

รายงาน
การจัดทำแผนงานและนโยบาย
โครงการองค์กรสุขภาวะ
สู่ความยั่งยืน
ตามแนวทาง ESG-S
(ESG - Aligned Healthy Organization Plan)

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)
S.C.L.MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED



สารบัญ

ข้อมูลทั่วไปขององค์กร	หน้า 1
หลักการและเหตุผล	หน้า 2
วัตถุประสงค์ของแผน	หน้า 6
เป้าประสงค์	หน้า 7
กรอบแนวคิดการดำเนินงาน	หน้า 8
การวิเคราะห์สถานการณ์	หน้า 10
กลยุทธ์การดำเนินงาน	หน้า 15
แผนการดำเนินงาน	หน้า 17
กรอบตัวชี้วัด KPI เชื่อมโยง ESG	หน้า 19
ระบบการจัดการ	หน้า 23
ระบบข้อมูลและการติดตาม	หน้า 24
การประเมินผล	หน้า 25
การบริหารงบประมาณ	หน้า 26

ข้อมูลทั่วไปขององค์กร



บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)

ที่ตั้ง เลขที่ 58-60-62-64 ถนนเฉลิมเขตร์ 3 แขวงวัดเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ

เว็บไซต์ <https://www.sclmotorpart.com/th/index>

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน) เป็นผู้จำหน่ายอะไหล่รถยนต์ครบวงจร ครอบคลุมผลิตภัณฑ์อะไหล่ มากกว่า 190,000 รายการ ทั้งผลิตภัณฑ์อะไหล่รถยนต์ภายใต้ตราสินค้าของค่ายรถยนต์ต่างๆ เช่น ISUZU, MITSUBISHI, TOYOTA, HONDA, FUSO, FORD, NISSAN และ CHEVROLET นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเป็นผู้จัดจำหน่ายอะไหล่รถยนต์ทดแทน ที่ได้มาตรฐานของผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ที่ได้รับการยอมรับ เช่น AISIN, KAYABA, EXEDY, DENSO และ ส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้ามากกว่า 1,800 ราย ครอบคลุมทุกพื้นที่ในประเทศไทย ทั้งกลุ่มผู้ประกอบการอะไหล่รถยนต์ขนาดกลางและขนาดย่อมตลอดจนกลุ่มธุรกิจศูนย์บริการที่มีสาขาจำนวนมากรวมทั้งกลุ่มบริษัทประกันภัย นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการปรับตัวและต่อยอดการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงโดยบริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการจำหน่ายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ เช่น Lazada , Shopee และ Egg Mall เป็นต้น ด้วยความมุ่งมั่นในการให้บริการ บริษัทฯ มีนโยบายที่จะเสนอขายสินค้าอะไหล่แท้และอะไหล่อื่นๆ ที่ได้มาตรฐาน และการให้บริการที่รวดเร็วและเป็นมิตร เพื่อให้ลูกค้ามั่นใจได้ว่าจะได้รับอะไหล่ที่ถูกต้องและรวดเร็ว

“ถูกทุกชิ้น แท้ทุกส่วน”



สำนักงานใหญ่ :

58-60-62-64 ถนนเฉลิมเขตร์ 3 แขวง
วัดเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
กรุงเทพมหานคร 10100



ศูนย์กระจายสินค้า:

99 ม.2 ถ.กาญจนาภิเษก ต.คลองพระ
อุดม อ.ลาดหลุมแก้ว ปทุมธานี 12140

- ประเภทองค์กร : ภาคเอกชน
- จำนวนบุคลากร : 229 คน (ข้อมูล ณ 05 พ.ค. 2569)
- พื้นที่ดำเนินงาน : กรุงเทพฯและปทุมธานี
- ผู้รับผิดชอบหลัก : VP ทุกฝ่าย
- ระยะเวลาแผน : 18 เดือน (มีนาคม 2569- กรกฎาคม 2570)

การดำเนินธุรกิจยุคปัจจุบัน บริษัท เอส.ซี.แอล. มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยตระหนักถึง วัตถุประสงค์สร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เป็นฟันเฟืองและหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ปัจจุบันจากสถิติข้อมูลสุขภาพของพนักงาน พบความท้าทายสำคัญ โดยอัตราการลาป่วยของพนักงาน SCL มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปี 2566 ลาป่วย 53%, ปี 2567 ลาป่วย 63% และปี 2568 ลาป่วยสูงถึง 74%) ซึ่งสะท้อนวิกฤตสุขภาพที่แฝงตัวอยู่จากการทำงานหนัก

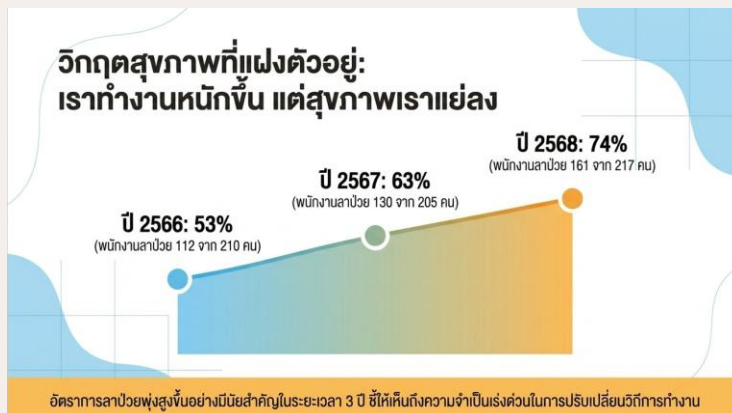


“
บุคลากรคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุด
”

นี่คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กรในมิติสังคม (ESG-S) และตอบสนองมาตรฐานสากล FTSE Russell

นายสาธิต ตั้งก่อสกุล – กรรมการผู้จัดการใหญ่

© NotebookLKM

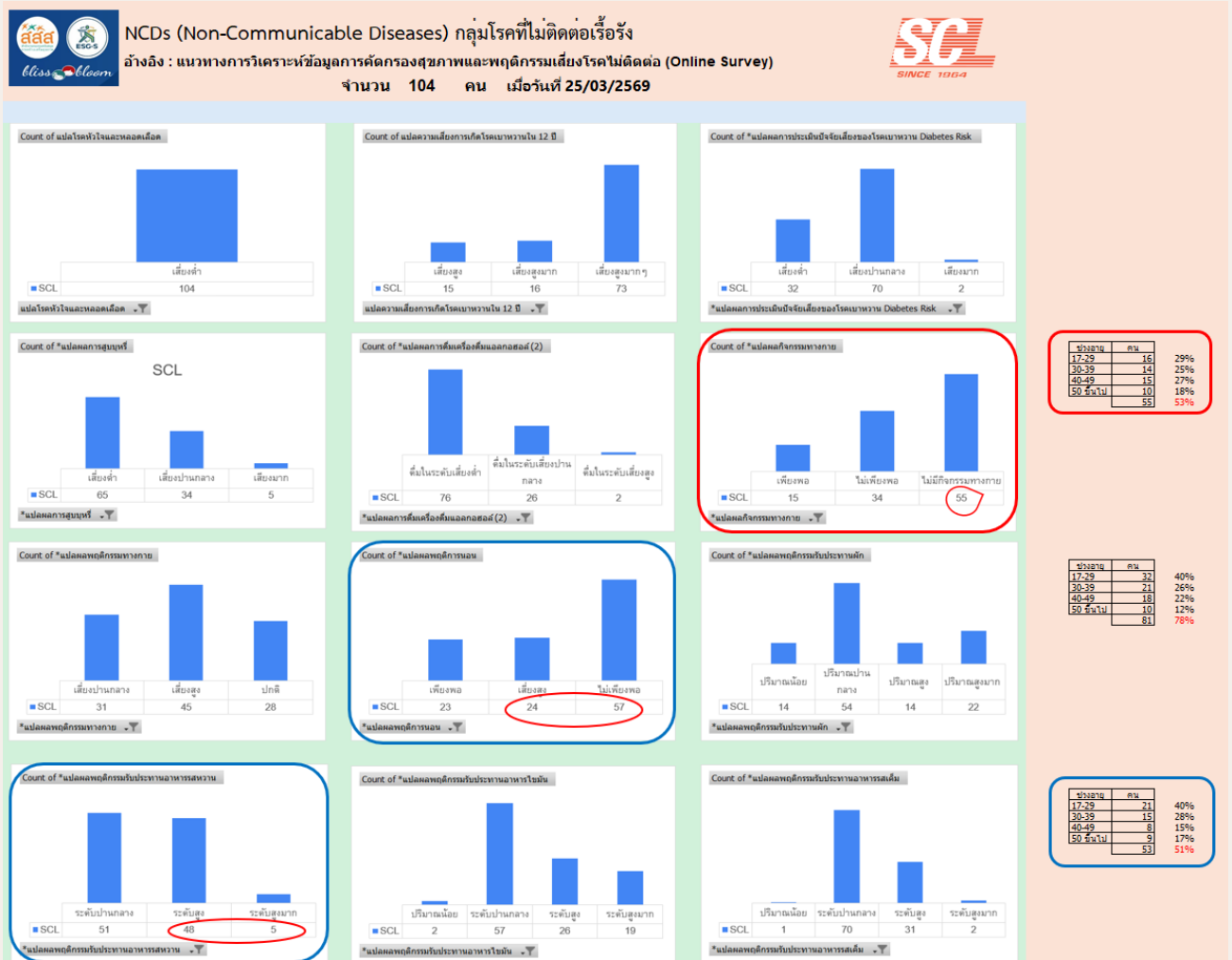


หลักการและเหตุผล (ต่อ)



โดยจากการวินิจฉัยและคัดกรองข้อมูลความเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงานจำนวน 104 คน (ข้อมูลวันที่ 25/03/2569) พบว่า พนักงานมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรค NCDs ในระดับสูง โดย

- มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง ขาดกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ 53% (55 คนจาก 104 คน)
- มีพฤติกรรมนอนไม่เพียงพอ 55% (57 คน) และเสียงสูง 23% (24 คน) รวมกัน 78% (81 คน จาก 104 คน)
- มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารรสหวานจัดในระดับสูง (48 คน) และถึงสูงมาก (5 คน) รวมกัน 51% (53 คนจาก 104 คน)

