



HAPPY WORKPLACE ON LOGISTICS

FREE MAGAZINE

วารสาร Happy Workplace ปีที่3 ฉบับที่2



หัวข้อใหญ่แห่งความสุข
ในแวดวงโลจิสติกส์ไทย

กับ คุณวัลภา สกิริชวา

4-5

ยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพระดับชาติ
สู่ภูมิภาค และระดับสากล

กับ ดร.ภฤชญ์ ฉันทจิรพร

16-17



ตำนานโฟร์คลิฟท์
พันธมิตรสำคัญในระบบโลจิสติกส์โลก

บทความ

14-15

เพิ่มศักยภาพการทำงาน
ในยุคแห่งการแข่งขันด้วย
คุณวุฒิวชิวิชาชีพสากล
ที่ได้รับการยอมรับจาก
บริษัทข้ามชาติทั่วโลก !!



- Certified in Production and Inventory Management (APICS CPIM)
คุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลด้านการผลิตและสินค้าคงคลัง
- Certified Supply Chain Professional (APICS CSCP)
คุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการซัพพลายเชน
- International Certificates and Diploma in Supply Chain Management (MLS-SCM®)
คุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลด้านการจัดการซัพพลายเชนและการจัดการซัพพลายเชน
- Certification in Transportation and Logistics (AST&L CTL)
คุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลด้านการจัดการขนส่งและโลจิสติกส์
- Professional Designation in Logistics and Supply Chain Management (AST&L PLS)
คุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน



ทำไมต้องที่ สถาบันอบรมคุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลเอชซีเอ็ม

WHY? SCM International Training Center For Professional Qualifications

- SCM ITC เป็นผู้แทนองค์กรวิชาชีพชั้นนำระดับโลก APICS , AST&L และ MLS-SCM® ของ ITC/WTO/UN อย่างเป็นทางการ
- SCM ITC เน้นหลักสูตรที่เรียนแล้วนำไปใช้ได้จริง และได้รับการยอมรับจากบริษัทข้ามชาติทั่วโลก
- SCM ITC มีทีมวิทยากรที่มีประสบการณ์ระดับผู้บริหารของบริษัทชั้นนำ และได้รับการ Certified เป็นผู้สอน
- SCM ITC มีลูกค้ามากกว่า 100 องค์กรชั้นนำ
- SCM ITC มีเครือข่ายศิษย์เก่าทั่วโลก และต่างประเทศ
- SCM ITC มีบริการให้คำปรึกษาด้านการจัดการซัพพลายเชน อาทิเช่น การวางแผนการผลิตและสินค้าคงคลัง คลังสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า การส่งและโลจิสติกส์
- SCM ITC มีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งแบบ Public และ In-house (Thai and English Program)

หมายเหตุ
APICS เป็นองค์กรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการซัพพลายเชนและปฏิบัติการชั้นนำระดับโลก
AST&L สมาคมอเมริกันเพื่อการขนส่งและโลจิสติกส์
MLS-SCM® เป็นหลักสูตรโดยศูนย์การค้าระหว่างประเทศ (International Trade Center: ITC) หน่วยงานร่วมขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) และองค์การสหประชาชาติ (United Nation: UN)

นำทีมโดย ดร.กฤษฏ์ จันทจิราพร (Dr. Krizz Chantjiraporn, CPIM, CSCP, CMC, PLS)
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประสบการณ์มากกว่า 30 ปี

สอบถามรายละเอียด

สถาบันอบรมคุณวุฒิวชิวิชาชีพสากลเอชซีเอ็ม (SCM International Training Center For Professional Qualifications)

โทร. 02-946-9316 -7 แฟกซ์ 02-946-9030 อีเมล info@scm-education.com www.scm-education.com



ดาวน์โหลด Happy Talk ใช้ฟรี ทาง Google Play

Application แปลภาษาขั้นพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ 10 ภาษา
เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)



สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย 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

Editor talk

ปรี๊น ปรี๊น ความสุขฉบับที่ 2 ส่งมาถึงมือทุกท่านแล้ว กับวารสาร Happy Workplace on Logistics ปี 3 เล่ม 2 ฉบับนี้ คงไม่นานเกินรอหะครับกับสาระความรู้ ความบันเทิง แห่งความสุขที่อัดแน่นมาเต็ม คันทรถอีกเช่นเคย ที่ทีมงานเรายังคงมุ่งมั่นร่วมกันขนส่งรอยยิ้มมายังท่านผู้อ่าน

ในฉบับนี้ท่านผู้อ่านจะได้รับรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงขององค์กรต่างๆจากที่ได้นำองค์ความรู้ Happy Workplace และ Happy 8 มาปรับใช้ในองค์กรตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา สัมผัสกลยุทธ์แห่งความสุขที่น่าสนใจของหน่วยงานต่างๆ และเปิดมุมมองในการเตรียมความพร้อมด้านคุณวุฒิวิชาชีพ เข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

ทีมงานขนส่งความสุขของเราเชื่อว่าท่านผู้อ่านจะได้รับความรู้ควบคู่ไปกับรอยยิ้มอีกเช่นเคยและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าประโยชน์ที่ท่านผู้อ่านได้รับจากวารสารฉบับนี้จะสามารถนำไปต่อยอดความสุขสามารถขยายวงกว้างของรอยยิ้มของท่านผู้อ่านทุกท่านให้ยืนยาวต่อไป



Contents

วัลภา สติรชवाल

หัวเรือใหญ่แห่งความสุข ในแวดวงโลจิสติกส์ไทย4-5

Happy Logistics

ต้นไม้แห่งความสุข6-7

3 องค์กร ต้นแบบ

บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด

“CMG สร้างสมดุลชีวิต สร้างความสุข”8-9

บริษัท ทีวี ไตเร็ค จำกัด (มหาชน)

“วิถีสุข วิถีทีวีไตเร็ค”10-11

บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด (มหาชน)

“VGI – Very Good Indeed”12-13

ตำนานโพร์คลิฟท์

พันธมิตรสำคัญในระบบโลจิสติกส์โลก14-15

ยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพระดับชาติสู่ภูมิภาค และระดับสากล

กับ ดร.กฤษฎ์ ฉันทจิรพร16-17

Logistics Trip

เปิดเส้นทางท่องเที่ยวด่านสิงขร จ.ประจวบคีรีขันธ์18

วัลภา สัตยรชवाल

หัวเรือใหญ่แห่งความสุข
ในแวดวงโลจิสติกส์ไทย

สิ่งหนึ่งที่ทุกคนบนโลกไม่อาจปฏิเสธได้ คือ ความสุข ความสุขคือสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา หากนำนิยามความสุขของแต่ละบุคคลมาพิจารณา รูปร่างหน้าตาก็คงไม่เหมือนกัน แค่เพียงความสุขในระดับบุคคลยังยากยิ่งที่จะจินตนาการ แล้วถ้าเป็นความสุขในระดับองค์กร จะยิ่งเหนือจินตนาการไปขนาดไหน ปัจจุบันสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงได้จัดตั้งโครงการ Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุขขึ้นเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่า ความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไรเพื่อให้เกิดสมดุขของชีวิตในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

