

NSL FOODS

The Happy Taste Creator

NSL Family Culture Handbook



Nice
Attitude



Sense of
belonging

Lifelong
Learning



บทนำ

NSL เชื่อมั่นว่าการเติบโตที่ยั่งยืนเกิดขึ้นได้จากการหล่อหลอมคน และวัฒนธรรมไปพร้อมกัน เราจึงสร้าง **NSL Family Culture & Values** เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

วัฒนธรรมหลักทั้ง 3 ข้อ คือ **Nice Attitude, Sense of Belonging และ Lifelong Learning** ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้พนักงานทุกคน ทำงานด้วยทัศนคติที่ดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และไม่หยุดพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปข้างหน้าร่วมกันอย่างมั่นคง

นอกจากนี้ ภายในคู่มือนี้ยังได้สอดแทรก กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปรับใช้จริงในชีวิตการทำงาน อันจะช่วยสร้างพลังร่วมที่แข็งแกร่ง และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน อย่างภาคภูมิใจ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทนำ

01

Nice Attitude

03

- Growth Mindset
- Outward Mindest
- รูปตัวอย่างกิจกรรม

04

05

06

Sense of belonging

09

- Accountability
- Teamwork
- รูปตัวอย่างกิจกรรม

10

11

12

Lifelong Learning

15

- Sharpen the saw
- Develop Other
- รูปตัวอย่างกิจกรรม

16

17

18

แนวปฏิบัติที่คาดหวัง (Behavior Guidelines)

20

Nice Attitude

การทำงานในองค์กรที่เต็มไปด้วยความหลากหลายของผู้คน ความคิด และวิธีการ ย่อมมีทั้งโอกาสและความท้าทายเกิดขึ้นอยู่เสมอ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้ทุกคนก้าวไปข้างหน้าได้พร้อมกัน คือการมี **“ทัศนคติที่ดี”** หรือ **Nice Attitude** ทัศนคติที่ดีไม่ใช่เพียงแค่การมองโลกในแง่บวก แต่เป็นพลังในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากด้วยความมั่นใจว่า “ทุกปัญหามีทางออก” และพร้อมเรียนรู้ปรับตัว รวมถึงการเปิดใจต่อผู้อื่น เห็นคุณค่าของทีม และยึดต่อความสำเร็จของคนรอบข้างเหมือนเป็นความสำเร็จของเราเอง

Nice Attitude จึงเปรียบเสมือนรากฐานของการทำงานร่วมกันใน **NSL** ที่ไม่เพียงสร้างบรรยากาศที่ดี แต่ยังหล่อหลอมให้ทุกคนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เมื่อเราทุกคนมี **Nice Attitude** เราจะทำางานด้วยความเชื่อมั่น กล้าที่จะลองสิ่งใหม่ กล้าที่จะผิดพลาดและลุกขึ้นอีกครั้ง และยังมีหัวใจที่พร้อมแบ่งปันและสนับสนุนคนอื่นอยู่เสมอ

เพื่อให้ **Nice Attitude** กลายเป็นส่วนหนึ่งในพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทุกคน องค์กรจึงได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ **Growth Mindset** และ **Outward Mindset** ซึ่งจะช่วยให้เราเห็นภาพชัดเจนขึ้นว่าทัศนคติที่ดีสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบใด และจะช่วยให้เราทุกคนเติบโตไปด้วยกันได้อย่างไร



1.1 Growth Mindset

มีวิธีคิดว่า...ทุกปัญหามีทางออก พร้อมลุย ไม่ท้อไม่ถอย ล้มแล้วลุก
สู้ต่อไป เพราะเราสามารถ สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอด ขยายผล และปรับปรุง
ให้ดีขึ้นได้เสมอ

- 1.1.1 ตอบรับงานใหม่ งานยาก งานที่ไม่เคยทำมาก่อน และพยายามทำงานสำเร็จ
- 1.1.2 แก้ไข ปรับปรุงอย่างรวดเร็ว เมื่องานนั้นยังไม่สำเร็จ หรือล้มเหลวกลางทาง
- 1.1.3 หาช่องทาง ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบวิธีการที่ต่างไปจากที่เคยทำมา

“

มนุษย์แต่ละคนต่างมีมุมมองและความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองแตกต่างกันออกไป นักจิตวิทยา **Carol Dweck** ได้อธิบายแนวคิดเรื่อง “**กรอบความคิด**” (**Mindset**) ไว้อย่างน่าสนใจ โดยแบ่งออกเป็นสองลักษณะสำคัญได้แก่ **Growth Mindset** และ **Fixed Mindset** ซึ่งทั้ง 2 แบบนี้ ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันของเรา

Growth Mindset หรือ **กรอบความคิดแบบเติบโต** คือความเชื่อที่ว่า ความสามารถและสติปัญญา ไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว แต่สามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม การฝึกฝน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คนที่มีกรอบความคิดแบบนี้มักมองความล้มเหลวเป็นเพียงบทเรียนที่จะช่วยให้พวกเขาเก่งขึ้น กล้าที่จะเผชิญความท้าทาย และมีความมุ่งมั่นที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง พวกเขา จึงมักเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ในทางกลับกัน **Fixed Mindset** หรือ **กรอบความคิดแบบตายตัว** คือความเชื่อที่ว่าความสามารถ และสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ คนที่มีกรอบความคิดลักษณะนี้ มักจะหลีกเลี่ยงความท้าทาย เพราะกลัวความล้มเหลวและไม่อยากให้ผู้อื่นมองว่าตนเองไม่เก่ง เมื่อเจออุปสรรคก็มักรู้สึกท้อแท้และถอยหนี แทนที่จะใช้โอกาสนั้นในการเรียนรู้และปรับปรุง

จากการเปรียบเทียบจะเห็นได้ว่า กรอบความคิดทั้ง 2 แบบนี้ เป็นตัวกำหนดวิธีที่เรามองตนเองและโลกภายนอก หากเราปลูกฝัง **Growth Mindset** เราจะมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตมากขึ้น ในขณะที่การติดอยู่กับ **Fixed Mindset** อาจทำให้เราไม่กล้าก้าวข้ามขีดจำกัดของตัวเอง

ดังนั้น การตระหนักรู้และเลือกที่จะปรับเปลี่ยนความคิดของตนเอง ให้เป็นแบบเติบโต จึงเป็นก้าวสำคัญที่จะช่วยให้เราใช้ศักยภาพ ที่แท้จริงได้อย่างเต็มที่ และพร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง **นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด** ในทุก ๆ ด้านของชีวิต



Carol Dweck

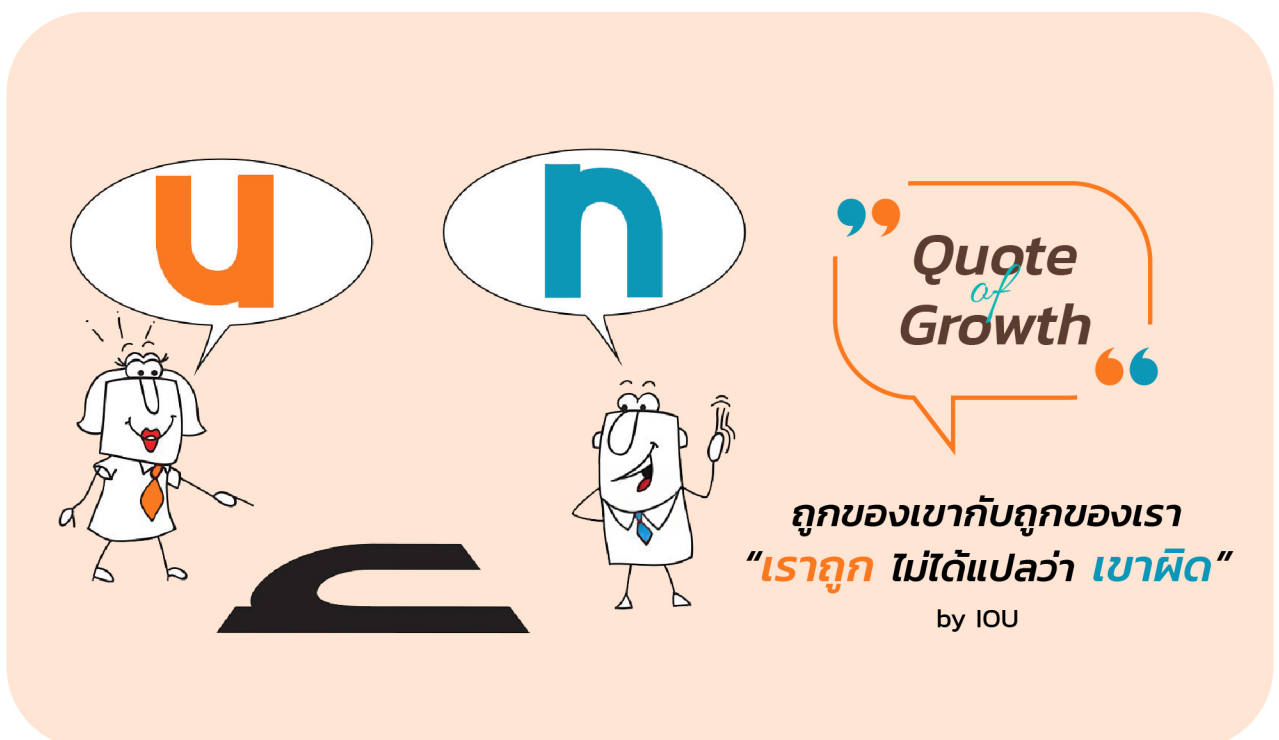
”