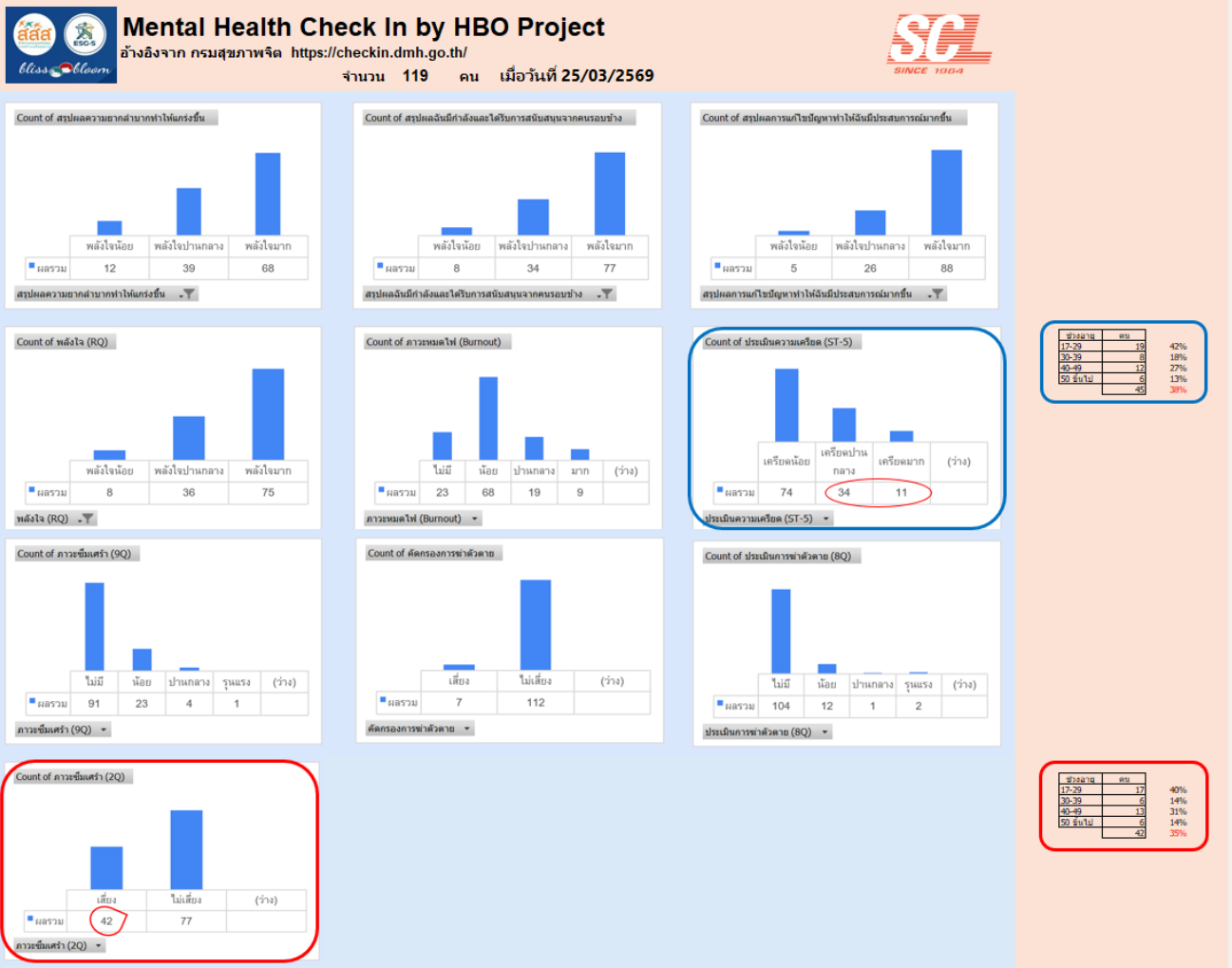


หลักการและเหตุผล (ต่อ)



ขณะเดียวกันด้านสุขภาพจิตจากการประเมินพนักงาน 119 คน พบว่า

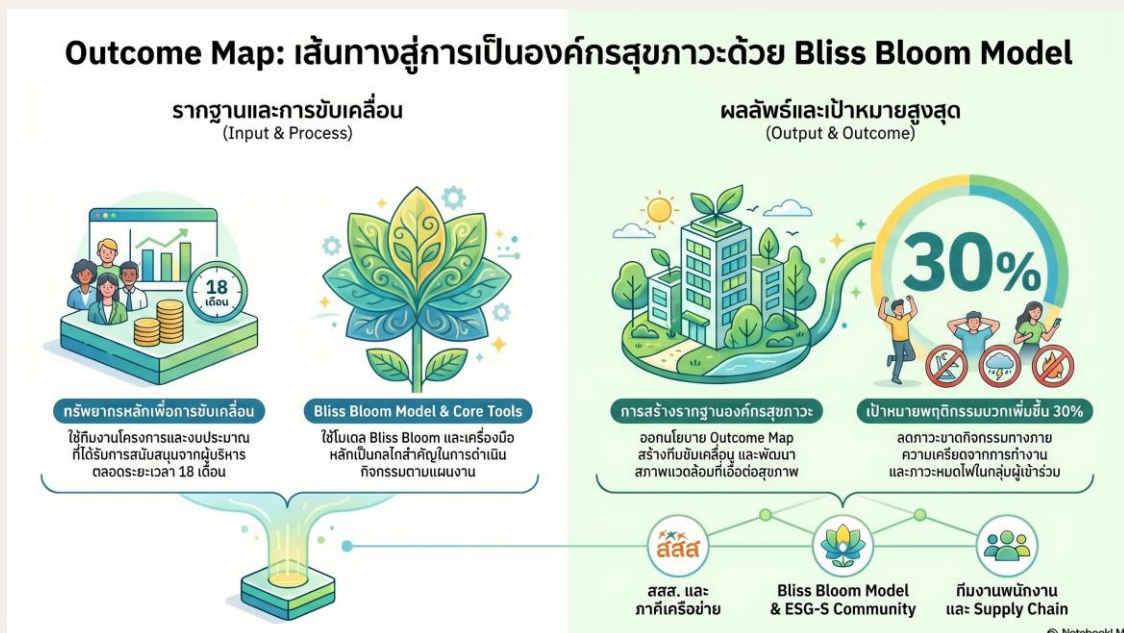
- พนักงานที่เผชิญกับภาวะความเครียด (ST-5) ระดับปานกลางถึงมากจำนวน 45 คน (38% จาก 119 คน)
- มีกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า (2Q) ถึง 42 คน (35% จาก 119 คน)



ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Productivity) ทั้งในด้านการลดลงของประสิทธิภาพการทำงานจากการรบกวนช่วงบ่าย อาการปวดเมื่อยเรื้อรังจากออฟฟิศซินโดรม การขาดงานและการลาป่วยที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และความเสี่ยงต่ออัตราการลาออกของพนักงาน

ดังนั้นการพัฒนาโครงการองค์กรสุขภาวะสู่ความยั่งยืนตามแนวทาง ESG-S (Bliss Bloom Model) จึงเป็นแนวทาง เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ทางกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดการสภาพแวดล้อมให้เป็น Active Workstation และการสร้างระบบสนับสนุนทางใจ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดสถิติการเจ็บป่วย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านองค์กรสุขภาวะสามารถเชื่อมโยงกับกรอบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในมิติสังคม (Social) และการกำกับดูแล (Governance) ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายมาตรฐานสากล FTSE Russell

การบูรณาการแนวคิดด้านสุขภาวะนี้ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน มีความยืดหยุ่นทางใจ (Resilience) และลดความสูญเสียจากการเจ็บป่วย เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย บริษัท เอส.ซี.แอล. มอเตอร์ พาร์ต จำกัด (มหาชน) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดทำและขับเคลื่อนแผนงานการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (ESG-S) ร่วมกับ สสส. และภาคีเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ควบคู่ไปกับ การเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป



1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการสุขภาพขององค์กรอย่างเป็นระบบตามแนวทาง ESG-S บูรณาการนโยบาย แผนงาน และตัวชี้วัด (KPI & Target) ผ่านกลไกจาก 5 ทีมงานคนสำคัญ (Project Manager, Facilitator, Health Coach, Trainer, Proactive Communicator) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมในระยะเวลา 18 เดือน
2. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพทางกายของพนักงาน มุ่งลดปัจจัยเสี่ยงด้านโรค NCDs ปรับพฤติกรรมการบริโภคหวาน และลดภาวะเหนื่อยนิ่งจากการทำงาน
3. เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางจิตใจและความผูกพันต่อองค์กร (Mental Well-being & Engagement) แก้ไข ปัญหาความเครียดสะสมและภาวะหมดไฟ (Burnout) สร้างระบบสนับสนุนทางใจและพื้นที่ปลอดภัย (Psychological Safety) ในการทำงานเพื่อเพิ่มความสุขและลดอัตราการลาออก
4. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ (Healthy&Safety ESG-S) ปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เป็น "Active Workstation" และสร้างกฎ กติกา มารยาท (Code of Conduct) ที่เอื้อต่อสุขภาพและการรักษาสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life Integration)
5. เพื่อเชื่อมโยงสุขภาพของบุคลากรกับการเพิ่มผลิตภาพขององค์กร (Health to Productivity Linkage) มุ่งลดสถิติการลาป่วยจากโรค NCDs ลง ลดอัตราภาวะหมดไฟ เพิ่มความกระปรี้กระเปร่าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะยาว

1. เพื่อพัฒนาและให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี อย่างยั่งยืนใน 4 มิติ (กาย ใจ สังคม ปัญญา) ภายใต้ นโยบายองค์กรสุขภาพ (ESG-S)
2. เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่เติบโตอย่างมั่นคง และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล FTSE Russell
3. เพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน โดยมีเป้าหมายเชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์สุขภาพที่ชัดเจน หลัง จบโครงการ 18 เดือน ดังนี้

- มิติกาย (Physical): จากผลสำรวจพฤติกรรมและสุขภาพในกลุ่มเสี่ยง NCDs ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น 30% (ตั้งเป้าหมายลดกลุ่มเสี่ยง โรค NCDs เรื่องการบริโภคหวานลงอย่างน้อย 16 คน จากกลุ่มเสี่ยง 53 คน และลดกลุ่มเสี่ยงที่มีกิจกรรมทางกาย เรื่อง ภาวะเนือยนิ่งให้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 17 คน จากกลุ่มเสี่ยง 55 คน)
- มิติใจ (Mental): ลดอัตราการลาออกและการขาดงานจากความเจ็บป่วยทาง สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟลง 30% (ตั้งเป้าหมายลดกลุ่มเสี่ยงภาวะความเครียด ลงอย่างน้อย 14 คน จากกลุ่มเสี่ยง 45 คน และลดกลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้า ลงอย่างน้อย 13 คน จากกลุ่มเสี่ยง 42 คน)
- มิติสังคม (Social): พนักงานมีส่วนร่วมในทีมและเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพด้วยความสมัครใจมากกว่า 50% สร้างวัฒนธรรมองค์กร สุขภาพดี (Healthy Culture)
- มิติปัญญา (Intellectual): พนักงานสามารถประเมินและพัฒนาตนเองด้านสุขภาพได้ อย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

4. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสุขในการทำงาน ลดสถิติวันลาป่วย ลง15% (เทียบจากช่วงเดียวกัน)

แนวคิดหลัก

การดำเนินงานแผนสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของ บริษัท เอส.ซี.แอล. มอเตอร์ พาร์ท จากัด (มหาชน) อาศัยการบูรณาการแนวคิดสำคัญในระดับประเทศร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) และภาคีเครือข่าย ภายใต้กรอบแนวคิด ESG-S (Bliss Bloom Model) เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรสุขภาพอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และ ยั่งยืนใน 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และปัญญา

โมเดลการทำงาน

การพัฒนาองค์กรสุขภาพของ บริษัท เอส.ซี.แอล. มอเตอร์ พาร์ท จากัด (มหาชน) ดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดการยกระดับเชิงพัฒนาการ ผ่านเส้นทาง The Living Journey Line ระยะเวลา 18 เดือน จาก “การดำเนินกิจกรรม” ไปสู่ “การจัดการเชิงระบบ” และ “การกำหนดนโยบายองค์กร” อันนำไปสู่ “ผลลัพธ์ด้านความยั่งยืน” โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ จากสถิติสุขภาพของพนักงานเป็นฐานในการขับเคลื่อน ดังนี้:

1) ระดับกิจกรรม (Activity-based Approach)

ในระยะแรก (Phase 1: การเตรียมการและวางแผน) องค์กรได้ดำเนินการระบุปัญหาสุขภาพที่สำคัญของบุคลากร (Health Risk Identification) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในศูนย์การกระจายสินค้า (DC) และสำนักงานใหญ่ (HO) พบประเด็นปัญหา สำคัญทางกาย เช่น ความเสี่ยงโรค NCDs ระดับสูง, พฤติกรรมเนือยนิ่งนาน, การนอนไม่พอ, พฤติกรรมติดหวาน และ ปัญหาทางใจ เช่น ความเครียดสะสม และภาวะกลุ่มเสี่ยงซึมเศร้า