คุณวัลภา สติรชวล เลขานุการสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยผู้ที่พยายามนำพาความสุขมาสู่องค์กรด้านโลจิสติกส์ได้ให้นิยามความสุขเกี่ยวกับโครงการ Happy Workplace on Logistics อย่างน่าสนใจว่า “Happy workplaceเปรียบเหมือนกับอากาศมองไปเหมือนไม่มีแต่สำคัญ” ถือเป็นโชคดีของสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยที่ได้รับความไว้วางใจจาก สสส. ให้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับ HAPPY WORK PLACE และ HAPPY 8 มาใช้ในหน่วยงานและเผยแพร่ต่อในหมู่สมาชิกและ ในหมู่เพื่อนในวงการโลจิสติกส์ เนื่องจากธุรกิจด้านโลจิสติกส์มีการแข่งขันสูง มีความกดดัน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นภายใต้กรอบของ Happy 8 สามารถเข้ามาสร้างสมดุลคลายความกดดันคลายความเครียดได้ ส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ในมุมมองของคุณวัลภา นั้นองค์กรแห่งความสุขไม่ได้หมายถึงองค์กรแห่งความสำราญ อย่างไรก็ตามเราก็เป็นองค์กรธุรกิจเป็นองค์กรซึ่งแสวงหาผลกำไรสุขนิยมอย่างเดียวกันก็ยังไม่อาจนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แต่เครื่องมือหลายชนิดในโครงการ Happy Workplace ไม่ว่าจะเป็น Happy Model, Happy Workplace index, Happinometer, Happy Workplace ROI และ Happy 8 Menu เหล่านี้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เราตัวตนของเราเพิ่มขึ้น รู้ว่าตอนนี้เรามีความสุขหรือความทุกข์ ทำให้เราสามารถสร้างความสมดุลแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรได้จริง

สำหรับผลตอบรับในช่วง 3 ปีที่ได้ดำเนินโครงการ Happy Workplace on Logistic มานั้น คุณวัลภา หัวเรือใหญ่ของโครงการมีความพึงพอใจกับโครงการนี้ในระดับหนึ่งและยังมีความตั้งใจที่จะขยายโครงการออกไปในวงที่กว้างขึ้น อาจขยายต่อไปยังหมวดอื่นๆของการขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งทางน้ำทางอากาศ และในซัพพลายเชนของโลจิสติกส์ ที่สำคัญอีกไม่กี่ปีข้างหน้าเราจะเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ในหนึ่งองค์กรจะประกอบไปด้วยคนหลายชาติหลายภาษาเราจึงได้จัดทำ Application Happy Talk ขึ้นเพื่อช่วยแปลภาษาและประโยคสนทนาขั้นพื้นฐานซึ่งสามารถแปลได้ถึง 10 ภาษา ในกลุ่มประเทศ AEC เพื่อเตรียมความพร้อมในจุดนี้

สุดท้ายนี้คุณวัลภาได้ฝากข้อคิดไปยังองค์กรอื่นๆที่ยังไม่ได้เข้าร่วมหรือยังไม่รู้จักโครงการนี้ว่า Happy Workplace สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและบุคลิกลักษณะของแต่ละองค์กรว่าจะสร้างสรรค์กิจกรรมแห่งความสุขของตนเองอย่างไร ความสุขคือพื้นฐานที่ทุกองค์กรต้องการ หากมีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการก็จะมีเครื่องมือที่สามารถนำไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดีและเป็นรูปธรรมและยังมีโอกาสได้ร่วมกันสร้างภาคีเครือข่ายแห่งความสุขให้ขยายใหญ่ขึ้นอีกด้วย

ดัชนีแห่งความสุขดูเหมือนจะวัดได้ยาก แต่ธรรมชาติของมนุษย์นั้น “ใจเป็นนายกายเป็นบ่าว” ถ้าจิตใจมีความสุขการทำงานผิดพลาดก็จะน้อยลง และถ้าองค์กรใดมีพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน องค์กรนั้นก็จะได้เปรียบได้อย่างยั่งยืน @@@

Happy workplace on Logistics

ต้นไม้แห่งความสุข

บนเส้นทาง

Logistics

เมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์จะนับเป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรม ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเชื่อมเศรษฐกิจอาเซียนเข้าด้วยกัน ดังนั้นองค์กร หน่วยงาน ตลอดจนผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์จำเป็นต้องปรับตัว และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กร โดยการนำแนวคิดความสุข 8 ประการไปปรับใช้ในองค์กรต่างๆมากมาย รวมถึง องค์กรที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ สสส.จึงได้ร่วมมือกับสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ในการนำแนวคิดเรื่อง Happy Workplace มาใช้กับกลุ่มองค์กรด้านโลจิสติกส์ ภายใต้ชื่อโครงการ “มิติใหม่ของการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ทางบก” ดร.จิราพร ระโหฐาน รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี ผู้สร้างเครื่องมือ “Happy Workplace ROI” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลในการทำ Happy Workplace เพื่อแก้ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขคุณภาพชีวิตของบุคลากรในอุตสาหกรรม

โลจิสติกส์ ได้อ้างอิงข้อมูลจากการสำรวจพบว่า การทำงานของบุคลากรในระบบโลจิสติกส์นั้น มีการทำงานเกือบจะตลอด 24 ชั่วโมง พนักงานบางคนใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน ซึ่งมักจะเห็นแต่ภาพของความวุ่นวายและรับทราบถึงคุณภาพชีวิตที่ย่ำแย่ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ต้องคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้คนที่ทำงานนั้นทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข โดยทุกบริษัทได้ตระหนักดีว่า ความเสี่ยงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อให้องค์กรจะมีหน่วยงานด้านการวางกลยุทธ์ที่มีความสามารถมากเพียงใด ก็คือ การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เมื่อย้อนกลับมามองที่สาเหตุของปัญหาว่า ผู้ปฏิบัติงานคือใคร คำตอบก็คือตัวพนักงานนั่นเองแนวคิดของผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับความพึงพอใจ

ใจลูกค้าเป็นอันดับแรก แต่ในความเป็นจริงนั้นหัวใจขององค์กร
ที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ “คน” การจะสร้างคุณภาพ
ในสินค้าหรือบริการที่ดีนั้น ควรเริ่มต้นจากคน หรือตัวพนักงาน
ภายในองค์กรเองก่อนเป็นอันดับแรก จึงเป็นที่มาของกิจกรรม
Happy Workplace ซึ่งเป็นเป้าหมายของการสร้างความสุขภายใน
องค์กร โดยมี Happy 8 เป็นเครื่องมือหรือกระบวนการที่จะ
นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

