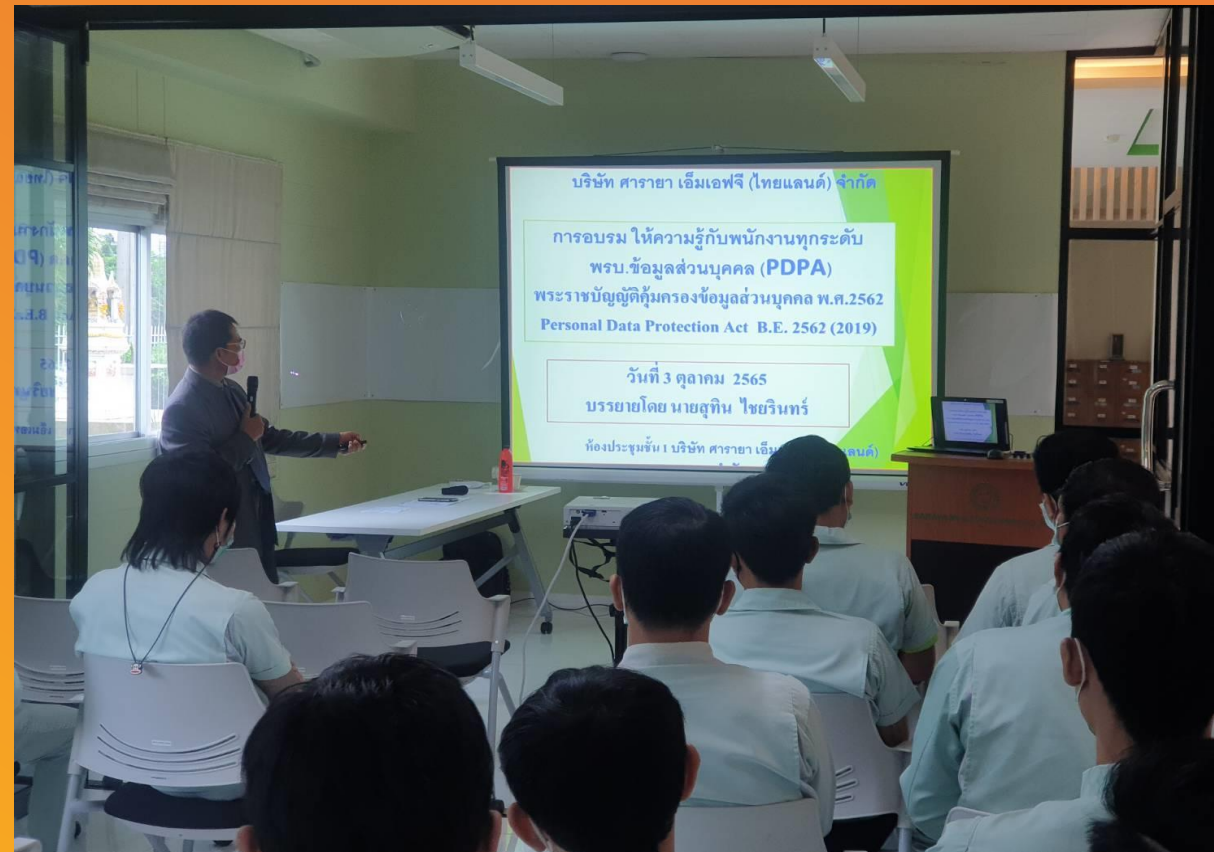
(ถาม-ตอบ ชิงรางวัล)

HAPPY BRAIN & MONEY & FAMILY

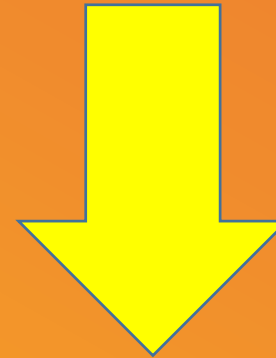


3 October 2022

HAPPY BRAIN (PDPA)



7 Oct'22



HAPPY Society & Heart

CSR :Teach Hand Washing
@Baan Yansue School





21 Oct'22

HAND WASHING DANCE & DONATE

HAND SOAP @PANTHONG HOSPITAL



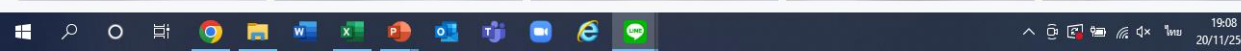
8/11/2022

+ เพิ่มรูป | - ลดรูป | x ปิดหน้าต่าง



8/11/2022

+ เพิ่มรูป | - ลดรูป | x ปิดหน้าต่าง



20/11/2565 19:08

Microsoft Word ribbon: File, Message, Help, ESET. Includes icons for Ignore, Delete, Archive, Reply, Forward, Meeting, and various toolbars like Quick Steps, Move, Tags, Editing, Immersive, Language, and Zoom.