จากการวิเคราะห์สาเหตุเชิงลึก (Root Cause Analysis) พบว่าเกิดจากสภาพแวดล้อมที่สะดวกเกินไปจนขาดการขยับ ร่างกาย, แรงกดดันและภาระงาน, วัฒนธรรมการสั่งเครื่อ่งตีตามเพื่อน (Peer Pressure) รวมถึงขาดความรู้เรื่องน้ำตาลแฝง องค์กรจึงได้ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกที่ตอบโจทย์ได้แก่

- กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ "Step Count Challenge" และโครงการปรับพฤติกรรม "หวานน้อยสั่งได้: พิชิตเบาหวานในออฟฟิศด้วยอริยสัจ 4

2) ระดับระบบ (System-based Approach)

องค์กรได้ยกระดับยุทธศาสตร์เข้าสู่ (Phase 2: การลงมือทำ) โดยขับเคลื่อนผ่านระบบ 5 กลไกสำคัญ (Project Manager, Facilitator, Health Coach, Trainer, Proactive Communicator) และจัดตั้งทีมงาน 5 ชุมพลังขับเคลื่อนโครงการ แยกตามพื้นที่ศูนย์การจ่ายสินค้า (Team DC) และสำนักงานใหญ่ (Team HO) มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI & Target) ที่ชัดเจน ครอบคลุม 4 มิติ สุขภาพกาย สุขภาพใจ สังคม และปัญญา นอกจากนี้ มีการนำแนวคิด Data-driven มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพเข้ากับระบบติดตาม (Success Dashboard) เพื่อจัดกลุ่มความเสี่ยง (Risk Segmentation) ติดตามพฤติกรรม และวัดอัตราการเปลี่ยนแปลงให้เห็นเป็นรูปธรรมเชิง ธุรกิจ เช่น การตั้งเป้าหมายลดอัตราการลาป่วยจากโรค NCDs ลง 15% จากเดิมในช่วงเวลาเดียวกัน

3) ระดับนโยบาย (Policy & Governance)

เมื่อระบบและกลไกมีความชัดเจน องค์กรจึงประกาศยกระดับเข้าสู่นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีความมุ่งมั่นจากคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (Executive Level) จัดทำและประกาศใช้นโยบาย “การขับเคลื่อนองค์กรสู่ภาวะ (Organizational Well-being Policy) สู่ความยั่งยืนตามแนวทาง ESG-S” พร้อมทั้งกำหนด กฎ กติกา และมารยาท (Code of Conduct) ออกเป็นข้อปฏิบัติร่วมกันในองค์กรอย่างเป็นทางการ เช่น การรักษาความลับและข้อมูลส่วนบุคคล การเป็นต้นแบบที่ดี ความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย กติกาการประชุมและการตัดสินใจ การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ การเคารพเวลาส่วนตัว รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นและการชื่นชมและให้กำลังใจ

4) ระดับความยั่งยืน (Sustainability Outcome)

ในระยะยาว (Phase 3: การตรวจสอบ ขยายผล และยกระดับมาตรฐาน) คาดหวังผลลัพธ์เชิงความยั่งยืนใน 2 ระดับ

ระดับบุคลากร: เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพจนกลายเป็นวิถีชีวิต พนักงานมีสุขภาพกายดีขึ้น ร่างกาย กระปรี้กระเปร่า มีความยืดหยุ่นทางใจ (Resilience) ทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เกื้อกูล

ระดับองค์กร: เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สามารถลดสถิติวันลาป่วยสะสมของพนักงานลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและ การสูญเสียประสิทธิภาพจากการทำงาน (Presenteeism) พร้อมทั้งสามารถนำผลลัพธ์จากโครงการไปทำการประเมินและรายงานผลสำเร็จตามมาตรฐานสากล FTSE Russell

การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพของบุคลากรใน บริษัท เอส.ซี.แอล. มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน) (สถิติ ณ วันที่ 25/03/2569) จากพนักงานปัจจุบันรวม 229 คน เป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อระบุตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนโดยมีผลการประเมินเชิงพหุมิติ (Multidimensional Assessment) แยกตามตัวชี้วัดฐานข้อมูลจริง ตามหลักอริยสัจ 4 ดังนี้

1. มิติสุขภาพกาย (Physical Health) พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม โดยมีความเสี่ยงต่อโรค NCDs (จากการสำรวจพนักงาน 104 คน) ในเรื่องความเสี่ยงที่จะเป็นโรคเบาหวานในอนาคตในระดับสูงถึง 70% (73 คน) อีกทั้งยังมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง ขาดกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ (นั่งทำงานต่อเนื่องนาน 3-4 ชั่วโมง) คิดเป็น 53% (55 คน) ตลอดจนมีพฤติกรรมนอนไม่เพียงพอและมีความเสี่ยงสูงถึง 78% (81 คน) และส่วนใหญ่บริโภคเครื่องดื่มรสหวานจัดในระดับสูงถึงสูงมาก 50% (53 คน) ปัจจัยสาเหตุหลักมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบายเกินไปจนไม่ได้ขยับร่างกาย (เช่น ถังขยะและ เครื่องพิมพ์อยู่ใกล้ตัว ใช้การเขยแทนการเดินทาง) ความเครียดสะสม และวัฒนธรรมการสั่งเครื่องดื่มรสหวานจัดตามกลุ่มเพื่อน (Peer Pressure) รวมถึงการขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องน้ำตาลแฝงในชีวิตประจำวัน แนวทางดำเนินการที่กำหนดไว้คือ โครงการปรับพฤติกรรม "หวานน้อยสั่งได้: พิชิตเบาหวานในออฟฟิศด้วยอริยสัจ 4 แผนบูรณาการ SCL Healthy Master Plan กิจกรรมสะสมก้าวเดิน "Step Count Challenge" การตั้งกฎ "ขยับร่างกายทุก 30-60 นาที" และการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เป็น "Active Workstation" (เช่น การวางจุดเครื่องดื่มและถังขยะ ให้ไกลออกไป) เพื่อมุ่งหวังผลลัพธ์ในการลดกลุ่มเสี่ยง NCDs ลง 30% (อย่างน้อย 16 คน) ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคหวาน และลดกลุ่มเสี่ยงที่มีกิจกรรมทางกายเนือยนิ่งและลดอาการปวดเมื่อยจากออฟฟิศซินโดรม เพิ่มขึ้น 30% (อย่างน้อย 17 คน)

2. มิติสุขภาพใจ (Mental Health) พนักงานมีภาวะความเครียดระดับปานกลางถึงมากถึง 38% (45 คน) และอยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า (ประเมินด้วย 2Q) 35% (42 คน) อีกทั้งพบสัญญาณเตือนของภาวะหมดไฟ (Burnout) ซ่อนตัวอยู่สูง เช่น อาการนอนไม่หลับ ปวดหัว เรื้อรัง และอารมณ์แปรปรวนง่ายระหว่างวัน ปัจจัยสาเหตุมาจากภาระงานที่ล้นมือ (Overload) งานหนักเกินกำลังคน ความกดดันด้านเวลาที่จำกัด ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Poor Work-Life Balance) แนวทางการดำเนินการที่กำหนดไว้คือการสร้างช่องทางการรับฟัง มีผู้ให้คำปรึกษา จัดกิจกรรมผ่อนคลาย เพิ่มพื้นที่พักผ่อน การปรับปรุงหน้าทำงานให้ชัดเจน เพื่อมุ่งหวังผลลัพธ์ในกลุ่มเสี่ยง Mental Health ลง 30% โดยในกลุ่มเสี่ยงความเครียดจากการทำงาน ลดลง 30% (อย่างน้อย 14 คน) และกลุ่มเรื่องภาวะหมดไฟ ลดลง 30% (อย่างน้อย 13 คน)

การวิเคราะห์สถานการณ์ (ต่อ)



ตารางวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน เชิงต่อโรคเบาหวาน (NCDs) ตามหลักวิจัยข้อ 4

โครงการองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพพนักงาน

หลักวิจัยข้อ 4	ประเด็นการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	ผลกระทบ / รายละเอียดเชิงลึก	ตัวอย่างพฤติกรรมในองค์กร (Case Study)	แนวทาง/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ
ทุกข์ (สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น)	ร่างกายทรุดโทรมและเกิดกลุ่มโรค NCDs	<ul style="list-style-type: none"> ระดับน้ำตาลในเลือดสูงเกินเกณฑ์มาตรฐาน (Pre-diabetes หรือ Diabetes) น้ำหนักตัวเกินเกณฑ์, อ้วนลงพุง (BMI > 23) อ่อนเพลียง่าย ง่วงนอนตอนบ่าย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานออฟฟิศ ตรวจสุขภาพประจำปีพบ น้ำตาลในเลือดสูง เสี่ยงเป็น โรคเบาหวาน มีภาวะอ้วนลงพุง เหนื่อยง่าย และง่วงนอนมากช่วงบ่ายจนถึงต้องพึ่งกาแฟเย็นรสหวานจัดทุกวัน 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราพนักงานที่มีกลุ่มเสี่ยงเบาหวานลดลง 30% (ไม่น้อยกว่า 16 คน จากกลุ่มเสี่ยง 53 คน) สถิติการลาป่วยด้วยโรคกลุ่ม NCDs ขององค์กรลดลง
สมุทัย (สาเหตุของปัญหา)	พฤติกรรมกรรมการบริหารโลกและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> คิดสรวาน (ความอยากน้ำตาลทางจิตวิทยาและความเคยชิน) สภาพแวดล้อมในออฟฟิศ: มีการสั่งชานมไข่มุก/น้ำหวานร่วมกันบ่อย (Peer Pressure) ขาดความรู้เรื่องน้ำตาลแฝงในอาหารและเครื่องดื่ม ความเครียดจากการทำงานกระตุ้นให้อยากของหวานเพื่อผ่อนคลาย 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกเช้าก่อนทำงานและช่วงบ่าย จะมี พฤติกรรมการสั่งชาเขียวเย็นหวาน 100% หรือกาแฟเย็น ทั้งรายบุคคลหรือชวนกันสั่งเป็นกลุ่ม ชอบกินขนมขบเคี้ยวและเนกอริ่งขณะนั่งหน้าจอคอมพิวเตอร์ตลอดทั้งวัน 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการอ่านฉลากโภชนาการ (หวานน้อยสั่งได้) สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการลดหวาน
นิโรธ (เป้าหมาย/ภาวะที่ดับทุกข์)	สุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนและความสุขในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ระดับน้ำตาลในเลือดกลับสู่เกณฑ์ปกติ น้ำหนักและรอบเอวลดลงตามเกณฑ์มาตรฐาน ร่างกายสดชื่น กระปรี้กระเปร่า มีสมาธิในการทำงาน โดยไม่ต้องพึ่งน้ำตาล องค์กรลดค่าใช้จ่ายสวัสดิการรักษายาพยาบาลและเพิ่ม Productivity 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานคนเดิมสามารถลดระดับน้ำตาลในเลือดลดลง รอบเอวลดลง ร่างกายกระชับกระฉ่งขึ้น ไม่เกิดอาการง่วงซึมในช่วงบ่าย 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน ส่วนใหญ่ มีผลตรวจสุขภาพอยู่ในเกณฑ์ปกติ เกิดวัฒนธรรมองค์กรสุขภาพดี (Healthy Culture)
มรรค (แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ)	สร้างกิจกรรม ส่งเสริมการไร้พุงไร้เบาหวาน	<ol style="list-style-type: none"> สร้างความรู้: อบรมการนับช้อนน้ำตาล (ไม่เกิน 6 ช้อนชา/วัน) สร้างกิจกรรมองค์กร: ตรวจจับลดหวานลดโรค 	จัดกิจกรรม พนักงานร่วมใจลดระดับความหวานในเครื่องดื่มที่ระดับ (หวาน 100% -> 50% -> หวานน้อย 25%)	<ul style="list-style-type: none"> มีบันทึกพฤติกรรมลดหวานของพนักงานอย่างเป็นระบบ

