

## ■ ชนิตา ภาระมรทัต

**ท**ทยอยล์ ตั้งเป้าหมายการเติบโตแบบยั่งยืน มุ่งสู่การเป็นองค์กร 100 ปี และในวันนี้ก็ได้ก้าวถึงขวบปีที่ 49 ถึงครึ่งทางแห่งความหวังแล้ว

ประสบการณ์ที่เคยผ่านร้อนผ่านหนาวจนเกือบล้มทั้งยืน จากวิกฤตต้มยำกุ้งในปี 2540 และไฟไหม้โรงกลั่น ในปี 2542 ทำให้องค์กรแห่งนี้ทบทวนและวางแผนสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน ด้วยการบริหารจัดการองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

สำเร็จหรือไม่? รางวัลคุณภาพแห่งชาติ คงเป็นคำตอบที่ดีที่สุด เพราะไทยออยล์คือ 1 ใน 4 องค์กร ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQC) ประจำปี 2552 และเมื่อเร็วๆ นี้ โรงกลั่นไทยออยล์ (ศรีราชา) ได้เปิดบ้านให้สื่อมวลชนเยี่ยมชมและศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยมีผู้บริหาร 2 ท่านคือ **ชัยวัฒน์ ต่ำารมมงคลกุล** รองกรรมการผู้อำนวยการด้านโรงกลั่น และ **ณรงค์ฤทธิ์ ถาวรวิศิษฏ์** ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการ-ด้านโรงกลั่น บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ให้



# เปิดบ้านแชมป์

# TQC 'ไทยออยล์'



**การต้อนรับ**

“เราเป็นโรงกลั่นที่มีอายุเก่าแก่ที่ถือว่ามียุคคุณภาพระดับแถวหน้าของภูมิภาคนี้” แก่แต่เก่า...ผู้บริหารไทยออยล์ยืนยันอย่างมั่นใจ

ทั้งนี้ก็ด้วยการรับฟังการระดมสมองเพื่อเชื่อมโยงความคิดระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน ซึ่งเป็นการนำพนักงานเดินขึ้นบันไดสามขั้นคือ **1.Understand** **2.Awareness** และ **3.Ownership&Commitment** ซึ่งหากพนักงานเดินมาถึงขั้นที่สามได้ทีหนึ่งก็ควรจะก้าว ดาวหรือเดือนก็ยังไม่ไกลเกินเอื้อม...และไทยออยล์ก็ทำได้



จนได้เกิดกลายเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ชื่อ **POSITIVE** ซึ่งพนักงานไทยออยล์ทุกคนร่วมกันเลือกสรร อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถหลักของพนักงาน ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “จะมุ่งเป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจเชิงบูรณาการด้านการกลั่นน้ำมันและปิโตรเคมีที่ต่อเนื่องอย่างครบวงจรในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก”

**POSITIVE** ประกอบด้วย **Professional** ความเป็นมืออาชีพ **Ownership and Commitment** ความเป็นเจ้าของ **Social Responsibility** ความรับผิดชอบต่อสังคม **Integrity** ความซื่อสัตย์และเป็นธรรม **Teamwork and Collaboration** ร่วมมือทำงานเป็นทีม **Initiative** ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ **Vision Focus** มีเป้าหมายที่ชัดเจน และ **Excellence Striving** มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

“องค์กรอยู่ได้ด้วยคน พนักงานทุกคนมีความสำคัญ โดยเฉพาะผู้นำ ไทยออยล์ใช้โปรแกรม **Strengths Finder** วิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งเพื่อ



พัฒนาศักยภาพของคน อีกทั้งเราตรวจสอบความพึงพอใจและความมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง แม้จะดีแล้วแต่เรายังไม่พอใจเพราะเราต้องดีที่สุดใน

นอกจากนั้นไทยออยล์ยังเป็น Demand-based Organization คือฟังความต้องการของลูกค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน

ซีเอสอาร์เป็นอีกหัวข้อที่องค์กรแห่งนี้กำลังเร่งขับเคลื่อน ปัจจุบันไทยออยล์มีชุมชนที่ล้อมรอบ 7 แห่งที่เปรียบเป็นรั้วแข็งแรงที่คอยปกป้องเป็นหูเป็นตาให้ อย่างเต็มใจ สร้างความรู้สึก “คนบ้านเดียวกัน” ได้

อย่างเป็นผล

ผู้บริหารองค์กรแห่งนี้สรุปว่าความสำเร็จที่เกิดก็เพราะพนักงานทุกคนมีการปรับตัวและยอมรับความเปลี่ยนแปลง และไม่ได้เกิดขึ้นเพียงแค่ข้ามคืน การทำแบบค่อยเป็นค่อยไปจะก่อให้เกิดเป็น momentum ที่ทรงพลัง

**ขณะที่วิธีหรือกระดานทำใหม่ ? ที่ใครๆ ก็อยากทำ ก็คือสารเร่งความล้มเหลวขั้นต้นของการบริหารความเปลี่ยนแปลง**