

“Princess Food”

ต้นแบบความสำเร็จ ด้วยแนวทาง การเพิ่มผลิตภาพ

อัลเบิร์ต ไอสไตน์ นักฟิสิกส์และนักคิดผู้ได้รับการยกย่องจากผู้คนทั่วโลก ได้กล่าวถึง “ความรู้” ว่ามีแหล่งมาจาก “ประสบการณ์” ซึ่งใครหลายคนได้อ่านต่างก็ถูกคิดถึงความสำคัญของ “ประสบการณ์” ในฐานะที่เป็น “วัตถุดิบ” ไปสู่การสร้างคลังความรู้ด้วยเช่นกัน

องค์กรต่างๆ ล้วนสะสมประสบการณ์จากการดำเนินธุรกิจ ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรสามารถมองเห็นความผิดพลาด ตลอดจนแนวทางไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวล้วนมีค่าและถือเป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่สามารถนำไปพัฒนาต่อได้

การศึกษาแนวคิดและประสบการณ์จากองค์กรที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี จึงถือเป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยปรับปรุงองค์กรของตนเอง ด้วยการเลือกนำสิ่งที่เหมาะสมจากองค์กรตัวอย่างมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติมีโอกาสได้สัมภาษณ์หนึ่งในองค์กรดีเด่น ที่นำแนวทางการเพิ่มผลิตภาพ หรือ Productivity มาใช้ในองค์กรจนประสบผลสำเร็จอย่าง บริษัท ปรีนเซส ฟู้ดส์ จำกัด โดยได้รับเกียรติจาก คุณพงษ์วิชัย วุฒิสุมบูรณ์



คุณพงษ์วิชัย วุฒิสุมบูรณ์
กรรมการบริหาร บริษัท ปรีนเซส ฟู้ดส์ จำกัด

กรรมการบริหาร มาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิสัยทัศน์ ที่ผลักดันให้ก้าวไปสู่องค์กรแถวหน้าในการพัฒนาด้านผลิตภาพ และยังเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงหลักในการจัดตั้ง “เครือข่ายเพิ่มผลผลิต ภาคเหนือ หรือ Northern Productivity Improvement Networks” ที่ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาอย่างต่อเนื่อง

มาร่วมกันไขกุญแจสำคัญถึงการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ
ของ **ปรีนเซส ฟูดส์** ว่าจะมีจุดเริ่มต้น กระบวนการ
อุปสรรค ตลอดจน ความท้าทายอย่างไรบ้าง?

พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงด้วยแนวทาง Productivity

เมื่อการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันรวดเร็วและรุนแรงมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องหาเครื่องมือหรือวิธีการในการปรับปรุง เพื่อลดความสูญเสียและความสามารถ ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ คุณพวงศ์วิชญ์มองว่าแต่ละองค์กรควรจะทำให้ความสำคัญกับการปรับปรุงงานให้เป็นระบบ และต่อเนื่องด้วยการใช้แนวคิด Productivity

“เรามีการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรมาตั้งแต่ช่วงเริ่มแรกของการก่อตั้งโรงงาน ประมาณปี พ.ศ.2549 โดยกิจกรรมที่เราทำ ได้แก่ 5ส และ QCC หรือ Quality Control Circle การทำกิจกรรมก็มีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวมาโดยตลอด ต่อมาจนกระทั่งปี พ.ศ.2552 สถาบันเพิ่มฯ มีโครงการ PF (Productivity Facilitator) หรือโครงการสร้างบุคลากรด้านส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร เราจึงได้สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยโครงการดังกล่าว สถาบันเพิ่มฯ ให้แต่ละองค์กรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเป็นผู้ทำหน้าที่ PF จำนวน 2 คน และจัดผู้เชี่ยวชาญของสถาบันเพิ่มฯ อีก 2 ท่าน เข้ามาให้คำปรึกษาเรื่องแนวทางในการรณรงค์ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร ใช้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการประมาณ 8 เดือน