ตารางวิเคราะห์ 'ภาวะเนือยนิ่ง (Sedentary Behavior)' ในการทำงาน ตามหลักวิจัยข้อ 4

วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารงานต่อเนื่องเกิน 2 ชม. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางกายในองค์กรสุขภาพ

หลักวิจัยข้อ 4	ประเด็นการวิเคราะห์ภาวะเนือยนิ่ง	ผลกระทบ / รายละเอียดเชิงลึก	ตัวอย่างพฤติกรรมในองค์กร	แนวทาง/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ
ทุกข์ (สภาพปัญหา)	กลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมและระบบเผาผลาญพัง	<ul style="list-style-type: none"> ปวดเมื่อยหรือรั้ง (คอ บ่า ไหล่ หลัง) สายตาดูเมื่อยล้า ภาวะกล้ามเนื้อฝ่อลีบและข้ออักเสบข้ออักเสบ ระบบเผาผลาญทำงานช้าลง เสี่ยงโรคอ้วนและเบาหวาน เลือดไหลเวียนไม่สะดวก ส่งผลต่อสมาธิ 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานส่วนส้านงานนั่งทำงานต่อเนื่อง 3-4 ชั่วโมง โดยไม่ลุกจากที่นั่ง มีอาการปวดหลังส่วนล่างร้าวลงขา และมักมีอาการมึนหัวในช่วงเย็นเนื่องจากขาดการเคลื่อนไหว 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนพนักงานที่ลาป่วยด้วยโรคออฟฟิศซินโดรม ลดลงอย่างน้อย 30% (ไม่น้อยกว่า 17 คน จากกลุ่มเสี่ยง 55 คน) ผลการประเมินระดับความปวด (Pain Score) ของพนักงานลดลง
สมุทัย (สาเหตุ)	ภาระงานและสภาพแวดล้อมที่จำกัดการเคลื่อนไหว	<ul style="list-style-type: none"> ลักษณะหน้าที่การทำงานที่เน้นการนั่งหน้าจอเป็นเวลานาน สภาพโต๊ะทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนอิริยาบถ สิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ไกลตัวเกินไป (เช่น หน้าจอเป็นเวลานาน) 	<ul style="list-style-type: none"> ตารางงานที่เน้นงานไม่มีเวลาพักเบรก พนักงานใช้การส่งข้อความผ่านแอปเซหาเพื่อนร่วมงานที่นั่งโต๊ะติดกัน แทนการลุกเดินไปคุย ขาดการตรวจเรื่องการยืดเหยียดในที่ทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานตระหนักถึงอันตรายของการนั่งนาน (Active Break) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขยับร่างกาย
นิโรธ (เป้าหมาย)	Active Workstation และร่างกายที่แข็งแรง	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานขยับร่างกายทุก 30-60 นาที อาการปวดเมื่อยลดลงอย่างเห็นได้ชัด ระบบไหลเวียนโลหิตและระบบเผาผลาญทำงานเป็นปกติ บรรยากาศในที่ทำงานมีความตื่นตัว (High Energy) 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีอาการปวดรบกวน มีการลุกขึ้นยืดเหยียดเป็นระยะ จนกลายเป็นเรื่องปกติในแผนก 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกายที่เหมาะสมระหว่างวัน ดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace Index) เพิ่มขึ้น
มรรค (แนวทางปฏิบัติ)	นโยบาย 'ขยับบ่อยครั้ง สร้างพลังการทำงาน'	<ol style="list-style-type: none"> Environmental Design: วางเครื่องคิดเลขหรือจุดบริการให้ห่างออกไปเพื่อให้ออกเดิน Digital Reminder: คิดตั้งโปรแกรมเตือนให้ลุกเดินบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรจัดกิจกรรม 'Step Count Challenge' แข่งขันการเดินสะสมก้าวในแต่ละวัน 	<ul style="list-style-type: none"> มีสถิติการขยับร่างกายของพนักงานผ่านแอปพลิเคชัน พื้นที่ส่วนกลางถูกใช้งานเพื่อการพักเบรกเชิงรุกมากขึ้น

การวิเคราะห์สถานการณ์การ (ต่อ)



ตารางวิเคราะห์ 'ภาวะความเครียดจากการทำงาน (Work-related Stress)' ตามหลักข้อที่ 4				
วิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขความเครียดสะสม เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)				
หลักข้อที่ 4	ประเด็นการวิเคราะห์ภาวะความเครียด	ผลกระทบ / รายละเอียดเชิงลึก	ตัวอย่างพฤติกรรมในองค์กร	แนวทาง/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ
ทุกข์ (สภาพปัญหา)	ภาวะหมดไฟ (Burnout) และอาการทางจิตสรีระ	<ul style="list-style-type: none"> อาการทางกาย: นอนไม่หลับ ปวดศีรษะหรือ (Migraine) ใจสั่น หรือกรดไหลย้อน อาการทางจิตใจ: วิตกกังวล หงุดหงิดง่าย ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพงานลดลง (Presenteeism) หลงลืมบ่อย หรือตัดสินใจผิดพลาด สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานแย่ลง 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานระดับหัวหน้างานมีอาการนอนไม่หลับต่อเนื่องหลายสัปดาห์ และเริ่มเอาตัวไม่เข้าสังคม รู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์เมื่อต้องรับมือกับงานที่ซ้ำซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนพนักงานที่มีภาวะความเครียด ลดลงอย่างน้อย 30% (ไม่น้อยกว่า 14 คน จากกลุ่มเสี่ยง 45 คน) คะแนนความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Engagement) เพิ่มขึ้น
สมุทัย (สาเหตุ)	ความคาดหวัง ปริมาณงาน และความขัดแย้งในบทบาท	<ul style="list-style-type: none"> ภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) และกำหนดสิ่งที่กระชั้นชิด ขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ (Role Ambiguity) วัฒนธรรมองค์กรที่กดดัน หรือการทำงานที่ขาดความสมดุล (Poor Work-Life Balance) ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน หรือการขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานต้องคอยไลน์กลุ่มงานตลอดวันแม้เป็นวันหยุดหรือหลังเลิกงาน โครงสร้างงานสั่งงานซ้ำซ้อน ทำให้พนักงานเกิดความสับสนและเรียนรู้จากหลายทางพร้อมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบการกระจายงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เกิดวัฒนธรรมการเคารพเวลาส่วนตัวของพนักงาน (Right to Disconnect)
นิรโทษ (เป้าหมาย)	สุขภาพจิตที่ดี (Mental Well-being) และความสมดุล	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานสามารถบริหารจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม (Resilience) บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความเข้าใจและสนับสนุนกัน (Supportive Environment) พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีพลังสร้างสรรค์ Work-Life Balance ที่แท้จริง ส่งผลดีต่อสุขภาพกายในระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำงานเสร็จตามกำหนดโดยไม่ต้องนํางานไปทำต่อที่บ้าน ทีมงานมีการพูดคุยและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผล 	<ul style="list-style-type: none"> สถิติการเข้าใช้สวัสดิการปรึกษาจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาของลดลง พนักงานส่วนใหญ่ประเมินระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ
มรรค (แนวทางการปฏิบัติ)	ระบบสนับสนุนทางใจ	<ol style="list-style-type: none"> สร้างช่องทางรับฟัง: มีผู้รับฟัง พัฒนาทักษะ: อบรมการบริหารเวลา (Time Management) และการสร้างความยืดหยุ่นทางใจ กิจกรรมผ่อนคลาย: จัด Happy Hour, กิจกรรมสมาธิ หรือพื้นที่พักก่อน (Rest Zone) นโยบายที่ชัดเจน: กำหนดเวลาห้ามส่งงานหลังเลิกงาน และส่งเสริมการใช้วันลาพักร้อน 	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรจัดกิจกรรม เพื่อให้ทีมได้ทำกิจกรรมสัมพันธ์กัน หัวหน้างานมีการทำ One-on-One Check-in เพื่อถามไถ่สารทุกข์สุกดิบมากกว่าแค่เรื่องงาน 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความสุขอย่างสม่ำเสมอ มีพื้นที่หรือมุมผ่อนคลายในออฟฟิศที่พนักงานใช้งานได้จริง

ตารางวิเคราะห์ 'ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)' ตามหลักข้อที่ 4				
วิเคราะห์สัญญาณเตือนและการฟื้นฟูพลังใจพนักงาน เพื่อความยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร				
หลักข้อที่ 4	ประเด็นการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟ	ผลกระทบ / รายละเอียดเชิงลึก	ตัวอย่างพฤติกรรมในองค์กร	แนวทาง/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ
ทุกข์ (สภาพปัญหา)	ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และประสิทธิภาพที่ลดลง	<ul style="list-style-type: none"> ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ที่การนอนหลับก็ไม่ได้ช่วยผ่อนคลายได้ การมองงานในแง่ลบ (Depersonalization) หรือแยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกไร้ความสามารถ (Reduced Personal Accomplishment) สูญเสียความมั่นใจ สุขภาพกายแย่ลง ภูมิแพ้กำเริบ เจ็บป่วยบ่อย 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานบางคนที่ติดโควิดหรือวัน เริ่มขาดงานบ่อย มีอาการเหนื่อย และทำงานผิดพลาดในเรื่องที่ไม่ควรพลาด แสดงอาการหงุดหงิดหรือเฉื่อยเฉื่อยเมื่อได้รับคำชมหรือผลตอบรับจากงาน 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนพนักงานที่มีภาวะหมดไฟ ลดลงอย่างน้อย 30% (ไม่น้อยกว่า 13 คน จากกลุ่มเสี่ยง 42 คน) อัตราการรักษพนักงาน (Retention Rate) ในแผนกที่มีความกดดันสูงดีขึ้น
สมุทัย (สาเหตุ)	ความไม่สมดุลระหว่างทรัพยากรและภาระงาน	<ul style="list-style-type: none"> ภาระงานที่หนักเกินไปและต่อเนื่องยาวนาน โดยไม่มีช่วงพัก การขาดอำนาจการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (Lack of Control) ผลตอบแทนหรือการยอมรับไม่คุ้มกับความทุ่มเท (Insufficient Reward) ความไม่ยุติธรรมในที่ทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ขาดความเห็นอกเห็นใจ 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานต้องแบกรับหน้าที่ของคนที่ลาออกไปโดยไม่มีการเติมคนใหม่มีเวลาว่าง การทำงานภายใต้ระบบที่เน้นการจับผิดมากกว่าการสนับสนุน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี 'ขาดใจไปก็ไม่มีใครเห็น' 	<ul style="list-style-type: none"> มีการทบทวนและกระจายภาระงาน (Workload Rebalancing) อย่างเป็นธรรม ระบบการให้รางวัล (Recognition System) ครอบคลุมทั้งผลงานและพฤติกรรมที่ดี
นิรโทษ (เป้าหมาย)	การกลับมาใส่ใจ (Re-engagement) และความหมายในงาน	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานกลับมามีความรู้สึกว่านี่เป็นเป้าหมายขององค์กร (Engagement) มีพลังงานในการทำงานและสามารถจัดการข้อขัดแย้งได้ดีขึ้น มองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและมีความสุขในศักยภาพของตนเอง สภาพจิตใจเข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันต่อความกดดัน (Resilience) 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานกลับมามีส่วนร่วมในโปรเจกต์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ สามารถแยกแยะเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างชัดเจนโดยไม่รู้สึกผิด 	<ul style="list-style-type: none"> คะแนนแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement Score) สูงขึ้น พนักงานมีพลังงานมากขึ้นในการขับเคลื่อนโปรเจกต์ใหม่ๆ
มรรค (แนวทางการปฏิบัติ)	กลยุทธ์ 'เติมไฟ' สร้างใจ คู่ความยั่งยืน	<ol style="list-style-type: none"> Job Redesign: ปรับปรุงหน้าที่งานให้มีความท้าทายที่เหมาะสมและมีทรัพยากรเพียงพอ Mandatory Break: ส่งเสริมการลาพักร้อนระยะยาว (Sabbatical) หรือวันหยุดพักผ่อนความเครียด Psychological Safety: สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยปัญหาโดยไม่มีการลงโทษ Career Path: ความชัดเจนในเส้นทางเติบโตเพื่อสร้างความหวังและเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> นโยบาย 'No-Meeting Day' 1 วันต่อสัปดาห์เพื่อให้พนักงานได้โฟกัสงานหรือพักผ่อน กิจกรรม 'Value Recognition' ที่ให้เพื่อนร่วมงานเขียนขอบคุณและชื่นชมกันอย่างเป็นรูปธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบการสำรวจสุขภาพใจ (Pulse Survey) เป็นระยะและนำผลมาปรับปรุงพื้นที่ พนักงานมีการใช้สิทธิวันลาพักร้อนครบถ้วนตามความเหมาะสม