เมื่อทุกองค์กรต่างมีเป้าหมายเช่นเดียวกัน คือเป็นองค์กร
ที่มีผลกำไร องค์กรแห่งความสุข ประสบความสำเร็จและเติบโต
ได้ ซึ่งหนึ่งในกระบวนการที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรก็คือ
Happy 8 หรือการสร้างความสุข 8 ประการให้แก่พนักงานซึ่ง
ประกอบไปด้วย Happy Body (การมีสุขภาพร่างกายที่ดี),
Happy Heart (การมีหัวใจ), Happy Relax (การรู้จักการผ่อนคลาย),
Happy Brain (การรู้จักพัฒนาตนเอง), Happy Soul (การมีคุณธรรมอันดีงาม),
Happy Money (มีความสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้) Happy Family (การมีครอบครัวที่ดี) และสุดท้าย Happy Society (การมีสังคมที่ดี) ซึ่งสอดคล้องกับ คุณวุฒิภา สติรชวาล เลขานุการสมาคมโลจิสติกส์ไทย
ที่ได้ให้ข้อคิดในเรื่องนี้ว่า ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
โดยมีการให้โอกาสพนักงาน ได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม
เพื่อความเจริญก้าวหน้าของเขา การดูแลครอบครัวของพนักงาน
เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะสร้างความสุข ชวิญและกำลังใจให้กับตัว
ของพนักงานเอง



ดังนั้น Happy workplace on Logistics เป็นแนวทางอีก
แนวทางหนึ่ง ในการบริหารจัดการชีวิตของพนักงานให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต
การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดี
ต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบน
พื้นฐานของความสุข 8 ประการ แนวคิดดังกล่าวเปรียบเสมือน
ต้นไม้ที่นำมาปลูกบนสองข้างทางของโลจิสติกส์ แม้ว่าจะเพียง
หยิ่งรากลงไม่นาน แต่เชื่อว่า ต้นไม้แห่งความความสุขต้นนี้
จะงอกงาม และเป็นร่มเงาแห่งความสุข บนเส้นทางโลจิสติกส์
อย่างมั่นคงยั่งยืน @@@@





บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด
(CENTRAL MARKETING GROUP CO.,LTD.)
“CMG สร้างสมดุลชีวิต สร้างความสุข”

พนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้นั้น จะต้องเกิดจากความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง กรุ๊ป จำกัด ผู้จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคและบริโภคยึดถือหลักการนี้ในการสร้างสมดุล แห่งความสุขในองค์กร

กลุ่มเซ็นทรัล มาร์เก็ตติ้ง (Central Marketing Group Co., Ltd.: CMG) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2539 เป็นกลุ่มบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจด้านการผลิต ค้าปลีกค้าส่ง เป็นผู้นำเข้าและตัวแทนจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคภายใต้ลิขสิทธิ์และเครื่องหมายการค้าของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับความนิยมเชื่อถือจากผู้บริโภคทั่วโลก ด้วยความเชี่ยวชาญทางการตลาดและประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน CMG จึงเป็นผู้เลือกสรรสินค้านำเข้าได้ตรงใจผู้บริโภค และยังเป็นผู้วางแนวทางอันทันสมัยให้กับตลาดแฟชั่นไทย ด้วยสินค้าคุณภาพ วิสัยทัศน์ทางด้านแฟชั่นและความทันสมัยจึงทำให้สินค้าของ CMG เป็นที่นิยมในตลาดต่างประเทศอีกด้วย เนื่องด้วยลักษณะธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภคมีความกดดันและมีการแข่งขันสูง ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารหน่วยงานให้เกิดความสมดุลระหว่างปริมาณงานและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การผลักดันให้เกิดโครงการ Happy Workplace โดยมุ่งหวังว่าความสุขในการ

ทำงานของพนักงานจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทัศนคติในการทำงานหรือช่องว่างระหว่างหน่วยงานก็ตาม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โครงการดูแลพนักงานต่างๆ จึงได้เกิดขึ้น โดยมี Happy8 เป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรม เช่น โครงการลดหนี้สินพนักงาน เพื่อลดปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงาน รวมถึงเพื่อปรับทัศนคติในการบริหารเงินของพนักงาน โดยทาง CMG ได้มีการใช้กิจกรรมต่างๆ เพื่อปรับทัศนคติของพนักงานในระยะยาวเช่น การจัดบรรยาย “การบริหารจัดการหนี้สินส่วนตัว” ให้กับพนักงาน, การส่งเสริมการทำบัญชีรายรับรายจ่าย, การแข่งขันการออมเงิน ที่ให้พนักงานแข่งขันออมเงินโดยดูจากความถี่และความสม่ำเสมอในการฝากเงิน โดยไม่ถอนเงินหรือปิดบัญชีตลอดอายุโครงการ (1 ปี) ซึ่งจะมีรางวัลเป็นประกาศนียบัตรและคะแนนพิเศษในการประเมินผลฯ, การจัดแปลงผักสวนครัวรวมถึงการจัดสวัสดิการ

เช่น คุปองอาหาร, การจัดตลาดนัด CMGให้สถานที่ในการขายของ และการจัดรถรับส่ง กิจกรรมเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้เกิด Happy Money ภายในองค์กร

เพื่อให้โครงการต่างๆ เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ CMG จึงได้มีการสำรวจอัตราความพึงพอใจในการทำงาน (ESI Score) โดยแบ่งเป็นปัจจัยในด้านต่างๆ ตามแนวคิด Happy8 ทั้งก่อนและหลังโครงการ Happy Workplace ควบคู่กับการใช้ตัวชี้วัดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอัตราการลาออก (Turnover Rate) และกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ฯลฯ ในการวัดผลโครงการต่างๆ

ซึ่งจากผลของตัวชี้วัดนี้เอง ทำให้ CMG สามารถนำมาปรับปรุงนโยบายในการดูแลพนักงาน เช่น ปัญหาความเครียด และปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขที่ลดลง ทำให้ CMG ได้มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องสุขภาพของพนักงานในส่วนปัญหาเรื่องความเครียดจากการทำงานนั้น ก็ได้มีการเสนอจัดตั้งชมรมกีฬาและชมรมสันทนาการตามความสนใจของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะสนับสนุนในส่วนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำกิจกรรม ซึ่งในปัจจุบันได้มีชมรมต่างๆ ที่เกิดจากความสนใจของพนักงานมากมายเช่น ชมรมฟุตบอล, วอลเลย์บอล, เท-



เบิลเทนนิส, ตะกร้อ, หมากฮอส, คชกรรม, คาราโอเกะและพระเครื่อง กิจกรรมเหล่านี้ส่งเสริมให้เกิด Happy Body และ Happy Relax ควบคู่กันไปไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับพนักงานภายในเท่านั้น แต่ CMG ยังให้ความสำคัญกับสังคมภายนอกอีกด้วย ในฐานะที่ CMG เป็นองค์กรของคนไทย จึงมุ่งหวังที่จะเห็นคนไทยมีระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่โดยรวมดีขึ้น CMG

เชื่อว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาสังคมและชุมชนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดย CMG ได้มีการกำหนดแผนการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามนโยบายด้าน CSR ของกลุ่มเซ็นทรัล และเป็นส่วนที่ให้บริการชุมชนให้ดีที่สุดที่สามารถทำได้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลักๆ เช่น โครงการการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน การมุ่งเน้นการสนับสนุนให้คนคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและโครงการสนับสนุนด้านการศึกษาต่างๆ เพื่อโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเด็กและเยาวชน โดยมุ่งหวังให้เกิด Happy Society ขึ้นในสังคม

และทั้งหมดนี้คือการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตพนักงานและสังคมส่วนรวมเพื่อให้เกิดสิ่งที่ บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป จำกัด เรียกว่า “ความสุข” @@@



บริษัท ทีวี ไดเรค จำกัด (มหาชน) (TV DIRECT PUBLIC CO., LTD)



“วิถีสุข วิถีทีวีไดเรค”

โอ้พระเจ้าจอร์จ...มันยอดเยี่ยมมาก คำพูดคั่นหูประโยคนี้ที่เราได้ยินมักนำ
มาซึ่งรอยยิ้มและความน่าสนใจไม่ว่าเรากำลังจะทำอะไรอยู่ก็ตาม ธุรกิจนี้
ไม่เพียงแต่เติบโตอย่างก้าวกระโดดเท่านั้น แต่ความสุขของคนภายในองค์กร
แห่งนี้ก็ก้าวกระโดดไปด้วยเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งนี้มีชื่อว่า บริษัททีวี
ไดเรค จำกัด มหาชน ผู้นำเสนอสินค้าด้วยการทำธุรกิจแบบ Multi-Channel

Direct Marketing

บริษัท ทีวี ไดเรค จำกัด (TV Direct) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2542
ในช่วงแรกประกอบธุรกิจการตลาดด้วยการสื่อสารข้อมูลเพื่อ
เสนอขายสินค้าหรือบริการผ่านทางโทรทัศน์ ซึ่งผู้บริโภค
สามารถสั่งซื้อสินค้าผ่านระบบโทรศัพท์ ต่อมาTV Directได้มี
การขยายการนำเสนอสินค้าในหลายช่องทาง ปัจจุบันได้ขยาย

ไปในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วย ซึ่งในปัจจุบัน TV
Direct ยังเติบโตอย่างไม่หยุดยั้งมีสินค้าจำนวนรวมกว่า 2,500
รายการ ศูนย์กระจายสินค้ากว่า 36 แห่ง ร้านค้าปลีก TV
Direct Showcase มากกว่า 30 แห่ง และมีพนักงานมากกว่า
1,500 คน

จุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญเรื่องความสุขภาพในองค์กรของTV Direct มาจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในทุกมิติ ทุกคนในองค์กรต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันความสุขของพนักงานนับได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินธุรกิจเห็นได้จากการที่ TV Direct มี Business Model ที่ว่า “Entertaining People with Information” ถ้าพนักงานไม่เกิดความสุข ความสนุกก็ย่อมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่วางไว้ได้

ในการดำเนินการสร้างสรรค์ความสุขขององค์กรแห่งนี้ ฝ่ายบุคคลได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางได้มีการจัดทำ Happy Workplace YearPlan โดยใช้ Happy8 เป็นกรอบในการทำกิจกรรม ซึ่งจะมีการระบุถึงกิจกรรมที่จะเชื่อมโยงกับ Core Value ของบริษัท โดยถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของฝ่ายบุคคล ซึ่งกิจกรรมในส่วนกลางจะถูกจัดโดยฝ่ายบุคคล แต่ในฝ่ายหรือหน่วยงานก็จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขภายในหน่วยงานเช่นเดียวกัน โดยกิจกรรมต่างๆ จะแบ่งออกเป็นแต่ละด้านตาม Happy8 ซึ่งจะมีกิจกรรมที่สำคัญต่างๆยกตัวอย่าง เช่น

- **Happy Heart** “มีหัวใจเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปันกัน” TV Direct มีความเชื่อว่า ถ้าบริษัทดูแลพนักงานดี พนักงานก็จะตอบแทนให้กับบริษัทเช่นเดียวกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เช่นการเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย, การมอบของขวัญวันเกิด, กิจกรรม TV Direct In Love ที่จะมีการมอบChocolate หรือ Heartbeat เพื่อมอบเป็นของขวัญให้กับพนักงานรักใคร่ชอบใคร่ปิดคนนั้นโดยเฉพาะ ในกิจกรรมครบรอบ 15 ปี TV Direct มีการให้พนักงานแต่ละฝ่ายออกบูทขายอะไรก็ได้ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม โดยมีงบประมาณให้บูทละ 3,000 บาท รายได้จากการขายจะนำสมทบทุนบริจาค โดยให้พนักงานโหวตว่าจะนำเงินที่ได้ไปบริจาคที่ไหน ซึ่งหน่วยงานภายนอกสามารถร่วมออกบูทได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่ใช้วิธีการเชิญชวนให้มีการร่วมทำบุญกับทางบริษัท แทน

- **Happy Body** “มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งกายและใจ” – TV Direct มีการจัดกิจกรรม TVD Sport Day โดยจะมีการดึงพนักงานจากแต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม แบ่งเป็นคณะกรรมการในส่วนต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสุขภาพประจำปี มีประกันสุขภาพรวมถึงห้องพยาบาลพร้อมพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย

- **Happy Family** “ครอบครัวที่มั่นคงและอบอุ่น” คำว่าครอบครัวนั้นหมายถึง ครอบครัวของพนักงานเอง และครอบครัว TV Direct ดังนั้น บริษัทจึงได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัว เช่น กิจกรรม “TVD รักพ่อ / แม่” ซึ่งจะมีการประกวดการ์ดในวันพ่อและวันแม่ โดยบริษัทจะมีรางวัลให้ ซึ่งคนที่ได้รางวัลนั้นทางบริษัทก็จะเชิญพ่อหรือแม่มาที่บริษัท ในส่วนครอบครัว TV Direct นั้น จะมีกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ เชิญผู้บริหารและหัวหน้ามาให้พนักงานรดน้ำดำหัวในกิจกรรม “ชุ่มฉ่ำกายใจ ปีใหม่ไทย TV Direct”

TV Direct พยายามที่จะสร้างกิจกรรมต่างๆโดยสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนด KPI ทุกโครงการว่ามีผู้เข้าร่วมกิจกรรมกี่คน พนักงานจะสามารถเห็นตารางกิจกรรมได้ผ่านทางตารางข่าวสารภายใน รวมถึง HR Calendar ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงตารางกิจกรรมภายในบริษัท เช่น วันพิเศษ กิจกรรมต่างๆ

ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงกิจกรรมส่วนหนึ่งของ TV Direct เท่านั้น ซึ่งผลจากแนวทางการสร้างความสุขภาพในองค์กรของ TV Direct นั้น พบว่าในปัจจุบัน TV Direct มีอัตราการลาออกที่ลดลง จาก 9% เหลือเพียงแค่ 7% เท่านั้น “ไอ้พระเจ้าจอร์จ...นายแน่นมาก”ที่สามารถสร้างวิถีสุข วิถีที่วีไต่เร็ค ขึ้นมาได้ @@@



บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด (มหาชน) (VGI GLOBAL MEDIA PUBLIC CO., LTD.)



“VGI – Very Good Indeed”

ความสุข ได้กลายมาเป็นหนึ่งในค่านิยมร่วม (Core Value) ที่องค์กรให้ความสำคัญอยู่เสมอ ย่อมเป็นสิ่งที่สะท้อนได้ว่าไม่ว่าคุณจะทำงานอยู่ในส่วนใดขององค์กรแห่งนี้ คุณก็จะสามารถพบกับบรรยากาศแห่งความสุขได้อย่างแน่นอน นี่คือนิยมขององค์กรผู้ให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณาแห่งนี้ บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด มหาชน (VGI)

บริษัท วี จี ไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด มหาชน (VGI Global Media Public Company Limited: VGI) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2538 เป็นผู้ให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณาที่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตใน ยุคสมัยใหม่ (Life Style Media) ซึ่งประกอบด้วย 1) สื่อโฆษณาในระบบขนส่งมวลชน (ระบบรถไฟฟ้าบีทีเอส) 2) สื่อโฆษณาในโมเดิร์นเทรด (Tesco Lotus BigC และ Watsons) และ 3) สื่อโฆษณาในอาคารสำนักงาน ตลอดระยะเวลา 13 ปีที่ผ่านมาด้วยพนักงานกว่า 500 คน บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงในการพัฒนาธุรกิจด้านการให้บริการเครือข่ายสื่อโฆษณา โดยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านผลประกอบการ และขีดความสามารถในการแข่งขัน

VGI นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องความสุขของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการที่ VGI มีการกำหนดให้ความสุขของคนเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายผ่านทางค่านิยมร่วม (Core Value) ขององค์กร

(“V” = ทำงานด้วยพลังแห่งความทุ่มเท ,
“G” = เป็นคนเก่งคนดีและมีความสุข,
“I” = สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นเลิศ)

ตัวอักษร “G” ใน “V G I” ได้ถูกนิยามถึงสิ่งที้องค์กรคาดหวังให้พนักงานของ VGI เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขตั้งนั้นนโยบายต่างๆ จึงกลายมาเป็นเครื่องมือผลักดันในการสร้างความสุขให้กับพนักงานด้วย

VGI ได้ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “What is in your mind” ในการตรวจสอบความสุขของพนักงาน โดยจะมีข้อคำถามที่ใช้วัดความสุขในมิติต่างๆ เช่น มีความสุขไหม ถ้ามีมากน้อยเท่าไร และอะไรที่ควรปรับปรุงเพื่อให้มีความสุขมากขึ้น โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุง ใช้วิธีการดึงข้อมูลจากพนักงาน เพื่อดูว่าสิ่งไหนที่ควรทำและองค์กรสามารถทำได้ และโอกาสนั้นเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน สิ่งต่างๆ เหล่านี้องค์กรอาจจะไม่รู้ถ้าไม่ได้สอบถามจากการพูดคุยกับพนักงานทำให้องค์กรรู้ถึงความคิดเห็นของพนักงานและสามารถพัฒนาปรับปรุงได้ทันที ซึ่งที่ผ่านมา VGI ได้มีการปรับปรุงทั้งในส่วนปัจจัยที่เป็นตัวเงินและปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ต้องอยู่บนพื้นฐานที่เป็นไปได้และชัดเจน เช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Working Process) การเพิ่มค่าครองชีพในส่วนภูมิภาค เป็นต้น

นอกเหนือจากการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น VGI ยังได้จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ตามหลัก Happy8 เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน เช่น

- **Happy Body:** มีกิจกรรม Sport & Familyday, การตรวจสุขภาพประจำปี, มีชมรมกีฬาสำหรับพนักงานรวมถึงห้อง Fitness Center ซึ่งจะมีกิจกรรมหมุนเวียนไปเรื่อยๆ เช่น โยคะ เป็นต้น
- **Happy Relax:** จัดให้มีชมรมอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม, กิจกรรมสัมมนาประจำปี, กิจกรรม Staff Party, มุม Relax Corner หรือมุมกาแฟที่จัดให้พนักงานได้พักผ่อนจากการทำงาน
- **Happy Soul:** จัดกิจกรรมตักบาตรลอยฟ้าร่วมกับ BTS, กิจกรรมด้านพุทธศาสนา “ปุจฉา-วิสัชนา โยมถามมา อาตมาตอบไป” และ “สนุกนึก ตรึกทำ” โดยพระมหาสมปอง และ “ธรรมะสวัสดิ์” โดยแม่ชีคันสนีย์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้เรื่องธรรมะโดยมุ่งเน้นที่ตัวพนักงานและส่งต่อไปที่สังคมด้วย
- **Happy Heart:** มีการออกเยี่ยมพนักงานในโอกาสต่างๆ รวมถึงเรื่องวันเกิดพนักงาน VGI มีการแจ้งข้อมูลวันเกิดของเพื่อนพนักงานใน Intranet เพื่อให้เพื่อนพนักงานทราบล่วงหน้า
- **Happy Brain:** มีการทำ Knowledge Sharing ใน Intranet, โครงการมุมหนังสือ ที่จะมีการคัดสรรหนังสือดีๆ ที่พนักงานสามารถเลือกอ่านได้รวมถึงโครงการพี่สอนน้อง เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนพนักงานอีกด้วย



- **Happy Family:** มีการจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวแบบไทยๆ, มีการมอบรางวัล Long Service Award สำหรับพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมาอย่างยาวนาน ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว VGI
- **Happy Money:** VGI มุ่งเน้นให้ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการเงินของพนักงาน จึงได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้น เพื่อสร้างนิสัยการออมให้กับพนักงาน รวมถึงเป็นแหล่งเงินกู้อัตราดอกเบี้ยพิเศษให้กับพนักงาน
- **Happy Society:** การช่วยเหลือสังคมนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารของ VGI ให้ความสำคัญ จากชมรมอาสาที่ได้กล่าวไปข้างต้น ได้ต่อยอดไปสู่การช่วยเหลือสังคม เช่น การสร้างอาคารเรียน การบริจาคสิ่งของอุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์กีฬา ฯลฯ ให้กับโรงเรียนต่างๆ ในโครงการ 1 วัน 1,000 รอยยิ้ม รวมไปถึงโครงการมอบเงินร่วมสร้างสาวิกาวิทยาลัย เป็นต้น

อาจจะกล่าวได้ว่า VGI ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับความสุขของคนภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างความสุขไปสู่สังคมภายนอกอุดมการณ์ต่างๆ เหล่านี้ได้ถูกสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ทำให้ในปัจจุบัน VGI นับได้ว่าเป็นองค์กรที่สร้างความสุขให้กับพนักงานภายในองค์กร และยังสามารถส่งต่อความสุขสู่สังคมภายนอกได้อย่างแท้จริง

@@@@@@@@@@@@





ตำนานโฟรคลิฟท์

ฟันเฟืองสำคัญในระบบโลจิสติกส์โลก

การบริหารคลังสินค้าสินค้า (Warehousing and Storage) ถือเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญในระบบโลจิสติกส์หนึ่งในฟันเฟืองเล็กๆ ที่ช่วยขับเคลื่อนให้ การบริหารคลังสินค้านั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ อุปกรณ์เคลื่อนย้ายสินค้า ไม่ว่าจะเป็น รถเข็น รถลากจูง ล้อเลื่อน หรือ แม่แต่แรงงานคนก็ตาม แต่สำหรับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ต้องบริหารจัดการจัดเก็บสินค้าจำนวนมาก มาก แรงงานคน รถเข็น รถลากจูง หรือล้อเลื่อนอาจไม่เพียงพอกับปริมาณงาน โฟรคลิฟท์ จึงเป็นหนึ่งในทางเลือกสำคัญที่จะนำมาใช้ เพื่อช่วยลดเวลาการทำงาน ทนแรงยกและการเคลื่อนย้าย เพื่อให้การบริหารคลังสินค้าเกิดประสิทธิผล

เมื่อพูดถึง “โฟรคลิฟท์” หลายคนอาจนึกไปได้ว่าเจ้าสิ่งนี้คือยานพาหนะ แต่แท้จริงแล้ว โฟรคลิฟท์ถือเป็นเครื่องจักรที่เคลื่อนที่ได้ประเภทหนึ่ง ที่ด้านหน้าของมันมีงายาวๆสองอันทำจากเหล็กใช้สำหรับยกสิ่งของที่มันน้ำหนักมากๆ ขึ้นหรือลงจากที่สูงได้ และเคลื่อนที่หรือย้ายสิ่งของไปตามที่ต่างๆได้ตามความต้องการ นี่อาจจะเป็นหน้าที่หลักๆที่สำคัญของเจ้าเครื่องจักรชนิดนี้ในปัจจุบันแต่จะมีสักกี่คนที่จะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าเครื่องจักรชนิดนี้ว่าต้นกำเนิดที่แท้จริงในอดีตของมันคืออุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการทำสงคราม

ต้นกำเนิดของเครื่องจักรชนิดนี้เกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 มีการคิดค้นเครื่องมือที่สามารถยกแท่นรองฐานปืนด้วยระบบไฟฟ้า ให้สะดวกในการใช้งาน และได้มีการพัฒนาเพิ่มในด้านของการยกและขนย้ายลูกระเบิดให้เป็นไปด้วยความนุ่มนวลและมีความปลอดภัยมากขึ้น ในรุ่นแรกๆ เจ้าเครื่องจักรชนิดนี้ยังไม่ได้ใช้ระบบไฮดรอลิค แต่ใช้รอกเป็น

ตัวดึงโซ่และยกสิ่งของขึ้นมา และยังมี ง่ายกด้านหน้า การยกสิ่งของหรือชิ้นงานก็ใช้วิธีการผูกหรือมัดติด และระดับในการยกก็ยังไม่สูงมากนัก และไม่มีที่นั่งสำหรับคนขับ



ในปี พ.ศ. 2460 บริษัท Clark ได้พัฒนาเครื่องจักรชนิดนี้ให้มีที่นั่งคนขับ แล้วตั้งชื่อว่า Truck Tractor เป็นการผลิตมาเพื่อใช้งานภายในบริษัทของตนเองเท่านั้น หลังจากนั้นอีก 6 ปี เครื่องจักรชนิดนี้ก็ได้รับการพัฒนาติดตั้งยางหน้าหนักไว้ด้านหน้าเป็นครั้งแรกโดยบริษัท Yale เป็นผู้ผลิตและออกแบบขึ้นมาเพื่อใช้งาน ต่อมาในปี 2473 ได้มีการพัฒนาจัดสร้างพาเลทหรือแท่นวางสินค้าแบบมีมาตรฐาน



ขึ้นมา พาเลทถือเป็นอุปกรณ์สำคัญมีผลต่อการพัฒนารถยกโฟล์คลิฟท์ในยุคต่อมาเป็นอย่างมาก

ก้าวกระโดดสำคัญของการพัฒนารถยกโฟล์คลิฟท์ เกิดขึ้นอีกครั้งช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 มีความต้องการเครื่องอุปโภคและยุทธโปกรณ์เป็นจำนวนมากเพิ่มขึ้นจาก 500 หน่วยขนย้ายเป็น 23,500 หน่วย จึงเป็นแรงผลักดันให้มีการพัฒนาระบบการขนย้ายโดยรถยกอย่างมากโดยเฉพาะรถยกไฟฟ้าสามารถพัฒนาให้ใช้งานแบตเตอรี่ได้นานถึง 8 ชั่วโมงติดต่อกันโดยไม่ต้องชาร์จแบตเตอรี่ใหม่

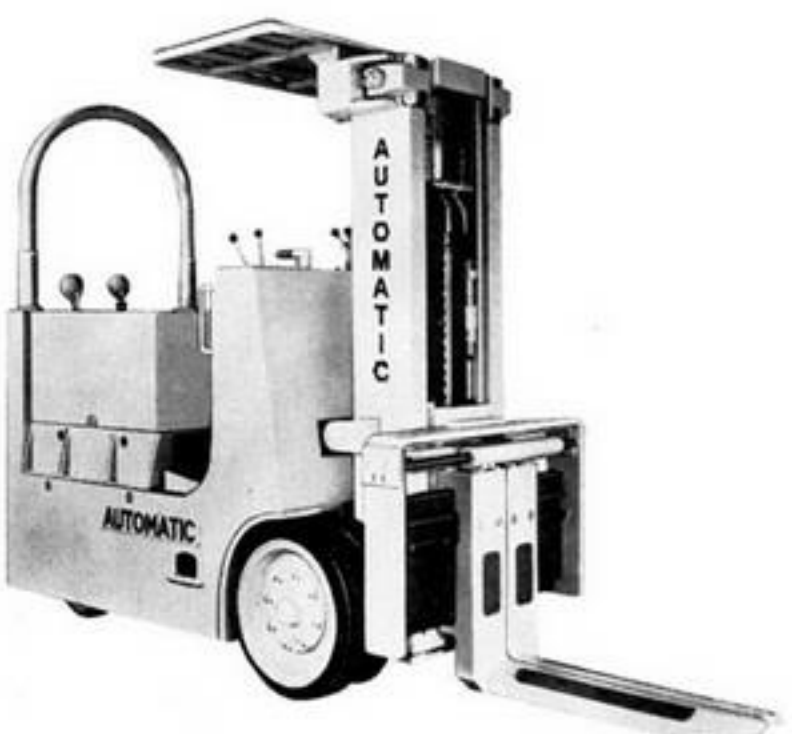
หลังจากสงครามสิ้นสุดลง รถยกโฟล์คลิฟท์ก็ได้มีการนำมาใช้งานในระบบการจัดเก็บสินค้าเพิ่มมากขึ้นและในช่วงเวลานี้เองที่การพัฒนาการ ออกแบบโฟล์

คลิฟท์ถูกออกแบบให้สามารถใช้งานได้สะดวกในการเคลื่อนย้ายและยกของในที่แคบได้มากขึ้น

ยุคสมัยเปลี่ยนไปเหตุปัจจัยในการพัฒนา โฟล์คลิฟท์ก็เปลี่ยนตาม ไม่ว่าจะเป็นพัฒนาการเพื่อสนับสนุนการรบในช่วงสงครามแบบในอดีต หรือเพื่อสนับสนุนการบริหารคลังสินค้าในระบบโลจิสติกส์แบบปัจจุบัน สำหรับอนาคตก็ไม่ยากเกินคาดเดาว่าโฟล์คลิฟท์จะพัฒนาไปในทิศทางใด เพราะในโลกออนไลน์ได้เผยโฉมให้เห็นรถยกโฟล์คลิฟท์ต้นแบบที่มุ่งเน้นไปที่ความล้ำสมัย ครบครันด้วยเทคโนโลยีปฏิบัติการที่จำเป็นต่อการใช้งานมีระบบ SCAN ขนาดสินค้าและชั้นวางเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บมีหน่วยความจำคล้ายหุ่นยนต์สามารถวิเคราะห์และประเมินผลแจ้งเตือนพลขับขณะยกสินค้า มีระบบตรวจจับสิ่งกีดขวางช่วยทำให้การขับช้าลงได้ถึง 100 เปอร์เซ็นต์ ห้องขับซึ่งยังสามารถขึ้นลงอัตโนมัติตามมุมมองของผู้ขับซึ่งเพื่อลดปัญหาการบังสายตา

นี่ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ชี้ยืนยันได้ว่าเจ้ารถยกโฟล์คลิฟท์คงไม่มีการหยุดพัฒนาที่โลกยังไม่หยุดหมุนและระบบห่วงโซ่อุปทานในระบบโลจิสติกส์ยังไม่หยุดเดิน

@@@@@@@@@@@@@@@@



ยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพระดับชาติ สู่ภูมิภาค และระดับสากล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้ตั้งเป้าหมายที่จะจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล และกำหนดภารกิจองค์กรเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคล โดยตั้งเป้าหมายจัดทำมาตรฐานอาชีพใน 40 กลุ่มอุตสาหกรรม ครอบคลุมกว่า 400 สาขา อาชีพ สำหรับภารกิจเร่งด่วน คือ การผลักดันโครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาที่มีผลกระทบกับความปลอดภัยและสังคมในวงกว้าง

ดร.กฤษฎ์ ฉันทจิรพร CEO and Director for Professional Development สถาบันอบรมคุณวุฒิวิชาชีพสากล เอส ซี เอ็ม ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้ว่า

คุณวุฒิวิชาชีพมีมานานแล้วในประเทศที่พัฒนา เนื่องจากต้องการได้แรงงานและคนทำงานที่ทำงานได้จริง ยิ่งในระบบการพัฒนาอุตสาหกรรมจะเห็นความสำคัญของคุณวุฒิด้านวิชาชีพมากกว่าคุณวุฒิทางวิชาการเนื่องจากมุ่งเน้นในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับบ้านเราที่จะให้ความสำคัญกับคุณวุฒิด้านวิชาการมากกว่า เช่น ให้การยอมรับกับใบปริญญาบัตรมากกว่า

สำหรับสถาบันอบรมคุณวุฒิวิชาชีพสากล เอส ซี เอ็ม ได้ให้ความสำคัญและเปิดหลักสูตรเกี่ยวกับการอบรมคุณวุฒิวิชาชีพสากลมานานแล้ว ซึ่งเป็นที่สนใจของบริษัทข้ามชาติเป็นอย่างมากเนื่องจากจำเป็นต้องวัดมาตรฐานของบุคลากรด้วยคุณวุฒิวิชาชีพสากล และหากมี การเปิดประชาคมอาเซียน หรือ AEC ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า คุณวุฒิวิชาชีพก็จะมี ความสำคัญมากขึ้น เท่าที่ทราบตอนนี้กำลังมีการกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพใน ระดับภูมิภาคกันอยู่ ส่วนในระดับชาติได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมนำร่องไปแล้ว 8 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ก่อสร้าง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โลจิสติกส์ สปา ผู้ประกอบการอาหารไทย

สำหรับในส่วนของโลจิสติกส์ได้กำหนดไว้ 7 สายงาน ได้แก่ สายงานจัดซื้อและจัดจ้าง สายงานการจัดการขนส่งและการกระจายสินค้า สายงานการส่งออกและนำเข้า สายงานสินค้าคงคลังและจัดการสินค้า สายงานการบริการลูกค้า สายงานสนับสนุนโลจิสติกส์ และสายงานการจัดการโลจิสติกส์ ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ได้เสนอแนะกรอบคุณวุฒิวิชาชีพด้านต่างๆไว้ 7 ระดับ

ระดับที่ 1 ผู้มีทักษะเบื้องต้น

ระดับที่ 2 ผู้มีทักษะฝีมือ

ระดับที่ 3 ผู้มีทักษะเฉพาะทาง

ระดับที่ 4 ผู้ชำนาญการในอาชีพ

ระดับที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ

ระดับที่ 6 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในอาชีพ และ

ระดับที่ 7 ผู้ทรงคุณวุฒิในอาชีพ

ดร.กฤษฎ์ กล่าวต่อไปอีกว่าการอบรมคุณวุฒิวิชาชีพในระดับสากลนั้นจะต้องมีการต่ออายุ ผู้ที่ได้รับไปแล้วต้องมีการนำความรู้ไปต่อยอด สำหรับในระดับภูมิภาคและในระดับชาติ ยังไม่ได้พูดถึงเรื่องนี้กันมากนักอาจเพราะเพิ่งเริ่มต้น ดร.กฤษฎ์ เชื่อว่าการต่ออายุคุณวุฒิวิชาชีพจะเป็นเรื่องที่ดีที่จะเป็นยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพของบ้านเราให้ทัดเทียมในระดับสากลได้

อย่างไรก็ดี การพัฒนามาตรฐานอาชีพและการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพไม่เพียงแต่เสริมศักยภาพของผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ยังทำให้ผู้ประกอบการได้ผู้มีทักษะอาชีพในระดับที่ดีเข้าสู่องค์กรอีกด้วย ถือว่า win win กันทั้งสองฝ่าย แสบปีกันถ้วนหน้า.

เปิดเส้นทางท่องเที่ยว

ด่านสิงขร

เส้นทางข้ามคาบสมุทร บนจุดแคบสุดในแผ่นดินสยาม

ปัจจุบันเส้นทางข้ามคาบสมุทรมีความสำคัญทั้งในด้านการค้าและด้านยุทธศาสตร์โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาด้านระบบโลจิสติกส์ เส้นทางข้ามคาบสมุทรในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีหลายแนว ที่สำคัญแห่งหนึ่งคือ "เส้นทางข้ามคาบสมุทรของสิงขร" ซึ่งเป็นเส้นทางที่ตัดเชื่อมระหว่างสองทะเล คือทะเลอ่าวไทยที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และทะเลอันดามัน

ในฝั่งประเทศสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมามีการเดินทางผ่านช่องสิงขรและเมืองตะนาวศรีไปยังเมืองท่ามะริด บนฝั่งทะเลอันดามัน ของประเทศเมียนมาร์ ซึ่งเป็นเส้นทางคมนาคมที่มีความสำคัญในทางการค้าระหว่างประเทศตะวันตกและประเทศตะวันออกโดยเฉพาะจีนและอินเดียมายาวนานนับพันปี เป็นที่นิยมของนักเดินทางค้าขายทางทะเล เพราะไม่ต้องเสียเวลาเดินทางอ้อมแหลมมลายูเพื่อไปยังทะเลอีกฝั่งหนึ่ง ซึ่งอาจมีอุปสรรคในการเดินทาง ที่มีผลจากสภาพอากาศหรือโจรสลัด

