



UNITED NATIONS
THAILAND



Global Compact
Network Thailand

GCNT FORUM 2023



PARTNERSHIP FOR HUMAN CAPITAL 5.0

Towards Sustainable
Intelligence (SI)-Based Society

#สร้างคนยุคSI

ขับเคลื่อนทุนมนุษย์ยุค 5.0
สู่สังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน





GCNT

FORUM 2023



PARTNERSHIP FOR HUMAN CAPITAL 5.0

Towards Sustainable
Intelligence (SI)-Based Society

#สร้างคนยุคSI



2 บทนำ
การประชุม UN Global Compact
Network Thailand Forum
(GCNT Forum) ประจำปี 2023

4 คำประกาศเจตนารมณ์
ของสมาชิกสมาคม
เครือข่ายโกลบอลคอมแพ็ก
แห่งประเทศไทย

6 สารจากนายกสมาคม
เครือข่ายโกลบอลคอมแพ็ก
แห่งประเทศไทย
คุณศุภชัย เจียรวนนท์

40 การเสวนาหัวข้อที่ 2
ขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้า
และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง
(Lead Everyone Forward,
Leave No One Behind)

48 การเสวนาหัวข้อที่ 3
เปลี่ยนผ่านคนอย่างเป็นธรรม
สู่องค์กรสีเขียว
(Just and Green Transition)

58 การเสวนาหัวข้อที่ 4
ปลูกศักยภาพคนรับการเปลี่ยนแปลง
ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
(Building Supply Chain Resilience)

12 ถ้อยแถลง
จากผู้แทนสหประชาชาติ
ประจำประเทศไทย
คุณกิตติ ชัยบวรวิภา

68 การเสวนาหัวข้อที่ 5
ยกระดับคน สร้างพลังสังคม
(Inclusive Society Towards
Sustainability)

18 ปาฐกถาพิเศษ
รองนายกรัฐมนตรี
และรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงการต่างประเทศ
คุณปานปรีย์ พหิทธานุกร

78 Perspective
มองความยั่งยืนผ่านคนรุ่นอนาคต
(Young Talent for a Fair Future)

28 การเสวนาหัวข้อที่ 1
การเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน
ในบริบทประเทศไทย
(Sustainability Disruption
in Thailand)
โดยเฉพาะในมิติของคน

83 บทสรุป
ยกระดับคน สร้างพลังสังคม
(Inclusive Society Towards
Sustainability)

84 เกี่ยวกับ
สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็ก
แห่งประเทศไทย
UN Global Compact Network
Thailand





บทนำ

การประชุม UN Global Compact Network Thailand Forum (GCNT Forum) ประจำปี 2023

PARTNERSHIP FOR HUMAN CAPITAL 5.0

Towards Sustainable Intelligence (SI)-Based Society

ในช่วงเวลา 8 ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่
เวทีสหประชาชาติริเริ่มเป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 17 ข้อ
โลกในวันนี้เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว
และเจอความท้าทายต่อเนื่องในการต่อสู้
กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ที่ถูกยกระดับขึ้นเป็นสีแดง (Code Red)
โดยต้องอาศัยความรับผิดชอบที่มากขึ้น
เร็วขึ้น และร่วมมือกันมากขึ้น (Collective
Responsibility) นานาประเทศและ
องค์กรภาคธุรกิจต่างมีจุดเริ่มต้นที่ดี
ในการประกาศเจตนารมณ์ และนำมิติ
ความยั่งยืนไปผนวกไว้ในยุทธศาสตร์

อย่างไรก็ตามจากการสำรวจบริษัทสมาชิกภายใต้สมาคมเครือข่าย
โกลบอลคอมแพ็กต์ทั่วโลกล่าสุดพบว่า มีผู้บริหารเพียง 10%
ที่สามารถดำเนินการตามแผนให้ไปถึงเป้าหมายลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ หรือ Net Zero ได้ ในขณะที่
ภาคธุรกิจอีกจำนวนมากยังไม่สามารถนำพาองค์กรให้เดินไปสู่
เป้าหมายที่ตัวเองได้ตั้งไว้ในห้วงเวลาที่กระชั้นเข้ามา