///**// เชิญชวนสุขภาพสตรี ไม่ว่าจะเป็พนักงาน หรือ เป็นบุคคลในครอบครัว ที่มีอายุระหว่าง 30-59 ปี เข้ารับตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกด้วยตนเอง "ไม่เสียค่าใช้จ่าย"

Sender: Ms.Jurirat K.(HRD PLA) <jurirat@saraya.co.th>
To: AGM.<Mr.Kittipon S.>; AGM.<Mr.Thepnimitr T.>; GM.<Mr.Wisuwat N.>; AC-FN.<Mrs.Wannisa P.>; AC-FN.<Ms.Chonticha B.>; AC-FN.<Ms.Kunchaya K.>; AC-FN.<Ms.Sunisa T.>; AC-FN.<Ms.Wirawan S.>; BCL.<Ms.Pleompis A.>; BCL.<Ms.Nantana K.>; BCL.<Ms.Piyachat P.>; BL.<Mr.Chanwit M.>; BL.<Mr.Kiaetisak B.>; BL.<Mr.Thotsaphon K.>; FL.<Mr.Wiritpol A.>; FL.<Ms.Jidlada S.>; +64 others
Attachments: 223541.jpg (178 KB), 224545.jpg (54 KB), 232500.jpg (73 KB), แบบฟอร์มคัดกรองตรวจมะเร็งปากมดลูกเช็กรุก.XLSX (32 KB)

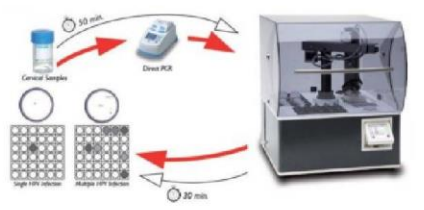
เรียนทุกท่าน
ขอเชิญชวนสุขภาพสตรี ไม่ว่าจะเป็พนักงาน หรือ เป็นบุคคลในครอบครัว ที่มีอายุระหว่าง 30-59 ปี เข้ารับตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกด้วยตนเอง โดยจะมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจากโรงพยาบาลชลบุรี จะเข้ามาแจกอุปกรณ์การตรวจ พร้อมสอนวิธีการตรวจที่บริษัท ของเรา (ตามวัน-เวลาที่บริษัท กำหนด ซึ่งจะแจ้งให้ทราบภายหลัง) โดยการตรวจในครั้งนี้ เป็นการค้นหาและป้องกันได้ตั้งแต่วะก่อนการเป็นมะเร็ง การตรวจครั้งนี้ "ไม่เสียค่าใช้จ่าย" ใดๆ ทั้งสิ้น
พนักงานท่านใดสนใจ กรุณารอกข้อมูลตามแบบฟอร์มคัดกรองการตรวจมะเร็งฯ ที่แนบมาด้วยแล้วนี้ และส่งกลับให้ทาง HRD ภายในวันศุกร์ที่ 11 พฤศจิกายน 2565 ก่อนเที่ยง หรือหากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่แผนก HRD ทางช่องทางต่าง ๆ ได้เลยคะ

Sincerely Yours,
Ms.Jurirat Kerdsakul
H.R.D. Section
SARAYA MFG.(THAILAND) CO., LTD.
Tel:038-454722-5 #116
Fax:038-454729

Self Collected Vaginal Sampling
วิธีการ Self-Swab ในกรณีที่ไม่สะดวกไปตรวจที่โรงพยาบาล
1. ล้างมือให้สะอาด...
2. ใส่ถุงมือ...
3. เก็บตัวอย่าง...
4. ใส่ตัวอย่างลงในหลอด...
5. ปิดหลอด...
6. นำหลอดไปส่งตรวจ...