หวานน้อยสั่งได้: พิชิตเบาหวานในออฟฟิศด้วย "อริยสัจ 4"

ทำไมเราถึงติดหวาน? (ทุกซ์และสมุทัย)

สัญญาณเตือน "ทุกซ์" จากน้ำตาล

น้ำตาลในเลือดสูง อ้วนลงพุง และง่วงนอนช่วงบ่ายจนประสิทธิภาพการทำงานลดลง

"สมุทัย" เหตุแห่งการติดหวาน

เกิดจากความเครียดสะสม การสั่งเครื่องดื่มตามกลุ่มเพื่อน (Peer Pressure) และขาดความรู้เรื่องน้ำตาลแฝง

ทางรอดและแนวทางปฏิบัติ (นิโรธ และ มรรค)

"นิโรธ" เป้าหมายองค์กรไร้พุง

พนักงานสุขภาพดี มีสมาธิทำงาน ร่างกายกระปรี้กระเปร่า และค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลลดลง

"มรรค" เส้นทางลดหวานแบบ Step-by-Step

หวานปกติ 100% | หวานน้อย 50% | หวานน้อยมาก 25%

จำกัดน้ำตาลไม่เกิน 6 ช้อนชาต่อวัน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการสุขภาพในองค์กร

หัวใจ: ความสำเร็จ	เป้าหมายที่ต้องการ
อัตรากลุ่มเสี่ยงเบาหวาน	ลดลง 30% (อย่างน้อย 16 คน)
สถิติการลาป่วย (NCDs)	จำนวนวันลาป่วยลดลง
วัฒนธรรมองค์กร	เกิด Healthy Culture หวานน้อยสั่งได้

อริยสัจ 4 พิชิต "ภาวะเนือยนิ่ง": ปรับพฤติกรรมการทำงานเพื่อองค์กรสุขภาพ

สภาพปัญหาและสาเหตุที่ต้องเร่งแก้ไข (ทุกซ์ & สมุทัย)

นั่งนานเกิน 2 ชม. ทำร้ายร่างกายกว่าที่คิด

สุขภาพแวดล้อม "ที่สะดวกเกินไป" คือกับดัก

เป้าหมายลดการลาป่วยลง 30%

มุ่งเน้นการลดกลุ่มเสี่ยงโรคออฟฟิศซินโดรม และคะแนนความปวด (Pain Score) ของพนักงาน

การมีถังขยะหรือเครื่องพิมพ์ใกล้ตัวเกินไปและการใช้ App Chat แทนการเดินทาง ทำให้ร่างกายขาดการเคลื่อนไหว

นั่งนานเกิน 2 ชม. ทำร้ายร่างกายกว่าที่คิด

เสี่ยงต่อภาวะกล้ามเนื้อฝ่อ ระบบเผาผลาญพัง และโรคอ้วนจากการนั่งติดที่นาน 3-4 ชั่วโมง

แนวทางปฏิบัติเพื่อร่างกายที่แข็งแรง (นิโรธ & มรรค)

กฎ "ขยับทุก 30-60 นาที"

ปรับสภาพแวดล้อมให้เป็น "Active Workstation"

กฎ "ขยับทุก 30-60 นาที"

สร้างพฤติกรรมยืดเหยียดร่างกายสม่ำเสมอเป็นเรื่องปกติในที่ทำงานเพื่อกระตุ้นการไหลเวียนเลือด

ปรับสภาพแวดล้อมให้เป็น "Active Workstation"

วางจุดบริการเครื่องดื่มให้ไกลออกไปเพื่อต้องลุกเดิน และใช้โปรแกรมเตือนบนหน้าจอคอมพิวเตอร์

กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ 'Step Count Challenge'

กิจกรรมสร้างแรงจูงใจ 'Step Count Challenge'

ใช้นโยบาย "ขยับบ่อยครั้ง สร้างพลังการทำงาน" ผ่านการแข่งขันสะสมก้าวเดินในแต่ละวัน

ผลลัพธ์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (เปรียบเทียบ ทุกซ์ vs. นิโรธ)

สภาพปัญหาเดิม (ทุกซ์)	เป้าหมายใหม่ (นิโรธ)
สุขภาพกาย ปวดเมื่อยเรื้อรัง	สุขภาพกาย อาการปวดลดลง
พฤติกรรม นั่งนาน 3-4 ชั่วโมงต่อเนื่อง	พฤติกรรม ขยับร่างกายทุก 30-60 นาที
บรรยากาศ ขาดความกระปรี้กระเปร่า	บรรยากาศ ที่ทำงานเกิดการตื่นตัว (High Energy)

แก้ปม "เครียดงาน" ด้วยอริยสัจ 4: สู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ทำความเข้าใจปัญหาและสาเหตุ (ทฤษฏี & สมุทัย)

เป้าหมายและหนทางสู่ความสุข (นิโรธ & มรรค)



สัญญาณเตือนภาวะหมดไฟ (Burnout)

มีอาการนอนไม่หลับ ปวดหัวเรื้อรัง หงุดหงิดง่าย และประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด



ต้นตอจากภาระงาน และ วัฒนธรรมองค์กร

เกิดจากงานที่มากเกินไป ก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน้าที่ และการทำงานที่ขาดความสมดุล (Poor Work-Life Balance)



สุขภาพจิตที่ดีและพลังสร้างสรรค์

พนักงานมีความยืดหยุ่นทางใจ (Resilience) และทำงานในบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

4 แนวทางสร้างระบบสนับสนุนทางใจ



สร้างช่องทางรับฟัง



ฝึกทักษะการบริหารเวลา



จัดกิจกรรมผ่อนคลาย



มีนโยบายห้ามทำงานหลังเลิกงาน

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (KPIs) ของการบริหารจัดการความเครียดในองค์กร



ภาวะความเครียดพนักงานลดลงอย่างน้อย 30% จากกลุ่มเสี่ยง



ความพึงพอใจ (Engagement) การใช้สวัสดิการสุขภาพจิต คะแนนการมีส่วนร่วมของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น



สถิติการปรึกษาจิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยาลดลง

พลิกฟื้นภาวะหมดไฟ (Burnout) ด้วยหลักอริยสัจ 4: จากปัญหาเรื้อรังสู่ทางออกที่ยั่งยืน

ส่วนที่ 1: วินิจฉัยปัญหาและต้นตอ (ทฤษฏี & สมุทัย)

3 สัญญาณอันตรายของภาวะหมดไฟ



เหนื่อยล้าเรื้อรัง



มองงานในแง่ลบ



รู้สึกไร้ความสามารถ จึงสูญเสียความมั่นใจ

ต้นตอที่ทำให้ไฟในใจมอดลง



ภาระงานล้นมือ



ขาดอำนาจตัดสินใจ



ได้รับผลตอบแทนหรือการยอมรับที่ไม่คุ้มค่า

พฤติกรรมสะท้อนปัญหาในองค์กร



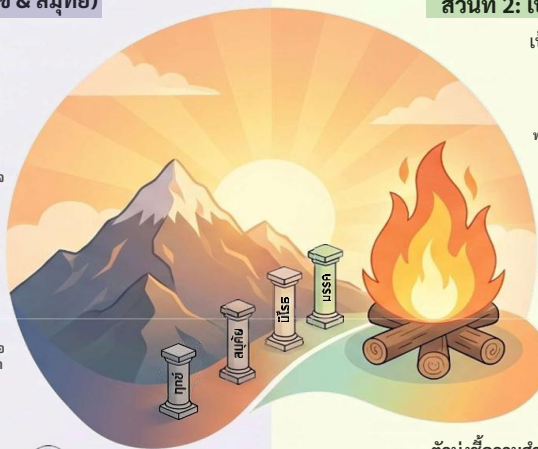
พนักงานดาวเด่นเริ่มขาดงานบ่อย



ทำงานผิดพลาดซ้ำซาก



แสดงอาการเฉยชาต่อคำชม



ส่วนที่ 2: เป้าหมายและแนวทางแก้ไข (นิโรธ & มรรค)

เป้าหมายคือการกลับมาใจให้งาน (Re-engagement)



พนักงานให้คุณค่าในสิ่งที่ทำ



มีพลังงานบวก



แยกแยะเวลาส่วนตัวได้ชัดเจน

กลยุทธ์ 'เติมไฟ สร้างใจ' เพื่อความยั่งยืน



ปรับปรุงหน้าที่งาน (Job Redesign)



สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Psychological Safety)



ส่งเสริมการพักผ่อนจริงจัง

แนวปฏิบัติที่ทำได้จริง



กำหนดวัน No-Meeting Day



สร้างระบบชื่นชมผลงาน (Value Recognition) ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (KPIs) ในการแก้ปัญหาภาวะหมดไฟ

ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายความสำเร็จ
อัตราการภาวะหมดไฟ (Burnout Rate)	ลดลงอย่างน้อย 30% จากกลุ่มเสี่ยง ● ลดลง
การรักษาพนักงาน (Retention)	อัตราการลาออกในแผนกที่มีความกดดันสูงลดลงอย่างเห็นได้ชัด ● เพิ่มขึ้น
ความผูกพัน (Engagement)	คะแนนการสำรวจความผูกพันและสุขภาพใจ (Pulse Survey) ดีขึ้นต่อเนื่อง ● เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์การดำเนินงาน (ต่อ)



ประกาศนโยบายองค์กรสู่สาธารณะ

บริษัท เอส ซี แอล มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)
S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED
59-62-64 ถนนเฉลิมรังสิต แขวงวัดตลาดใหญ่ เขตปทุมธานี กรุงเทพฯ 10130
SCL Call Center โทร 0-2226-1939 Fax โทร 0-2224-4121, 0-2224-3428

ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
โทร 901 9011 2019

www.sclmotorpart.com

นโยบายบริษัท
โทร 901 9011 2019

นโยบายบริษัทเกี่ยวกับองค์กรสู่สาธารณะ (Organizational Well-being Policy) สู่ความยั่งยืนตามแนวทาง ESG-S

บริษัท เอส ซี แอล มอเตอร์พาร์ท จำกัด (มหาชน) มีความเชื่อว่า "บุคลากร" คือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวทันความยั่งยืนขององค์กร (ESG) ในมิติสังคม (Social - S) และตอบสนองต่อมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืน FTSE Russell

บริษัทฯ จึงขอประกาศ "นโยบายองค์กรสู่สาธารณะ" เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน อดความยั่งยืนด้านสุขภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความสุข โดยมุ่งเน้นการดูแลพนักงานและรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมใน 4 มิติ ดังนี้