ในระหว่างนั้นเราคิดว่า PF แค่เพียง 2 คน ไม่เพียงพอที่จะทำให้กิจกรรมเกิดผลไปทั่วทั้งองค์กร เราจึงได้สร้างทีม PF เพิ่มขึ้นมาอีก 14 คน แบ่งเป็นทีม PF ด้าน Improvement จำนวน 8 คน และทีม PF ด้าน Promotion จำนวน 8 คน ทำให้เราสามารถขยายกิจกรรมและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานได้เพิ่มขึ้น จาก 41.3 % เป็น 80.6 % ผลลัพธ์ของการทำกิจกรรมก็ได้ตามเป้าหมายมากขึ้น ทีม PF ด้าน Promotion ถือว่ามีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้น ให้พนักงานได้รู้ถึงข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการสร้างรูปแบบของกิจกรรม ให้น่าสนใจและมีความสุขสาน ซึ่งก่อนหน้านี้พนักงานจะมีส่วนร่วมน้อย และรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำกิจกรรมปรับปรุงงาน”

“เพื่อที่จะให้ได้ผลลัพธ์ของการทำกิจกรรม Productivity ที่ดีนั้นเราต้องดูบริบทขององค์กรของเราว่าเป็นอย่างไรและต้องเลือกใช้เครื่องมือชนิดไหน ถึงจะตรงกับเรื่องที่เราต้องการจะปรับปรุง เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ทำ Productivity มีอยู่จำนวนมาก ไม่จำเป็นต้องใช้หลายเครื่องมือ ปรีนเซส ฟูดส์ เราใช้แค่เพียงเครื่องมือ Basic Productivity อย่าง 5ส Kaizen และ QCC เป็นหลักและเริ่มมีการนำเอา Lean เข้ามาใช้ด้วย”

คุณพงษ์วิชัยยังได้เน้นย้ำความสำคัญของการนำแนวทางการเพิ่มผลิตภาพมาใช้

“ จากการลงมือทำและปรับปรุงตามแนวทางของการเพิ่มผลิตภาพ มาตลอดระยะเวลากว่า 10 ปี ปรีนเซส ฟุตส์ สามารถสร้างผลลัพธ์ ออกมาเป็นเชิงตัวเลขที่ลดต้นทุนได้ประมาณ 1 - 3% ของยอดขาย ในแต่ละปี ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับกิจกรรมและเนื้องานที่เราเข้าไปทำการปรับปรุง และอีกหนึ่งสิ่งที่เห็นได้นอกเหนือจากการลดต้นทุนคือ เราสามารถ พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวผลิตภัณฑ์ได้มากขึ้นด้วย ”

เมื่อภาครัฐกำลังผลักดันอุตสาหกรรมให้มุ่งไปสู่ ยุค 4.0 คุณพงษ์วิชัยมองว่าการนำ Productivity มาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรยังคง เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก เมื่อเราต้องการให้ประเทศไทย เข้าสู่ยุค 4.0 ได้เต็มรูปแบบ คนไทยจะต้องตระหนักรู้ ถึงคุณค่าและหลักแนวคิดของ Productivity สามารถมองเห็นโอกาสจากการนำเอาเทคโนโลยี ต่างๆ เข้ามาช่วยในกิจกรรมการทำงานของตน ให้ใช้ทรัพยากรต่างๆ น้อยลง เกิดผลลัพธ์ที่มากขึ้น มีการตอบสนองต่อลูกค้าและตลาดที่รวดเร็ว กว้างขวาง สะดวกสบาย ด้วยคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น และ มีต้นทุนที่ลดลง

“เราจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วย ในการ ทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ ความสามารถของ บุคลากร ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว ระบบ E-learning จึงเป็น อีกทางเลือกหนึ่งที่จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรของเรา ได้เข้าถึงข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ นอกจากนั้นเรายังมีการจัดหาเทคโนโลยีการผลิต ใหม่ๆ ที่จะมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพด้วย”