องค์กรต่าง ๆ เริ่มแสวงหาปัจจัยความสำเร็จ (Enabling Factors)
ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ขณะที่เรื่องเงินทุน เทคโนโลยี
ภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรหรือประเทศ พลวัตกรรมผู้บริโภค
หรือแม้แต่วัฒนธรรมองค์กร ต่างถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นหนึ่งในปัจจัย
ความสำเร็จที่ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญ

ปัจจัยความสำเร็จสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยบรรลุ
เป้าหมายดังกล่าว แต่อาจยังไม่มีพูดถึงมากเท่าที่ควร คือ
“**การพัฒนาคน**” (Human Capital Development) เราควร
ร่วมกันสร้างคนอย่างไร เพื่อให้มีจิตสำนึกเรื่องความยั่งยืน
มีความคิดสร้างสรรค์อันชาญฉลาด ที่จะนำความตระหนักรู้
ที่มีอยู่ไปต่อยอดให้เกิดผลลัพธ์ ช่วยองค์กรและประเทศให้
บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

ขับเคลื่อนศักยภาพทุนมนุษย์ สู่ยุคเศรษฐกิจ 5.0 เพื่อเปลี่ยนผ่าน สู่สังคมแห่งภูมิปัญญา ที่ยั่งยืน

ขณะเดียวกัน เศรษฐกิจโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุค 5.0 คือ ยุคที่ทุนมนุษย์และเทคโนโลยีผสมผสานกันอย่างลงตัว รวมถึงต้องมีความตระหนักรู้เรื่องความยั่งยืน ประกอบด้วย คุณธรรมและจริยธรรม เราอาจเรียกยุค 5.0 นี้ว่า **Sustainable Intelligence-Based** หรือ **“SI” Society** กล่าวคือ **“สังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน”** อีกนัยหนึ่ง คือ เราควรร่วมกันสร้างสังคม **“SI Over AI”**

การเร่งเตรียมตัวเข้าสู่ยุค 5.0 ทวีความสำคัญขึ้นทุกวัน ด้วยเรากำลังเผชิญความท้าทายของโลกและเมกะเทรนด์ที่ยิ่งใหญ่ต่อมนุษยชาติ 6 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

- 1 ความเหลื่อมล้ำ
- 2 การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล
- 3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศพร้อมกับความมั่นคงทางอาหารและพลังงานทางเลือก
- 4 โลกที่มีหลายขั้วอำนาจ
- 5 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ
- 6 สุขภาพเชิงป้องกันและสังคมผู้สูงอายุ

ดังนั้น ขณะที่ปัจจัยความสำเร็จอื่น ๆ มีความสำคัญ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาของสังคมและเศรษฐกิจโลกเพื่อตอบโจทย์ยุค 5.0 และเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2030 ให้ได้จริง จำเป็นต้องอาศัย **“คน”** หรือ **“ทุนมนุษย์ (Human Capital)”** เป็นพื้นฐาน **“ทุนมนุษย์”** สำหรับยุค 5.0 หมายถึง บุคคลที่เพียบพร้อมด้วยความรู้และทักษะเชิงเทคโนโลยี และจิตสำนึกด้านความยั่งยืน ที่ต่อยอดจากความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตอบโจทย์ความต้องการของเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย Artificial Intelligence และความต้องการงานสีเขียวในปัจจุบัน

ทุกภาคส่วนจำเป็นต้องร่วมมือกันสร้างพันธมิตรอย่างเร่งด่วน เพื่อวางแผนการสร้าง **“คนยุค 5.0”** ให้ทันกับการพัฒนาเศรษฐกิจที่มุ่งไปในทิศทางดังกล่าว ความรับผิดชอบเป็นของทุกฝ่ายที่ต้องช่วยกันวางโครงสร้างการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจากประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ไปจนถึงอุดมศึกษาและหลังจบการศึกษาแล้วเพื่อตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรนายจ้าง โดยเฉพาะภาคธุรกิจที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สอดรับกับแผนพัฒนาประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ตลอดจนกลยุทธ์ของแต่ละองค์กรเอง