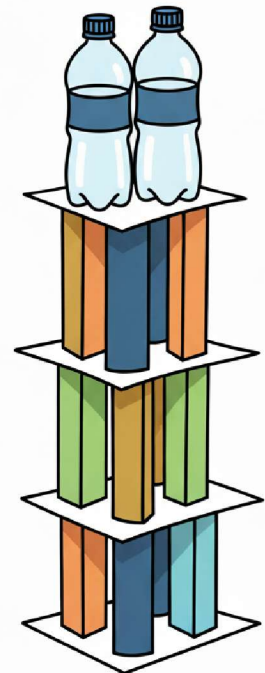
Fixed mindset	Growth mindset
ทำไม่ได้หรอก เคยทำแล้ว ทำผิดอีกแล้ว แย่จัง อะไรก็เราอีกแล้ว ไม่ถนัดเลย	ลองทำดู จะลองดู พຼຽงນີ້ฉันไม่ผิดซ้ำแน่ ดีจัง ได้ลองทำงานใหม่ ได้รู้เพิ่ม ลองทำดู เรียนรู้เพิ่มอีก

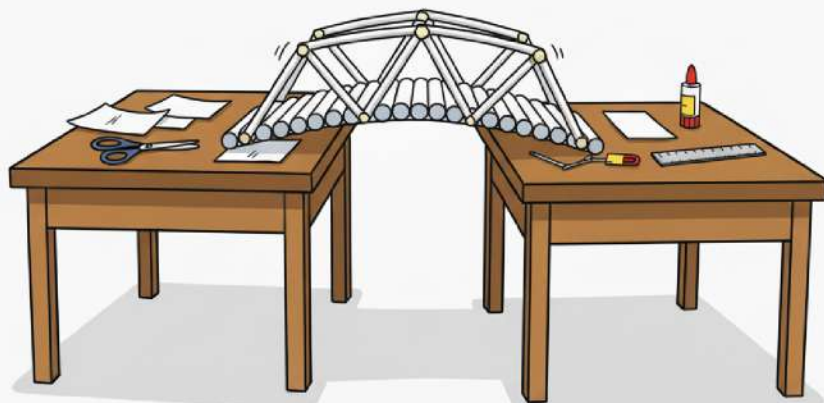
1.2 Outward Mindset

มีความปรารถนาให้...ผู้อื่นมีความสุขเหมือนคนในครอบครัว โดยการให้เกียรติผู้อื่น ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ สนับสนุนความสำเร็จของผู้อื่น และยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี โดยปราศจากอคติ

- 1.2.1 ให้เกียรติและให้ความสำคัญคนรอบข้าง ด้วยความเอาใจใส่
- 1.2.2 เปิดใจรับฟังและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
- 1.2.3 เวลาทำอะไร ก็นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง









Scenario Positivity	Scenario Positivity	Scenario Positivity	Scenario Positivity Journal
สถานการณ์ มีพนักงานบางคน "ทักความปลอดภัยเยอะเกินไป" คุณจะอธิบายอย่างไรให้เขาเข้าใจ?	สถานการณ์ เพื่อนร่วมงานแอบกินขนม ชื่อคุณดีด้วย คุณจะมีวิธี Nice Attitude กับตัวเอง และบอกเพื่อนอย่างไร?	สถานการณ์ มีพนักงานใหม่เข้ามา แต่นั่งเจียนและไม่เข้าหา คุณมีวิธีสร้างบรรยากาศเป็น อย่างไร?	สถานการณ์ มีพนักงานที่ไม่พอใจการทำงาน ในบริษัทแบบรองทางใจเสียใจ คุณจะมี ด้ดำเนินการอย่างไร?
NSL Family	NSL Family	NSL Family	NSL Family