- 1. นโยบายด้านสุขภาวะทางกาย (Physical Well-being)**
บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะลดความเสียหายจากอุบัติเหตุ/โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และสุขภาพดีจากการทำงาน (Health & Safety) โดย:
 - จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสุขภาพจิตและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์การป้องกัน (Ergonomics)
 - ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ การออกกำลังกาย และการออกกำลังกาย
 - สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อป้องกันและดูแลสุขภาพพนักงานกลุ่มเสี่ยงอย่างใกล้ชิด
- 2. นโยบายด้านสุขภาวะทางใจ (Mental Well-being)**
บริษัทฯ ใช้ความสำคัญในการป้องกันการหมดพลัง (Burnout) และความเครียดสะสม (Labor Standards) โดย:
 - ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Integration)
 - จัดตั้งช่องทางหรือศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต (Counseling) เพื่อรับฟังและช่วยเหลือพนักงานอย่างเห็นความห่วงใย
 - สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและลดความกดดันให้แก่พนักงานในการทำงาน
- 3. นโยบายด้านสุขภาวะทางสังคม (Social Well-being)**
บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมและระดมองค์ความรู้จากพันธมิตรชุมชน ภาครัฐจากการฝึกอบรม และสิทธิมนุษยชน (Human Rights & Community) โดย:
 - ส่งเสริมการสื่อสารเชิงรุก (Proactive Communication) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือ
 - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (Team Building) เพื่อสร้างงานสัมพันธ์
 - สนับสนุนความรู้ด้านการจัดการการเงิน (Financial Literacy) และการเข้าหน่วงสังคม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน

นายสกล ตั้งอกกุล
กรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัท เอส ซี แอล มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)
S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED
59-62-64 ถนนเฉลิมรังสิต แขวงวัดตลาดใหญ่ เขตปทุมธานี กรุงเทพฯ 10130
SCL Call Center โทร 0-2226-1939 Fax โทร 0-2224-4121, 0-2224-3428

ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
โทร 901 9011 2019

www.sclmotorpart.com

นโยบายบริษัท
โทร 901 9011 2019

4. นโยบายด้านสุขภาวะทางปัญญา (Intellectual / Cognitive Well-being)

บริษัทฯ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดย:

- จัดทำแผนพัฒนาทักษะ (Upskill / Reskill) ให้องค์กรต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเอง
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
- เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการคิดริเริ่ม และให้รางวัลความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน

กลไกการขับเคลื่อนและการตรวจสอบ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ บริษัทฯ จะดำเนินการแต่งตั้ง คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรสู่สาธารณะ (ประกอบด้วย Project Manager, Facilitator, Health Coach, Trainer, and Proactive Communicator) เพื่อทำหน้าที่:

1. ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาวะทั้ง 4 มิติ
2. จัดทำข้อมูลอย่างมีระบบ ทั้งเชิงปริมาณ (เช่น สถิติการขาด ลา ชดเชยสุขภาพ) และเชิงคุณภาพ (เช่น แผนประเมินความผูกพันองค์กร, ระดับความเครียด)
3. ติดตามและประเมินผลผ่านตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี, การลดลงของความถี่เกิด NCDs, และการเพิ่มขึ้นของระดับความผูกพันองค์กร (Engagement Score)

บริษัทฯ ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ใช้ความร่วมใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ เพื่อสร้างสุขภาวะการทำงานที่ดีมีความสุข และเติบโตไปพร้อมกับความยั่งยืนขององค์กรอย่างยั่งยืน

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม 2569

นายสกล ตั้งอกกุล
กรรมการผู้จัดการใหญ่

ประกาศใช้กฎ กติกา มารยาทในการทำงานโครงการ

บริษัท เอส ซี แอล มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)
S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED
59-62-64 ถนนเฉลิมรังสิต แขวงวัดตลาดใหญ่ เขตปทุมธานี กรุงเทพฯ 10130
SCL Call Center โทร 0-2226-1939 Fax โทร 0-2224-4121, 0-2224-3428

ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
โทร 901 9011 2019

www.sclmotorpart.com

นโยบายบริษัท
โทร 901 9011 2019

ประกาศใช้กฎ กติกา และมารยาทในการทำงาน (Code of Conduct) สู่โครงการขับเคลื่อนองค์กรสู่สาธารณะ (ESG-S)

เพื่อให้การดำเนินงาน "โครงการขับเคลื่อนองค์กรสู่สาธารณะสู่ความยั่งยืน (ESG-S)" บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของบริษัทฯ และเพื่อให้ทีมงานทุกท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ให้กับพนักงานทุกคน บริษัทฯ จึงขอประกาศแนว "กฎ กติกา และมารยาท" ในการทำงานร่วมกัน ดังต่อไปนี้

- 1. กฎระเบียบหลัก (Rules & Regulations)**
สิทธิประโยชน์ที่มอบให้ในการดำเนินงานไม่ได้มีมาตรฐานและปลอดภัย
1. การรักษาความลับและข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy & Confidentiality):
คณะทำงานต้องเก็บรักษาข้อมูลสุขภาพ (เช่น ผลตรวจ NCDs) ข้อมูลการประเมินความเสี่ยง และข้อมูลส่วนตัวของพนักงานไว้เป็นความลับที่สูงสุด ห้ามนำข้อมูลไปเปิดเผยหรือเผยแพร่ต่อสาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต
2. การเป็นทีมที่ดี (Walk the Talk):
คณะทำงานต้องเป็นแบบอย่างในการดูแลสุขภาพทั้ง 4 มิติ (กาย ใจ สังคม ปัญญา) เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการรักษาสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life Integration) ของตนเอง
3. ความรับผิดชอบต่อนักงาน (Accountability):
สมาชิกคณะทำงานต้องรับผิดชอบในบทบาทของตนเอง ปฏิบัติตามแผนงาน (Action Plan) และส่งมอบงานตามกำหนดเวลาที่มอบหมายให้ครบถ้วนตามโครงการ

- 2. กลไกการทำงานร่วมกัน (Agreements & Workflow)**
ข้อตกลงเพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพ
- 1. กลไกการประชุม (Meeting Etiquette):
- ตั้งและเลิกประชุมตรงเวลา เพื่อเคารพเวลาของทุกคน
- ตั้งยี่งการการประชุม (Agenda) ล่วงหน้าและสรุปผล (Meeting Minutes) ทุกครั้ง
- เน้นการประชุมที่กระชับ สละประเด็น และให้ข้อมูลที่น่านำไปปฏิบัติได้จริง (Actionable)
- 2. การตัดสินใจ (Decision Making):
เน้นการตัดสินใจร่วมกันโดยยึด "ประโยชน์และสุขภาพของพนักงาน" เป็นศูนย์กลาง (Employee-Centric) และใช้ข้อมูล (Data-Driven) เช่น สถิติสุขภาพ หรือแบบสอบถาม ปรากฏการณ์ตัดสินเสมอ

นายสกล ตั้งอกกุล
กรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัท เอส ซี แอล มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)
S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED
59-62-64 ถนนเฉลิมรังสิต แขวงวัดตลาดใหญ่ เขตปทุมธานี กรุงเทพฯ 10130
SCL Call Center โทร 0-2226-1939 Fax โทร 0-2224-4121, 0-2224-3428

ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
โทร 901 9011 2019

www.sclmotorpart.com

นโยบายบริษัท
โทร 901 9011 2019

3. การทำงานข้ามสายงาน (Cross-functional Collaboration):

หลายฝ่ายจะทำงานร่วมกัน (Silo) คณะทำงานต้องประสานงานกันไว้ล่วงหน้าเป็นปกติ พร้อมสนับสนุนข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็น

3. มารยาทและวัฒนธรรมการทำงาน (Etiquette & Culture)

และทบทวนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety)

1. การที่สื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ (Empathic Communication):
รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพนักงานอย่างจริงจัง (Active Listening) ปราศจากการตัดสิน (Non-judgmental) และใช้ภาษาที่สร้างสรรค์
2. การเคารพส่วนตัว (Respect for Personal Time):
สงวนเวลาส่วนตัวของตนเอง หรือส่งข้อความผ่านช่องทางสื่อสาร (เช่น LINE, Email) ในยามวิกาล หรือในวันหยุดพักผ่อน ยกเว้นกรณีฉุกเฉินที่สร้างความเสียหายได้
3. การเปิดรับข้อเสนอแนะ (Constructive Feedback):
สามารถวิจารณ์ "ชิ้นงานหรือไอเดีย" ได้อย่างละเอียดและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา แต่ห้ามวิจารณ์ตัวบุคคล "วิญญูชน" โดยเด็ดขาด
4. การชื่นชมและให้กำลังใจ (Recognition & Appreciation):
อย่าลืมกล่าวขอบคุณชื่นชมความก้าวหน้าเชิงเล็กๆ น้อยๆ (Quick Wins) ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างพลังบวกและกำลังใจในการทำงานที่ต่อเนื่องกัน (Social) ที่ไม่ใช้ความกลัว

บริษัทฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า กฎ กติกา และมารยาทฉบับนี้ จะเป็นทิศทางที่ช่วยให้คณะทำงาน ESG-S ทุกท่านทำงานร่วมกันด้วยความสุข ความเข้าใจ และสามารถส่งต่อองค์ความรู้ให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรได้อย่างแท้จริง

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม 2569

นายสกล ตั้งอกกุล
กรรมการผู้จัดการใหญ่

ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2569 เป็นต้นไป เริ่มดำเนินงานตามแผน Action Plan ใน 4 กิจกรรม ความเสี่ยงที่กำหนดไว้ โดยการเริ่มประชาสัมพันธ์กับพนักงานทุกคนให้เข้าร่วมโครงการ ลงทะเบียน ผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ ด้วยความสมัครใจ ผ่านทีมขับเคลื่อนโครงการทั้ง 5 ตำแหน่ง ค้นหา IDOL STAR ในแต่ละกิจกรรม เพื่อเป็นตัวแทนเข้าร่วมประเมินผลลัพธ์ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม โดยมี กิจกรรมที่กำหนดไว้ดังนี้

1. สุขภาพกายแข็งแรง มีการตั้งกิจกรรมไว้ 2 เรื่อง

- **หวานน้อยสั่งได้ Sweet Less Challenge**
 - รณรงค์สั่งเครื่องดื่มหวานน้อย 25% หรือ 0%
 - แจกแก้วหรือสติ๊กเกอร์ “หวานน้อยสั่งได้”
 - แข่งขันสะสมแต้มจากการเลือกระดับความหวานต่ำ
 - จัดทำบูธให้ความรู้เรื่องน้ำตาลแฝง
 - ประกาศผลแผนกต้นแบบทุกเดือน
- **ขยับทุกก้าว เพื่อสุขภาพที่ดี Step Count Challenge**
 - แข่งขันนับก้าวเดินรายบุคคลและรายทีม
 - ตั้งเป้า 6,000-10,000 ก้าวต่อวัน
 - Stretch Break ทุก 60 นาที
 - เดินประชุม (Walking Meeting)
 - สะสมคะแนนแลกรางวัลสุขภาพ

2. สุขภาพใจแข็งแรง มีการตั้งกิจกรรมไว้ 2 เรื่อง

- **กิจกรรมลดเครียด Happy Mind Program**
 - ฝึกสมาธิ 5 นาที ก่อนเริ่มงาน
 - Workshop บริหารเวลา
 - Relax Day เดือนละ 1 ครั้ง
 - กิจกรรมพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต
 - เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นแบบไม่เปิดเผยชื่อ
- **กิจกรรมหมดไฟ Recharge & Recongnition**
 - Peer Recongnition ชื่นชมเพื่อนร่วมงาน
 - No Meeting Day เดือนละ 2 ครั้ง
 - กิจกรรม Career Talk และ Coaching
 - ปรับสมดุลภาระงานร่วมกับหัวหน้างาน
 - ส่งเสริมการใช้วันลาพักผ่อนประจำปี

3. สุขภาพสังคมดี

- กิจกรรมสร้างทีม
- การชื่นชมและยกย่องเพื่อนร่วมงาน
- การสื่อสารและช่วยเหลือกัน
- การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