ในปีนี้ สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (UNGCNT) ได้หารือร่วมกับ 134 องค์กรสมาชิกพร้อมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งไทยและต่างประเทศช่วยให้ผู้นำธุรกิจสามารถช่วยกันสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เกิดการสร้าง **“คน”** ที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคธุรกิจและประเทศ ทั้งเชิงธุรกิจและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน รวมทั้งขยายผลไปถึงการสนับสนุนเยาวชนในยุคเศรษฐกิจ 5.0 ให้มี Growth Mindset มีความคิดสร้างสรรค์ได้รับการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติและลงมือทำให้สามารถเข้าสู่โลกการทำงานที่วัดผลงาน และจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างเป็นธรรม

โดยสมาชิกได้ประกาศความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม วัตถุประสงค์และขยายผลได้ **มุ่งไปสู่การสร้างสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**





คำประกาศ เจตนารมณ์

ของสมาชิกสมาคม
เครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย
ในการประชุม GCNT Forum 2023



สมาชิกสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (UNGCNT) ตระหนักถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ (Human Capital) ในยุคเศรษฐกิจ 5.0 ที่ต้องรวมคนและเทคโนโลยีเข้าด้วยกันบนพื้นฐานความยั่งยืน จึงจะเร่งผลักดันนโยบาย**การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย 1 ล้านคน ใน 133 องค์การสมาชิก** ในการยกระดับความรู้และทักษะเชิงเทคโนโลยี สร้างจิตสำนึกด้านความยั่งยืนภายในปี 2030

รวมถึง**พัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ค้าตลอดห่วงโซ่อุปทาน** ทั้งผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ให้มีการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม (Just Transition)

อีกทั้งจัดตั้ง **Sustainable Intelligence Youth Club** ในปี 2024 ร่วมกับพันธมิตร เพื่อสนับสนุนเยาวชนให้มีทัศนคติและทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ผ่านการเรียนรู้โดยตรงจากภาคธุรกิจและพันธมิตร สู่การสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน





สารจาก

นายกสมาคมเครือข่าย
โกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย

คุณศุภชัย เจียรวนนท์

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่สังคม แห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน

ในนามคณะกรรมการบริหาร และสมาชิกสมาคมเครือข่าย
โกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย ผมขอขอบคุณและ
ต้อนรับท่านรองนายกรัฐมนตรีที่ให้เกียรติมาเปิดงาน และ
ผู้ประสานงานสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย รวมทั้ง
องค์กรสมาชิก และผู้มีเกียรติ ที่สนับสนุนการจัดงานครั้งนี้

การประชุม GCNT FORUM จัดขึ้นทุกปี เพื่อกำหนดทิศทาง
แลกเปลี่ยนมุมมองด้านการทำธุรกิจอย่างยั่งยืนของ
สมาชิกสมาคมฯ ที่มาจากทั้งภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียทุกภาคส่วนกว่า 130 องค์กร พร้อมใช้โอกาสนี้
ประกาศเจตนารมณ์ ช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 ข้อ รวมถึงระดมสมอง
เพื่อเตรียมการประชุมด้านความยั่งยืนสำคัญระดับโลก
เช่น การประชุม COP28 ที่จะเกิดขึ้นในสัปดาห์หน้า

ผมภูมิใจที่จะได้เรียนรู้ว่า การประกาศเจตนารมณ์ของ
สมาชิกสมาคมฯ ในแต่ละปี นำไปสู่ผลลัพธ์ที่จับต้องได้จริง
ในการนี้ ผมขอชื่นชมสมาชิกสมาคมฯ กว่า 50 องค์กร
คิดเป็นกว่าร้อยละ 80 ของสมาชิกเมื่อปีที่แล้ว ที่ได้
ตั้งเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ หรือ
Net Zero ภายในปี 2050 หรืออย่างช้าที่สุดไม่เกินปี 2070
สอดคล้องกับการประกาศเจตนารมณ์ของสมาคมฯ และ
ช่วยกำหนดเป้าหมายของประเทศไทย สำหรับการประชุม
COP27 จนปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรเกือบ 100 องค์กร
ที่ได้ตั้งเป้า Net Zero แล้ว



ผมภูมิใจที่จะได้เรียนรู้ว่า
การประกาศเจตนารมณ์
ของสมาชิกสมาคมฯ ในแต่ละปีนำไปสู่
ผลลัพธ์ที่จับต้องได้จริง
ในการนี้ผมขอชื่นชมสมาชิกสมาคมฯ
กว่า 50 องค์กร
คิดเป็นกว่าร้อยละ 80
ของสมาชิกเมื่อปีที่แล้ว
ที่ได้ตั้งเป้าลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์
หรือ Net Zero ภายในปี 2050