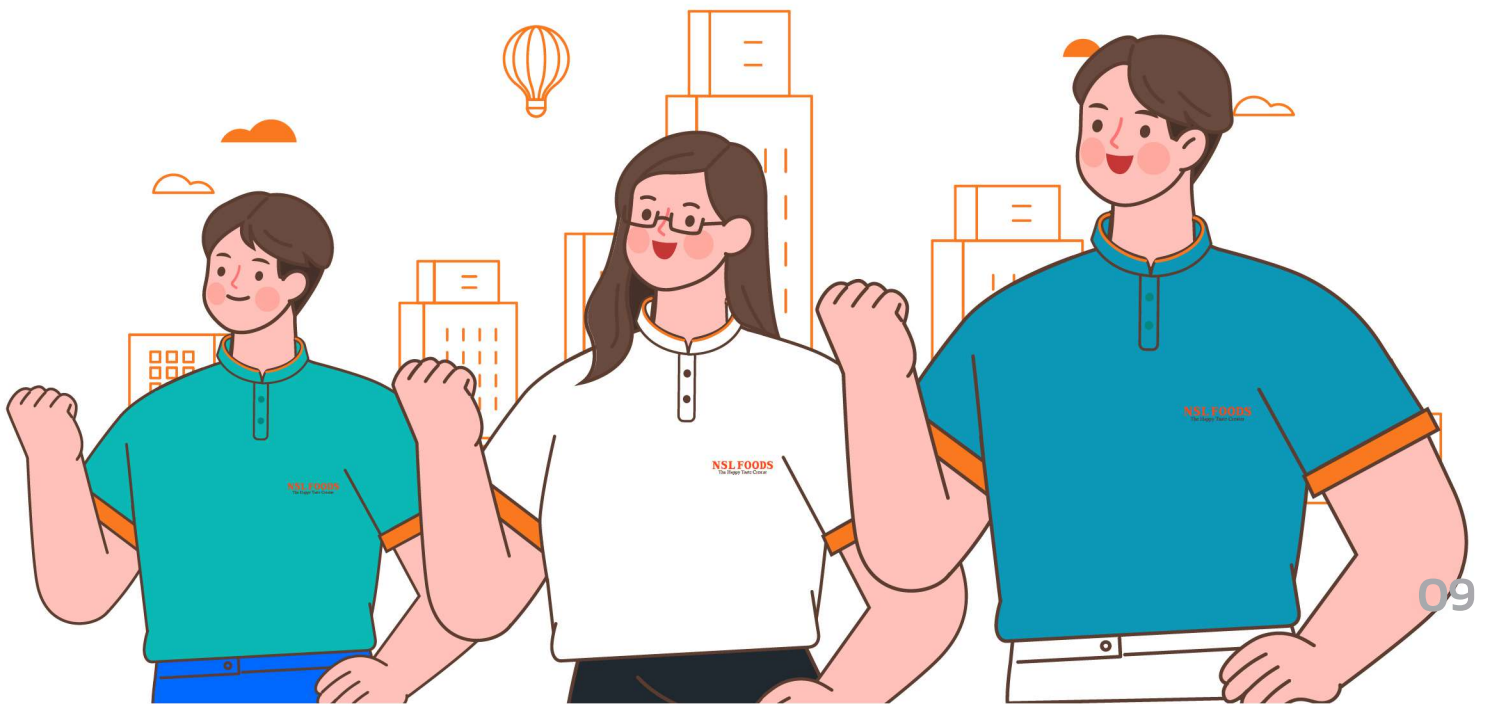
Sense of Belonging

การทำงานจะมีคุณค่าและความหมายมากขึ้นเสมอ เมื่อเรารู้สึกว่า “เราเป็นส่วนหนึ่งของที่นี่” นี่คือหัวใจสำคัญของ **Sense of Belonging** วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพัน **ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ** และความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Sense of Belonging ไม่ได้หมายถึงเพียงการมีตำแหน่งหรือหน้าที่ในทีมเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการมีส่วนร่วมในเป้าหมายใหญ่ขององค์กร การรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ และการร่วมแรงร่วมใจกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เมื่อทุกคนในทีมรู้สึกถึงการยอมรับ เคารพ และเห็นคุณค่าในกันและกัน ความสามัคคีและความไว้วางใจก็จะงอกงามขึ้นอย่างมั่นคง

ในองค์กร **NSL** การสร้าง **Sense of Belonging** คือการทำให้พนักงานทุกคนไม่เพียงแค่ “มาทำงาน” แต่ยังรู้สึกว่า “นี่คือบ้านหลังที่สอง” ที่เรามอบบทบาทสำคัญร่วมกัน การทำงานแต่ละวันจึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ แต่คือการเดินทางร่วมกับครอบครัวใหญ่ที่พร้อมจะช่วยเหลือ แบ่งปัน และรับผิดชอบต่อกันและกัน

เพื่อให้ **Sense of Belonging** เกิดขึ้นอย่างแท้จริง องค์กรได้กำหนดแนวปฏิบัติที่สำคัญไว้ 2 ด้าน คือ **Accountability** ที่สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างสมัครสมาน สามัคคี และ **Teamwork** ที่ทำให้ทุกคนตระหนักและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของทีมและองค์กร ซึ่งทั้งสองด้านนี้จะเป็นรากฐานให้พนักงาน **NSL** ทุกคนเดินไปด้วยกันอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน



Accountability

มีวิธีคิดว่า...เราทุกคนมีความเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับทุก ๆ ผลกระทบที่มีต่อส่วนรวม เปรียบเสมือนเราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1. มองเห็นปัญหาของส่วนรวมที่กำลังเกิดขึ้น แล้วบอกกล่าวชักชวนทีมเข้ามาร่วมกัน รับผิดชอบกลุ่มและทีมงาน
2. เข้าไปมีส่วนร่วมคิด ร่วมแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ และร่วมรับผิดชอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับทีม
3. โฟกัสที่การแก้ปัญหามากกว่ากล่าวโทษเมื่อมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความผิดพลาดในงาน

เมื่อมี **Accountability** เราจะไม่หยุดที่การชี้ปัญหา แต่ใช้ Feedback Skills ในการพูดคุยอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาทางแก้ไขและเติบโตร่วมกัน

Feedback Skills

I like คือ การพูดสิ่งที่ชอบก่อน สิ่งที่เราอยากเห็นเพื่อนทำได้ดี อยากให้ทำต่อไป อยากให้คงอยู่

I wish คือ สิ่งที่เราพัฒนาได้อีก จะดียิ่งขึ้นถ้าเพิ่มบางจุด หรือไม่ทำบางจุด จะช่วยให้ผลงานที่มีอยู่ดีขึ้น

I like I wish (เพื่อการสื่อสารอย่างสันติ)

I like
พูดสิ่งที่ชอบก่อน

ต้องขอบคุณ A มีการติดตามปัญหา
การส่งตะกร้าให้ทุกครั้ง
อย่างรวดเร็ว

I wish
แล้วค่อยบอกว่า
อยากให้ปรับอะไร

จะดีกว่านี้ถ้ามีการวางแผนรอบการนำส่ง

Negative

เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

Positive

ให้ตะกร้าขึ้นมารอบคันใช้

2.2 Teamwork

มีวิธีคิดว่า...เราทำงานเป็นทีม โดยสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือ สามัคคี แบ่งปันข้อมูล ลดช่องว่างในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จ ที่ทุกคนภูมิใจร่วมกัน

2.2.1 ตัดสินใจและวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของผู้ร่วมทีมและ ช่วยกันบรรลุเป้าหมายของทีม

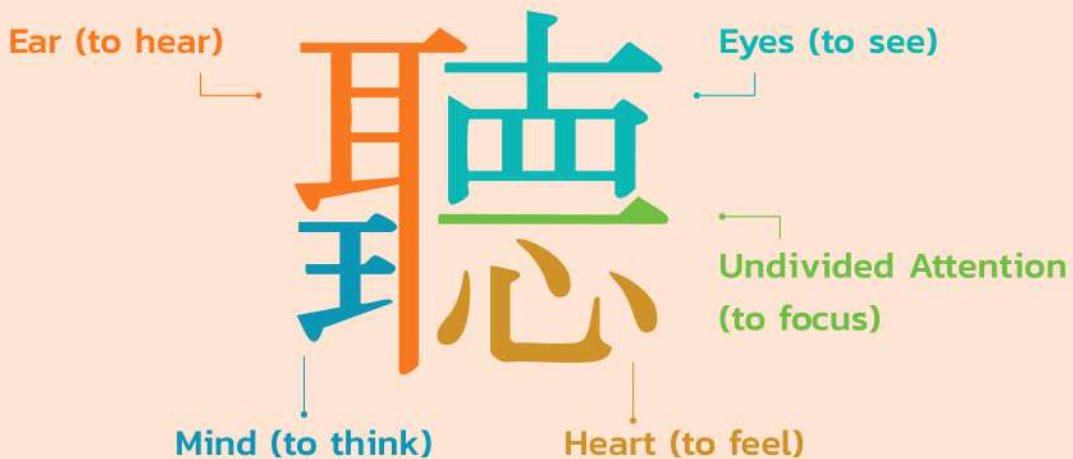
2.2.2 แบ่งปันข้อมูลความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม

2.2.3 แสดงท่าทางที่เป็นมิตร สร้างบรรยากาศที่มีการแลกเปลี่ยนสื่อสาร ระหว่างสมาชิกภายในทีม

The word "Listen" in Chinese

การฟังที่แท้จริง คือ หัวใจของการทำงานเป็นทีม

ตัวอักษรจีน 聽 (ทิง : ฟัง) สื่อความหมายเชิงลึกกว่า "การฟังที่แท้จริง" ไม่ได้เกิดจากหูเพียงอย่างเดียว แต่ต้องประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ



Ear (耳) : ใช้หูฟัง

- เปิดโอกาสให้เสียงของทุกคนในทีมถูกได้ยิน
- ไม่ขัดจังหวะ และให้พื้นที่เพื่อนพูดอย่างเต็มที่

Eyes (目) : ใช้ตาสังเกต

- มองเห็นท่าทาง สีหน้า และสัญญาณที่บอกถึงความรู้สึกของทีม

Mind (—) : ใช้สมองคิด

- ฟังด้วยการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ และเชื่อมโยงกับภาพรวมของทีม
- ไม่ใช่แค่ได้ยิน แต่เข้าใจสิ่งที่เพื่อนต้องการสื่อ

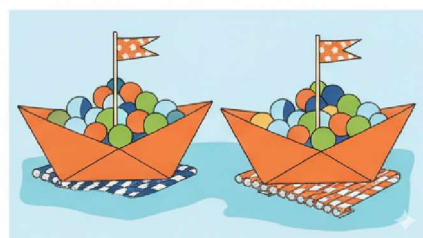
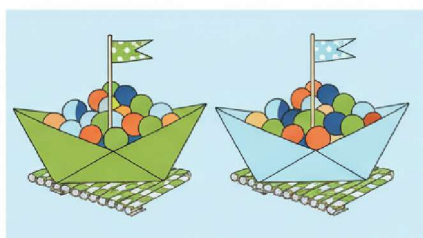
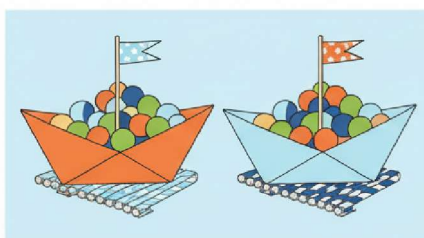
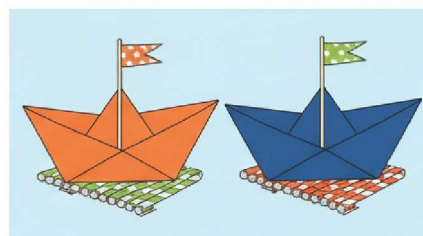
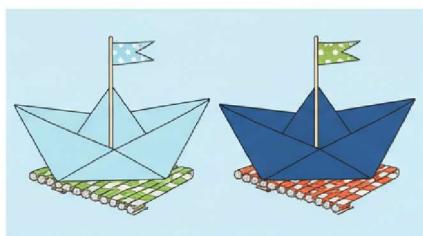
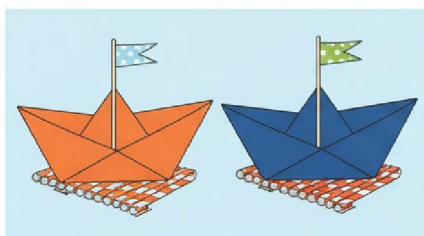
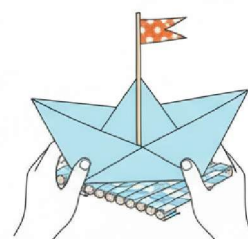
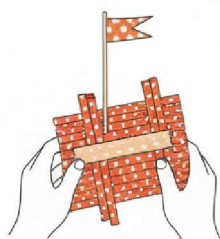
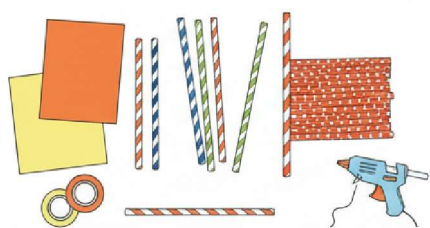
Undivided Attention (—) : สมาธิที่ไม่แบ่งแยก