ก้าวข้ามความท้าทายในแบบปรีนเซส ฟุตส์

ปรีนเซส ฟุตส์ สามารถผ่านอุปสรรคและความท้าทายจากการลงมือปฏิบัติและปรับปรุงองค์กรเพื่อเพิ่มผลิตภาพในหลากหลายประเด็นอันดับแรก คือ การสร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งคุณพงศ์วิชัย กล่าวถึง Key Success ในการดึงดูดความสนใจของพนักงานว่าต้องเริ่มต้นจากกระบวนการ “รณรงค์ส่งเสริม หรือ Promotion”

“การรณรงค์ส่งเสริมมีบทบาทเป็นอย่างมากที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน อย่างเช่น มีกิจกรรม Kick-off โครงการต่างๆ รวมทั้งการคิดรูปแบบของโครงการให้สามารถเข้าถึงพนักงานได้ รวมไปถึงการสร้างฐานกิจกรรมให้พนักงานเข้ามาเรียนรู้ จะต้องมีการสำรวจ หรือ Survey ว่ากิจกรรมแบบไหนที่พนักงานของเราชอบและจะมีผลตอบรับต่อกิจกรรม Productivity ที่ดีเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการคิด และสร้างรูปแบบกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตรงใจมากที่สุด เช่น ผลสำรวจออกมาว่าพนักงานชอบกิจกรรม ที่สนุกสนานและชอบการแข่งขัน เราก็เริ่มต้นจากการกำหนดแนวคิด (Concept) และกำหนดเนื้อหา (Content) ที่ต้องการให้ความรู้ใส่เข้าไป สุดท้ายเราก็ออกแบบกิจกรรม (Design) ที่จะทำให้พนักงานสนุกสนานได้ โดยไม่รู้สึกรู้สึ เช่น การสร้างรูปแบบการเรียนรู้เป็นเกมส์ต่างๆ ให้พนักงานได้เรียนรู้พร้อมการแข่งขันรับรางวัลหรือคะแนนสะสม ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน จึงจะได้ผลตอบรับที่ดี”



“ ยิ่งไปกว่านั้น เทคนิค Promotion จะช่วยสร้างความตระหนัก หรือ Awareness ให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน และการสร้างความมีส่วนร่วม ที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม Productivity ขององค์กร ”

ลำดับต่อมา คือ การสร้างทัศนคติในการปรับปรุงงานด้วยแนวทาง Productivity ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการขับเคลื่อนองค์กรโดย Productivity เป็นสิ่งที่ดี

“เราต้องแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการขับเคลื่อนองค์กรโดย Productivity แล้ว งานของทุกคนจะง่ายขึ้น ต้นทุนลดลง องค์กรเราดีขึ้น ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับก็ต้องทำให้พนักงานเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้ โบนัสหรือสวัสดิการต่างๆ เช่น ถ้าเราตั้งเป้าหมายว่าจะลดการใช้พลังงานในปีนี้ เมื่อทุกคนช่วยกันทำให้สำเร็จก็จะได้กลับมาเป็นค่าอาหารกลางวันของพนักงาน ที่องค์กรจะจ่ายให้พนักงานในสัดส่วนที่มากขึ้น เมื่อพนักงานเห็นผลประโยชน์การปรับปรุงงานได้ ก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาด้านการเพิ่มผลิตภาพด้วยความเต็มใจมากยิ่งขึ้น”

ส่วนต่อมาก็คือด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เรื่องเวลาและงบประมาณในการทำกิจกรรมของพนักงาน จึงจะทำให้กิจกรรมเกิดขึ้นและดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง คุณพงษ์วิชัย ได้ทำให้พนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็น Facilitator เห็นว่างานนี้เป็นงานที่สำคัญ มีผลต่อทุกคนในองค์กร เป็นงานที่มีคุณค่าช่วยให้งานของแต่ละคนง่ายขึ้น ลดความสูญเสีย ส่งผลให้ทีม PF ของปรีนเซส ฟูดส์ มีพลังที่สามารถพัฒนาและคิดต่อยอดกิจกรรมต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กรได้