ดังนั้น การที่ท่านรองนายกรัฐมนตรีได้ให้เกียรติมามอบนโยบาย และเป็นสักขีพยานในการประกาศเจตนารมณ์ในวันนี้ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายความยั่งยืนของประเทศ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พื้นฐานการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs ทั้ง 17 ข้อ

อย่างไรก็ดี การประชุม SDGs Summit ณ นครนิวยอร์กเมื่อเดือนกันยายนที่ผ่านมา และผมได้มีโอกาสไปร่วมในนามของนายกสมาคมฯ นั้น ประชาคมโลกต่างกังวลกับการบรรลุเป้าหมายทั้ง 17 ข้อ ที่เดินหน้าอย่างล่าช้า กล่าวคือ เพียงร้อยละ 12 ของเป้าหมายเท่านั้น ที่เดินหน้าตามแผน ส่วนเป้าหมายอีกร้อยละ 30 ไม่คืบหน้าหรือต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อปี 2015 ทุกคนต่างร่วมกันค้นหาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่จะช่วยให้โลกบรรลุเป้าหมายทั้ง 17 ข้อ ให้ทันเวลาอีก 7 ปีข้างหน้าทั้งเรื่องเงินทุนภาวะผู้นำตลอดจนเทคโนโลยีและนวัตกรรม



เราอาจเรียกยุค 5.0 ใหม่
ที่เราควรสร้างร่วมกันนี้ว่า
Sustainable Intelligence-Based
หรือ SI Society แปลว่า
**“สังคมแห่งภูมิปัญญา
ที่ยั่งยืน”
หรือยุค “SI over AI”**



ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่อาจยัง
ไม่มีการกล่าวถึงมากนัก คือ การเตรียมความพร้อมของ
“คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกจากจะช่วยให้บรรลุ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริงแล้ว ยังจำเป็น
สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในยุคต่อไป หรือ
ยุค 5.0 เกิดคำถามว่า ยุค 5.0 คือ อะไร

ปัจจุบัน โลกอยู่ในยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคของการประมวล
ข้อมูล ข้อมูลมีค่าดั่งน้ำมันในอากาศ โลกกำลังก้าวเข้าสู่
ยุค 5.0 ยุคที่มนุษย์และเทคโนโลยีโดยเฉพาะปัญญา
ประดิษฐ์ หรือ AI ผสมผสานเป็นหนึ่งเดียวกัน

AI หybridขึ้นทั้งโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ
สิ่งแวดล้อม และอาจทำให้คนเป็น Superhuman แต่มี
ความเสี่ยงเช่นกัน ดังตัวอย่างของอาชญากรรมทางไซเบอร์
ที่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว และอาจต่อยอดไปถึง
สงครามทางไซเบอร์ หรือสงคราม AI มีผลกระทบที่เรา
ไม่สามารถคาดการณ์ได้ หากเราใช้ AI โดยปราศจาก
คุณธรรมและธรรมาภิบาลกำกับ

ดังนั้น **คุณธรรม จริยธรรม** ซึ่งสอดคล้องกับ
หลักการความยั่งยืน ว่าด้วยเศรษฐกิจ สังคม
และสิ่งแวดล้อม จึงจะเป็นคุณค่าสำคัญเพิ่มเติม
จากยุค 4.0 เพื่อกำกับการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้

เราอาจเรียกยุค 5.0 ใหม่ ที่เราควรสร้างร่วมกันนี้ว่า
Sustainable Intelligence-Based หรือ SI Society แปลว่า
“สังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน” หรือยุค “SI over AI”
และเราจำเป็นต้องเตรียม “คน” ให้พร้อม สำหรับยุค 5.0
ที่กำลังจะเกิดขึ้น

เราต้องเตรียมความพร้อมเรื่อง “คน” สำหรับเศรษฐกิจ
และสังคมสู่ยุค 5.0 ที่เร่งรัดเข้ามาแล้ว ดัชนีการพัฒนา
ทุนมนุษย์ระดับโลกต่างชี้ไปในทางเดียวกันว่าไทยต้องลงมือ
และเร่งมือพัฒนาทุนมนุษย์ตั้งแต่วันนี้ก่อนจะสายเกินไป