HPV DNA Test

- HPV DNA test เป็นเทคนิควิทยาการขั้นสูง...
ช่วยค้นหาและป้องกันโรคมะเร็งปากมดลูกได้ตั้งแต่ในระยะก่อนการเป็นมะเร็ง



HAPPY BODY



Saraya MFG.(Thailand) Co.,Ltd.
 700/504 Moo 2 Amata City Chonburi Industrial Estate.
 Tambol Baankao, Amphur Phantong, Chonburi 20160 Thailand
 Tel:66-038-454722-5 Fax:66-038-454729 E-mail:smtl@saraya.co.th



Connect Through Life
SARAYA Thailand

Calendar

2023

January (19 working days)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

2 Substitution for
 New Year's day(Sun 1)
 3-4 Company's Holiday

February (20 working days)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

March (22 working days)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6 Makha Bucha day

April (14 working days)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

10 Chakri Memorial day
 (Switching from 6 to 10)
 11-12 Company's Holiday
 13-14 Songkran Festival
 17 Substitution for Songkran Festival
 (Sat 15)

ประกาศ
 ที่ AM-HRD-2022/016
 เรื่อง เพิ่มวันหยุดพิเศษประจำปี 2565
 ☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆



National holidays



Saturday set as holidays

Sunday



Company holidays

= 16 days

= 52 days

= 53 days

= 8 days

Holidays Total = 129 days

Working day Total = 236 days

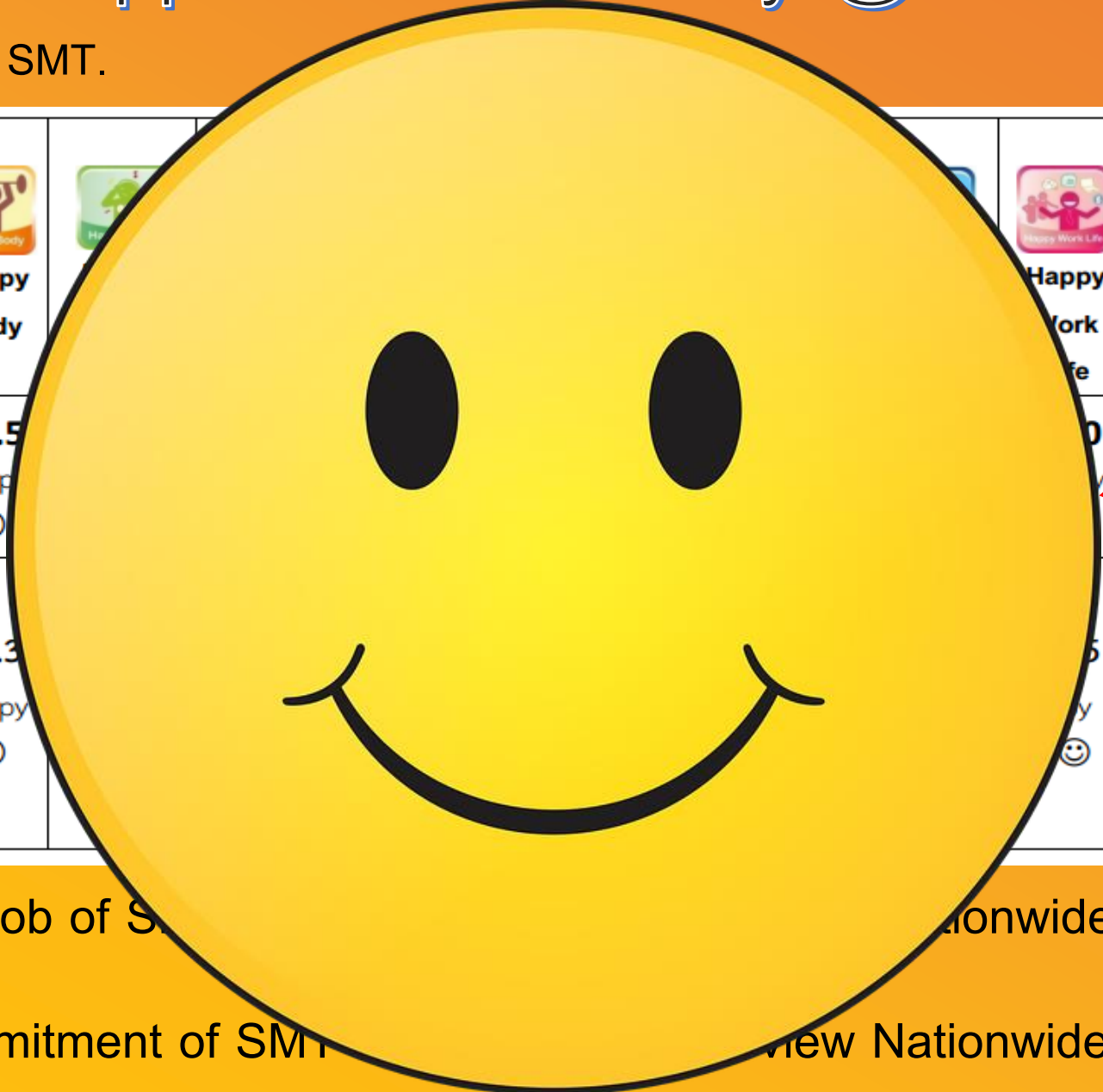
365 days

Summary Happinometer Survey @ 8 Nov'22

1 : The happiness score of SMT.

+

Score average happiness	 Happy Body	 Happy Work Life	Overall happiness
SMT (156 person)	62.5 Happy 	63.5 Happy 	63.5 Happy 
Overview of people working across the country in 2021	59.3 Happy 	61.3 Happy 	61.3 Happy 



2 : Satisfaction in job of SMT (SMT Nationwide in 2021 = 65.6)

3 : Corporate commitment of SMT (SMT Nationwide in 2021 = 65.3)



QUALITY PLUS

AESTHETIC INTERNATIONAL CO., LTD



Strictly confidential and not to be shared without permission

Problem Base

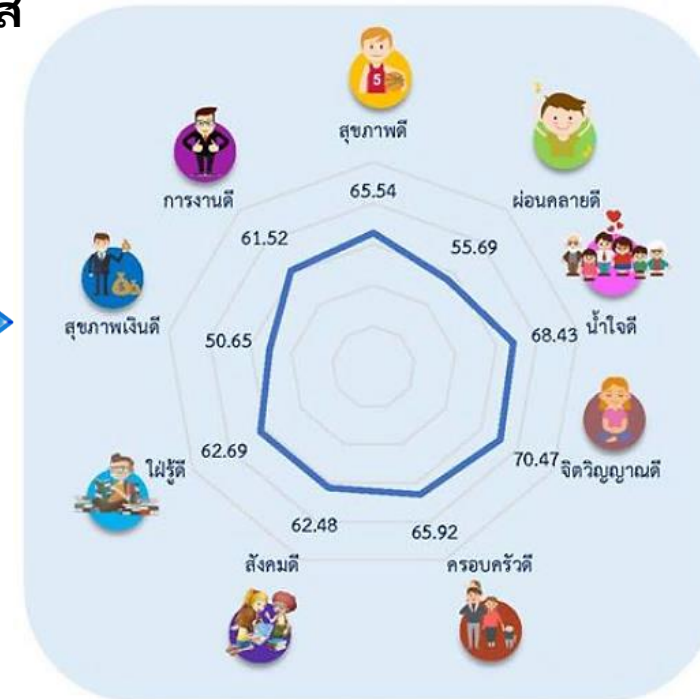
โครงการ: คนเจเนวายครอบครัวยุคใหม่ได้ด้วยควอลิตี้พลัส

เป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์องค์กร)	จากเดิมวิสัยทัศน์ครอบครัวยุคใหม่ 71.53% เพิ่มขึ้นร้อยละ 73%
วัตถุประสงค์ (วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์)	ต้องการเพิ่มองค์ประกอบด้านครอบครัวยุคใหม่ คนทำงานจากเดิม 72.6% เป็น 73%
ชื่อแผน/กิจกรรม/	คน GEN Y ครอบครัวยุคใหม่ได้ด้วย คลอิตี้พลัส
เป้าหมายของแผน/กิจกรรม	สร้างความอบอุ่นให้กับครอบครัวของพนักงานในองค์กรเป็น 80% จากพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม
กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานทุกคนในองค์กร ที่เข้าร่วมกิจกรรม
ผู้รับผิดชอบ	คุณพรชัย ช่อนกลิ่น (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/แผนปฏิบัติการ	ผลสำเร็จระดับมิติ ตบ วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น-ระยะ กลาง)	ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตบ เป้าประสงค์ ผลลัพธ์ ระยะยาว)
ข้อมูลจากสำรวจด้านครอบครัว ยูนิตจาก 13 หัวข้อ พบว่า สมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุย สื่อสารต่าง ๆ น้อยที่สุด อยู่ที่ 67%	1. จัดทีมงานสังเกตพฤติกรรม 2. สัมภาษณ์พูดคุยกับพนักงาน และสอบถาม พบว่าสาเหตุที่ ครอบครัวไม่คุยกัน เนื่องจากมี ภาระหนี้สินเยอะ และค่าใช้จ่าย เยอะ 3. ประกาศโครงการ อนุมัติเงิน ฉุกเฉิน Option ที่ 1 4. บริษัทฯ ประสานงานกับทาง ธนาคาร อนุมัติรวมยอดหนี้ สิน Option ที่ 2 5. เชิญธนาคารให้ความรู้เกี่ยวกับ การขอเงิน	บริษัท	200,000.00	12 เดือน	1. พนักงานที่เป็นหัวหน้า ครอบครัวมีการสื่อสาร กับครอบครัวกันมาก ยิ่งขึ้น เพราะต้อง วางแผนในการผ่อนชำระ 2. พนักงานมีการปรึกษา หรือมีเรื่องคุยกับ ครอบครัวมากยิ่งขึ้น 3. เสริมสร้างความสุข ให้กับพนักงานใน สถาบันครอบครัว เพราะ มีสภาพคล่องทางด้าน การเงิน	ต้องการเพิ่มองค์ประกอบด้าน ครอบครัวยุคใหม่ คนทำงานจากเดิม 72.6% เป็น 73%	องค์ประกอบด้าน ครอบครัวยุคใหม่ เพิ่มขึ้นเป็น 73% ภายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากทำกิจกรรม

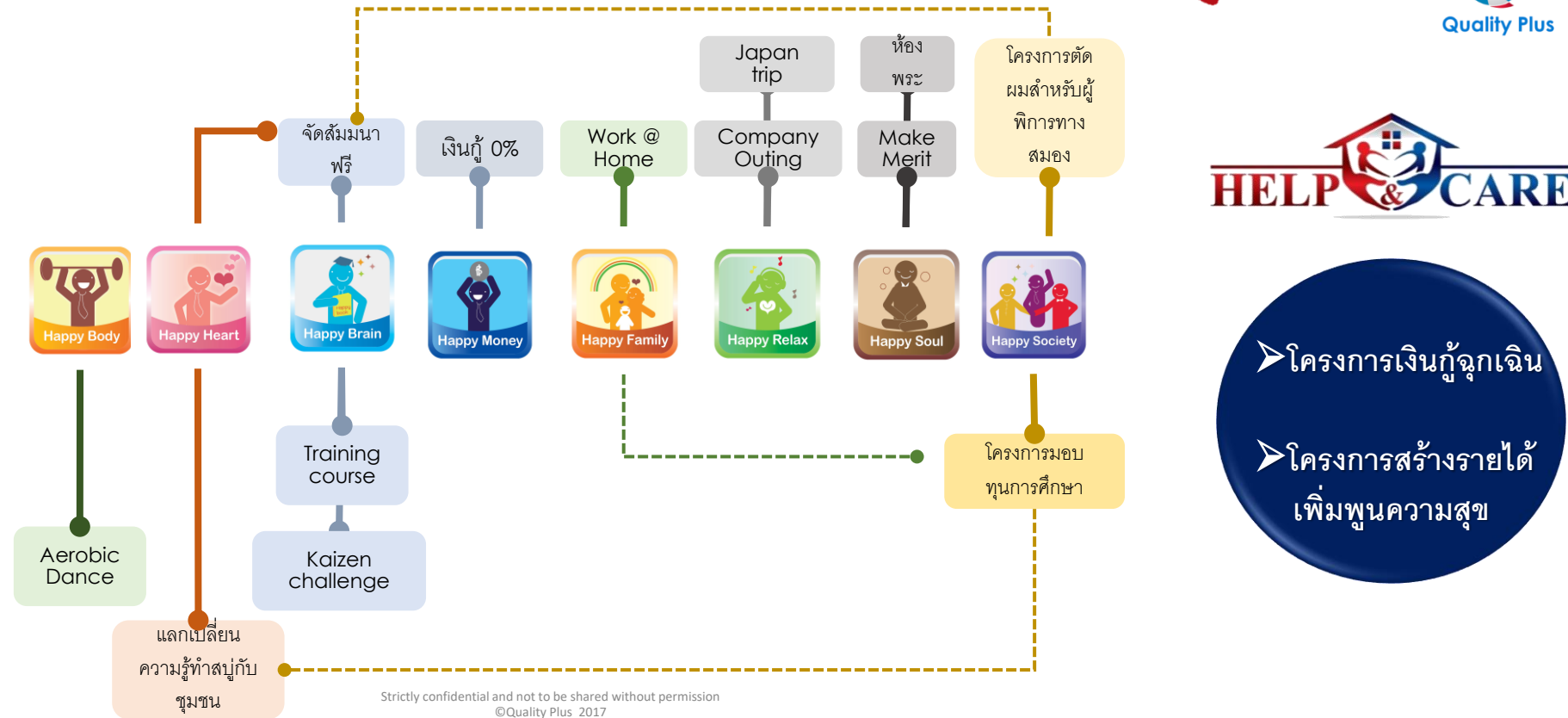


Employee satisfaction





HAPPY WORKPLACE



➤โครงการเงินกู้ฉุกเฉิน
➤โครงการสร้างรายได้เพิ่มพูนความสุข

HAPPY WORKPLACE



สอนชุมชนทำสบู่



ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ



สัมมนาการเริ่มต้นทำธุรกิจเครื่องสำอางฟรี



โครงการกู้ยืมเงินในยามฉุกเฉิน



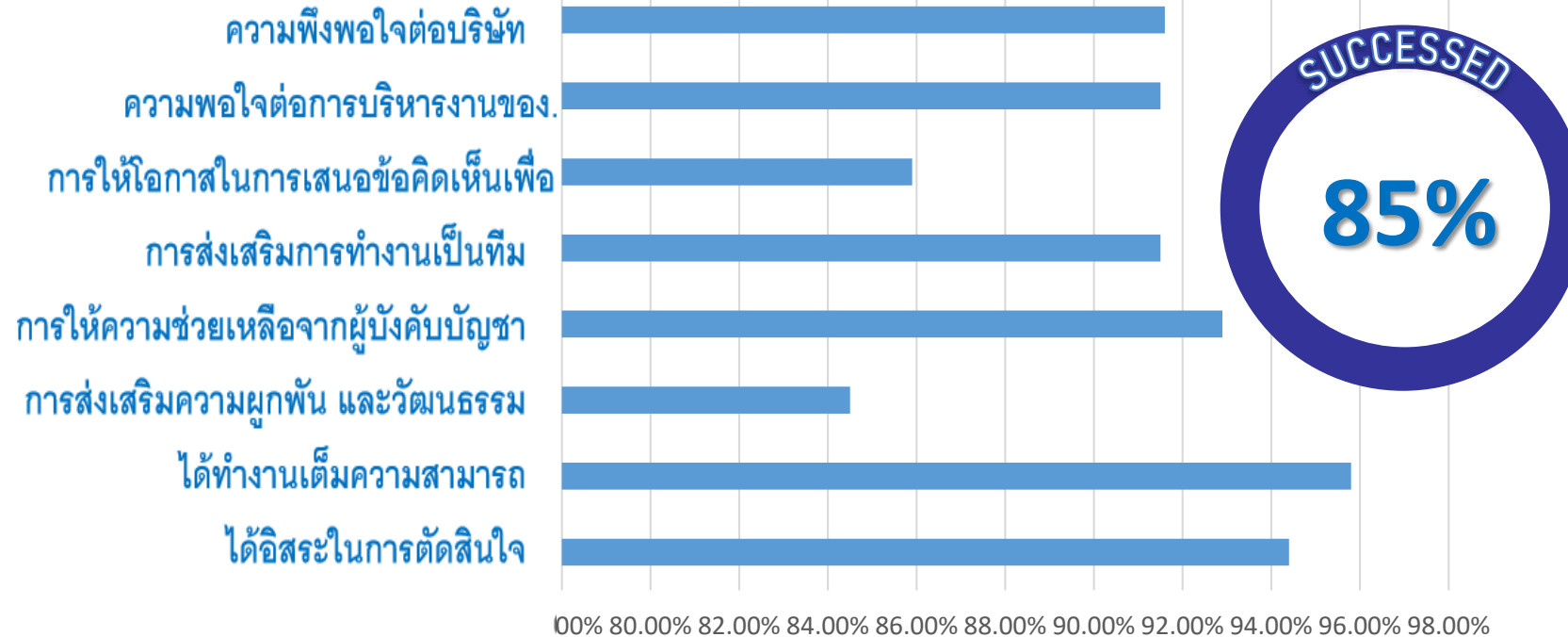
โครงการแข่งขันทางธุรกิจชิงทุนการศึกษา



SATISFACTION & ACHIEVEMENT



มากกว่าความสำเร็จใดใด คือความสุขที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและ





ควิกชอปปิ้ง

และการสร้างความสุขให้ครอบครัวอบอุ่น



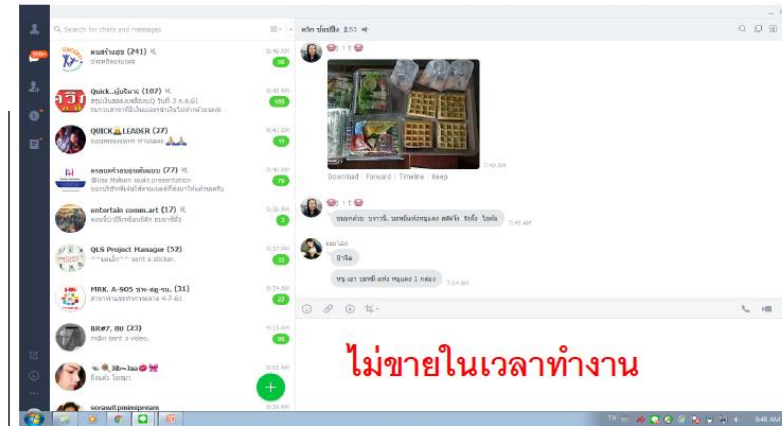
ผลการสร้างชุมชนการค้าภายในองค์กร



Creative Age Marketing 4.0

โครงการ: ควิกชอปปิ้งและการสร้างความสุขให้ครอบครัวอบอุ่น...

อนุญาตให้ขายสินค้าเสริมสร้างรายได้
ผ่านช่องทางการขาย ภายในองค์กร



ไม่ขายในเวลาทำงาน

Creative Age Marketing 4.0

กระบวนการดำเนินกิจกรรม

1. เชิญหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าร่วมประชุมเพื่ออธิบายวิธีการดำเนินกิจกรรม
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกตึกดำเนินการจัดตารางเวรให้กับบุคลากรให้หน่วยงาน โดยให้ทุกคนมีวันหยุดตรงกับวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ อย่างน้อยเดือนละ 2 วัน
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดตารางเวรให้บุคลากรได้รับวันหยุดตรงกับวันเกิด
4. เชิญหัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของกิจกรรมหลังดำเนินกิจกรรมไป 3 เดือน
5. ประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมเมื่อดำเนินกิจกรรมครบ 6 เดือน (โดยใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจกิจกรรม)



Happy Time to Happy Family

โรงพยาบาลตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

ผลที่ได้รับ

1. การจัดเวรให้บุคลากรได้หยุดตรงวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ได้เดือนละ 2 วัน สามารถจัดเวรให้บุคลากรได้ 100 % ตั้งแต่เริ่มโครงการ
2. การจัดเวรให้ได้รับวันหยุดตรงวันเกิด สามารถจัดเวรให้บุคลากรได้ 100 %

จากการดำเนินกิจกรรม พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมร้อยละ 74.4 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก เพราะกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่บุคลากรมีความต้องการอยู่แล้ว ทำให้ได้รับผลตอบแทนจากกิจกรรมดี บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นวันหยุดที่ตรงกับวันหยุดของสมาชิกในครอบครัว ทำให้บุคลากรได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้มากขึ้น