“ มื้อๆ ที่เข้ามาทำหน้าที่ PF (Productivity Facilitator) ทุกคนจะรักงาน PF เพราะเห็นว่าการนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและช่วยทุกคนในองค์กรให้ทำงานได้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอจากการได้ร่วมกิจกรรม ”

“ผู้บริหารส่วนหนึ่งต้องให้เวลาลงมาทำงานร่วมกับทีม เพราะทีม Productivity Facilitator เป็นตัวจักรสำคัญในการรณรงค์ส่งเสริม บางครั้งมีอุปสรรคเกิดขึ้น ทีมจะเกิดความท้อถอย โดยงานประจำก็ต้องทำควบคู่ไปกับงาน Productivity Facilitator ตรงนี้เป็นจุดที่สำคัญ ที่ผู้บริหารต้องเข้าไปช่วยแก้ไขและสร้างกำลังใจให้ทันเวลาก่อนที่จะเกิดรู้สึกด้านลบกับงาน Productivity Facilitator ”

ถึงปรีนเซส ฟูดส์ จะปรับปรุงและพัฒนาด้วยแนวทางเพิ่มผลผลิตภาพมาโดยตลอด คุณพงษ์วิชัยก็ยังคงพบความท้าทายในเรื่อง “การจัดเก็บองค์ความรู้” ภายในองค์กร

“เมื่อทีม Productivity Facilitator ลาออกหรือเปลี่ยนหน้าที่ องค์ความรู้ที่เคยถูกสร้างไว้ก็จะสูญหายไป ส่งผลให้กิจกรรมที่ขาดความต่อเนื่องและได้ผลลัพธ์ขึ้นๆ ลงๆ ตามไปด้วย”

“ เราจึงพยายามมองหาวางจะมีเครื่องมืออะไรที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้ และก็ได้พบกับเครื่องมืออย่าง KM หรือ Knowledge Management ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร ซึ่งเมื่อเรากำ KM แล้ว องค์ความรู้จะถูกจัดเก็บและมีการใช้อย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้กิจกรรมเรามีความต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น เราจึงได้ทำ KM ไปเมื่อปี 2559 ”



ขยายความสำเร็จไปสู่ “เครือข่ายภาคเหนือ”



หลังจากปรีนเซส ฟู้ดส์ ได้เข้าร่วมโครงการ Productivity Facilitator พร้อมกับบริษัท สันติภาพ (ฮั่วเฟิง 1958) จำกัด เมื่อปี 2552 อาจารย์ที่ปรึกษาจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้แนะนำให้ทั้งสององค์กรที่มีโอกาสเข้าร่วมโครงการพร้อมกันและมีการทำกิจกรรมปรับปรุงงาน ด้วยแนวทาง Productivity จนเกิดผลสำเร็จที่ดีขึ้นมาหลายเรื่อง ควรจะมีการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จะทำให้ทั้งสององค์กรได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและทีมงานของทั้งสององค์กรเห็นด้วย จึงเกิดเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ หรือ Case Study ระหว่างทีมงานทั้งสององค์กร ขึ้นมาในที่สุด

“ในกิจกรรมครั้งนั้นเราพบว่า การแบ่งปันประสบการณ์เป็นกิจกรรมที่ดีมากและควรจะมีอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารของทั้งสององค์กร จึงได้ทำเป็นบันทึกข้อตกลงร่วมกันว่าเราจะจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนนี้ต่อเนื่องไปเป็นระยะเวลา 10 ปี โดยมีการเชิญองค์กรอื่นๆ ให้มาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนมากขึ้น โดยในปีแรกๆ ทั้งสององค์กรเราเป็นผู้จัดและองค์กรที่เราเชิญมาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนนั้นไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทำให้หลายๆ องค์กรได้รับแรงบันดาลใจกลับไปพัฒนาต่อยอดกิจกรรมใน

