



สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย
THAI FEDERATION OF LOGISTICS ASSOCIATION



โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ
Healthy Organization

Happy 8 workplace

By Thai Federation on logistics

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



HAPPY 8
WORKPLACE

ดำเนินา

หลังจากประเทศไทยเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 9 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ทำให้ภาคอุตสาหกรรมไทยพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยได้ปรับเปลี่ยนไปสู่การพึ่งพาอุตสาหกรรมการส่งออกมากขึ้น จะเห็นได้จากภาคการส่งออกของไทยมีอัตราส่วนถึงร้อยละ 60—65 ของ GDP หรือคิดเป็นประมาณ 140 พันล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี โดยกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ทุกกระบวนการ ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงการขนส่งถึงมือลูกค้า ล้วนมีผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรง และทางอ้อมในระบบโลจิสติกส์ของประเทศ มากกว่า 10,000 บริษัท มีความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์มากถึงปีละ 300,000 คน ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้อุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีความก้าวหน้า การให้ความสำคัญกับ การสร้างความสุขในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค

การเข้าร่วมดำเนิน โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย โดยร่วมส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักความสามัคคี และความสุขแม้ในยามที่องค์กรอยู่ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจก็ตาม

สำหรับคู่มือ Happy Workplace ในกลุ่มโลจิสติกส์ ได้บรรจุเนื้อหาการจัดกิจกรรม Happy Workplace ของบริษัทต้นแบบในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ได้คัดเลือกมาพร้อมทั้งบรรจุเนื้อหาสรุปจากการจัดเวทีสานเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทั้ง 3 ครั้ง ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือคู่มือเล่มนี้จะเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ และเป็นแนวทางการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ หรือ Happy 8 Workplace ให้แก่องค์กรอื่นๆ ต่อไป

สุดท้ายนี้ คณะผู้จัดทำหนังสือคู่มือ Happy Workplace ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ใคร่ขอขอบคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) บริษัทต้นแบบทั้ง 2 แห่ง ตลอดจนสมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และผู้ให้การสนับสนุนทุกภาคส่วน ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คณะผู้จัดทำโครงการ

สารบัญ

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ _____ 1 – 4
(Healthy Organization) ในกลุ่มโลจิสติกส์

ประวัติสมาคมโลจิสติกส์ไทย _____ 6 – 8

ความหมายโลจิสติกส์ _____ 11 – 23

การสร้างสุขภาพในองค์กร (Happy Workplace) _____ 24 – 27
โดย นายแพทย์ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

บริษัทต้นแบบ _____ 28 – 39
โดยบริษัท ไทยโคชิบาอุตสาหกรรม จำกัด

บทสรุปการเสวนา เรื่องเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ _____
โดย คุณเกริกกล้า สนธิมาศ _____ 40 – 45
คุณนพพร เทพสิทธิ์า _____ 46 – 53

สารบัญภาพ _____ 54 – 56

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

หากพูดถึงคำว่า “โลจิสติกส์” กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักและไม่คุ้นเคยกับคำว่า “โลจิสติกส์” และยิ่งกว่านั้นหากถามต่อไปว่าหน่วยงานใด ดูได้รับผลกระทบจากระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถตอบได้ว่าใครเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบ ในขณะที่ภูมิภาคนี้ที่มีความก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจต่างๆ ก็ให้ความสำคัญกับเรื่องโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่ครอบคลุมทุกกระบวนการตั้งแต่ต้นจนถึงจุดหมายปลายทาง จะมีผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในระบบโลจิสติกส์ของประเทศมากกว่าหมื่นบริษัท โดยในปี 2552 สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

และสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยภายใต้คณะทำงาน “Capacity Building” เสริมสร้างสมรรถภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ได้ทำการศึกษาตัวเลขความต้องการจำนวนบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์มีมากถึงปีละสามแสนคนโดยเฉพาะตัวเลขของคนขับรถบรรทุกที่ต้องผ่านการฝึกอบรมตามกระบวนการโลจิสติกส์มีมากถึง 1.7 ล้านคน ซึ่งในแต่ละปีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเปิดการฝึกอบรมต่อปีได้เพียง 48,000 คนเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นที่มาของการดำเนินโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ได้ให้ทางสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลักดันการพัฒนาด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย ทางสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ ว่าการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอและยั่งยืน แต่การสร้างมาตรฐานบุคลากรจะช่วยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถพัฒนาความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งเป็นการยกระดับการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ และช่วยสร้างศักยภาพในการแข่งขันในระยะยาวด้วยเหตุนี้ทางสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยได้ผลักดันนโยบายด้านโลจิสติกส์มาอย่างต่อเนื่อง จึงนำมาซึ่งการเข้าร่วมโครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์ให้

มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น และมีความสมดุลในการใช้ชีวิตใน
อนาคต

กิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ
(Healthy Organization) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่ผ่านมามีดังนี้

1.การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการหัวข้อ “เสริมสร้างองค์กรสุขภาพ
ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์” เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2553 ณ.กรม
ส่งเสริมการส่งออก โดยมีผู้แทนจากองค์กรภาครัฐและบริษัทในกลุ่ม
อุตสาหกรรมโลจิส-ติกส์ เข้าร่วมสัมมนา 50 ท่าน ซึ่งการจัดสัมมนาใน
ครั้งนี้ ทำให้สมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์



และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักเล็งเห็นถึงความสำคัญของโครงการนี้
(Healthy Organization) ซึ่งการจัดสัมมนานี้ได้เชิญผู้บริหาร

ระดับสูงมาร่วมถ่ายทอดความรู้ในการพัฒนาบุคลากรและการนำกิจกรรม Happy Workplace มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

2.การจัดบรรยายและสัมมนาเชิงปฏิบัติการหัวข้อ “เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการบริหารการจัดการด้านโลจิสติกส์ภายในองค์กร” เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2553 ณ.การทำเรือแห่งประเทศไทย โดย คุณสุริยนต์ วัณณิกจานุกิจ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้เกียรติมาบรรยายหัวข้อ Happy Workplace ให้แก่สมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรม และ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึง การสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยนำหลักการของ Happy 8 มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผล

3.การจัดเวทีสานเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Healthy Organization) เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2553 ณ.กรมส่งเสริมการส่งออก โดยได้รับเกียรติจากผู้บริหารสูงของบริษัทต้นแบบ มาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ในการนำกิจกรรม Happy Workplace มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพะ (Healthy Organization) ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรเครือข่ายด้านโลจิสติกส์ ที่มุ่งดำเนินการและผลักดันให้ประเทศไทยมีระบบโลจิสติกส์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประวัติความเป็นมา

จากการที่หลายหน่วยงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของโลจิสติกส์ต่อการพัฒนาศักยภาพของประเทศ ดังนั้นจึงได้มีความพยายามของหน่วยงานต่างๆ ในการนำเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์โดยตรง ในเดือนธันวาคม ปี 2546 คณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) ซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานได้มีมติให้จัดตั้งคณะทำงานจำนวน 4 คณะเพื่อรับผิดชอบงานด้านโลจิสติกส์ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ด้านข้อมูล, ด้านการเชื่อมโยงข้อมูล และด้านการพัฒนาบุคลากร ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน ปี 2547 มีการสัมมนาหอการค้าทั่วประเทศ ซึ่งหอการค้าไทย, สมาพันธ์การค้าแห่งประเทศไทย และสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย ได้ร่วมกันนำเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งองค์ประกอบของหน่วยงานดังกล่าวประกอบด้วยผู้แทนจากภาคเอกชนรวมทั้งสิ้น 16 องค์การ

บทบาท

1. มีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกทางการค้า
2. รวบรวมปัญหาด้านโลจิสติกส์ที่เป็นอุปสรรคต่อการอำนวยความสะดวกทางการค้าจากภาคเอกชน
3. เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งเสนอแนะแผนงานและ -

โครงการเพื่อพัฒนาระบบโลจิสติกส์และเสริมสร้างการอำนวยความสะดวก
สะดวกทางการค้าของประเทศ

พันธกิจ

สร้างและขยายเครือข่ายด้านโลจิสติกส์ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความแข็งแกร่ง และครอบคลุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งระบบอย่างยั่งยืน ดำเนินการและส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และ ปลอดภัยได้มาตรฐานโลก

ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาใช้ในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านโลจิสติกส์ และส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ โลจิสติกส์ อีกทั้งยังส่งเสริมการวิจัยเพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางด้านโลจิสติกส์ผลักดันให้มีการจัดตั้งสภาวิชาชีพด้านโลจิสติกส์แห่งประเทศไทย

.....

Logistics คือ ?

Logistics คือ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง โดยคำนึงถึงต้นทุน เวลา และคุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อให้ลูกค้าได้รับสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Logistics คือ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง โดยคำนึงถึงต้นทุน เวลา และคุณภาพของสินค้าและบริการ เพื่อให้ลูกค้าได้รับสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Logistics คือ ?

เมื่อกล่าวถึงคำว่า โลจิสติกส์ (Logistics) หลายคนคงอาจจะได้ยินกันมาบ้าง แต่สำหรับท่านที่ยังไม่เคยรู้จักเลยว่า โลจิสติกส์คืออะไร มีขั้นตอนกระบวนการทำงานเป็นอย่างไร มีประโยชน์อย่างไร และมีผลกระทบกับใครบ้าง รวมทั้งเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด ท่านคงพอจะารู้จากเนื้อหาดังต่อไปนี้

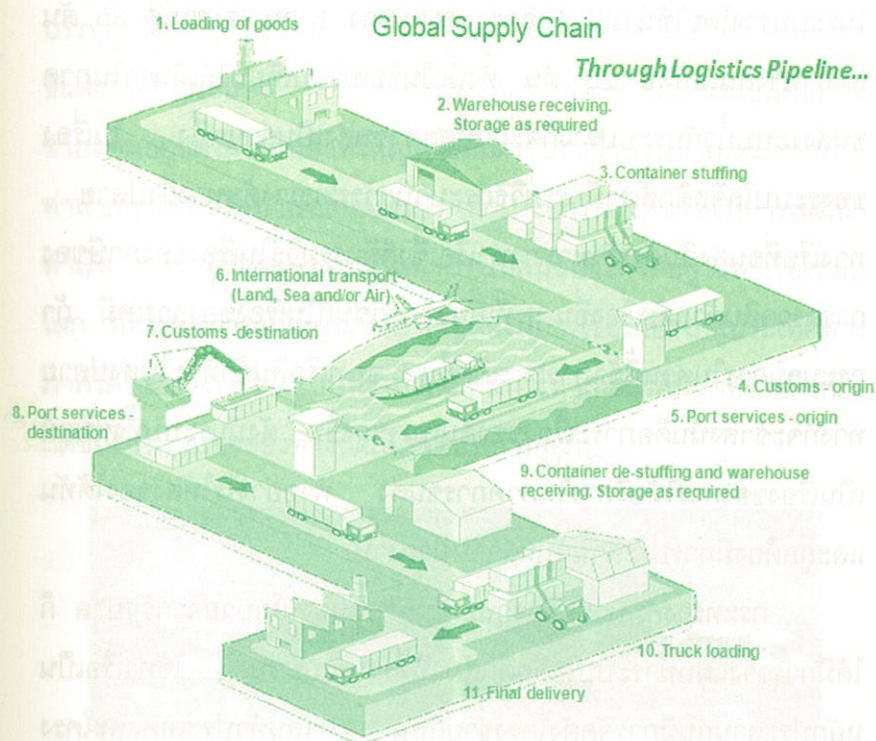
คำว่า " โลจิสติกส์ " (Logistics) ถ้าแปลให้ตรงตัวตามพจนานุกรมแล้ว แปลว่าการส่งกำลังบำรุงในทางทหารซึ่งก็คือ การขนส่งยุทธภัณฑ์จากแนวหลังไปสู่แนวหน้าให้ถูกสถานที่ทันเวลา เป็นการดำเนินการสุดท้ายของการขนส่ง จากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่งเราจึงได้นำเอาวิธีการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับระบบการขนส่ง คมนาคม ทำให้โลจิสติกส์ถูก

บัญญัติให้เป็นความหมายของระบบการขนส่งในอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดการวางแผน กำหนดสายงานและควบคุมกิจกรรมทั้งการเคลื่อนย้ายและไม่เคลื่อนย้ายในการลำเลียงสินค้าจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งที่มี การบริโภค โลจิสติกส์ คือวิธีการและกระบวนการที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่าย และต้นทุนโดยรวมในการกระจายสินค้าให้ต่ำที่สุด เพื่อการอำนวยความสะดวกของกระบวนการและการไหลของสินค้าตั้งแต่จุดเริ่มจนถึงมือผู้บริโภค ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนกิจกรรมหลักในกระบวนการไหลของสินค้า

ตามแนวคิดของโลจิสติกส์ คือ กิจกรรมที่มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อต้นทุนและการให้บริการของสินค้ามากที่สุดประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 3 กิจกรรมด้วยกัน คือ 1. การขนส่ง 2. การสินค้าคงคลัง 3. กระบวนการสั่งซื้อ

กิจกรรมสนับสนุนในกระบวนการไหลของสินค้าตามแนวคิดของ โลจิสติกส์ คือ กิจกรรมที่มีส่วนในกระบวนการกระจายสินค้าและเป็น กิจกรรมที่สนับสนุนให้งานของกิจกรรมหลักดำเนินไปได้สะดวก ได้แก่ การจัดการด้านโกดัง การยกขน การบรรจุหีบห่อ การจัดซื้อจัดหา การ จัดตารางผลิตภัณฑ์ การจัดการด้านข้อมูลหลักการง่าย ๆ ของโลจิสติกส์ ในระบบของการขนส่ง คือไปให้ถึงที่หมายอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา ในปัจจุบันด้านการแข่งขันของการค้า ราคาสินค้า จะอยู่ในภาคของ อุตสาหกรรมและภาคเกษตร ซึ่งมีราคากำหนดอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็น

ตัวที่ควบคุมได้ยากในเรื่องของการกำหนดเวลา ในส่วนของต้นทุนทั้ง
ภาคเกษตรและอุตสาหกรรม



ในขั้นตอนของการค้าขายมีส่วนหนึ่งที่สำคัญก็คือ ถ้าค่าขนส่ง
ราคาถูกก็จะช่วยลดภาระต้นทุนของสินค้าได้ ยกตัวอย่างเช่น สินค้าที่
เข้ามาทางท่าเรือจะทำการอย่างไรให้ไปสู่อโรงงานได้เร็ว เพราะหากขนส่งมา
จากท่าเรือช้า ภาระต่าง ๆ จะเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นถ้าอย่างไรรจึงจะไปถึง
ได้เร็ว ซึ่งก็คือ ต้องมีเส้นทางที่เหมาะสมและประหยัดระบบถนนถือว่า
เป็นระบบที่ประหยัดที่สุดโดยรวมแล้ว 95 % ของการขนส่งทั่วโลก เป็น
การขนส่งทางน้ำ เพราะขนส่งได้มากรองลงมาก็คือ ระบบรางและระบบ

ถนนก็มีการศึกษาอย่างรวดเร็วๆก็คือใช้น้ำมัน 1 ลิตร ระยะทาง 1 กม. ถ้าขนส่งทางน้ำจะขนส่งสินค้าหรือของ ประมาณ 217 ตัน แต่ถ้าขนส่งในระบบรางโดยใช้น้ำมัน 1 ลิตร : ระยะทาง 1 กม. จะขนส่งได้ 85 ตัน แต่ถ้าทางถนนเหลือ 25 ตัน ทั้งนี้เป็นข้อเปรียบเทียบให้เห็นว่าในภาคขนส่งระบบน้ำกับระบบรางก็จะถูกที่สุดค่าขนส่งเป็นส่วนหนึ่ง ในเรื่องของระบบโลจิสติกส์เรามีกรรมวิธีกระบวนการระหว่างต้นทางถึงปลายทางเรือที่ขนส่งสินค้าเข้ามาทางท่าเรือ ซึ่งก็มีกรรมวิธีในเรื่องของภาษีของการตรวจสินค้าและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นก็ในเรื่องของสารเคมี ถ้ากระบวนการในส่วนนี้เข้าภาระจะเกิดขึ้น ของหรือสินค้าที่จะไปส่งปลายทางก็จะช้าลงนั่นคือภาระเรื่องของต้นทุนจะสูงขึ้น ดังนั้นระบบทั้งหมดก็เป็นเรื่องของทำให้บริการในภาคการขนส่ง ทำอย่างไรให้ส่งของได้ทัน และถูกต้องมีการประสานกันหลายหน่วยงาน

กระทรวงคมนาคมในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบนโยบายจากรัฐบาล ก็ได้มีการวางแผนนำระบบโลจิสติกส์มาพัฒนาระบบขนส่ง ใช้ท่าเรือเป็นหลักประสานกันมีการจัดตั้งโครงข่ายถนน 4 เลนทั่วประเทศและโครงข่ายถนนเชื่อมในระหว่างตำบลไปหมู่บ้านและสิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาคือ ด้านของระบบถนน , ระบบราง , และระบบน้ำ จากภาคเหนือของประเทศไทยก็จะมีแม่น้ำโขงที่เป็นแม่น้ำระหว่างประเทศจีน พม่า ลาว และไทย โดยมีข้อตกลง 4 ฝ่าย ในสี่ประเทศนี้สำหรับการเดินเรือในแม่น้ำโขงมีการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ท่าเรือเชียงแสนเป็นจุดหนึ่งในการขนส่งสินค้าที่สำคัญจากจีน หรือว่าส่งสินค้าที่จะไปประเทศจีนรวมถึงสินค้าอื่นจากต่างประเทศผ่านท่าเรือเชียงแสนไปจีนตอนใต้ โดยเฉพาะ

รถยนต์มือสองจากต่างประเทศรวมทั้งญี่ปุ่นจะขนส่งผ่านประเทศไทย จากท่าเรือคลองเตยหรือท่าเรือแหลมฉบังไปท่าเรือเชียงแสน แล้วก็บรรทุกเรือขนาดประมาณ 150 ตัน ไปประเทศจีนเป็นลักษณะการขนส่งสินค้าประเภท หนึ่งของประเทศที่อยู่ติดชายแดนหรือมีสินค้าที่ชายแดนอยู่แต่ไม่ใช่สินค้าที่ใหญ่หรือมีการขนส่งจำนวนมากเหมือนกับท่าเรือกรุงเทพหรือท่าเรือแหลมฉบัง อีกประการหนึ่งคือต้องมีการพัฒนาท่าเรือ ที่ท่าเรือคลองเตยหรือท่าเรือแหลมฉบังให้จัดอยู่ในท่าเรือระดับโลก ที่มีให้บริการแก่เรือและที่สำคัญต้องมีการเชื่อมโยงไปสู่ประเทศทางภาคใต้ในอดีตการใช้ระบบทางน้ำยังไม่มีการทำถนนที่ตีนักตอนหลังถนนก็ดีขึ้นส่วนในเรื่องของทางน้ำก็ได้ลดบทบาทลงไป



ขณะนี้การพัฒนาที่จะเพิ่มขึ้นมาในการขนส่งสินค้าคือการกลับมาใช้ถนนเชื่อมโยงไปสู่ฝั่งตะวันตกจากภาคเหนือลงมาภาคกลาง แต่ด้านฝั่งตะวันตกของประเทศไทย ไม่มีท่าเรือน้ำลึก มีแต่ท่าเรือที่จังหวัด-

ระนอง ในปัจจุบันได้มีการพัฒนาปรับปรุงท่าเรือแห่งนี้ขึ้นมาใหม่ โดยสามารถรองรับเรือได้เท่ากับขนาดที่ทำเรือคลองเตยประมาณ 12,000 ตัน เนื่องจากว่ามีความต้องการในการขนส่งสินค้า ที่จะออกไปสู่ทางด้านประเทศอินเดีย ศรีลังกา สิงคโปร์ มาเลเซีย ทางด้านฝั่งตะวันตก เนื่องจากมีผู้ประกอบการสินค้าหลายรายได้เสนอว่า ถ้าหากสามารถขนส่งสินค้าที่ทำเรือระนองได้จะประหยัดเวลาการขนส่งได้ 7 วัน จากเดิมจะขนส่งจากจังหวัดระนอง หรือจังหวัดชุมพรไปที่ประเทศสิงคโปร์ ต้องไปที่ทำเรือแหลมฉบัง แล้วเดินทางไปยังสิงคโปร์ 14 วัน แต่ถ้าสามารถออกจากท่าเรือระนองได้ใช้เวลาเพียงแค่ 7 วัน เวลาที่สินค้าจะถึงปลายทางได้รวดเร็วขึ้น

ในขณะนี้ท่าเรือระนองได้ทำการปรับปรุงในปี 2549 แล้วเสร็จ ในปี 2551 ที่ผ่านมา ทำให้สามารถเชื่อมโยงเส้นทางได้จากภาคเหนือจากประเทศจีนลงมาถึงภาคกลางและภาคใต้ถึงฝั่งอันดามัน กรมการขนส่งทางน้ำกำลังวางแผนทำการศึกษาสร้างท่าเรือที่จังหวัดชุมพรอยู่ เพราะภูมิศาสตร์อยู่ทางชายฝั่งอ่าวไทย เมื่อสร้างท่าเรือ 2 ฝั่งได้แล้ว เราก็จะต้องมีถนนเข้าไปเชื่อมโยงระหว่างท่าเรือทั้งสองแห่งกับอีกจุดหนึ่งก็คือท่าเรือที่สตูล ขณะนี้รัฐบาลมีนโยบายในการศึกษาและก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกทางชายฝั่งอันดามัน ในการเปิดประตูการค้าของประเทศไทยทางภาคใต้ ซึ่งถือเป็นจุดยุทธศาสตร์ใหม่ในการรองรับการขนส่งสินค้าทางเรือ โดยไม่แพ้ท่าเรือที่แหลมฉบังเมื่อสร้างเสร็จแล้วจะมีถนนระบบรางเข้าไปสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ต่างๆเพิ่มขึ้น ด้านกระทรวงคมนาคมจะตั้งงบประมาณในการก่อสร้างช่วงแรก 5,500 ล้านบาท

ในเวลาการก่อสร้าง 3 ปี จะมีทางรถไฟเชื่อมทางถนน ทางราง ทางน้ำ ในการขนส่งสินค้าที่จะเข้าไปสู่ทางยุโรปและประเทศอินเดีย สามารถเดินทางได้โดยไม่ต้องผ่านประเทศสิงคโปร์ ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศมาเลเซีย ก็จะมีท่าเรือทางฝั่งตะวันตกที่สำคัญ 3 ท่าเรือ ขณะนี้ช่องแคบมะละกา



Danncha O Casimh, <http://inphotos.org/>

มีปัญหาของเรื่องความคับแคบและความไม่ปลอดภัย ภาคขนส่งที่สำคัญคือ ทางน้ำภายในประเทศ ขณะนี้กำลังศึกษาข้อมูลที่จะพัฒนาท่าเรือใหม่ให้มีมาตรฐาน แล้วก็จะมีการสร้างท่าเรือซึ่งมีคลังสินค้ารองรับ โดยใช้สถานที่ของการรถไฟ ซึ่งเป็นการขนส่งภายในประเทศ ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นภาพรวมในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงในระบบน้ำ ระบบราง ระบบถนน รวมทั้งท่าเรือทั้งภายในประเทศระหว่างประเทศ และชายฝั่ง และการขนส่งก็จะมีระบบรองรับที่ตามมาก็คือ ระบบราง เพราะเป็นการขนส่งที่ประหยัด รัฐบาลจะเข้ามาดูแลโครงสร้างพื้นฐาน

ในเรื่องการแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบโลจิสติกส์ของประเทศ จะเป็นการเปิดเรื่องของเส้นทางจะเห็นว่า ในปัจจุบันและในอดีตที่ผ่านมาถ้าไม่มีโครงข่ายระบบการขนส่งก็จะไม่สะดวกเป็นสิ่งที่

เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาให้ตรงจุดเป็นกรอบเวลาของแผน 4 ปี ส่วนโครงการที่ตามมาคือถนนการปรับปรุงขยายถนน เพื่อให้รองรับการขนส่งสินค้าโดยเฉพาะตู้คอนเทนเนอร์ จึงต้องมีการขยายถนนที่กว้างพอ มีความลาดชันที่รองรับได้และในเรื่องระบบรางทางรถไฟ กำลังศึกษาอยู่ว่าจะทำการเชื่อมโยงอย่างไรให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่เป็นผู้นำในด้านโลจิสติกส์ในภูมิภาคเพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มั่นคง



ในส่วนของพลังงาน ถ้าคนไทยหันมาใช้บริการระบบรางกับทางน้ำมากขึ้น ลดการใช้รถยนต์ลงการใช้พลังงานก็ลดลงตามไปด้วย เพราะในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ อเมริกา ออสเตรเลีย ระบบรางกับระบบน้ำมีความสำคัญมาก ส่วนในประเทศไทยโดยภาพรวมนั้นใช้ถนน 88 %

ระบบรางประมาณ 2% ระบบน้ำ 10% ถ้าอีก 4 ปี ข้างหน้า เรา
อาจจะเห็นภาพที่เปลี่ยนไปของระบบการขนส่ง อาจใช้ระบบการขนส่ง
ทางน้ำหรือระบบรางมากขึ้นสามารถลดต้นทุนในการผลิต ผู้บริโภคจะได้
ใช้สินค้าในราคาที่ถูกลง ซึ่งถือเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลไทย

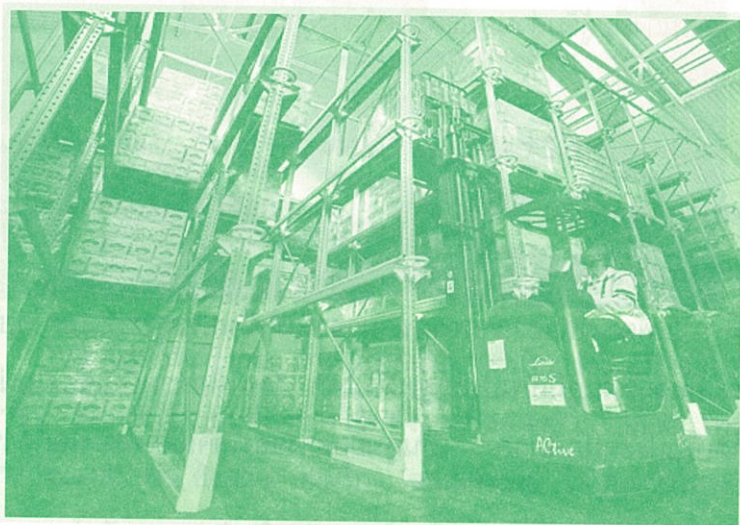
การพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยมีหน่วยงานของ
รัฐบาลหลายแห่ง ที่เกี่ยวข้องร่วมกันประชุมหารือประสานงานระดม
สมองแก้ปัญหา เพื่อเปิดมิติใหม่ให้กับระบบการขนส่งสินค้าอาทิกระ
ทรวงคมนาคมและกระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) สำนักงานประมาณกรมศุลกากร
การทำเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกัน
ทำให้ระบบโลจิสติกส์เป็นรูปธรรม อย่างเช่น บันทึกข้อตกลงความ
ร่วมมือในการขนส่ง (Port - to - Door) และ (Door - to - Port) ข้อตกลง
เพิ่มประสิทธิภาพของขนส่งสินค้า และข้อตกลงการนำส่งสินค้าและพัสดุ
ภัณฑ์ด่วนถึงมือผู้รับส่วนยุทธศาสตร์ทางอากาศนั้นมี 3 ยุทธศาสตร์
หลัก คือ

1.Global Destination Network โดยขยายเครือข่ายเส้นทาง
บินครอบคลุมทั้งโลก เป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของสินค้าในกลุ่มประเทศ
GMSและเอเชียใต้

2.พัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติให้เป็นประตูระดับโลกโดยให้
สนามบินสุวรรณภูมิเป็นประตูระดับโลก โดยให้สนามบินเชียงใหม่และ
ภูเก็ตเป็นประตูภูมิภาค เป็นศูนย์กลางของโลจิสติกส์ของโลกด้านผัก

อาหาร ผลไม้สด ดอกไม้ แฟชั่น ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อะไหล่รถยนต์ และเครื่องประดับ

การแข่งขันในตลาดโลกนับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ความรวดเร็ว และต้นทุนที่ถูกลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบ เพราะประเทศไทยมีต้นทุนการขนส่งสินค้าสูงถึง 25-30% จึงต้องเร่งแก้ปัญหา นอกเหนือจากการร่วมมือกับกระทรวงการคลังเพื่อวางแผนในการกำหนดแผนพัฒนาโลจิสติกส์ระดับประเทศแล้ว ส่วนของกระทรวงคมนาคมจะดูว่ามีศูนย์กระจายสินค้าคลังสินค้าที่รวบรวมสินค้าแล้วดูว่าจะส่งไปถึงปลายทางได้อย่างไร แต่เดิมเคยคิดว่าจะให้มีคลังสินค้า 4 มุมเมือง แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ขณะนี้กำลังดูรูปแบบที่เหมาะสมแล้วจะนำมาผสมผสานกับการขนส่งในหลายรูปแบบ ทั้งทางรถยนต์ รถไฟ เรือ มาเชื่อมโยงกัน เพื่อให้สินค้าขนส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพในราคาที่เหมาะสม



หากเป็นการขนส่งทางอากาศต้องเป็นสินค้าที่มีราคาแพง บรรจุภัณฑ์ที่สวยงามต้องการความรวดเร็วหรือเป็นสินค้า เท-กอง โดยเฉพาะสินค้าเกษตรต่างๆก็ต้องขนส่งทางเรือการบริหารจัดการเพื่อความรวดเร็ว นั้นสำคัญ แต่ว่าการขนส่งให้ต้นทุนถูกก็สำคัญเช่นกันแล้วแต่สินค้าแบบไหน แต่ต้องมีการบริหารจัดการสินค้าคงคลัง เพราะโลจิสติกส์ คือการควบคุมทุกอย่าง ซึ่งเรามีข้อมูลแล้วว่าสินค้าแต่ละประเภทจะขนส่งทางไหนบ้างจึงจะคุ้มค่าที่สุด

กระทรวงคมนาคมได้วางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ไว้ทั้งทางภาคพื้น และทางอากาศโดยในทางภาคพื้นนั้นมี 4 ยุทธศาสตร์หลัก คือ

1. พัฒนาท่าเรือไทยให้เป็นประตูไปสู่ภูมิภาคโดยการรถไฟแห่งประเทศไทย (ร.ฟ.ท.) จะต้องขยายขีดความสามารถของสถานะบรรจุและแยกสินค้ากล่อง (ไอซีดี) ให้มากขึ้น ขณะที่องค์กรขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) ต้องตั้งสถานีบรรจุและขนถ่ายตู้สินค้า เพื่อการนำเข้าและส่งออกย่านพหลโยธิน ส่วน กทท. ก็ต้องปรับปรุงท่าเทียบเรือให้รองรับเรือ Roll on - Roll off ระหว่างประเทศได้ควบคู่ไปกับพัฒนาท่าเทียบเรือภูมิภาคให้เข้มแข็งมากขึ้น

2. พัฒนาศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าโดยตั้งฮับประจำภาคเพื่อประสานระบบขนส่งให้สมบูรณ์โดยมีโครงการที่จะพัฒนาย่านคอนเทนเนอร์ในภูมิภาคไปยังปลายทาง

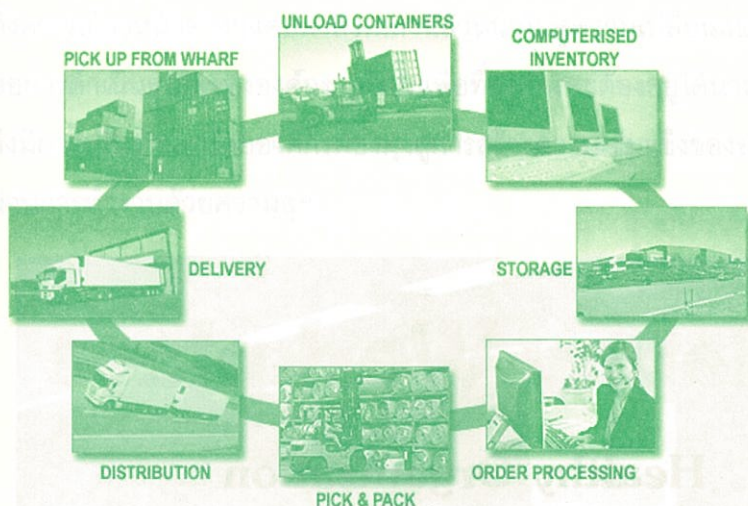
3. พัฒนาวิธีการขนส่งไปสู่ระบบรางทางน้ำและทางท่อ เพื่อให้การขนส่งมีปริมาณมากขึ้นแต่สามารถลดต้นทุนการขนส่งและประหยัดพลังงานซึ่งสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้เริ่มศึกษา เพื่อพัฒนาระบบรางน้ำและท่อให้เกิดความเชื่อมโยงกันแล้ว ส่วน (ร.ฟ.ท.) นั้นก็ต้องเร่งก่อสร้างทางคู่ในช่วงชุมทางเส้นทางขนส่งสินค้ามายังท่าเรือแหลมฉบังให้มากขึ้นด้าน (บพด.) ต้องเร่งส่งเสริมใช้เรือ Roll on - Roll off ให้มากขึ้นเช่นกัน

4. พัฒนาระบบเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านโลจิสติกส์ สำหรับระบบการขนส่งทางภาคพื้นเพื่อให้บริการแบบ Door - to - Door ซึ่งได้ตั้งคณะกรรมการโลจิสติกส์แห่งชาติขึ้นมาแล้ว เพื่อให้เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการทั้งหมด พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีขั้นตอนมากมาย ให้น้อยลงนำระบบไอทีเข้ามาใช้มากขึ้น

การสนับสนุนให้ประชาชนหันมาใช้ระบบขนส่งมวลชนให้มากขึ้น สำหรับการขนส่งคนโดยเฉพาะระบบรางมีเพียง 42 ก.ม. เท่านั้น โดยรัฐบาลมีโครงการที่จะก่อสร้างการขนส่งด้วยระบบรางให้ครบ 200 ก.ม. ภายใน 6 ปี โดยมีวงเงินลงทุน 400,000 ล้านบาท

การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ในประเทศไทยจะก้าวหน้าไกล เทียบเท่ากับนานาชาติประเทศไหนหรือไม่นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับรัฐบาล หรือ กระทรวงคมนาคมเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวแปรของต้นทุนในการขนส่ง , ระบบการจัดเก็บ และคลังสินค้าที่กลายเป็นอุปสรรคแต่ถึงอย่างไรเพื่อประเทศไทยแล้ว รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ตัวอย่าง (สนข.) ไม่ได้นั่งนอนใจ ยังคงระดมสมองคิดหาวิธีวางแผน พัฒนาระบบโลจิสติกส์ต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง 5 เพื่อให้ระบบการขนส่ง และคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว ถูกที่ ตรงเวลา มีต้นทุนต่ำ



Happy Workplace

Healthy Organization

ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

HAPPY WORKPLACE มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต

นำเสนอโดย นายแพทย์ ชากุวิทย์ วสันต์ธนารัตน์

HAPPY 8 ประการ

เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืนสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแบบด-

ประการ มีสมดุลของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่
เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมือ
อาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร - สังคม

ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่ยากจะควบคุมรวม
ทั้งความก้าวหน้าต่างๆ แคลงสิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง
ต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร ดังนั้นเพื่อที่องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุด
จึงมีการปรับตัว โดยองค์กรต้องมุ่งสู่การสร้างความเข้มแข็งขององค์กร
ผ่านการทำงานด้วยความสุข



องค์กรทุกองค์กรปรารถนาการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ใน
การดำเนินธุรกิจ ดังนั้นองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งความสุขเพราะคนมี
ความสุขและรักองค์กร เรื่องความสุขของคนทำงานพนักงานส่วนใหญ่
รู้สึกว่าคุณมีความสุขที่ยังมีงานทำมีความสุขก้าวหน้าในการทำงาน

มีเพื่อนร่วมงาน และมีหัวหน้างาน มากกว่าความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร
นี้ องค์กรทำให้ชีวิตของเขาดีขึ้น องค์กรมีธรรมเนียมปฏิบัติและมีความรับผิดชอบ
ต่อสังคม หมายความว่าวันนี้พนักงานหรือคนในองค์กรส่วนใหญ่รัก
ตนเอง มากกว่าองค์กร

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของคนให้
เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การ
พัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสิ่งแรกที่องค์กร
ต้องทำคือต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิด
ความคิดใหม่ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุข
จากการมาทำงาน โดยสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรนำไปสู่
การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมี
ความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่าง
ต่อเนื่อง โดยใช้

Happy Workplace 8 ประการมีดังนี้

1. Happy Body มีสุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
รู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน โดย
คิดถึงคนรอบข้าง
3. Happy Relax มีการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ทั้งการ
ทำงานและชีวิตส่วนตัว

4. Happy Brain มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ตลอดเวลาซึ่งนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน
5. Happy Soul หิริ โอตตัปปะ พื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน ของมนุษย์ในสังคม มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมความ ซื่อสัตย์ ความสามัคคี และความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน
6. Happy Money ใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ ให้พอดีมีชีวิตที่เหมาะสม มีการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง
7. Happy Family มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ให้ ความสำคัญกับครอบครัวและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน
8. Happy Society มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตน ทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

อย่างไรก็ตาม การทำงานและมีความสุขด้วยนั้น คือ การอยู่รอด และมีอนาคตของตนเองและองค์กร รู้จักการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมองโลกบวก เข้าใจตัวเองและผู้อื่น เรียนรู้ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสังคม เพื่อเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รักษาภาพลักษณ์ตนเองและองค์กร เป็นคนเมืองมีทัศนคติแบบคนเมือง

Happy Workplace

Healthy Organization

ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด

บริษัทต้นแบบ

โดย คุณวรรณดา ดุลาชาติทิพร

บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด เป็นตัวแทนของบริษัทต้นแบบที่มีการทำ Happy workplace ภายในอุตสาหกรรมของบริษัท โดยบริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด ได้มีการทำ โครงการ Happy 8 workplace มาแต่ก่อนที่จะเริ่มมีโครงการนี้ขึ้นโดยได้ทำการพัฒนารูปแบบของ Happy workplace มาโดยตลอดจนได้จัดทำเป็นรูปแบบที่

พัฒนาแล้วเป็นอย่างดี โดยได้รวบรวมไว้เป็น Happy 8 workplace
องค์กรแห่งความสุขโดยบริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด ได้
ดำเนินการ Happy 8 ดังนี้

HAPPY WORKPLACE 8 ประการ

1. Happy Body สุขภาพที่ดีมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ ด้านร่างกาย

1. จัดตั้งชมรมกีฬา
2. จัดการแข่งขันกีฬาสี ระหว่างบริษัทในเครือไทยโตชิบา
3. จัดสนามกีฬาให้พนักงานออกกำลังกายในเวลาเลิกงาน
4. การออกกำลังกายช่วงพักเบรก 10.00 น. – 10.10 น. และเวลา 15.00 น. – 15.10 น.
5. จัดห้องพยาบาลพร้อมอุปกรณ์การปฐมพยาบาล และยารักษาโรคต่างๆ เช่น เตี้ยงพักฟื้น 5 เตี้ยง, ยาฉีด-ยากิน-ยาทา, หน้ากากอนามัย, แพทย์-พยาบาล ให้คำแนะนำการรักษาสุขภาพในเวลา 07.00 น. – 17.00 น.
6. ตรวจสุขภาพทุกๆ 6 เดือน
7. จัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน
8. จัดตู้ล็อกเกอร์ให้พนักงานเก็บของใช้ส่วนตัว
9. จัดสถานที่และร้านค้าจำหน่ายอาหารที่ถูกสุขลักษณะราคาประหยัดให้พนักงานที่โรงอาหาร
10. จัดน้ำดื่มและน้ำแข็งที่ผ่านกรองน้ำไว้บริการที่โรงอาหาร และน้ำดื่ม ตามจุดต่างๆ

11. จัดมุมให้นมแม่สำหรับพนักงานหญิงที่กลับมาปฏิบัติงานหลังจากคลอดบุตรเพื่อปับน้ำนมเก็บไว้ให้บุตรในช่วงที่มาปฏิบัติงาน



ด้านจิตใจ

1. กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น กิจกรรม WALK RALLY
2. จัดพิธีมอบรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี
3. จัดพิธีมอบของที่ระลึกพนักงานอายุงานนาน
4. ผู้บริหารอวยพรวันคล้ายวันเกิดพนักงานด้วยบัตรอวยพร
5. กล่อ่ง HAPPY ให้พนักงานแบ่งปันความสุข เผยแพร่แก่เพื่อนๆ
6. มอบของที่ระลึกให้พนักงานในวาระพิเศษ เช่น มอบเสื้อยืดดีดีเยี่ยมให้พนักงานสวมใส่มาปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัทได้รับ

รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยฯ และ
สิ่งแวดล้อมระดับประเทศ

7. มอบไอศกรีม เนื่องจากไม่เกิดอุบัติเหตุในเดือนนั้นๆ
8. เยี่ยมใช้พนักงานที่เจ็บป่วย



2. Happy Heart น้ำใจเรามีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

1. กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ เช่น ภัยหนาว, ภัยน้ำท่วม, สึนามิ, เอดิ
2. กิจกรรมช่วยเหลือเด็กกำพร้า เช่น เด็กกำพร้าวัดสระแก้ว
เด็กพิการบ้านนนท-ภูมิ
3. กิจกรรมทำความสะอาดถนนสาธารณะวันที่ 5 ธันวาคม
4. กิจกรรมพัฒนาโรงเรียน
5. กิจกรรมปลูกป่า
6. กิจกรรมบริจาคโลหิต

7. กิจกรรมคลองสวยน้ำใส ลอกผักตบชวาในคลองสาธารณะ
8. ชื่นชมพนักงานทำความดี



3. Happy Money ปลอดภัยมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

1. สหกรณ์ออมทรัพย์ มีสมาชิกทั้งสิ้น 1,880 คนทุนเรือนหุ้นทั้งสิ้น 69,214,500 บาท (ณ 31/12/52) สมาชิกจะได้รับเงินปันผลอัตรา สูงกว่าดอกเบี้ยธนาคาร เป็นประจำทุกปี

สมาชิกสามารถกู้เงินได้ โดย

- กู้สามัญ 10 เท่าของทุนเรือนหุ้น ไม่เกิน 300,000 บาท
- กู้ฉุกเฉิน 6 เท่าของทุนเรือนหุ้น ไม่เกิน 10,000 บาท

2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. กองทุนเงินยืมสวัสดิการสงเคราะห์
4. กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์
5. เงินช่วยเหลือ แต่งงาน, คลอดบุตร, เจ็บป่วย และบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต
6. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร วันละ 20 บาท
7. มีเงินโบนัสให้ปีละ 2 ครั้ง
8. เงินช่วยเหลือภัยพิบัติน้ำท่วม ค่าเดินทางวันละ 20 บาท และถูงยังชีพ 300 บาท
9. เบี้ยขยันรายเดือน เดือนละ 8% ไม่ต่ำกว่า 650 - 800 บาท
10. รางวัลขยัน ไตรมาสละ 700 บาท
11. เงินค่ากะ กะป่วยวันละ 20 บาท , กะดึกวันละ 30 บาท
12. เงินเพิ่มพิเศษตามลักษณะงาน วันละ 15 - 30 บาท
13. จำหน่ายผลิตภัณฑ์ TOSHIBA ราคาพิเศษและผ่อนชำระ
14. จัดข้าวสวย น้ำแข็ง ฟรี ไว้บริการที่โรงอาหาร

15. จัดตลาดนัด ธงฟ้าราคาประหยัด
16. ทุนการศึกษาให้แก่บุตร-ธิดาพนักงาน
17. จัดทำประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน



ค่ารักษาพยาบาล

เสียชีวิต

อายุงาน < 5 ปี	= 10,000 บาท	100,000 บาท
อายุงาน > 5 ปี	= 20,000 บาท	200,000 - 500,000 บาท

18. ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนภาษาอังกฤษ หลักสูตร TOEIC โดยมี

ค่าตอบแทนพิเศษด้านทักษะภาษา

500 - 600 คะแนน	= 300 บาท	ต่อเดือน
601- 800 คะแนน	= 500 บาท	ต่อเดือน
801 คะแนนขึ้นไป	= 800 บาท	ต่อเดือน

4. Happy Relax ผ่อนคลาย

1. ชมรมดนตรี จัดอุปกรณ์ดนตรีให้พนักงานได้ฝึกซ้อม เล่นดนตรีในเวลาพักกลางวัน
2. จัดประกวดร้องเพลง
3. ศาลาพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมนำเที่ยว
5. จัดงานส่งท้ายปีเก่า-ต้อนรับปีใหม่
6. จัดการแข่งขันกีฬา
7. ออกกำลังกาย 2 ครั้ง / วัน

5. Happy Brain หาความรู้

1. จัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ
2. จัดห้องสมุด ไว้ให้พนักงานได้ค้นคว้าหาความรู้ต่างๆ
3. โครงการให้ความรู้นักศึกษาฝึกงาน
4. กิจกรรมข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีเงินรางวัลให้ข้อเสนอแนะละ 100 บ.
5. โครงการเข้าซื้อคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และความรู้ทั่วไป ซึ่งให้สิทธิผ่อนชำระกับบริษัทฯ 18 เดือนโดยไม่มีดอกเบี้ย
6. โครงการ สหกิจศึกษา, โรงเรียนในโรงงาน
7. สอนความรู้และประสบการณ์จริงให้กับสถานศึกษาต่างๆ

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานต่างๆ ที่นำมาใช้ในบริษัท

ระบบ ISO/TS 16949: 2002

ระบบ ISO 14001 : 2004

ระบบ ISO 9001 : 2008

ระบบ TIS 18001 : 1999

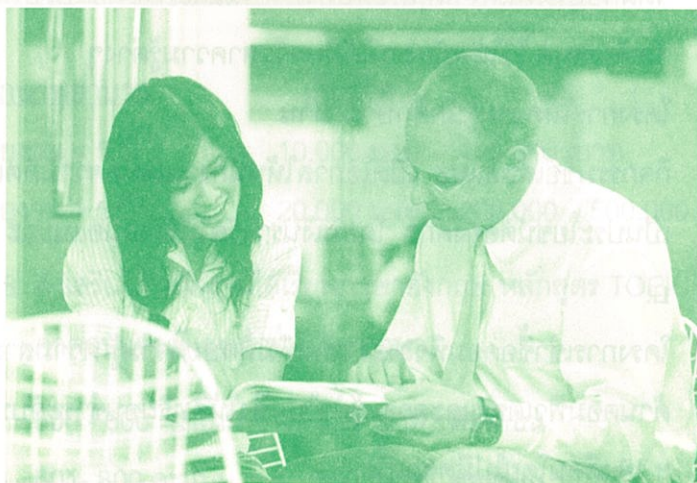
ระบบ OHSAS 18001 : 2007

ระบบ TLS 8001 : 2003

9. เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนหลักสูตร TOEIC

10. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

11. เปิดรับสถานศึกษา, หน่วยงานราชการ, องค์กรต่างๆ เข้าเยี่ยมชม
กิจการเพื่อให้ความรู้ด้านต่างๆ



6. Happy Soul หลักคุณธรรม

1. กิจกรรมทำบุญวันคล้ายวันก่อตั้งบริษัท เช่น การทำบุญตักบาตร, ทำบุญ, เลี้ยงพระเพล, ฟังธรรมะ
2. ถวายเทียนพรรษา 9 วัดทุกเทศกาลเข้าพรรษา
3. พาพนักงานไปปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิ
4. จัดผ้าป่าสามัคคีบำรุงพระพุทธศาสนา



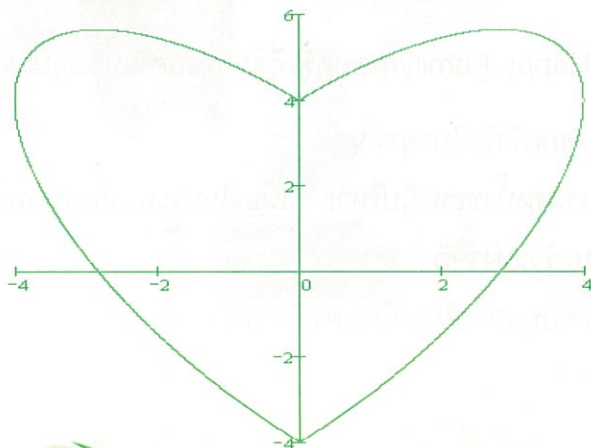
7. Happy Familyครอบครัวที่ดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

1. วันครอบครัวโตชิบาสุขสันต์
2. กิจกรรมรดน้ำขอพรผู้บริหาร เนื่องในประเพณีสงกรานต์และวันครอบครัวแห่งชาติ
3. การมอบทุนการศึกษาให้บุตร-ธิดาพนักงาน

4. จัดงานเลี้ยงขอบคุณพนักงานเกษียณอายุ โดยผู้บริหารระดับสูง
ร่วมรับประทานอาหาร เสมือนเป็น ผู้ใหญ่ในครอบครัว พร้อมกับ
มอบประกาศเกียรติคุณ
5. ส่งเสริมให้พนักงานจัดงานแต่งงานตามประเพณี
6. จัดมูนมแม่ สำหรับพนักงานหญิงหลังคลอดบุตร

8. Happy Society สังคมดีมีความรักสามัคคี เอื้อเพื่อต่อ ชุมชนที่ตนทำงาน พักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

1. ทำความสะอาดถนนสาธารณะ 5 ธันวาคมทุกปี
2. วันชุมชนสัมพันธ์
3. ทำความสะอาด ล้างคลองสาธารณะ
4. ปลูกต้นไม้ลดโลกร้อน อย่างต่อเนื่อง
5. มอบต้นไม้ยืนต้นให้พนักงานและชุมชนนำไปปลูกที่บ้าน
6. กิจกรรมพัฒนาโรงเรียน
7. กิจกรรม ชั่วโงนนี้เพื่อเด็ก



8. มอบทุนการศึกษาให้บุตร-ธิดาข้าราชการตำรวจ
9. บริจาคผลิตภัณฑ์ให้หน่วยงานราชการและมูลนิธิต่างๆ
10. เปิดรับสถานศึกษา, หน่วยงานราชการ, องค์กรต่างๆเข้าเยี่ยมชม
กิจการเพื่อให้ความรู้ด้านต่างๆ

ดัชนีชี้วัดความสุขในองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานมีความพอใจต่อบริษัท ในระดับมากกว่า 85%
2. พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆมากขึ้น
3. บรรยากาศความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ผลผลิตมากขึ้น
5. พนักงานให้ความร่วมมือในการพัฒนาบริษัทหรือแก้ไขปัญหา
เช่น เป็นคณะกรรมการ แก้ไขปัญหา, เสนอข้อแนะนำต่างๆ
6. พนักงานจะช่วยประชาสัมพันธ์และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัท
7. พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัท

Happy Workplace

Healthy Organization

ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

บทสรุปการเสวนา เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

บรรยาย โดย คุณเกริกกล้า สนธิมาศ

(ประธานสมาคมโลจิสติกส์ไทย)

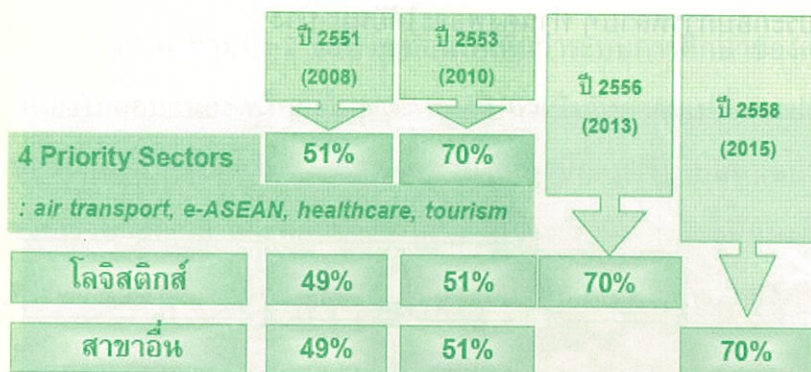
แนวโน้มกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์กับการพัฒนากำลังคน

คุณเกริกกล้า สนธิมาศ ประธานสมาคมโลจิสติกส์

ไทย กล่าวว่า การเปิดเสรีการค้าภาคบริการได้เริ่มดำเนินการแล้วในปี
นี้ แต่บุคลากรทางด้านนี้ ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ และการเปิดเสรีนี้ ยัง

ทำให้การเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นฯ และมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการ (ดังตาราง)

เพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นให้กับนักลงทุนอาเซียน



นอกจากนี้ ในปี 2009 ที่ผ่านมามีผลตามกรอบสัญญาอาเซียนเรื่องการขนส่งสินค้าผ่านแดน และปี 2010 จะเป็นเรื่องของรูปแบบการขนส่งหลายรูปแบบ รวมทั้งมีข้อสังเกตด้วยว่า หากมีการถือสัดส่วนหุ้นได้ถึง 70% จะเกิดอำนาจในการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ และหากบุคลากรภายในประเทศยังขาดแคลนและขาดความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ ก็อาจมีการนำเข้าบุคลากรจากประเทศอินเดีย เวียดนาม ที่มีความพร้อมทั้งภาษาอังกฤษความรู้ความสามารถเข้ามาแทนที่บุคลากรภายในประเทศ ซึ่งเมื่อถึงเวลานั้นจะกลายเป็นความยากลำบากของสถาบันอุดมศึกษาและผู้ประกอบการ

อันที่จริงจะว่าไปแล้วนั้น เรื่องของระบบการศึกษา กับสถานประกอบการ ก็ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่ ซึ่งเดิมนั้นได้มีการส่งนักศึกษาเข้าไปฝึกงานหรือเรียนรู้งานอยู่แล้ว เพียงแต่ได้เพิ่มความเป็นระบบที่มากขึ้น โดยในระดับอุดมศึกษานั้นจะเรียกระบบนี้ว่า “ สหกิจศึกษา ” ซึ่งผู้ประกอบการหลายๆ ท่านคงพอจะได้ยินมาบ้าง



ทั้งนี้ไม่ได้มีเพียงระบบการฝึกงานแบบสหกิจเท่านั้น ยังมีระบบการฝึกงานในระดับอาชีวศึกษาอีกเช่นกัน ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการศึกษามาในระดับนี้ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการ ที่ส่วนใหญ่ยังขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานด้านโลจิสติกส์อยู่เป็นจำนวนมาก

คำถามที่มักมีผู้พูดถึงกันบ่อย ๆ ก็คือ

1. มีบัณฑิตที่จบมาเป็นจำนวนมากแต่ไม่สามารถหางานทำได้
2. ภาคเอกชนมีความต้องการแรงงาน มี ความต้องการคนแต่หาคนไม่ได้

จากคำถามทั้ง 2 ข้อนี้ สะท้อนให้เห็นว่าระบบการศึกษาของเรานั้นยังไม่ตอบสนอง หรือยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งเป็นภาคส่วนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตลอดเวลาและค่อนข้างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทักษะที่ดี คุณลักษณะที่ดี จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของภาคธุรกิจ

อีกทั้งในปี 2012 ที่จะมีการเปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น ทำให้มีแรงงานจากต่างประเทศ เข้ามาแย่งส่วนแบ่งของตลาดแรงงานไทย ซึ่งคนกลุ่มนี้ที่เข้ามานั้นเค้ามีความพร้อมในเรื่องของความขยัน ความอดทน และภาษาที่ดีกว่าเรา เพื่อเป็นการป้องกันและเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรไทย

สมพันธ์ฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาและการสร้างบุคลากร ซึ่งเป็นเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ โดยที่ผ่านมานั้นสมพันธ์ฯ ได้มีความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร อาทิ

1. สมาพันธ์ฯ ร่วมกับ สำนักสมรรถนะครูและบุคลากร
อาชีวศึกษา

1.1 จัดฝึกอบรมเสริมความรู้ด้านโลจิสติกส์เพื่อยกระดับ
คุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา ให้ครู
อาชีวศึกษา จำนวน 5 หลักสูตร คือ

- การลดต้นทุน
- การบริหารสินค้าคงคลัง
- การจัดการการขนส่ง
- การบริหารการจัดซื้อจัดหา
- การจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

1.2 จัดทำโครงการพัฒนา นวัตกรรมชุดฝึกอบรมสาขา
วิชาชีพโลจิสติกส์ (ในระดับอาชีวศึกษา) เพื่อการค้าขายแดนกับ
ประเทศในกลุ่มลุ่มน้ำโขง



สมาพันธ์สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานจัดฝึกอบรม พนักงานขับรถมืออาชีพเพื่อยกระดับพนักงาน
จัดส่งสินค้ารุ่นใหม่ ที่มีวิชาชีพและมีใบรับรองผ่านการอบรมวิชาชีพและ
ความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาชีพ



Happy Workplace

Healthy Organization

ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

บทสรุปการเสวนา เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ

บรรยาย โดย คุณนพพร เทพลีธา

บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด(มหาชน)

ความเป็นมาในการทำ CSR ของบริษัทฯและวิสัยทัศน์

คุณนพพร เทพลีธา รองประธานอาวุโสสายงานการจัดส่งและการส่งออกกล่าวถึง การทำ CSR ที่มีมาแล้วตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง โดยผู้ถือหุ้นหลักที่มีสิทธิในการบริหารงานบริษัทฯ คือ บริษัท

Holcim ผู้ผลิตปูนรายใหญ่ของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเรื่อง Corporate Social Responsibility เป็นไปตามมาตรฐานยุโรป และ GRI ดังนั้นปูนซีเมนต์นครหลวงจึงมีพันธกิจในการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและให้ความสำคัญกับการทำ CSR มากพอๆ กับผลประโยชน์ทางการค้า ด้วยเหตุผลคือ บริษัทฯตระหนักว่า หากต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตได้ในระยะยาว จำเป็นที่จะต้องให้สังคมและผู้บริโภคมีสวัสดิภาพที่ดี สามารถเติบโตพัฒนาไปด้วยพร้อมๆ กันและมีการเกื้อหนุนกันระหว่างผู้ผลิตและผู้ซื้อ รวมทั้งสังคมรอบด้าน

นโยบาย CSR ของบริษัท

ขณะนี้ย่างเข้าครบรอบ 40 ปี ของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง บริษัทมีความตั้งใจจะเน้นยุทธศาสตร์ด้าน CSR ใหม่ โดยเน้นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือ Stakeholders ของบริษัทฯ ซึ่งต่างจากเดิมที่ไม่ได้เจาะจงกลุ่มเป้าหมายในการทำกิจกรรมในเชิงส่งเสริมพัฒนา โดยบริษัทฯ ได้แบ่ง Stakeholders ออกเป็น 4 รายใหญ่ คือ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชน (โดยไม่ทิ้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆ เช่น NGO หน่วยงานราชการ เป็นต้น) ผลที่ตามมาคือ บริษัทฯจะคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้เป็นหลักเมื่อต้องทำการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับระบบการผลิต ทุกครั้งที่เลือกพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมด้าน CSR บริษัทฯจะถือผลประโยชน์ของทั้ง 4 Stakeholders นี้เป็นสำคัญ ส่งผลให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

การทำตามมาตรฐานสากลและการนำมาปรับใช้กับบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงไทย

สำหรับบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง การอยู่ภายใต้การควบคุมบริหารงานของผู้ถือหุ้นใหญ่ Holcim ซึ่งเป็นบริษัทผู้ถือหุ้นที่เป็นสากลนั้น จำเป็นจะต้องเตรียมข้อมูลด้านกระบวนการผลิตที่แม่นยำ และมีวิธีการคำนวณตัวเลขชี้แจงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการผลิตที่ปลอดภัยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมถือเป็นหนึ่งองค์ประกอบของ Corporate Social Responsibility ที่ Holcim ต้องการ ดังนั้นสำหรับปูนซีเมนต์นครหลวง บริษัทฯจำเป็นต้องคำนึงถึงมาตรฐานสากลในการบริหารการผลิตอยู่เป็นหลัก

สิ่งสำคัญที่ต้องทำคือการรายงานวัตถุดิบและขั้นตอนการผลิตที่ถูกต้องตามมาตรฐานสากล และมีผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดย 82% ของเครื่องจักรที่ปูนซีเมนต์นครหลวงใช้นั้นได้มาตรฐานการประหยัดพลังงานและมีประสิทธิภาพการใช้เครื่องจักรสูง

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้พัฒนา Green Labels ตามมาตรฐานไทยของ Thailand Greenhouse Gas Organization (TGO) และ Thailand Environment Institute (TEI) ซึ่งได้ระบุไว้ว่า ผลិតภัณฑ์ของบริษัทฯ จะต้องผ่านกระบวนการผลิตโดยมีอัตราการปล่อยคาร์บอนในอากาศ (carbon emission) ลดลงอย่างน้อย 10% ในระยะย้อนหลัง 5 ปี สำหรับเมื่อ 5 ปีที่แล้ว ทางปูนซีเมนต์นครหลวงมีผลិតภัณฑ์ที่ได้ carbon level อยู่ 4 ผลិតภัณฑ์ที่มีอัตราการปล่อยคาร์บอนลดลง

เฉลี่ยประมาณ 20-24% นอกจากนี้ยังมีอีกหลายผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มี อัตราการปล่อยคาร์บอนน้อยกว่า 4 ผลิตภัณฑ์ดังกล่าว และกำลังรอการ ทำ Green Label อยู่



ด้านมาตรฐานสากล บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง ยังเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม Holcim ที่ถือเป็นหนึ่งใน 10 บริษัทปูนซีเมนต์ชั้นนำของโลก อันเป็นสมาชิกของ World Business Council for Sustainable Development (BCSD) และ 10 ผู้ประกอบการดังกล่าว ยังเป็นผู้สร้าง CSI- The Cement Sustainability Initiative ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ที่มีความคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเรื่องการทำตามข้อตกลง“แนวทางการลงบันทึกและรายงานก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สำหรับอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์” ตามทิศทางของข้อตกลงก๊าซเรือนกระจกของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสถาบันทรัพยากรโลก ส่วนเป้าหมายอื่นๆ ของกลุ่ม CSI คือ การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมในทุก

กระบวนการของการดำเนินธุรกิจ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ความรับผิดชอบด้านการใช้เชื้อเพลิงและวัตถุดิบ การจัดการด้านสภาวะอากาศ การลดการปล่อยก๊าซต่างๆ และการลดผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น

ล่าสุด ทางปูนซีเมนต์นครหลวง ได้ยึดหลักการดำเนินงานให้สอดคล้องกับพิธีสารเกียวโต หรือ Kyoto Protocol ซึ่งเป็นข้อตกลงนานาชาติที่มีเป้าหมายในการลดมลพิษทางอากาศด้วยวิธีต่างๆ เช่น การใช้พลังงานทดแทน เป็นต้น



การจัดทำรายงานพัฒนาแบบยั่งยืน

ที่ผ่านมาบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง มีการจัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2549 โดยยึดแบบรายงานจากบริษัท Holcim ผู้ถือหุ้นหลัก เป็นตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งจัดทำด้วยตัวเอง ต่อมาผู้บริหารชุดใหม่ดังที่กล่าวมาข้างต้น มีการตั้งเป้า

ในระยะยาวให้จัดทำรายงานทุกๆ ปี โดยจะตีพิมพ์รายงานสำหรับปี พ.ศ. 2552 ในปีนี้ ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทยังได้ลงทุนจ้างบริษัทภายนอกใหญ่ด้าน consulting ทางสังคม สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย คือบริษัท Environmental Resources Management (ERM) เพื่อวางแผนจัดทำมาตรฐานในการทำรายงานให้ถูกต้องตามเกณฑ์ของ GRI และให้บริษัท Price Waterhouse Cooper เป็นผู้จัดทำรายงานดังกล่าวอีกด้วย

ข้อแนะนำที่น่าสนใจสำหรับบริษัทที่สนใจจะทำรายงานการอย่างยั่งยืน เริ่มแรกควรใช้ตัวอย่างจากบริษัทไทยที่เริ่มโครงการทางด้านCSR และ sustainable reporting มาก่อนแล้ว โดยควรเริ่มจากสิ่งใกล้ตัวที่สามารถทำได้เลย แล้วค่อยพัฒนาไปสู่มาตรฐานสากลอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยให้ศึกษาแนวทางของการพัฒนาอย่างยั่งยืน และวิธีทำ sustainability report ให้เข้าใจถ่องแท้ โดยสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์การทำงานดังกล่าวกับบริษัทอื่นๆ ที่ทำมาแล้ว



ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability reporting) ที่เกิดกับบริษัทฯ และสังคมในวงกว้าง

สิ่งสำคัญที่บริษัทฯ จะได้จากการทำรายงาน Sustainability report คือ ความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้นและลูกค้า รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในสังคม ว่าเป็นผู้ผลิตที่มีการประกอบการโปร่งใส คำนึงถึงการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภค และสังคมโดยรวม การมีข้อมูลการประกอบการที่โปร่งใส และสามารถนำตัวเลขมาเปิดเผยนำเสนอได้เพื่อพิสูจน์ว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมและชุมชน ทำให้บริษัทมีความน่าเชื่อถือในการลงทุน ถือเป็นประโยชน์มหาศาลที่ช่วยทำให้บริษัทสามารถอยู่ได้และมีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว

ตัวอย่างโครงการพัฒนา CSR ที่ประสบความสำเร็จ

การทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง ที่ผ่านมาเป็นไปในหลายด้าน ทั้งด้านการพัฒนารักษามชน ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ทางบริษัทมีความเห็นว่า ไม่ควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรนำบริษัทและพนักงานให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อจะได้เกิดการสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและผู้อื่นในสังคม และระหว่างบุคลากรของบริษัทเองด้วย ตัวอย่างเช่น

- โครงการองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคนิค
- โครงการพัฒนาศักยภาพของผู้นำและการกำหนดแผนเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

- โครงการให้คำปรึกษาและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของลูกค้าของบริษัทฯ
- โครงการฝึกอบรมและเสริมทักษะของชุมชน
- โครงการปลูกต้นไม้ในชุมชน
- โครงการก่อสร้างห้องสมุดชุมชน
- โครงการสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- โครงการอุทยานศึกษา การฟื้นฟูระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม พุแคเฉลิมพระเกียรติร่วมกับกรมป่าไม้และจังหวัดสระบุรี
- การสนับสนุนให้รถบรรทุกปูนซีเมนต์ใช้ก๊าซธรรมชาติ
- โครงการความปลอดภัยในการจัดส่งของ 'อินทรีย์โลจิสติกส์'
- การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับพนักงานและผู้รับเหมา การสนับสนุนการออกค่ายพัฒนาชนบทระหว่างปิดภาคเรียนแก่นิสิตนักศึกษาทั่วประเทศ ฯลฯ

.....

Healthy Organization



ผู้ประกอบการส่งออก - นำเข้า และกลุ่มโลจิสติกส์



กิจกรรมนำเสนอแนวทางสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออก - นำเข้า



กิจกรรมนำเสนอแนวทางการพัฒนาในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์



สรุปและให้คะแนนความสำคัญประเด็นต่างๆในการสร้างสุขภาวะ



การบรรยายสรุปการพัฒนาสุขภาวะในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์



ผู้เข้าร่วมสัมมนาสนใจประเด็นและข้อคำถามด้านสุขภาวะต่างๆ

NOTE

A blank sheet of lined paper with horizontal green dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting. The paper is otherwise empty, with no text or other markings.

NOTE

A blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. The word "NOTE" is printed in the top left corner. The paper has a slightly aged appearance with some minor discoloration and faint smudges.

โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพ (Healthy Organization)

ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยได้รับการสนับสนุนจาก

สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ของประเทศไทยโดยรวม

ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร เกิดความรัก ความสามัคคี และความสุข

แม้ในยามที่องค์กรอยู่ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจก็ตาม



หนังสือนี้เป็นคู่มือ

Happy Workplace ในกลุ่มโลจิสติกส์

ได้บรรจุเนื้อหาการจัดกิจกรรม **Happy Workplace** ขอบริษัทต้นแบบ
ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่ได้คัดเลือกมาพร้อมกับบรรจุเนื้อหาสรุป
จากการจัดเวทีสานเสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
ทั้ง 3 ครั้ง ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือคู่มือเล่มนี้จะเป็นสื่อประชาสัมพันธ์
และเป็นแนวทาง การเสริมสร้าง **องค์กรสุขภาพ**
หรือ **Happy 8 Workplace** ให้แก่องค์กรอื่นๆ ต่อไป

www.thailog.org, www.logisticsclinic.com