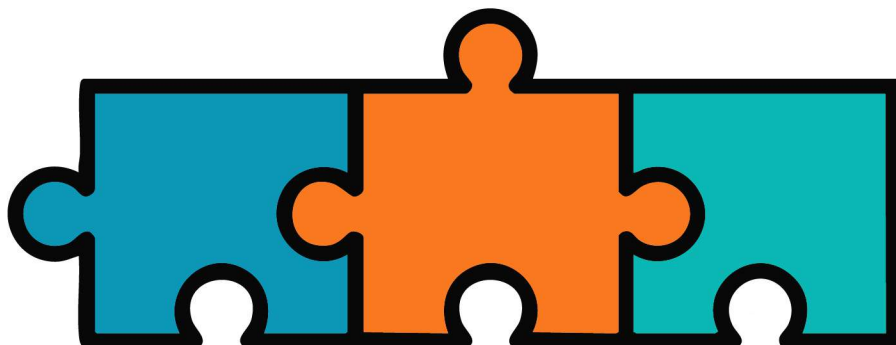
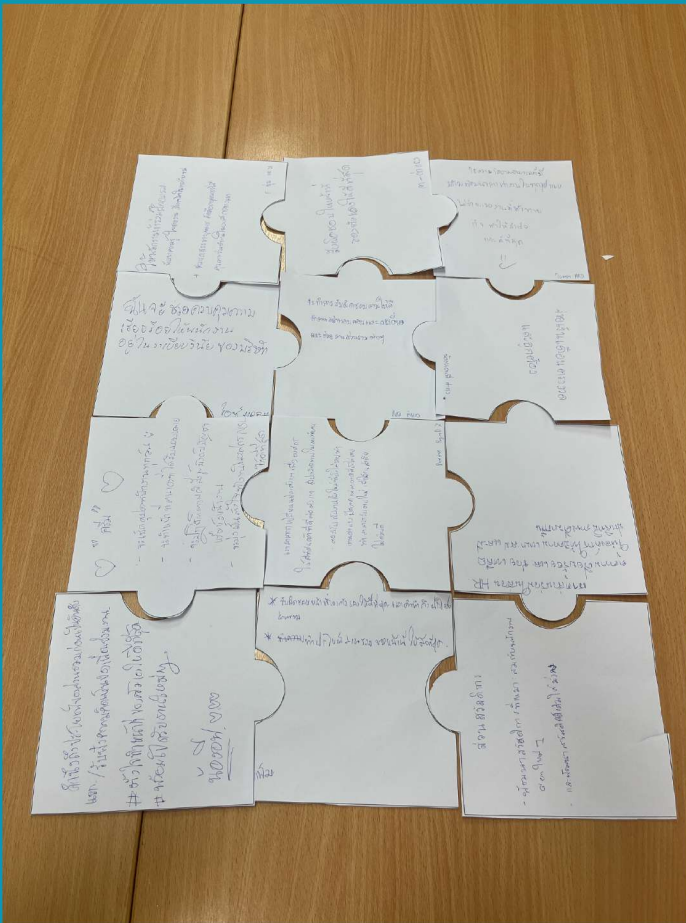
- ตั้งใจฟังอย่างเต็มที่ ไม่ให้สิ่งรบกวนมาดึงความสนใจ
- แสดงออกว่าผู้พูด "มีความสำคัญ" ต่อเราและต่อทีม

Heart (心) : ใช้หัวใจรับรู้

- ฟังด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ (Empathy)
- เคารพความคิดเห็นแม้จะต่างจากเรา









Lifelong Learning

โลกการทำงานในปัจจุบันเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสิ่งที่จะทำให้พนักงานและองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงคือ **Lifelong Learning** หรือ**การเรียนรู้ตลอดชีวิต** วัฒนธรรมนี้สะท้อนถึงการไม่หยุดนิ่ง พร้อมเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะทั้งด้านความรู้ ความคิด และการทำงาน เพื่อให้พร้อมรับมือกับทุกความท้าทาย

Lifelong Learning ไม่ได้หมายถึงเพียงการเรียนรู้ในห้องอบรม แต่รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเปิดใจฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การลองผิดลองถูก และการแบ่งปันสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้กลับคืนสู่ทีม เมื่อทุกคนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เช่นนี้ องค์กรจะไม่เพียงแต่ก้าวหน้าทันโลก แต่ยังสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า

เพราะ **NSL** เชื่อว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ไม่มีวันสิ้นสุด ยิ่งเราเรียนรู้มากเท่าไร เรายิ่งสามารถส่งต่อความรู้และแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้มากขึ้นเท่านั้น และเมื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นในทุกระดับ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับบุคลากรทุกคน



Sharpen the saw

มีวิธีคิดที่...เราเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ โดยฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ ทักษะความคิด สุขภาพกายและสุขภาพใจ พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

1. ปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกตัวเรา
2. หมั่นทบทวนและนำสิ่งที่เรียนรู้พัฒนากิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องาน และการใช้ชีวิต
3. ฝึกฝนตนเองออกจากขีดจำกัดเดิม ๆ มองโลกแง่ดี เข้าใจผู้อื่น

Stay-Stop-Start เพื่อเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง

Stay

สิ่งที่ดีและเราจะทำต่อไป

.....