4. สุขภาพปัญญาดี

- อบรมความรู้ด้านสุขภาพ
- Workshop & Training
- แลกเปลี่ยนความรู้
- พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
- เรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างสรรค์สิ่งดี

5 มิติสุขภาพ @ SCL

สุขภาพดีรอบด้าน ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน *Happy Workplace*

1 กาย

สุขภาพกายแข็งแรง

- ลดหวาน (Sweet Less)
- Step Count Challenge
- ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- โภชนาการที่ดี
- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

2 ใจ

สุขภาพใจแข็งแรง

- บริหารจัดการความเครียด
- ฝึกสติและสมาธิ (Mindfulness)
- สมดุลชีวิตและการทำงาน
- พูดคุยปรึกษา ได้รับการดูแลและสุขภาพใจ

พนักงานมีความสุข องค์กรแข็งแกร่ง เติบโตอย่างยั่งยืน

3 สังคม

สุขภาพสังคมดี

- กิจกรรมสร้างทีม
- ชื่นชมและยกย่องเพื่อนร่วมงาน
- สื่อสารและช่วยเหลือกัน
- ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

4 ปัญญา

สุขภาพปัญญาดี

- อบรมความรู้ด้านสุขภาพ
- Workshop & Training
- แลกเปลี่ยนความรู้
- พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
- เรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างสรรค์สิ่งดี

5 งาน / อาชีพ

ความสุขในการทำงาน

- ป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout)
- โค้ชและให้คำปรึกษา (Coaching)
- พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า
- ชื่นชมและยกย่องความสำเร็จ
- งานมีคุณค่าชีวิตมีความสุข

เมื่อเราดูแลกัน องค์กรก็เติบโต

“ สุขภาพดี เริ่มที่ **เรา** องค์กรแข็งแกร่ง เริ่มที่ **พวกเรา** ”

โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรสู่สถานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตวัยทำงาน ตามกรอบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ESG-S) เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงองค์กรสู่สถานะ กับ ESG-S อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาการรายงาน ESG โดยมีแกนหลักคือ การสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในที่ทำงาน เกิดจากภาพความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่

- สสส. ผู้กำหนดทิศทางด้านสุขภาวะ และสนับสนุนทรัพยากรและประสานงาน
- Bliss Bloom Thai ผู้รับผิดชอบโครงการหลัก และเป็นศูนย์กลางประสานงาน และ
- FPI เป็นที่ปรึกษาด้าน ESG และ FTSE Russell

โดยมีกรอบตัวชี้วัด KPI โดยองค์กรเป้าหมายต้องมี ผลสำรวจพฤติกรรมสุขภาพ (เทียบก่อน-หลัง) เฉลี่ย เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน สุขภาพดีขึ้น 30% ของผู้เข้าร่วมที่มีปัญหาด้านนั้นๆ (ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร เช่นสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์และยาเสพติด การกินอาหาร ด้านกิจกรรมทางกาย สุขภาพ จิตที่ดีขึ้น) ระหว่างเดือน มกราคม 2569 - มิถุนายน 2570 รวม 18 เดือน

บริษัท เอส.ซี.เอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทฯ ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการนี้ มีความมุ่งมั่นที่จะนำพาศูนย์ปัจจุบันให้มุ่งสู่องค์กรสู่สถานะที่เชื่อมโยง ESG ตามกรอบ FTSE Russell อย่างเป็นระบบและดำเนินการต่อเนื่องได้อย่างยั่งยืน

ในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่โครงการต้องการนั้น ต้องเริ่มจากการได้รับความร่วมมือในทุกๆส่วนขององค์กร ตั้งแต่การสนับสนุนจาก คณะกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลการบริหารความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัย โดย **คุณสกล ตั้งก่อสกุล ตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO)** ได้มอบหมายให้ **คุณไพรัช ไตรมูรติ ตำแหน่งกรรมการบริหาร และตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO)** เป็นผู้รับผิดชอบโครงการให้ขับเคลื่อนไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ทางบริษัทฯได้ประกาศนโยบายการขับเคลื่อนองค์กรสู่สถานะ (Organization Well-being Policy) สู่ความยั่งยืนตามแนวทาง ESG-S เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2569 โดยเนื้อหาในนโยบายประกอบไปด้วยการให้คำมั่นด้านสุขภาวะและความปลอดภัยครอบคลุมประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องและสำคัญอย่างครอบคลุม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข โดยมุ่งเน้นการดูแลพนักงานอย่างครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being), สุขภาวะทางใจ (Mental Well-being), สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being) และสุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Well-being) ทั้งนี้รวมถึงการต่อยอดปรับใช้กับผู้รับเหมาหรือผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอื่นๆ ของบริษัทฯด้วย เพื่อลดอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บของผู้รับเหมา ตามมาตรการ OHS เป็นการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน ผ่านการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัย สำหรับงานระบบคลังสินค้าที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และโครงการก่อสร้างอาคารคลังสินค้าหลังใหม่ตามแผนงานที่กำหนดไว้ซึ่งปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการออกแบบอาคาร

กรอบตัวชี้วัด KPI เชื่อมโยง ESG (ต่อ)



ในขณะเดียวกัน บริษัทฯยังให้คำมั่นเกี่ยวกับการลดผลกระทบต่อด้านสุขภาพและความปลอดภัยของโครงการทั้งเรื่องความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างต่อเนื่องแม้จะจบโครงการ 18 เดือนนี้ไปแล้ว (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2570) รวมถึงการตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการเกิดเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนครบทั้ง 4 มิติ ดังนี้

- กาย (Physical) ตั้งเป้าหมายเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพในแนวทางที่ดีขึ้น 30% ในกลุ่มที่มีปัญหาเรื่อง NCDs (เทียบก่อน-หลัง) ในเรื่องการลดพฤติกรรมบริโภคอาหารรสหวาน ลดลง 30% (16 คน จากผู้มีความเสี่ยง 53คน) และลดอัตราภาวะเหนื่อยเนื่องจากการทำงานลง 30% (17 คน จากผู้มีความเสี่ยง 55 คน)
- ใจ (Mental) ลดอัตราความเครียดจาก30% (14 คน จากผู้มีความเสี่ยง 45 คน) และลดอัตราภาวะหมดไฟในการทำงาน ลด 30% (13 คน จากผู้มีความเสี่ยง 42)
- สังคม (Social) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในทีมและการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจมากกว่า 50% ของพนักงานทั้งหมดในองค์กร
- ปัญญา สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพ โดยพนักงานทุกคนสามารถประเมินการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพได้ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน เมื่อเทียบก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะความรู้ในงานที่ทำไม่ต่ำกว่า 50 % ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

ด้านสุขภาพทางกาย บริษัทฯจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน การให้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของ NCDs และ Mental Health เพื่อประเมินความเสี่ยงในเรื่องสุขภาพทางกายและใจ รวมทั้งการตั้งเป้าการลดการเกิดอุบัติเหตุความเสี่ยงการบาดเจ็บ/เสียชีวิต จนถึงขั้นต้องหยุดงาน ให้เป็นอัตราร้อยละ 0 ตลอดเวลา และมีการเก็บข้อมูลอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานเป็นระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงาน ทั้งในส่วน of พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยผ่านการติดตามผลการดำเนินงานและการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากผลการดำเนินงานและความคืบหน้าเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และเทียบกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม นอกจากนี้บริษัทฯยังจัดอบรมวิธีการดับเพลิงเบื้องต้น และฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟ ให้กับพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี 2568 ที่ผ่านมา มีพนักงานเข้าร่วมจำนวน 239 คนซึ่งเป็นหนึ่งในการฝึกอบรมมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย มี **คุณวรพร เนตรสีบสาย ตำแหน่งกรรมการ และตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ฝ่ายบริหารการตลาด (CMO) เป็นผู้ดูแล**

ด้านสุขภาพทางใจ โดยการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือ การก่อกวนคุกคามที่เกิดกับพนักงาน อันเป็นหนึ่งในสาเหตุให้เกิดความเครียดจนลามไปเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งปัจจุบันทางบริษัทฯมีการจัดให้มีช่องทางการรายงานอย่างเป็นความลับ หรือระบบการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) และมีการฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือ

กรอบตัวชี้วัด KPI เชื่อมโยง ESG (ต่อ)



สถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม มี **คุณวรรณภา แจ่มศิริ** ตำแหน่งกรรมการบริหาร และตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ฝ่ายสนับสนุน (CAO) เป็นคนดูแลรับผิดชอบอยู่ ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นความลับ รวมถึงหลักปฏิบัติในเรื่องที่ระบุถึงการขจัดจำนวน ชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป ทั้งในเรื่องชั่วโมงการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา โดยมุ่งเน้นปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อลดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไปโดยเฉพาะ และพนักงานต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ตามข้อข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ด้านสุขภาวะทางสังคม บริษัทยังมีความมุ่งมั่นปัญหาสุขภาพที่เกิดจากโรคติดต่อสำคัญจึงมีโครงการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาสุขภาพ ในเรื่องของโรคมะเร็ง ซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาของชุมชน เนื่องจากสถานที่ตั้งของศูนย์กระจายสินค้า รอบข้างเดิมเป็นทุ่งนา มีร่องน้ำ แหล่งน้ำขัง ซึ่งเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงได้เป็นอย่างดี บริษัทฯจึงมีนโยบายในการจัดหาทีมฉีดพ่นน้ำยากำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง เพื่อป้องกันโรคไข้มาลาเรีย เป็นระยะๆ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานและชุมชน โดยรอบบริษัทฯ และเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย โดยตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานจากพนักงานทุกภาคส่วน และมีการหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานที่ร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อหาแนวทางป้องกันและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานทั้งในส่วนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยมี **คุณศศิธร พิรุฬ** ตำแหน่งกรรมการบริหาร และตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ฝ่ายปฏิบัติการ (CSO) เป็นผู้ควบคุมดูแล ซึ่งพนักงานที่เข้าร่วมในทีมงานต่างๆ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการนี้ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายในเรื่องการสรรหาบุคลากรและนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ จะเป็นการไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม ซึ่งทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันหมด ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติ

ด้านสุขภาวะทางปัญญา ตามที่ได้ประกาศนโยบายโครงการไว้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาทักษะ (Upskill / Reskill) ในเรื่องต่างๆ ตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีการจัดส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมพนักงานประจำปี กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในปี 2568 ที่ผ่านมา มีพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมทักษะ 205 คน คิดเป็น ร้อยละ 91.52 จากพนักงานรวมเฉลี่ยทั้งหมด 224 คน โดยมีจำนวนชั่วโมงทั้งหมดในฐานะบริษัทที่กำหนดไว้ที่ 8.00 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เท่ากับ 1,792 ชั่วโมงต่อปี และจำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยต่อพนักงาน 1 คนที่ได้รับการอบรมอยู่ที่ 8.50 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

กรอบตัวชี้วัด KPI เชื่อมโยง ESG (ต่อ)