ด้วยเหตุที่ เมียนมาร์จะย้ายฐานขนส่งและการค้าของมะริดจากชายแดนระนอง มายังประจวบคีรีขันธ์แทน เพื่อย่นระยะเวลาขนส่งสินค้าประมงมายังจังหวัดสมุทรสาครและเกิดความสะดวกในการจัดเก็บภาษี รวมไปถึงยังส่งผลดีต่อการขนส่งและโลจิสติกส์ ในแง่การเชื่อมโยง 2 คาบสมุทร ระหว่างอ่าวไทยและอันดามันด้วย เนื่องจากประจวบคีรีขันธ์มีท่าเทียบเรือน้ำลึกอยู่ที่อำเภอบางสะพาน ขณะที่มะริดอยู่ติดทะเลอันดามัน ทำให้เกิดการเชื่อมโยงการขนส่งสินค้า ทางทะเล ประมง ระหว่างประจวบคีรีขันธ์และมะริดได้อีกเส้นทางหนึ่ง นอกจากนี้ การเปิดด่านถาวรยังได้ประโยชน์ในการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวร่วมกันด้วย โดยเฉพาะการสร้างให้เกิดเส้นทางท่องเที่ยวใหม่ทั้งในแง่ของแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ในเส้นทางจากด่านสิงขร เชื่อมไปยังตะนาวศรี และมะริด ทั้งเชื่อมโยงจุดชายแดนทะเลของอ่าวไทย และหมู่เกาะมะริด ที่มีหมู่เกาะกว่า 800 เกาะ และเป็นหมู่เกาะที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวและมะริดยังติดอันดับ 1 ใน 10 แหล่งดำน้ำที่สวยงามที่สุดในโลกด้วย ซึ่งจะเสริมศักยภาพการท่องเที่ยวของประเทศให้สูงยิ่งขึ้นไป

ปัจจุบันด่านสิงขร ได้กลายเป็นจุดผ่อนปรนทางการค้า ระหว่างชายแดนไทยและสหภาพเมียนมาร์ และเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่นับเป็นจุดผ่อนปรนทางการค้าระหว่างชายแดนไทยและพม่าที่แคบที่สุด ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับจุดที่แคบที่สุดในประเทศไทย ที่ตำบลห้วยทราย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งวัดตามแนวจากสันปันน้ำของทิวเขาตะนาวศรี จนถึงฝั่งทะเลตามแนวที่ตัดผ่านหลักกิโลเมตร 340.4 บนถนนเพชรเกษม ได้ระยะ 10.96 กิโลเมตร มีตลาดชายแดนด่านสิงขร ที่ติดกับหมู่บ้านโมดอง เมือง มะริด ทางภาคใต้ของเมียนมาร์ ตลาดชายแดนจะอยู่ในฝั่งไทย มีสินค้าน่าสนใจเป็นอัญมณีพวกหยก พลอยที่เจียระไนแล้ว จากทางตอนเหนือของเมียนมาร์ และอัญมณีบางส่วนที่เข้าตัวเรือจากเมืองย่างกุ้งหรือจากอินเดียและเนปาลมาทางเมียนมาร์ สินค้าราคาตั้งแต่ 10 บาท ขึ้นไป ข้าวของเครื่องใช้ในครัวเรือนประเภทงานหัตถกรรมก็มีวางจำหน่ายด้วย เช่นเฟอร์นิเจอร์และข้าวของเครื่องใช้ที่ทำจากไม้แกะสลักซึ่งเป็นงานฝีมือแฮนด์เมด (Hand Made) เหมาะสำหรับเป็นของขวัญและตกแต่งบ้าน กล้วยไม้ป่า ต้นไม้ป่าหายากต่างๆ รวมถึงเครื่องประดับที่ทำจากหินสีและพลอยพม่าคุณภาพดีหลากชนิด โดยในบางช่วงของปี จะมีการเปิดด่านให้นักท่องเที่ยว ได้เข้าไปในส่วนหมู่บ้านโมดอง ซึ่งเป็นหมู่บ้านเล็กๆ เพื่อดูวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของหมู่บ้านชายแดน โดยมีรถสองแถวให้บริการนักท่องเที่ยว

การเดินทางไปยังด่านสิงขร สามารถเดินทางโดย รถยนต์ส่วนตัวจาก อ.เมืองประจวบคีรีขันธ์ ใช้ทางหลวงหมายเลข 4 ไปทาง อ.ทับสะแกประมาณ 6 กม. ผ่านหลัก กม. 340 ไปเล็กน้อยพบทางแยกขวาและป้ายบอกทางไปด่านสิงขร ให้เลี้ยวเข้าไปอีกประมาณ 8 กม. ถึงชุมชนบ้านด่านสิงขร พบทางแยกซ้ายและป้ายบอกทาง ให้เลี้ยวไปอีก 6 กม. ถึงบริเวณด่านและตลาดชายแดนหรือใช้บริการ รถรับจ้างสามล้อเครื่องจากตลาดสดประจวบฯ มายังด่านสิงขร ซึ่งสามารถเดินทางมาได้ทุกวัน ช่วงวันเสาร์-อาทิตย์ ด่านสิงขรจะมีบรรยากาศคึกคักมากกว่าทุกวัน เพราะจะมีการเปิดด่านให้ชาวบ้านฝั่งเมียนมาร์ข้ามมาค้าขาย จะมีสินค้าพื้นบ้านต่างๆ ของชาวพม่า ให้นักท่องเที่ยวได้เลือกซื้อมากกว่าวันปกติ อีกทั้งยังได้เรียนรู้วิถีชีวิต และวัฒนธรรมต่างๆ ของชาวพม่า เช่นภาษา และการแต่งกาย นับเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ บนเส้นทางพัฒนาโลจิสติกส์ ที่จะสร้างประสบการณ์ดีๆ ให้กับนักเดินทางท่องเที่ยวได้อย่างน่าประทับใจไม่รู้ลืม @@@



Eagles Air & Sea (Thailand) Co.,Ltd.

ผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจร กว่า 20 ปี



เปิดรับบุคลากรเป็นจำนวนมาก ต่อเนื่องตลอดทั้งปี ...
วุฒิการศึกษาระดับปวส. ขึ้นไป ...



ตำแหน่งงานที่เปิดรับ

- พนักงานคลังสินค้า
- เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า
- พนักงานบัญชี
- พนักงานตัวแทนออกของ
- พนักงานบรรจุสินค้า
- พนักงานขับรถรับ-ส่งสินค้า
- Programmer

สวัสดิการ

- ประกันสังคม
- โบนัส
- ส่วนแบ่งกำไร
- เบี้ยปฏิบัติงานนอกสถานที่
- ค่าฝีมือ
- เบี้ยขยัน
- OT



“ หากสนใจเป็น หนึ่งในครอบครัวเรา ”
ติดต่อ ฝ่ายบุคคล 02-790-1300
หรือ ส่งประวัติมาที่ hr@eaglesthai.com



9/317-9 หมู่8 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
โทร : 02-790-1300 แฟกซ์ : 02-970-3995
E-mail : hr@eaglesthai.com



Happy Workplace

www.happy8workplace.com