.....

.....

Stop

สิ่งที่ไม่ดีและจะหยุดทำ

.....

.....

.....

Start

สิ่งที่เริ่มทำเพื่อพัฒนา

.....

.....

.....



Develop Other

มีวิธีคิดว่า...เราพัฒนาให้ทุกคนทำงานแทนกันได้ด้วยการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพคนทำงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ ทันสมัย ปรับตัว รองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน

1. สอนและถ่ายทอดเทคนิคการทำงานทั้งประสบการณ์และบทเรียนที่เคยผ่านมา ให้กับทีมงานเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน
2. ส่งเสริมและลงมือพัฒนาผู้อื่นให้เก่งขึ้นอย่างมีผลลัพธ์ชัดเจน
3. “ใช้โอกาส” หรือสถานการณ์ที่ร่วมงานและแนะนำผู้อื่นอยู่ในแนวทางที่ต่างกัน ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

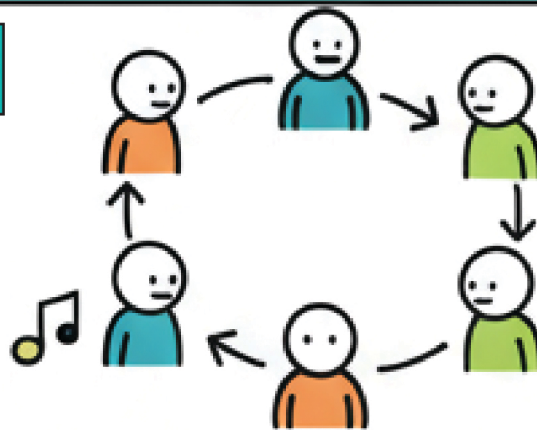




1. จับคู่และเริ่มรอบ



2. หมุนเวียนคู่



3. แชรต์หน้ากลุ่ม



Sharpen the Saw

Develop Other

Out of Comfort Zone



แนวปฏิบัติที่คาดหวัง (Behavior Guidelines)

เพื่อให้ **NSL Family Culture** ไม่หยุดอยู่เพียงแค่แนวคิด แต่สามารถแสดงออกได้จริงในชีวิตการทำงาน องค์กรได้กำหนดแนวปฏิบัติที่คาดหวังขึ้นมาเป็นตัวอย่างพฤติกรรมที่พนักงานทุกคนควรยึดถือ ทั้งในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ทุกคนเข้าใจชัดเจนว่าวัฒนธรรมองค์กรแต่ละข้อสามารถนำไปใช้ได้อย่างไรในงานประจำวัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร

Nice Attitude

ควรปฏิบัติ (Do)	ไม่ควรปฏิบัติ (Don't)
เปิดใจรับงานใหม่ งานยาก แม้ไม่เคยทำมาก่อน	ปฏิเสธทันทีเพราะคิดว่า "ทำไม่ได้"
มองหาวิธีแก้ไขและพัฒนาเมื่อเจอปัญหา	โทษคนอื่นหรือโทษระบบเมื่อเกิดความผิดพลาด
ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและชื่นชมเมื่อทำได้ดี	ตำหนิหรือถากถางเมื่อคนอื่นพยายาม

Sense of belonging

ควรปฏิบัติ (Do)	ไม่ควรปฏิบัติ (Don't)
รับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง และช่วยทีมแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา	ทำงานเฉพาะของตนเอง ไม่สนใจผลกระทบต่อทีม
สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน	ปกปิดข้อมูลหรือไม่ให้ความร่วมมือ
เคารพและรับฟังความเห็นของผู้อื่น	ตัดสินใจโดยไม่ปรึกษา หรือเพิกเฉยต่อเสียงของทีม

Lifelong Learning

ควรปฏิบัติ (Do)	ไม่ควรปฏิบัติ (Don't)
หมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และการพัฒนาตนเอง	พอใจแค่สิ่งที่ทำได้แล้ว ไม่สนใจเรียนรู้เพิ่มเติม
แชร์ความรู้/ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทีมแข็งแกร่งขึ้น	เก็บความรู้ไว้คนเดียว ไม่ถ่ายทอดต่อ
กล้าลองสิ่งใหม่ ๆ ที่อยู่นอก Comfort Zone	กลัวผิดพลาดจนไม่กล้าลองสิ่งใหม่

NSL Family *Club*

NSL FOODS
The Happy Taste Creator