องค์กรของตนเอง สิ่งสำคัญเราอยากให้องค์กรอื่นๆ มีกำลังใจและรู้ว่า การที่จะพัฒนามาถึงทุกวันนี้ พวกเราก็ต้องเผชิญกับความล้มเหลวและความสำเร็จมาแล้วทั้งนั้น จึงไม่ควรที่จะท้อถอยในการนำแนวคิด Productivity มาใช้ปรับปรุงงาน ในองค์กรของตนและเราก็พร้อมที่จะเป็นเพื่อนสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ตลอดเวลา”

“ประมาณปี 2556 จึงได้จัดตั้งเป็นเครือข่ายเพิ่มผลผลิตภาคเหนือ หรือ Northern Productivity Improvement Networks ปัจจุบันเครือข่ายมีสมาชิกที่เป็นภาคเอกชนและภาครัฐ มากกว่า 80 องค์กร ดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาแล้วเป็นระยะเวลา 8 ปี ภาครัฐมีองค์กรต่างๆ เช่น ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 1 (BOI) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเชิญสถาบันการศึกษาเข้ามาร่วมเป็นเครือข่าย ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยองค์กรภาครัฐและสถาบันการศึกษา ถือเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยส่งเสริม

กิจกรรมของเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เครือข่ายฯ จะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ Show Case ปีละหนึ่งครั้ง ในระหว่างปลายเดือนกุมภาพันธ์ ถึงต้นเดือนมีนาคมของทุกปี โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาเป็นผู้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมอีกด้วย”

นอกจากนั้นเครือข่ายฯ ยังมีจุดประสงค์หลัก คือ ต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในระหว่างการทำงาน ซึ่งองค์กรใดที่มีความถนัดในด้านใดๆ ที่พอจะช่วยเหลือและให้คำแนะนำกับองค์กรอื่นๆ ก็ขอให้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง พร้อมทั้งเปิดองค์กรของตนเองให้สมาชิก ในเครือข่ายได้เข้าศึกษาดูงาน

“ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การมุ่งส่งเสริมให้เวทีนี้สามารถเตรียมคนรุ่นใหม่หรือนักศึกษารุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพ ตลอดจนการเตรียมความรู้ก่อนที่จะจบการศึกษา โดยผ่านการ Show Case หรือการแข่งขันแสดงผลงานต่างๆ ซึ่งเราต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในอนาคต เพราะน้องๆ นักศึกษาเหล่านี้ก็จะเป็นบุคลากรที่จะช่วยให้ธุรกิจในกลุ่มภาคเหนือมีความเข้มแข็งต่อไป ”

คุณพงษ์วิชัยยังมองต่อไปว่าการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ควรจะเกิดขึ้นทั้ง Supply Chain จึงทำให้ปรีนเซส ฟุตส์ และองค์กรต่างๆ ในเครือข่ายได้ร่วมกันชักชวนองค์กรที่อยู่ใน Supply Chain เข้ามาร่วมกิจกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายด้วยกัน

“ เราควรทำให้องค์กรต่างๆ ตลอดทั้ง Supply Chain เกิดวิถีคิดด้าน Productivity ในแบบเดียวกัน เพราะว่าการพัฒนาปรับปรุงงานที่องค์กรเราเพียงแห่งเดียวแต่องค์กรอื่นๆ ใน Chain ของเรายังไม่ได้ทำด้วยก็จะทำให้เกิด Waste ขึ้น กลายเป็นต้นทุนที่สูงเปล่าตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำมาแล้ว พร้อมทั้งมีของเสียติดปนเข้ามาถึงเรามาอีกด้วย ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคง ”

“จากการสำรวจความพึงพอใจหลังการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มุ่งสู่ Productivity ในแต่ละปี Supplier พอใจมาก พร้อมทั้งยังเกิดแรงบันดาลใจนำกลับไปทำในองค์กรของตนเองด้วย”

สำหรับอนาคตของ ปรีนเซส ฟุตส์ สิ่งที่จะต่อยอดคือ การก้าวไปสู่เกณฑ์รางวัลต่างๆ ในระดับประเทศ เช่น Thailand 5s Award และ Thailand Quality Prize เพื่อพัฒนาระดับมาตรฐานการทำกิจกรรมของบุคลากรของเราให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป