

แบรนด์ที่ดีไม่ได้เริ่มจากโลโก้ แต่เริ่มจาก “คนข้างในองค์กร”

เมื่อพูดถึง Branding หลายคนมักนึกถึง Logo สี Website หรือแคมเปญโฆษณา เพราะนี่คือสิ่งที่ผู้บริโภคมองเห็น แต่ความจริงแล้ว สิ่งเหล่านี้เป็นเพียง “หน้าตา” ของแบรนด์ เพราะแบรนด์ที่แข็งแกร่งไม่ได้เกิดจากสิ่งที่องค์กรบอกว่าตัวเองเป็น แต่เกิดจากสิ่งที่ผู้คน “รู้สึก” หลังจากได้สัมผัสกับองค์กรจริง ๆ และคนกลุ่มแรกที่สัมผัสแบรนด์ ไม่ใช่ลูกค้า แต่คือ พนักงาน ตั้งแต่วันสมัครงาน วิธีที่บริษัทต้อนรับคนใหม่ วิธีที่ Manager สื่อสาร วิธีจัดการกับความผิดพลาด ไปจนถึงการตัดสินใจในวันที่เกิดปัญหา ทุกอย่างกำลังสร้าง Brand อยู่ตลอดเวลา Employer Brand ไม่ได้อยู่บนหน้า Careers Page บริษัทอาจเขียนว่า “เราเป็นองค์กรที่ใส่ใจคน” หรือ “ที่นี่เปิดกว้างสำหรับทุกความคิดเห็น” แต่ถ้าในชีวิตจริงพนักงานกลับไม่กล้าพูดความเห็นที่แตกต่าง หรือเมื่อเกิดปัญหาไม่มีใครรับฟัง คำพูดเหล่านั้นก็ไม่มี ความหมาย Employer Brand จึงไม่ได้เกิดจากสิ่งที่บริษัทพูด แต่เกิดจาก Employee Experience ที่คนได้รับจริง ตั้งแต่ Recruitment, Onboarding, Feedback, การพัฒนา ไปจนถึงวันที่พนักงานตัดสินใจลาออก ทุกช่วงเวลาคือ Touchpoint ของ Brand และพนักงานจะจดจำสิ่งที่องค์กร “ทำ” มากกว่าสิ่งที่องค์กร “บอก” ลูกค้ารับรู้ Brand ผ่านคน Marketing สามารถสัญญาว่าบริษัทให้บริการอย่างรวดเร็ว ใสใจ และเป็นมิตรได้ แต่คนที่ต้องทำให้ Brand Promise กลายเป็นเรื่องจริงคือพนักงาน พนักงานคือคนที่รับโทรศัพท์ ตอบคำถาม แก้ปัญหา ส่งของ ติดตามงาน และรับมือกับลูกค้าที่ไม่พอใจ ดังนั้น ต่อให้ Visual Identity สวยแค่ไหน Campaign ใหญ่แค่ไหน แต่ถ้าประสบการณ์ที่ลูกค้าได้รับสวนทางกับสิ่งที่แบรนด์พูด ความน่าเชื่อถือก็จะหายไป เพราะ Brand ไม่ใช่แค่สิ่งที่ธุรกิจดูเหมือนจะเป็น แต่คือวิธีที่ธุรกิจปฏิบัติต่อผู้คน Culture คือสิ่งที่พิสูจน์ว่า Brand พูดจริงหรือไม่ หลายองค์กรมี Core Values ที่สวยงาม

แต่ปัญหาคือไม่ได้ถูกนำมาใช้ในสถานการณ์จริง ถ้าบริษัทบอกว่าให้ความสำคัญกับ Accountability แต่เมื่อเกิดปัญหาลับมองหาคนผิด สิ่งที่พนักงานเรียนรู้ไม่ใช่คำว่า Accountability แต่คือ “อย่าทำให้ตัวเองเป็นคนรับผิดชอบ” ถ้าบอกว่าเปิดรับความคิดเห็น แต่คนที่พูดต่างกลับถูกมองว่าเป็นตัวปัญหา ทุกคนก็จะเรียนรู้ว่า “เจียบไว้ปลอดภัยกว่า” นี่คือเหตุผลที่ Culture ไม่ได้เกิดจากคำบนผนัง แต่เกิดจากพฤติกรรมที่องค์กรยอมให้เกิดขึ้นซ้ำ ๆ และช่วงเวลาที่เห็น Culture ชัดที่สุด มักไม่ใช่วันที่ทุกอย่างราบรื่น แต่คือวันที่เกิดปัญหา เมื่อธุรกิจโตขึ้น Founder ต้องเปลี่ยนจาก “คนทำ” เป็น “คนสร้างระบบ” ธุรกิจจำนวนมากเริ่มต้นจากตัว Founder ลูกจ้างรู้จักเจ้าของ พนักงานเข้าใจวิธีคิด และทุกคนรู้ว่าเจ้าของต้องการอะไร แต่เมื่อธุรกิจโตขึ้น Founder ไม่สามารถอยู่ในทุกห้องประชุมและตัดสินใจทุกเรื่องได้อีกต่อไป คำถามสำคัญจึงกลายเป็น “ทำอะไรให้ Brand ยังคงเป็น Brand เดิม แม้คนที่ตัดสินใจจะไม่ใช่ Founder?” คำตอบคือการเปลี่ยนสิ่งที่อยู่ในหัวของ Founder ให้กลายเป็น Values, Behaviors และระบบการทำงาน เพราะ Brand ที่ดีไม่ควรอยู่ได้เพราะมี “คนเก่งคนเดียว” แต่ควรสามารถส่งต่อผ่านคนทั้งองค์กรได้ Manager คือ Brand ในสายตาพนักงาน สำหรับพนักงานจำนวนมาก บริษัทไม่ได้มีหน้าตาเป็น Logo หรือ Website บริษัทมีหน้าตาเป็น Manager ของพวกเขา

(ที่มา : MarketingOops!)

ประกาศเลิกห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามไทย 1998 ทะเบียนเลขที่ 0343569000831 ขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกันว่าที่ประชุมผู้ถือหุ้นส่วน ของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามไทย 1998 ได้ตกลงให้เลิกห้างหุ้นส่วนนี้ ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2569 เป็นต้นไป จึงประกาศให้บรรดาลูกหนี้และเจ้าหนี้ทั้งหลายของห้างหุ้นส่วนฯ นี้ ได้โปรดติดต่อชำระหนี้ หรือยื่นคำทวงหนี้ต่อข้าพเจ้า ณ สำนักงานของผู้ชำระบัญชีเลขที่ เลขที่ 80/368 หมู่บ้าน การเคหะนารมย์ หมู่ที่ 23 ซอย 3 ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000 ภายในกำหนด 7 วัน นับแต่วันประกาศเป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2569 (นาย มโนปกรณ์ หวานใจ) ผู้ชำระบัญชี	บริษัทเอซีซีแอล โซลูชั่นส์ จำกัด วันที่ 22 ตุลาคม 2569 เรื่อง ขอเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2569 เรียน ท่านผู้ถือหุ้นของบริษัท ด้วยคณะกรรมการของบริษัทได้มีมติให้เรียกประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2569 ในวันที่ 30 ตุลาคม 2569 เวลา 9:00 น. ณ 88/6 หมู่ที่2 ถนนกาญจนวนิช ตำบลสำนักขาม อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้ 1. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา 2. รายงานผลการดำเนินงานของบริษัทและรับรองงบการเงินประจำปี 3. พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและกำหนดค่าตอบแทนประจำปี 4. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการแทนกรรมการที่จะครบกำหนดออกตามวาระ 5. พิจารณาเงินปันผล การจัดสรรทุนสำรองตามกฎหมายและบำเหน็จกรรมการ 6. พิจารณาเรื่องอื่นๆ (ถ้ามี) ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญท่านผู้ถือหุ้นไปประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น โดยพร้อมเพรียงกันด้วย จักขอพบพระคุณยิ่ง ขอแสดงความนับถือ (นาย อดิศักดิ์ ปลายวัน) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม



แบบ พ.๒

หนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียน
ตามพระราชบัญญัติจดทะเบียน พุทธศักราช ๒๕๕๐

เลขทะเบียน ๘๘๘๕๖๒๘๖๐

หนังสือสำคัญนี้ออกให้ไว้เพื่อแสดงว่า บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด โดย นางสาววรรณ เตชะนวัตร์
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๑๐๐๘ ๐๐๖๖๔ ๔๓ ๖ เชื้อชาติ ไทย สัญชาติ ไทย อายุ ๓๕ ปี อาชีพ นักธุรกิจ
ถิ่นที่อยู่บ้านเลขที่ ๔๖๗/๔ หมู่ที่ - ซอย - ถนน บางแวก
แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานคร
เป็น เจ้าของ หนังสือพิมพ์ชื่อ Prakard365 ประกาศ365

มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับ ด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ บัญชี สังคม และลงประกาศ

ภาษาที่หนังสือพิมพ์จะออก ภาษาไทย

ชนิดของหนังสือพิมพ์ที่ออก เป็นแผ่น

ระยะเวลาที่ออกหนังสือพิมพ์ รายวัน

ชื่อสำนักงานของหนังสือพิมพ์ บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด

ตั้งอยู่ ณ ที่ - เลขที่ ๔๖๗/๑ หมู่ที่ - ซอย -
ถนน บางแวก แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ชื่อสำนักงานของผู้โฆษณา บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด

ตั้งอยู่ ณ ที่ - เลขที่ ๔๖๗/๑ หมู่ที่ - ซอย -
ถนน บางแวก แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ชื่อโรงพิมพ์ที่พิมพ์ บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด

ตั้งอยู่ ณ ที่ - เลขที่ ๔๖๗/๑ หมู่ที่ - ซอย -
ถนน บางแวก แขวง / ตำบล บางไผ่ เขต / อำเภอ บางแค จังหวัด กรุงเทพมหานคร

หนังสือพิมพ์ฉบับนี้ นางสาววรรณ เตชะนวัตร์ เป็นผู้พิมพ์
นางสาววรรณ เตชะนวัตร์ เป็นผู้โฆษณา
นางสาววรรณ เตชะนวัตร์ เป็นบรรณาธิการ
บริษัท ชัมเมอร์บี จำกัด เป็นเจ้าของกิจการหนังสือพิมพ์

ออกให้ตั้งแต่ วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐
(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกกร ศักดาเดช)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดแห่งชาติ

พนักงานเจ้าหน้าที่จดทะเบียนสำหรับจังหวัด กรุงเทพมหานคร

