



HAPPY WORKPLACE ON LOGISTICS

FREE MAGAZINE

วารสาร Happy Workplace ปีที่ 3 ฉบับที่ 1



แผนพัฒนาระบบโลจิสติกส์แห่งชาติกับ
นโยบายสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย

คุณเกริกกล้า สนธิมาศ

4-5

การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
เพื่อการันต์ความปลอดภัย

กับ คุณสุวัฒน์ นวลขาว

16-17



สนามบินโตเกียว
บทความ

17-18



EVERGREEN

CONTAINER TERMINAL (THAILAND) LTD.



LAEM CHABANG PORT

Laem Chabang Port Terminal No. 2, Toongsukia
Sriracha, Chonburi 20230

Tel: 0-3849-0052-7 Fax: 0-3849-0068-70

TRACTOR, CHASSIS MAINTENANCE

108 Moo 14, Soi Kingthong, Kingkaew Rd., Bangplae
Samutprakarn 10540

Tel: 0-2738-9100-9 Fax: 0-2178-2337

LATKRABANG ICD MODULE 3

33/4 Moo 1, Chackwutahan Rd., Klongsampravat
Latkrabang, Bangkok 10520

Tel: 0-2737-9888 Fax: 0-2737-8700

Editor talk



สวัสดีท่านผู้อ่านทุกท่านเข้าสู่ปีที่ 3 แล้วนะครับสำหรับ วารสาร Happy Workplace on Logistics ซึ่งถือเป็นวารสารที่จะนำพาความสุขมาสู่ท่านผู้อ่าน ในฉบับนี้เราได้ขนส่งรอยยิ้มผ่านเนื้อหาสาระ ความรู้และความบันเทิงมากมายยังท่านผู้อ่านอีกเช่นเคย ไม่ว่าจะความรู้อันเกี่ยวเนื่องกับแผนพัฒนาโลจิสติกส์แห่งชาติ สัมผัสกับตัวอย่างองค์กรแห่งความสุข และร่วมเปิดมุมมองใหม่ๆ ในการยกระดับความสุขด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระจุก รอยยิ้มปิดท้ายด้วยทริปท่องเที่ยวที่น่าสนใจ

ท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านผู้อ่านทุกท่านจะมีรอยยิ้มแห่งความสุขในทุกอิริยาบถเพราะรอยยิ้มเปรียบได้ดังยาอายุวัฒนะที่จะช่วยยืดอายุให้ยืนยาวได้ ทีมงานทุกคนยินดีน้อมรับคำติชมจากผู้อ่านทุกท่านเพื่อที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาวารสารให้ดีขึ้นต่อไปด้วยรอยยิ้มเช่นกันครับ

Contents

แผนพัฒนาระบบโลจิสติกส์แห่งชาติ กับ นโยบายสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย

นโยบายหลักๆของสมาพันธ์ที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นภายใต้แผนพัฒนาระบบโลจิสติกส์4-5

Happy 8 บุญแจ่มชุ่มทรัพย์ แห่งการสร้าง “สุขภาวะ ในองค์กร”

ภาวะที่ดีนั้นหมายถึง คนในองค์กรมี “ความสุข” กับการทำงาน6-7

3 องค์กร ต้นแบบ

บริษัท เค แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด

“สร้างสุขอย่างสมดุล คน - งาน - ครอบครัว”8-9

บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด

“BOI ความสุขที่จับต้องได้”10-11

บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด

“สุขภาพกายที่ดี สู่วิถีความสุขแบบเอเวอร์กรีน”12-13

Kai Tak จากสนามบินขนาดเล็ก สู่ท่าเรือสำราญขนาดใหญ่

“ไคตั๊ก” ชื่อนี้ยังคงสร้างความฮือฮาให้กับเกาะฮ่องกงได้เสมอมา.....14-15

การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานคือการบันทาลความสุข

พันธกิจที่สำคัญในการยกระดับฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์ ภายใต้หลักปรัชญาความรู้คู่คุณธรรม

กับ คุณสุวัฒน์ นวลขาว.....16-17

Logistics Trip

เที่ยวด้านการค้าชายแดนช่องจอม(จ.สุรินทร์)18



แผนพัฒนาระบบ โลจิสติกส์แห่งชาติ กับ นโยบายสมาพันธ์ โลจิสติกส์ไทย

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ ฉบับที่ 2 (2556 - 2560) ที่ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการจัดการโซ่อุปทานเพื่อความสามารถในการแข่งขัน และบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน "สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย" คือหน่วยงานภาคเอกชนที่ก่อตั้งขึ้นจากความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ทางด้านโลจิสติกส์ที่เล็งเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของประเทศ และมีเจตนารมณ์ที่ต้องการยกระดับคุณภาพโลจิสติกส์ทั้งระบบให้มีความทัดเทียมและสามารถแข่งขันในตลาดโลก

คุณเกริกกล้า สนธิมาศ ประธานสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ให้เกียรติสัมภาษณ์กับวารสาร Happy Workplace on Logistics ฉบับนี้ ถึงนโยบายหลักๆ ของสมาพันธ์ที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นภายใต้แผนพัฒนาระบบโลจิสติกส์ฉบับนี้ไว้อย่างน่าสนใจ

จุดพักรถ

อันดับแรกสมาพันธ์ฯ มีนโยบายที่จะส่งเสริมเรื่องการเพิ่มจุดพักรถ คุณเกริกกล้า มองว่าจุดพักรถในประเทศไทยยังมีปริมาณที่ไม่เพียงพอ การมีจุดพักรถเพิ่มมากขึ้นถือเป็นหนึ่งในมาตรการรักษาความปลอดภัย เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ให้คนที่ขับรถติดต่อกัน 3-4 ชั่วโมงจะต้องหยุดพัก แต่ปัญหาคือเราไม่มีที่ให้พัก จุดพักรถที่พูดถึงไม่ได้เหมือนจุดพักรถแบบมอเตอร์เวย์ แต่เป็นจุดพักรถที่มี บิมน้ำมัน ที่พักร้านอาหาร ร้านสะดวกซื้อและอาจมีโกดังกระจายสินค้าอยู่ในจุดพักรถด้วย ขณะนี้กำลังผลักดันให้สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) เป็นผู้ดำเนินการศึกษาความเหมาะสม ตอนนี้อยู่ในขั้นตอนของการกำหนดจุดพักรถว่าจะใช้อำนาจเขตประเทศไทยเป็นตัวกำหนดจุด หรือว่าจะใช้อำนาจเขตภูมิภาคเช่น เส้นทางอีสต์-เวสต์คอร์ริดอร์ส จากเมียนมาร์จนถึงเวียดนาม มาเป็นตัวกำหนด แต่หากใช้อำนาจเขตประเทศไทยเป็นตัวกำหนด คุณเกริกกล้ามองว่าเส้นทางจากจังหวัดทางภาคเหนือมาถึงจังหวัดทางภาคใต้ก็น่าจะมีจุดพักรถได้สัก 6-7 จุดที่สามารถจอดใช้บริการและนอนพักได้



CONCEPT PROJECT

โลจิสติกส์ พาร์ค

อีกนโยบายหนึ่งที่สมาพันธ์ฯ อยากผลักดันให้เกิดคือ การส่งเสริมให้มีโลจิสติกส์ พาร์ค บริเวณหน้าด่านชายแดน เนื่องจากในอนาคตการค้าชายแดนจะขยายตัวอย่างมาก ยิ่งหากมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ด้วยแล้วจะมี รถขนส่งสินค้าวิ่งผ่าน ประเทศลาว กัมพูชา เมียนมาร์ เวียดนาม ไปจนถึงประเทศจีน มีความเป็นไปได้สูงที่จะมีรถบรรทุกสินค้า ขนาดใหญ่วิ่งผ่านและมาจอดพักบริเวณหน้าด่านเป็นจำนวนมาก หากมีการจัดสรรพื้นที่เพื่อให้เกิดเป็น โลจิสติกส์ พาร์คก็ จะสามารถอำนวยความสะดวกและลดปัญหาจราจรติดขัดได้ ในพื้นที่โลจิสติกส์ พาร์ค นั้นจะประกอบไปด้วยกิจกรรมสำคัญๆ ในระบบโลจิสติกส์หลายกิจกรรม เช่น มีคลังเก็บสินค้า เป็นที่ กระจายสินค้าให้รถขนาดเล็กมารับสินค้าต่อจากรถขนาดใหญ่ เพื่อนำสินค้าต่อไปยังพื้นที่จำหน่ายสินค้า มีที่พัก มีจุดบริการ ร้านอาหาร และที่สำคัญต้องมีการอำนวยความสะดวกในพิธี การศุลกากร ที่รวดเร็ว และไม่ยุ่งยากมากนัก

โลจิสติกส์ในมิติของการท่องเที่ยว

มีอีกมุมมองหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ที่คุณเกริกกล้า มองว่าเป็นเหมือนดั่งเส้นผมบังภูเขา ไม่ค่อยมีใครให้ความสนใจมากนักคือ โลจิสติกส์ในมิติของการท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นอันดับต้นๆ และโลจิสติกส์ ก็มีส่วนสำคัญต่อการท่องเที่ยวอย่างมากในแวดวงโลจิสติกส์ อาจมองแต่ตัวสินค้าจนลืมนึกไปว่า “คน” ก็ถือเป็นสินค้าทางการท่องเที่ยวที่สำคัญ โลจิสติกส์สามารถรองรับการท่องเที่ยวได้ครบกระบวนการตั้งแต่คนเริ่มเดินทางออกจากบ้านโลจิสติกส์ ก็จะสามารถที่จะอำนวยความสะดวกในการเดินทาง



และเมื่อคนเดินทางไปถึงยังจุดหมายปลายทาง ชัดความ สามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวตรงนั้น ไม่ว่าจะที่พัก หรือ ร้านอาหารโลจิสติกส์ก็จะมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องของการจัดหา จัดส่งวัตถุดิบเพื่อที่จะไปรองรับนักท่องเที่ยว ณ. ปลายทาง การ สร้างสมดุลระหว่างการขนคนและขนสินค้าให้พอดีกับพื้นที่จะ สามารถทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ การบูรณาการร่วมกัน ระหว่างการท่องเที่ยวและโลจิสติกส์จะก่อให้เกิดนวัตกรรมทาง โลจิสติกส์ตามมาอีกหลายประการ

ยกระดับสมาพันธ์ฯให้เป็น Intelligence Unit

และประการสุดท้าย สมาพันธ์ฯมีแนวคิดที่จะยกระดับองค์กรให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านโลจิสติกส์ของภาคเอกชน เพื่อ ความน่าเชื่อถือ ข้อมูลที่ทางสมาพันธ์ฯรวบรวมสามารถนำไปใช้ อ้างอิง ใช้สนับสนุนในการสร้างสรรค์กิจกรรมและโครงการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น อาจเริ่มต้นจากเว็บไซต์ของสมาพันธ์ฯที่จะมีช่องทาง เชื่อมต่อกับหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (วช.) เพื่อแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลงานวิจัย มีฐานข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ พัฒนาในการฝึกอบรม ใช้ในเรื่องนโยบาย และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ประกอบการได้ สมาพันธ์ฯก็ จะเป็นที่ยอมรับในฐานะ Intelligence Unit และ Business Unit รวมถึงการพัฒนาระบบSocial media เพื่อใช้ในการให้ข้อมูล ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้สมาพันธ์ฯเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

@@@@@@



Happy 8 กุญแจสู่ความสุข แห่งการสร้าง “สุขภาวะ องค์กร”



การจะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ นั้น ปัจจัยสำคัญ นอกจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร แล้วการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสุขภาวะที่ดีนั้นหมายถึง คนในองค์กรมี “ความสุข” กับการทำงาน ถือเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการนำพาองค์กรหรือ ธุรกิจให้ไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จได้อย่างน่าสนใจ

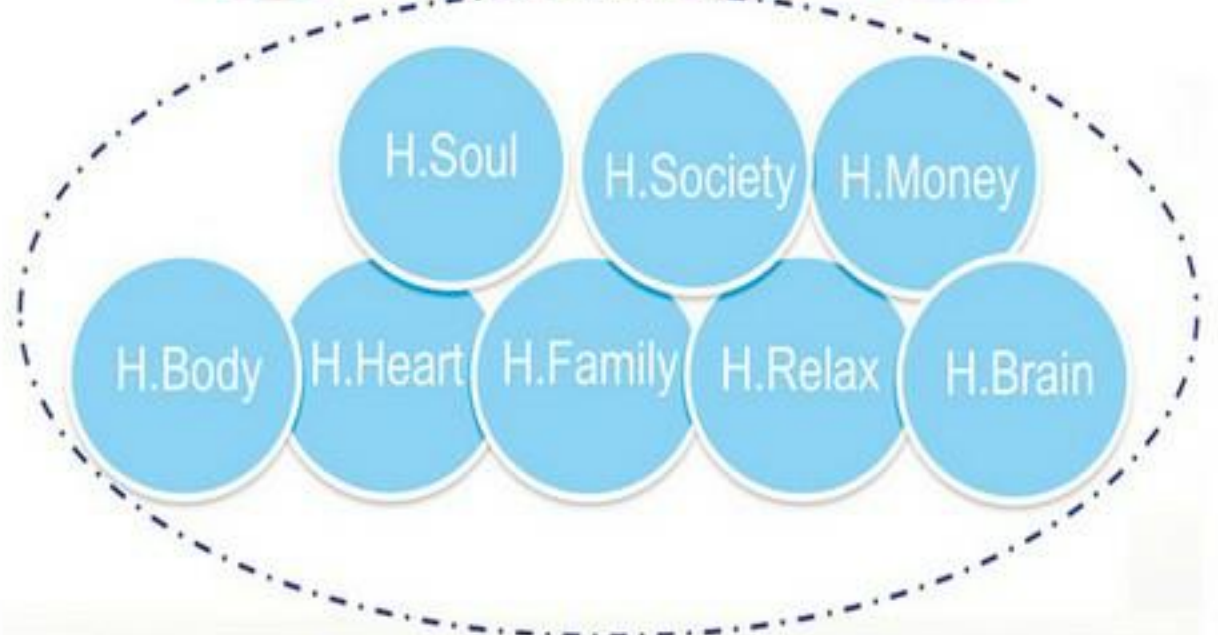
Happy Workplace เกิดจากความร่วมมือระหว่างสมาคมกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมไทย (สฟอท.) สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตั้งตั้งแต่ปี 2552 เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสุขภาวะ พัฒนาบุคลากรให้พร้อมทั้งด้านทักษะชีวิตและคุณภาพชีวิต พร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC โดยมุ่งหวังให้ Happy Workplace เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืนสามารถสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบ ต่อสังคม และการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว องค์กร สังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุข 8 ประการที่เรียกว่า “Happy 8” ประกอบด้วย



- Happy Body (สุขภาพดี) การที่คนในองค์กร ใส่ใจดูแลสุขภาพ ให้มีสุขภาพดีแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ
- Happy Heart (น้ำใจงาม) การที่คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน
- Happy Relax (ผ่อนคลาย) การที่คนในองค์กร รู้จักผ่อนคลาย ยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
- Happy Brain (หาความรู้) การที่คนในองค์กรหมั่น ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
- Happy Soul (คุณธรรม) การที่คนในองค์กร ปฏิบัติตนที่ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม ยึดมั่นคุณธรรม ในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
- Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่คนในองค์กร รู้จักการออม และการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- Happy Family (ครอบครัวดี) การที่คนในองค์กร มีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง รู้จักวางแผนในการบริหารครอบครัว
- Happy Society (สังคมดี) การที่คนในองค์กร มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี



“ความสุข”



นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สสส. ซึ่งเป็นหนึ่งองค์กรหลักที่ให้การสนับสนุนและมีส่วนสำคัญในการผลักดันโครงการดังกล่าว มาตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ได้ กล่าวถึงความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในหลายๆ องค์กรที่เข้าร่วมโครงการ หลังจากได้นำแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้ว่า “ มีการพัฒนาคน พัฒนาเครือข่าย พัฒนาความรู้ และสำคัญที่สุดคือ พัฒนาความรัก และมีวิธีการทำงานที่น่า สนใจ ที่จะสามารถก้าวไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต โดยนวัตกรรม จะถ่ายทอดแนวคิด Happy Workplace เป็น Cluster แบบพี่สอนน้องคือการเอา องค์กรที่ดีไปขยายผล ให้กับองค์กรอื่นแบบเกาะติดแบบต่อเนื่องและขยายไปเรื่อยๆ และมีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปีแบบทวีคูณที่มีองค์กรต้นแบบเป็นพี่เลี้ยง 1 องค์กร ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่องค์กรปฏิบัติการ 4 องค์กร ผ่านกิจกรรม ต่างๆ อาทิ ประชุมสัมมนา ฝึกอบรม ออกค่าย ฯลฯ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรมีความแน่นแฟ้น มีความ เหนียวแน่น รักกันจริงใจต่อกัน เข้าใจปัญหาและร่วมกันแก้ไข ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กระบวนการนี้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง”

หากเปรียบเทียบองค์กรก็เป็นเสมือนบ้าน และห้องเรียนหลังใหญ่ ที่ให้ทั้งความรู้เรื่องการทำงาน ทั้งเรื่องการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นำมาซึ่งความสมดุลในการดำเนินชีวิต แม้ Happy Workplace จะดูเหมือนแนวคิดในสังคมอุดมคติ เพียงแต่หากเราสามารถเข้าใจแนวคิด เรียนรู้ จาก ความสุข ทั้งแปดประการ ค่อยๆ ศึกษา และเรียนรู้อย่างมีสติและมีขั้นตอน เชื่อว่า “Happy 8” จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสุขภาวะที่ดีขึ้นในองค์กรได้ เพียงแค่เรา “เข้าใจ” “ใส่ใจ” และ “เริ่มจากตัวท่าน” เท่านั้นเอง...

บริษัท เค แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด (K. AIR & SEA FREIGHT SERVICES CO., LTD)

“สร้างสุขอย่างสมดุล คน – งาน – ครอบครัว”

บุคลากรขององค์กรต้องมีความสุขเป็นอันดับแรก ถ้าบุคลากรมีความสุข ก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข และส่งผลต่อความสุขของครอบครัวในท้ายที่สุด นี่คือนิยามความสุขขององค์กรแห่งหนึ่งที่มีมุ่งสร้างสมดุลแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ระหว่าง คน – งาน – ครอบครัว คือ บริษัท เค แอร์แอนด์ซี เฟรทเซอร์วิส จำกัด บริษัทผู้ให้บริการรถขนส่งและกระจายสินค้า

กลุ่มบริษัท Eagle Thai นับได้ว่าเป็นกลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างแท้จริง ด้วยความที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรตระหนักถึงผลจากการให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานด้วยเป้าหมายที่ว่าทำอะไรจึงจะสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน พนักงานมีรายได้ที่เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้กลายมาเป็นโจทย์สำคัญของผู้บริหารและคณะทำงานฯ บริษัท K. Air & Sea เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม Happy8 จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้และนำมาเป็นกรอบในการสร้างความสุขภายในองค์กร ผ่านกิจกรรมสร้างสุขในรูปแบบต่างๆ ได้ ด้วยลักษณะของธุรกิจที่ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา

การสร้างความผ่อนคลายในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ K. Air & Sea ให้ความสำคัญ จึงได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียดและสร้างความสุขให้กับพนักงานผ่านโครงการ Happy Relax โดยจัดให้มีกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี หรือการจัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำปีส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ ภายใตโครงการเราคือครอบครัวเดียวกัน และอนุรักษ์ประเพณีไทย เช่น การจัดงานสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ และกิจกรรมที่สร้างความสุขทางใจในโครงการ Happy Soul เช่น การทำบุญไหว้พระตามวัดต่างๆ เป็นต้น



ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ K. Air & Sea ให้ความสำคัญ จึงมีโครงการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่านโครงการ Happy Brain เช่น โครงการที่สอนน้องหรือการเรียนรู้แบบ Self-Learning ผ่านระบบ Web Intranet เพื่อเป็นการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร Happy Money ก็เป็นอีกหนึ่งโครงการที่ K. Air & Sea ผลักดันเพื่อสร้างความสุขภายในองค์กร ไม่เพียงแต่การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ K. Air & Sea มองถึงการสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเงินของพนักงาน โครงการต่างๆ จึงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโครงการวันหยุดเสาร์วันเสาร์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงาน, โครงการคืนวันหยุดและวันลาที่พนักงานไม่ได้ใช้ตามสิทธิ์ (ลากิจและลาพักร้อน) โดยบริษัทจะจ่ายคืนในอัตรา 1.5 เท่า หรือโครงการให้เบี้ยขยันกับพนักงานที่ไม่ขาดลา มาสายทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบแทนความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ K. Air & Sea ยังให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะมีการมอบเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานแต่งงาน, งานศพบิดา-มารดาของพนักงาน, การต้อนรับสมาชิกใหม่ของครอบครัวพนักงาน รวมไปถึงการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี หรือได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน เป็นต้น

K. Air & Sea ยังมุ่งคืนความสุขสู่สังคมภายนอก ด้วยการจัดโครงการต่างๆ ภายใต้อุปกรณ Happy Heart & Happy Society ไม่ว่าจะเป็นการบริจาคโลหิตการสนับสนุนหน่วยงานเพื่อสังคมภายนอก เช่น การจัดกิจกรรมทำบุญที่บ้านเด็กอ่อน พญาไท หรือการอุดหนุนสินค้าจากสมาคมคนพิการต่างๆ ตามโครงการ แบ่งปันความรักจากพี่สู่น้อง สร้างรายได้และปันน้ำ



ใจสู่ ผู้ด้อยโอกาส โดย K. Air & Sea จะมีการลงขายสินค้าผู้ด้อยโอกาสผ่านทาง Web Intranet ของทางบริษัทฯ เพื่อช่วยเหลือมูลนิธิต่างๆ อีกด้วย

จึงอาจกล่าวได้ว่า K. Air & Sea ไม่ได้มุ่งเน้นแต่เพียงการสร้างความสุขภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังสร้างสมดุลความสุขสู่ครอบครัวและสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี สมดังปณิธานความสุขที่ตั้งไว้คือ สร้างสุขอย่างสมดุล คน-งาน-ครอบครัว

@@@@@@



บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด (BLUE OCEAN INTERTRADES CO., LTD.)

“BOI ความสุขที่จับต้องได้”

คนเป็นเสมือนองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร องค์กรจะก้าวหน้าได้ก็ต้องมาจากคนหรือพนักงาน เป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นโจทย์สำคัญของเราว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ภูมิใจ ในงานที่ทำ นี่คือนั่งในวิสัยทัศน์ของ

บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจเดินเรือขนส่งน้ำมัน ที่มองว่าความสุขในการทำงาน ย่อมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด (Blue Ocean Intertrades Co., Ltd.; BOI) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.2000 (พ.ศ.2543) โดยกลุ่มผู้มีประสบการณ์ ในเรื่องการเดินเรือทะเลและวิศวกรรม เป็นผู้ให้บริการเรือขนส่งน้ำมันทั้งใน ส่วนน้ำมันดีเซลและน้ำมันเตาให้แก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นสำคัญ ปัจจุบันให้บริการในพื้นที่อ่าวอูตุม ศรีราชา ระยอง และสงขลา

ด้วยลักษณะสภาพการทำงานของ BOI ที่ประกอบไปด้วยพนักงาน 2 ส่วน ใหญ่ๆ คือพนักงานในสำนักงาน และ พนักงานที่ทำงานบนเรือ ทำให้แนวทางการสร้างความสุขให้กับพนักงานจะต้อง ปรับให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงาน ที่ทำบนเรือที่จะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ อยู่บนเรือกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (ทำงาน 30วันพัก 6-7วันติดต่อกัน) บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นเหมือน

ครอบครัวเดียวกัน อยู่กันอย่างพี่น้อง นายเรือผู้ซึ่งเป็นเสมือนผู้บริหารบนเรือ จึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รวมถึงต้องทำหน้าที่แก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับพนักงานในสายการเดินเรือ BOI ได้จัดให้มีโครงการ “สมรรถภาพ ยอดเยี่ยม สุขภาพดีสุดขอนามัยเป็นเลิศ” เนื่องจากเห็นว่าพนักงานในสายการเดินเรือจะไม่ค่อยมีโอกาสได้ออก

กำลังกาย จึงได้มีการสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย ง่ายๆ เช่นการ Sit up ฯลฯ โดยจะมีการเก็บผลเพื่อติดตาม สุขภาพของพนักงานด้วย ปัจจุบันพนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีอัตราการเจ็บป่วยน้อยลง จนนับได้ว่า BOI เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบริษัทในธุรกิจเดินเรืออื่นๆ ให้หันมาให้ความสำคัญกับ สุขภาพของพนักงานซึ่งถือเป็นกิจกรรมสร้างสุขในส่วนของ Happy Body



ในส่วนของพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน BOI ก็จะทำให้ มีโครงการต่างๆ ให้พนักงานเข้าร่วมเช่นเดียวกัน เช่น โครงการ วันเกิดพนักงาน บริษัทก็จะให้การวันเกิดที่เขียนอวยพรโดย ผู้บริหาร แต่ถ้าในเดือนนั้นมีคนเกิดหลายคน ก็จะนัดรวมกัน เพื่อร่วมกันเป่าเค้กวันเกิดในทุกๆ เดือน รวมทั้งรับประทาน อาหารร่วมกันในตอนเย็นซึ่งถือเป็นการส่งเสริมในส่วนของ Happy Heart ให้แก่พนักงาน

อย่างที่ได้อธิบายมาข้างต้นว่าลักษณะสภาพการทำงานของ BOI ได้แบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือพนักงานในสำนักงาน และพนักงานที่ทำงานบนเรือ อาจจะมีส่วนทำให้เกิดการ เหลื่อมล้ำรวมถึงความไม่เข้าใจกันระหว่างพนักงานทั้งสอง ส่วนได้ทาง BOI จึงได้จัดโครงการใจเขาใจเรา โดยมีการสลับ คนทำงานบนเรือมาทำงานที่สำนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน เปลี่ยนมุมมอง ระหว่างพนักงานทั้งสองส่วนให้ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ BOI ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน ในส่วนของ Happy Brain ในเรื่องของการศึกษา ถ้าพนักงาน อยากรเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น บริษัทฯ จะสนับสนุนให้พนักงาน สามารถลาไปสอบได้ ค่าลงทะเบียนเรียน บริษัทฯ จะสำ รองจ่ายให้ก่อน สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสาย อาชีพ พนักงานทุกคนมีโอกาสเติบโต ในสายงานของตน ถ้าโต จากตำแหน่งระดับล่าง บริษัทฯจะสนับสนุนการอบรมที่สูงขึ้น ทั้งเรื่องความรู้และสายอาชีพ กรณีที่พนักงานมีความรู้ความ สามารถที่พร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ยังไม่มีตำแหน่ง ว่าง ก็จะขึ้นทะเบียนเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่น นายท้ายเรือถ้า มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ก็จะสามารถก้าวขึ้นเป็นต้นหน ต้นเรือ และนายเรือได้

สวัสดิการก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อความสุขของ พนักงาน BOI ได้จัดให้มีโครงการต่างๆ มากมาย เช่น โครงการ อาหารกลางวัน บริษัทฯ จะจัดงบประมาณไว้ส่วนหนึ่ง เพื่อ ซื้ออาหารให้กับพนักงานเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพ, โครงการ วันหยุดเสาร์วันเสาร์ เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น, เงินกู้สวัสดิการโดยไม่คิดดอกเบี้ย โดยบริษัทฯ มีเงื่อนไขว่าจะ ต้องนำไปใช้ในสิ่งที่มีประโยชน์ เช่น ค่าเล่าเรียนของบุตรหลาน ค่ารักษาพยาบาล โดยกู้ได้สูงสุด 2 เท่าของเงินเดือนซึ่งถือ เป็นการสร้างสุขในส่วนของ Happy Money ให้แก่พนักงาน

ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เท่านั้นแต่ BOI ยังให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมอีกด้วย เช่น ในช่วงมหาอุทกภัยในปี 2554 BOI ก็ได้ส่งเรือไปช่วยเหลือ ผลักดันน้ำที่คลองวัดโพธิ์เพื่อเร่งการระบายน้ำหรือการรวม กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจทางเรือไปร่วมกันบริจาคสิ่งของให้กับ โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของ Happy Society

ปัจจุบันพบว่าพนักงานมีความสุขและรู้สึกเกิดความผูก พันต่อองค์กรมากขึ้น มีอัตราการมาทำงานที่สูงขึ้น การ ขาดลามาสายลดลง และที่สำคัญพนักงานทุกคนของ BOI เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะร่วมสร้างความก้าวหน้าต่อไปให้ กับองค์กรแห่งนี้ กิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นส่วนความสุขที่จับต้อง ได้ เมื่อคนของเรามีความสุข องค์กรของเราก็จะเติบโตได้ อย่างยั่งยืน @@@

บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด (EVERGREEN CONTAINER TERMINAL (THAILAND) LTD.)

“สุขภาพกายที่ดี สู่วิถีความสุขแบบเอเวอร์กรีน”

ธุรกิจโลจิสติกส์มีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างเคร่งเครียดและต้องแข่งกับเวลา พนักงานทุกคนจึงต้องทำงานด้วยความแม่นยำทั้งในเรื่องข้อมูลและเวลา เพื่อให้สามารถส่งมอบบริการที่ตรงต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที องค์กรแห่งนี้ไม่เคยลืมที่จะดูแลพนักงานของตนเป็นอย่างดี ด้วยมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขภายในบ้านหลังนี้ องค์กรแห่งนี้คือ บริษัทเอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ดำเนินธุรกิจการขนส่งตู้สินค้าคอนเทนเนอร์

บริษัทเอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล(ประเทศไทย) จำกัด (Evergreen Container Terminal (Thailand) Limited: ECTT) เป็นบริษัทใน-กลุ่ม “Evergreen Group” บริษัทชั้นนำด้านการขนส่งตู้สินค้า ปัจจุบันมีสำนักงานมากกว่า 240 แห่ง ใน 80 ประเทศทั่วโลก โดยในประเทศไทยมีสำนักงานและสาขารวมทั้งสิ้น 6 แห่งด้วยกัน

ECTT ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1991 โดยเริ่มจากธุรกิจขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ทั้งการนำเข้าและส่งออก และได้ขยายสู่การทำธุรกิจท่าเทียบเรือ ณ ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีในปี 1992ซึ่งในปัจจุบัน ECTT ไม่ได้จำกัดการให้บริการเฉพาะในกลุ่ม

Evergreen Group เท่านั้น แต่ยังรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วย บริการสถานีบรรจุและแยกสินค้ากล่อง (Inland Container Depot: ICD), การขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ด้วยรถบรรทุก และท่าเรือขนส่งสินค้า ถ้าจะพูดถึงนโยบายการสร้างความสุขให้กับพนักงานของ ECTT นั้น อาจจะเรียกได้ว่าเกิดมาจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรผ่านทางคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นจากทุกหน่วยงาน ทั้งนี้คณะกรรมการที่สร้างความสุขภายในองค์กรจะจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม และดำเนินตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งกิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะเน้นให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม โดยจะมีวัตถุประสงค์หลัก



เพื่อสร้างความสุข รวมถึงสร้างความผ่อนคลายให้กับพนักงาน เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งการกำหนดนโยบายต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการนั้น ไม่เพียงแต่ทำให้ตอบโจทย์ความต้องการได้เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการกำหนดทิศทางเรื่องการดูแลพนักงานได้อย่างดีอีกด้วย

ปัจจุบัน ECTT นั้นมีพนักงานที่มีอายุในช่วง 35 - 45 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปอยู่เป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจทำให้พนักงานมีความคล่องตัวในการทำงานที่ลดลงเนื่องมาจากอายุพนักงานที่มากขึ้น นโยบายในการสร้างความสุขให้กับพนักงานของ ECTT จึงมุ่งเน้นในเรื่องสุขภาพ Happy Body ของพนักงานเป็นสำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาพนักงาน ประจำปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน

นอกเหนือจากนโยบายที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพแล้วนั้น ECTT ยังได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขในด้านของ HappyBrain และ Happy Relax จัดให้มีการอบรมเสริมความรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และจัดกิจกรรมทัศนศึกษา เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ และได้เปิดโลกทัศน์ในการทำงาน จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี โดยจะมีคณะกรรมการงานเลี้ยงพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกหน่วยงาน ในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งนอกจากพนักงานจะได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานแล้ว ก็ยังเป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

อีกหนึ่งกิจกรรมที่น่าสนใจของ ECTT ก็คือ “การส่งมอบความสุขอวยพรให้กับพนักงาน” โดยฝ่ายบุคคลจะทำการรวบรวมคำอวยพรรวมทั้งแจ้งวันเกิดให้กับเพื่อนพนักงานทาง Email ซึ่งโครงการนี้นับได้ว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก เพราะ

นอกจากพนักงานจะได้รับคำอวยพรจากบริษัทฯ แล้ว เพื่อนร่วมงานที่ทราบก็จะร่วมอวยพรให้กับพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมในส่วนของ Happy Heart

สวัสดิการก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขนอกเหนือไปจากกิจกรรมต่างๆ ECTT จึงได้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน เช่น การจัดเครื่องดื่มประเภทชา กาแฟและโอวัลตินเพื่อให้พนักงานได้ดื่มในระหว่างปฏิบัติงานการจัดรถรับส่งพนักงาน และการให้สิทธิพนักงานที่ไม่ใช่บริการประกันสังคมสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานเท่านั้น แต่พนักงานที่มีครอบครัวก็ยังสามารถนำคู่สมรสและบุตร รวมกันไม่เกิน 2 คนมาใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นกัน ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมการสร้างสุขด้วย HappyMoney Happy Body และ Happy Family

จากการนำเอา Happy 8 เข้ามาสร้างกิจกรรมแห่งความสุขในองค์กร ส่งผลให้เกิด “ความสุขในการทำงาน” อย่างมากมาย ปัจจุบัน มีอัตราการลาออกของพนักงานน้อยลง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น มีความรู้สึกในการทำงานแบบครอบครัวเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดความราบรื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทุกฝ่ายก็พร้อมร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เราจึงได้ตั้งเป้าในอนาคตที่จะมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ในการดูแลพนักงาน เพื่อให้โครงการต่างๆ ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงใช้เวลาและงบประมาณอย่างไรจึงจะเกิดคุณค่าสูงสุดต่อคนขององค์กร เพื่อมุ่งสร้างวิถีความสุขแบบเอเวอร์กรีน ต่อไป @@@





“ไคต๊ก”

จากสนามบินขนาดเล็ก
สู่ท่าเรือสำราญขนาดใหญ่

ไคต๊ก ชื่อนี้ยังคงสร้างความฮือฮาให้กับเกาะฮ่องกงได้เสมอมา หากนึกย้อนกลับไปในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2465 จนถึง ปี พ.ศ. 2541 พื้นที่บริเวณตอนเหนือของอ่าวเกาลูนแห่งนี้เคยเป็นที่ตั้งของสนามบินนานาชาติฮ่องกง ซึ่งเป็นสนามบินหนึ่งในสิบของโลกที่ลงจอดยากที่สุดและถือเป็นหนึ่งในสี่สั้นของเอเชีย ภาพที่จินตนาการของผู้พักอาศัยอยู่บริเวณนี้แต่เป็นภาพที่ทำให้จังหวะเต้นของหัวใจผู้มาเยือนเร็วและถี่ขึ้นเห็นจะเป็นภาพเครื่องบิน บินร่อนผ่านย่านชุมชนเจียดดาตฟ้าอาคารเพียงนิดเดียว ซึ่งสร้างความหวาดเสียวขึ้นในหัวใจของผู้พบเห็นอยู่เสมอ ปัจจุบันภาพเหล่านี้คงเป็นเพียงภาพแห่งความทรงจำไปแล้ว

สนามบินไคต๊กจำต้องปิดตัวลงเนื่องจากไม่สามารถรองรับจำนวนผู้โดยสารที่เพิ่มมากขึ้น และด้วยสภาพทางกายภาพที่รายน้อมไปด้วยภูเขาน้อยใหญ่การลงจอดจึงต้องอาศัยความชำนาญของนักบินค่อนข้างสูง ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุในการลงจอดหลายครั้ง และครั้งที่เป็นข่าวฮือฮามากที่สุดคือเที่ยวบิน 605 ของ China Airline (สายการบินแห่งชาติไต้หวัน) หลุดรันเวย์ตกลงน้ำเพราะพยายามลงจอดในขณะที่มีพายุเข้า แต่โชคดีที่ไม่มีผู้ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิต หลังจากนั้นไม่นานสนามบินแห่งนี้ก็ได้ดับไฟรันเวย์ และปิดตัวลงหลังจากที่ให้บริการมานานกว่า 76 ปี





รันเวย์แห่งนั้นในวันนี้ได้ทวนกลับมามีชีวิตชีวากครั้งเมื่อรัฐบาลฮ่องกงทุ่มงบประมาณ 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ หรือประมาณ 30,000 ล้านบาท เพื่อสร้างประวัติศาสตร์ โลจิสติกส์ขนส่งผู้โดยสาร สร้างท่าเทียบเรือสำราญขนาดใหญ่ บนรันเวย์สนามบิน และตั้งเป้าให้เป็นศูนย์กลางเรือสำราญแห่งเอเชีย หลังจากใช้เวลาในการก่อสร้างนานกว่า 6 ปี รันเวย์สนามบินเก่า ๆ ก็ถูกเนรมิตรให้เป็นท่าเทียบเรือสำราญขนาดใหญ่ที่สามารถเทียบเรือสำราญได้พร้อมกันถึง 2 ลำ มีพื้นที่ความยาวของท่าเรือมากกว่า 400 เมตร สามารถรองรับผู้โดยสารได้ชั่วโมงละกว่า 3,000 คน เพียงพอสำหรับการให้บริการผู้โดยสารที่เดินทางโดยเครื่องบินเพื่อมาลงเรือสำราญ เท่านั้นยังไม่พอดาดฟ้าของอาคารยังถูกสรรสร้างให้เป็นสวนขนาดใหญ่ มีพื้นที่ถึง 23,000 ตารางเมตร



นักท่องเที่ยวสามารถใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และชมวิวดูได้ 360 องศา ท่าเทียบเรือแห่งนี้ยังเน้นการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ และพลังงานลม เป็นแหล่งพลังงานในการผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อใช้ภายในอาคารอีกด้วย รัฐบาลฮ่องกงคาดการณ์เอาไว้ว่าผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่จะได้รับจากโครงการนี้จะสูงถึงปีละ 15,000 – 26,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ กันเลยทีเดียว

กว่า 15 ปีหลังจากที่เครื่องบินลำสุดท้ายของสายการบิน คาเธ่ย์ แปซิฟิก บินออกจากรันเวย์สนามบินไคตัก ในวันที่ 6 กรกฎาคม 2541 จนกระทั่งมาถึงการเข้าเทียบท่าของเรือ Mariner of the Seas ซึ่งถือเป็นเรือสำราญลำแรกที่ได้มาเยือนท่าเรือแห่งใหม่นี้ ในวันที่ 12 มิถุนายน 2556 ที่ผ่านมาก ไคตักจึงเหมือนถูกชุบชีวิตขึ้นมาอีกครั้งเพื่อรับบทบาทใหม่ที่สำคัญในระบบโลจิสติกส์ขนส่งผู้โดยสารในระดับภูมิภาค ซึ่งก็ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่อันสำคัญไม่แพ้ในวันวาน สมดังคำกล่าวของรัฐมนตรีการท่องเที่ยวแห่งฮ่องกง ในวันเปิดท่าเรือที่ว่า “ไคตักคือสนามบินที่กลายเป็นตำนานของฮ่องกง ประวัติศาสตร์ได้พลิกขึ้นสู่หน้าใหม่โดยเชื่อมโยงฮ่องกงเข้ากับโลกทั้งเจ็ดคาบสมุทรด้วยสาธารณูปโภคแห่งใหม่นี้ฮ่องกงพร้อมแล้วที่จะรองรับเรือสำราญขนาดมหึมา” และนี่ก็คือบทบาทใหม่ของ Kai Tak Cruise Terminal



การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือการันต์ความปลอดภัย

สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต หรือ TLAPS ถือเป็นสมาคมด้านโลจิสติกส์ที่ก่อตั้งขึ้นเป็นแห่งแรกในประเทศไทยมีประวัติความเป็นมาอันยาวนานกว่า 20 ปี มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัตถุประสงค์หลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อสายงานด้านโลจิสติกส์ โซ่อุปทาน และการผลิต โดยเฉพาะพันธกิจในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ ถือเป็นหนึ่งในพันธกิจที่สำคัญของสมาคมฯ ที่มีความพยายามในการยกระดับฝีมือแรงงานในสายงานนี้ ภายใต้หลักปรัชญาความรู้คู่คุณธรรม คุณสุวัฒน์ นวลขาว นายกสมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิตคนปัจจุบัน ได้บอกเล่าถึงพันธกิจที่สำคัญในการยกระดับฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์ไว้อย่างน่าสนใจ

แรกเริ่มเดิมที สมาคมฯได้รับเกียรติจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งทำ“มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ”ให้กับช่างฝีมือด้านต่างๆ ไม่ว่าจะช่างเชื่อม ช่างเสริมสวย ฯลฯ ช่างฝีมือเหล่านี้ต่างได้รับการส่งเสริมมีการฝึกอบรมและมีใบประกาศนียบัตรมอบให้เพื่อแสดงวิทยฐานะ ต่อมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้หันมาให้ความสำคัญกับกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC โดยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิตจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(โลจิสติกส์) 4 สาขาอาชีพ ประกอบไปด้วย 1)ตำแหน่งพนักงานควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน 2) ตำแหน่งพนักงานควบคุมสินค้าคลัง 3) ตำแหน่งพนักงานประจำคลังสินค้า 4) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผนการขนส่ง ในระยะที่ 1 นี้ ได้จัดทำร่างมาตรฐานแล้วเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ปัจจุบันกำลังดำเนินการต่อในช่วงระยะที่ 2 คือดำเนินการหาแนวทางการจัดทำวิธีทดสอบ (National Competency Standard and Assessment) ทั้ง 4 ตำแหน่งข้างต้น โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงในหน้าที่นั้นๆ ประมาณ 24 คน จาก 4 บริษัทใหญ่ ซึ่งได้ทำมาตรฐานเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วตอนนี้อยู่ในขั้นตอนรอออกเป็นกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมแรงงาน ซึ่งทางกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการต่อไป

และในขณะนี้ได้มีการร่วมทำสัญญาใหม่อีกฉบับซึ่งจะเพิ่มอีก 4 สาขาอาชีพในสายงานด้านโลจิสติกส์ ได้แก่ 1)สาขาอาชีพนักปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางถนน 2)สาขาอาชีพนักบริหารงานโลจิสติกส์ 3)สาขาอาชีพนักบริการลูกค้างานโลจิสติกส์ 4) สาขาอาชีพพนักงานจัดซื้อและจัดหา ซึ่งก็จะดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับใน 4 ตำแหน่งงานแรกนอกจากในตำแหน่งงานและสาขาอาชีพทั้ง 8 นี้แล้ว คุณสุวัฒน์ยังกล่าวต่อไปอีกว่า ในทางคู่ขนาดกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้ริเริ่มในการยกระดับมาตรฐานกับอีกสาขาอาชีพหนึ่งของโลจิสติกส์คือมาตรฐานคนขับรถบรรทุกซึ่งผู้ประกอบการทางการขนส่งมีความต้องการเป็นอย่างมากไม่ว่าจะสมาคมขนส่ง หรือบริษัทขนส่งต่างๆ ขณะนี้กำลังอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการคาดว่าจะแล้วเสร็จได้ภายในปีนี้

คุณสุวัฒน์ได้ทั้งท้ายเอาไว้ว่าการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดระดับมาตรฐานในแต่ละสาขาอาชีพเป็นระดับขั้นนั้นจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งในอนาคตจะพยายามผลักดันให้ผู้ผ่านการทดสอบในแต่ละสาขาอาชีพสามารถนำประกาศนียบัตรที่ได้รับการรับรองไปปรับฐานเงินเดือนของตนเอง ปัจจุบันยังไม่มีข้อบังคับเช่นนี้ แต่จะพยายามผลักดัน โดยส่งต่อให้กรมจัดหางานเป็นผู้ดำเนินการในการประเมินค่าของงานต่อไป

กระบวนการทั้งสิ้นทั้งปวงในการยกระดับฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่กล่าวมานั้น คุณสุวัฒน์มองว่าเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งเพราะกระบวนการนี้สามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้โดยตรง @@@





ตลาดการค้าชายแดน

“ช่องจอม”

จุดพักนักเดินทาง บนเส้นทางหลวง 214

เมื่อกระแส AEC แพร่สะพัดไปทั่วภูมิภาคอาเซียนทุกประเทศในภูมิภาคอาเซียน และดูจะตื่นตัวกับการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่จะมาถึงในปีพ.ศ. 2558 หลายประเทศเตรียมความพร้อมและพัฒนาในหลายๆด้านเพื่อรองรับ AEC รวมถึงประเทศไทยที่เชื่อกันว่าจะเป็นศูนย์กลางที่จะเชื่อมประเทศในภูมิภาคอาเซียนเข้าด้วยกัน ดังนั้นการพัฒนาด้านคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์จึงเป็นความจำเป็นในลำดับต้นๆ ที่ประเทศไทยต้องพัฒนาเพื่อที่จะรองรับ เศรษฐกิจในยุคไร้พรมแดน

ถนนหนทางเลียบชายแดนรอบข้างประเทศไทย หลายสายได้รับการปรับปรุงพัฒนาเพื่อเชื่อมเส้นทางคมนาคมขนส่งและกระจายสินค้า จากด่านชายแดนไปยัง ภูมิภาคต่างๆในประเทศ รวมถึงทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 214 หรือถนนปัทมานนท์ที่เริ่มต้นจากเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผ่านอำเภอกมลาไสย ผ่าน อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด แล้วไปสิ้นสุดที่บ้านปางดึก อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ และชายแดนประเทศกัมพูชาเส้นทางดังกล่าวจะกลายเป็นเส้นทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญอีกเส้นทางหนึ่งในอนาคต เนื่องจากเป็นเส้นทางที่เชื่อมจากชายแดนกัมพูชา เข้าไปกลางแผ่นดินใหญ่ของภาคอีสาน ของประเทศไทย ภาคที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศ

ความคึกคักเกิดขึ้นบนเส้นทางสายนี้ จากที่เมื่ออดีตเป็นเส้นทางที่ค่อนข้างจะเปลี่ยว และอันตราย เนื่องจากอยู่ติดตะเข็บชายแดน จากนโยบายเปลี่ยนสนามรบมาเป็นสนามการค้าของรัฐบาลทั้งสองประเทศ พลุกให้ถนนเส้นนี้กลับมีชีวิตชีวาขึ้น การเปิดประเทศหลังสงครามยืดเยื้อยาวนานของกัมพูชา ทำให้ด่านชายแดน และจุดผ่อนปรนต่างๆ ตามรอยตะเข็บชายแดนไทย-กัมพูชาคึกคัก ผู้คนจากสองประเทศได้เดินทางไปมาหาสู่แลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้า จนกลายเป็นด่านการค้าชายแดนที่สำคัญมากมาย ตามจำนวนเมืองต่างๆใกล้ชายแดนไทย-กัมพูชากลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญบนเส้นทางยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโลจิสติกส์ของประเทศ จุดผ่านแดนถาวรช่องจอม อ.กาบเชิง จ.สุรินทร์ เป็นหนึ่งในจุดผ่านแดนในแนวตะเข็บชายแดนไทย-กัมพูชา ไปยังจุดผ่านแดน โอร์เสม็ด อ.อุดรมีชัย ประเทศกัมพูชาเป็นเส้นทางหาสู่กันแต่โบราณระหว่าง



พี่น้องสองฝั่งที่มีเทือกเขาพนมดงรัก(เทือกเขาไม้คาน) เป็นแนวกันทางธรรมชาติ และกลายเป็นเขตกำหนดเขตแดนของประเทศในรัฐสมัยใหม่ และกลายเป็นถนนสายเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่สำคัญในปัจจุบัน เรียกเป็นทางการ(ฝั่งกัมพูชา)ว่าเส้นทางหมายเลข 68 มีด่านควบคุมผ่านแดนถาวร โดยการเดินทางผ่านจุดผ่านแดนได้ 3 วิธีคือ

1. ใช้หนังสือเดินทางและวีซ่า(Passport & Visa) สำหรับคนไทยไม่ต้องขอวีซ่า สามารถเดินทางและตรวจลงตราได้ที่ด่านสากลทุกด่านโดยสามารถเดินทางและอยู่ในประเทศกัมพูชาได้ 30 วัน
2. ใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) เฉพาะผู้ที่ไปเยี่ยมญาติ ติดต่องาน ให้ เฉพาะคนที่มีทะเบียนบ้าน บัตรประชาชนในเขตจังหวัดสุรินทร์ และมีใบประกอบในเขต จ.อุดรมีชัยเท่านั้น เป็นเวลา 7 วัน
3. ใช้บัตรผ่านแดน (Border Pass) เฉพาะผู้ที่ติดต่อลงทุน การค้า การงาน ให้เฉพาะคนที่มีทะเบียนบ้าน บัตรประชาชนในเขตจังหวัดสุรินทร์ และมีใบประกอบการพาณิชย์กรรม ใบรับรองงาน และมีสิทธิไปได้แค่ภายในเขต จ.อุดรมีชัย เป็นเวลา 7 วัน

ตลาดการค้าชายแดน“ช่องจอม”ตั้งอยู่บนทางหลวงสาย 214อยู่ในเขต อ.กาบเชิง จ.สุรินทร์ ติดต่อกับด่านชายแดนโอร์เสม็ดในฝั่งกัมพูชา สินค้าจากไทยถูกส่งเข้าเพื่อกระจายเข้าไปกัมพูชา ในขณะที่สินค้าจากจีน และ เวียดนามเดินทางผ่านกัมพูชาเข้ามาให้นักท่องเที่ยวชาวไทยได้จับจ่าย แม้ว่าคุณภาพสินค้าจะไม่ได้อยู่ในระดับดีมากนัก แต่ด้วยราคาที่ถูก เย้ายวนใจจึงทำให้สินค้าเหล่านี้ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวชาวไทย ทั้งเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ไปถึงสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ

ตลาดชายแดนช่องจอม ที่อยู่ในฝั่งประเทศไทยซึ่งจะดูค่อนข้างคึกคัก เนื่องจากไม่ต้องเดินทางข้ามด่านชายแดนและส่วนใหญ่เป็นพ่อค้าแม่ค้าชาวเขมร เดินทางขนสินค้าข้ามฝั่งมาขาย ในขณะที่ตลาดโอร์เสม็ด ฝั่งกัมพูชาดูไม่ค่อยคึกคักเท่าที่ควร มีเพียงนักท่องเที่ยวชาวไทยที่อยากเดินทางข้ามพรมแดนประเทศเพื่อเป็นประสบการณ์ชีวิต กับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่เข้ามาหลงไหล และอยากลองเสี่ยงโชคในบ่อนคาสิโนขนาดใหญ่ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ปลุกให้ด่านชายแดนแห่งนี้ จากด่านเล็กๆ ซ่อนตัวอยู่ตามตะเข็บชายแดน วันนี้ ด่านการค้าชายแดนแห่งนี้ ดูคึกคักด้วยนักท่องเที่ยวที่หลังไหลเข้าไปอย่างไม่ขาดสาย ทั้งที่ผ่านไป และตั้งใจเดินทางไป เป็นแหล่งท่องเที่ยวชายแดนที่ไม่น่าพลาดถ้าใครมีโอกาสเดินทางบนเส้นทางสายนี้ ทางหลวงหมายเลข 214 @@@

ดาวน์โหลด Happy Talk ใช้ฟรี ทาง Google Play

Application แปลภาษาขั้นพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ 10 ภาษา
เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)



สมาคมโลจิสติกส์ไทย เลขที่ 897-897/1 ชั้น 7 อาคารกำธร
ถนนพระรามที่ 3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
Tel. 0-2683-4014 Fax. 0-2683-4015 email. mail@thailog.org web. www.thailog.org



Happy Workplace

www.happy8workplace.com