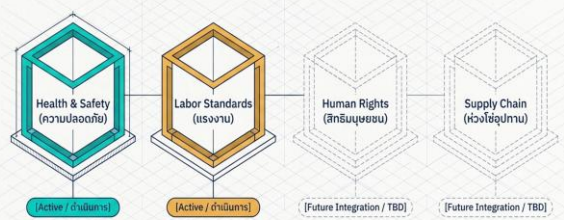


Social Sustainability Execution Framework						
Pillar (มิติสังคม)	ชื่อกำหนด FTSE (Indicators)	Q1: Assessment & Policy (วางรากฐาน / นโยบาย)	Q2: Capability & Governance (สร้างคน / ระบบกำกับ)	Q3: Active Implementation (ลงมือทำเชิงรุก)	Q4: Monitoring & Reporting (วัดผล / รายงาน)	Business Impact
1. Health & Safety (ความปลอดภัย)	SHS01, SHS02, SHS03, SHS04, SHS05, SHS08, SHS15, SHS39	กำหนดนโยบายและมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ครอบคลุมพนักงานและผู้รับเหมา และประเมินความเสี่ยงครอบคลุมงานประจำและโครงการใหม่ (SHS01, SHS04)	พัฒนาโครงสร้างกำกับดูแลในระดับกรรมการชุดย่อย/ระดับบุคคลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านคณะกรรมการความปลอดภัย (SHS03, SHS05)	ดำเนินการจัดการความเสี่ยงและแผนลดอุบัติเหตุในพื้นที่ปฏิบัติงานและโครงการในอนาคต และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดกรอบระยะเวลา รวมถึงการป้องกันความเสี่ยงโรคติดต่อประจำปี (SHS02, SHS04, SHS39)	เปิดเผยอัตราการบาดเจ็บ (LTI) และผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยย้อนหลัง 3 ปี และเปรียบเทียบกับเป้าหมายองค์กร/เป้าหมายอุตสาหกรรม (SHS15, SHS08)	ยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุน จากอุบัติเหตุ และจำนวน Downtime
2. Labor Standards (แรงงาน)	SLS03, SLS07, SLS08, SLS13, SLS26, SLS29, SLS30	กำหนดนโยบายด้านแรงงานที่เป็นธรรม เช่น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และค่าจ้างขั้นต่ำ/เกินขั้นต่ำ และการไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม (SLS03, SLS07, SLS08)	พัฒนาทักษะพนักงานและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการกลั่นแกล้ง และระดับผู้จัดการมีความรู้ในการกำหนดมาตรการป้องกันกรกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน (SLS29, SLS30)	ดำเนินการตามมาตรฐานแรงงาน เช่น การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานในพื้นที่ปฏิบัติงานและโครงการในอนาคต (SLS13)	เปิดเผยข้อมูลด้านแรงงานและผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตามนโยบายแรงงานขององค์กรและจำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เกี่ยวกับพนักงาน (SLS07, SLS08, SLS26)	ยกระดับประสิทธิภาพแรงงาน ลดการลาออก และสร้างความผูกพันต่อพนักงาน
3. Human Rights (สิทธิมนุษยชน)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
4. Supply Chain (ห่วงโซ่อุปทาน)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
เชื่อมโยงโครงการของคู่ค้าตาม FTSE Russell (ESG-S)		การกำกับดูแล	มิติทางกาย	มิติทางใจ	มิติทางสังคม	มิติทางปัญญา
ชื่อกำหนด FTSE		SHS03	SHS01, SHS04, SHS08, SHS13, SHS14, SHS39, SLS07, SLS07	SHS01, SHS02, SLS30	SHS05, SLS03	SLS26, SLS29

วางรากฐานและสร้างบุคลากร (Foundation & Capabilities)



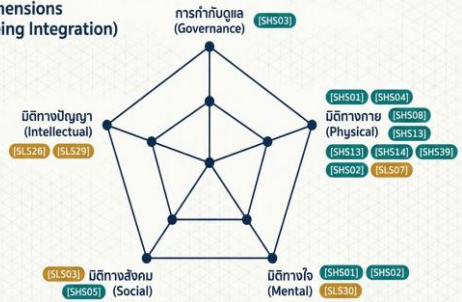
โครงสร้างความยั่งยืนมิติสังคม (The Social Sustainability Architecture)



ลงมือทำเชิงรุกและวัดผล (Execution & Transparency)



มิติสุขภาวะทั้ง 5 (The 5 Dimensions of Well-being Integration)



เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ทางบริษัทฯ จึงได้ประกาศแต่งตั้งทีมงานขับเคลื่อนโครงการ (Project Driving Team (NCDs & Mental Health)) ทั้ง 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง Project Manager, Facilitator, Health Coach, Trainer, Proactive Communicator เพื่อดำเนินงานตามแผน Action ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดจึงจัดเป็น 2 ทีมแบ่งตามสถานที่ตั้ง ทั้งที่ศูนย์กระจายสินค้า (DC) และที่สำนักงานใหญ่ (HO) ซึ่ง Project Manager มีหน้าที่ดำเนินการผลักดันให้โครงการองค์กรสุขภาวะ ประสบความสำเร็จตลอดโครงการ

5 กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ



5 ขุมพลังขับเคลื่อนโครงการ (NCDs & Mental Health)

รายชื่อทีม DC

ทีมขับเคลื่อนศูนย์กระจายสินค้า (Team DC - Distribution Center)

Project Manager
SS

Facilitator
น้ำหวาน

Health Coach
หนู

Trainer
กัฟ

Proactive Communicator
หนู

รายชื่อทีม HO

ทีมขับเคลื่อนส่วนกลาง (Team HO - Head Office)

Project Manager
เก่ง

Facilitator
จูน

Health Coach
ไอ้

Trainer
อ๊อด

Proactive Communicator
กระเพชร

ระบบข้อมูลและการติดตาม



ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ ทั้ง 4 กิจกรรม ดำเนินการโดย

1. สุขภาพกายแข็งแรง มีการตั้งกิจกรรมไว้ 2 เรื่อง

- หวานน้อยสั่งได้ Sweet Less Challenge

- * ทำแบบสอบถามพฤติกรรมก่อน-หลังโครงการ เพื่อประเมินพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มหวานของพนักงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ
- * เก็บข้อมูลยอดการสั่งเครื่องดื่มตามระดับความหวาน
- * ติดตามค่าระดับน้ำตาลในเลือดและผลตรวจสุขภาพประจำปี

- ขยับทุกก้าว เพื่อสุขภาพที่ดี Step Count Challenge

- * เก็บข้อมูลจำนวนก้าวเดินรายวันผ่าน Application หรือ Smart Watch อย่างต่อเนื่อง
- * ทำแบบประเมินอาการปวดเมื่อยของพนักงานก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ

2. สุขภาพใจแข็งแรง มีการตั้งกิจกรรมไว้ 2 เรื่อง

- กิจกรรมลดเครียด Happy Mind Program

- * ทำแบบประเมินความเครียด (ST-5) ก่อน-หลังเข้าร่วมโครงการ
- * สัมภาษณ์ความรู้สึกและความพอใจของพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

- กิจกรรมหมดไฟ Recharge & Recognition

- * ทำแบบประเมิน เพื่อวัดระดับความเหนื่อยล้า อารมณ์และความสมดุลในการทำงาน
- * ติดตามจำนวนวันขาดงาน วันใช้สิทธิลาพักร้อน

กิจกรรมหวานน้อยสั่งได้ Sweet Less Challenge
"หวานน้อยสั่งได้ เพื่อสุขภาพดีของเราเองครับ"

กิจกรรมขยับทุกก้าว Step Count Challenge
"ขยับทุกก้าว เพื่อสุขภาพดีและองค์กรที่แข็งแกร่ง"

กิจกรรมลดเครียด Happy Mind Program
"ใจสงบ งานรื่นเริง ออกรักเมืองและยั่งยืน"

กิจกรรมหมดไฟ (Recharge) Recharge & Recognition
"เติมพลัง ให้คุณค่า เพื่อองค์กรที่รุ่งเรือง"

หลังจากเริ่มดำเนินโครงการ กำหนดให้มีการประเมินผลงานทุก 6 เดือน ตลอดระยะเวลาโครงการ เพื่อจัดเก็บข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งทีมงานขับเคลื่อนต้องประชุมหาแนวทางเพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมายในตอนท้ายโครงการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

-มิติกาย (Physical):

จากผลสำรวจพฤติกรรมและสุขภาพในกลุ่มเสี่ยง NCDs ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น 30% (ตั้งเป้าหมายลดกลุ่มเสี่ยงโรค NCDs เรื่องการบริโภคหวานลงอย่างน้อย 16 คน จากกลุ่มเสี่ยง 53 คน และลดกลุ่มเสี่ยงที่มีกิจกรรมทางกาย เรื่องภาวะเนือยนิ่งให้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 17 คน จากกลุ่มเสี่ยง 55 คน)

-มิติใจ (Mental):

ลดอัตราการลาออกและการขาดงานจากความเจ็บป่วยทาง สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟลง 30% (ตั้งเป้าหมายลดกลุ่มเสี่ยงภาวะความเครียด ลงอย่างน้อย 14 คน จากกลุ่มเสี่ยง 45 คน และลดกลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้า ลงอย่างน้อย 13 คน จากกลุ่มเสี่ยง 42 คน)

-มิติสังคม (Social):

พนักงานมีส่วนร่วมในทีมและเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะด้วยความสมัครใจมากกว่า 50% สร้างวัฒนธรรมองค์กรสุขภาพดี (Healthy Culture)

-มิติปัญญา (Intellectual):

พนักงานสามารถประเมินและพัฒนาตนเองด้านสุขภาวะได้อย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสุขในการทำงาน ลดสถิติวันลาป่วย ลง 15% (เทียบจากช่วงเดียวกัน)



ตามงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจำนวนเงิน 50,000 บาท เพื่อใช้ดำเนินโครงการนั้น ทางทีมงานขับเคลื่อนโครงการได้ตั้งงบประมาณดังกล่าวเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ในการตรวจวัดค่าน้ำตาล เพื่อติดตามพฤติกรรมการลดทานอาหารหวานเป็นระยะทุก 3 เดือน เพื่อประเมินผลเบื้องต้นให้กับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว และการจัดซื้อเครื่องวัดความดันโลหิต เพื่อประเมินสุขภาพและยังสามารถบ่งบอกอาการความเครียดเบื้องต้นของพนักงานได้ จัดซื้อเครื่องชั่งน้ำหนักเพื่อวางไว้หน้าห้องน้ำทุกจุดและหน้าห้องอาหาร เพื่อกระตุ้นให้มีความอยากรู้น้ำหนักตนเอง สร้างพฤติกรรมเลียนแบบ โดยจะวางไว้ทั้งที่ศูนย์การกระจายสินค้าและที่สำนักงานใหญ่ เพื่อให้เกิดความใส่ใจในสุขภาพของตนเอง และยังมีเตรียมเงินส่วนหนึ่งเพื่อจัดหาของรางวัลสำหรับ 4 กิจกรรมที่จัดขึ้น

หมวดงบประมาณ	รายการกิจกรรมหลัก	หน่วย	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	งบประมาณ (บาท)	สัดส่วนงบประมาณ
อุปกรณ์สิ้นเปลือง	การจัดทำเอกสารประกอบการเผยแพร่กิจกรรม	ชุด	1	5,000.00	5,000.00	10.00%
	ชุดอุปกรณ์การวัดน้ำตาลปลายนิ้ว (เก็บผลทุก 6 เดือน)					
	- เครื่องวัดน้ำตาลปลายนิ้ว	เครื่อง	1	1,800.00	1,800.00	3.60%
	- แผ่นวัดน้ำตาล	กล่อง	6	600.00	3,600.00	7.20%
	เครื่องวัดความดันโลหิต	เครื่อง	2	1,800.00	3,600.00	7.20%
	เครื่องชั่งน้ำหนัก (ประจำจุดหน้าห้องน้ำ)	เครื่อง	20	500.00	10,000.00	20.00%
	เครื่องสั่นสลายไขมัน	เครื่อง	4	1,500.00	6,000.00	12.00%
	ของรางวัลการเข้าร่วมกิจกรรม	ชิ้น	40	500.00	20,000.00	40.00%
				จำนวนเงิน	50,000.00	100.00%

สุขภาพของคุณ คือความยั่งยืนขององค์กร

ขอให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายนี้ เพื่อสร้างชุมชนการทำงานที่มีความสุข ปลอดภัย และเติบโตไปพร้อมกับความสำเร็จของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

มาร่วมสร้าง SCL Motor Part ให้เป็น องค์กรสุขภาพ: ไปด้วยกัน