ปัจจุบัน การพัฒนาทุนมนุษย์ของไทยและความพร้อมต่ออนาคต ยังถูกประเมินอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าขนาดของ GDP มาก ไทยยังเผชิญข้อท้าทายหลายประการ อาทิ ระดับความรู้แนวคิด และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นการพัฒนา “คน” หรือ “ทุนมนุษย์” ของไทยรอไม่ได้ อีกต่อไป

นอกเหนือจากนโยบายของภาครัฐ รวมทั้งกิจกรรมของภาคเอกชน และภาคส่วนต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่อย่างดีแล้ว ในปัจจุบัน ผมขอเสนอแนวทางเพิ่มเติมที่น่าจะช่วยเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับยุค 5.0 มุ่งสู่ **“สังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน”** ดังนี้

สำหรับนักเรียน นักศึกษา

ที่อยู่ในระบบกว่า 12.5 ล้านคนต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แก้ปัญหา เรียนรู้ด้วยการลงมือทำจริง หรือ Action-Based Learning เสริมกิจกรรมแบบ Extra Curricular เพื่อสร้าง “นักสำรวจและทดลอง” หรือ Explorer เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยคอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊กประจำตัวที่โรงเรียนให้ยืม พร้อมโปรแกรมคัดกรองเนื้อหา เรียนหลักสูตรที่ต้องตอบสนองทั้งความสนใจของผู้เรียน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพิ่มความสามารถในการปรับตัวด้วย Growth Mindset กล่าวคือ ได้รับการบ่มเพาะ “จิตสำนึกแห่งความยั่งยืน”

ครูผู้สอนเองก็สำคัญ ต้องปรับบทบาทจาก ผู้สอน หรือ Instructor เป็น โค้ช ผู้นำกระบวนการเรียนรู้ หรือ Facilitator คือ ศักยภาพของนักเรียนนักศึกษาเพื่อบ่มเพาะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวชี้วัดประกอบการจัดทำรายงาน ประเมินผลงานของครูที่ส่งเสริมความโปร่งใส

บทบาทของครูผู้สอน

ไม่ได้จำกัดแต่ในสถาบันการศึกษาเท่านั้น ภาคเอกชนมีบทบาทนี้ได้เช่นการจัดกิจกรรมเป็นฐานหรือศูนย์การเรียนรู้ ลักษณะ Action-Based หรือ Experience-Based Learning สอดคล้องกับ SDGs ข้อที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของตน เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเรื่องคุณธรรม และธรรมาภิบาลสู่ความยั่งยืน วางกรอบความคิดใหม่ แก่นักเรียนนักศึกษาเยาวชนคนรุ่นใหม่ เพราะกระบวนการเรียนรู้เรื่องคุณธรรม เรื่องธรรมาภิบาลสู่ความยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงใกล้ชิดกับหลักการความยั่งยืน จะถูกถ่ายทอดผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ ช่วยปลูกฝังจิตสำนึก ฝึกการร่วมแก้ปัญหาในระดับมหภาค คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



สำหรับแรงงาน

เทคโนโลยียุค 5.0 ต้องการแรงงานที่มีทักษะต่างจากเดิม องค์กรควรปรับมุมมองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการวิเคราะห์ว่า เราจะใช้ประโยชน์จาก AI อย่างไร ให้เสริมงานที่เราทำ นายจ้างรวมถึงภาครัฐควรเตรียม ทักษะแรงงานและทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เพื่อให้แรงงาน ปัจจุบันและอนาคตสามารถทำงานกับเทคโนโลยีได้ มากกว่ากังวลว่า AI จะแย่งงานของเรา

เราทุกคนในที่นี้ ควรตั้งคำถามร่วมกันว่า จะปลูกฝังให้คน รุ่นใหม่มี “ภูมิปัญญาที่ยั่งยืน” ผ่าน Life-Long Learning อย่างไร มากกว่ามุ่งตั้งข้อสังเกตว่า ทำไมยังมีช่องว่างทาง ความคิดระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า

ผมขอย้ำว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุค 5.0 ควรมีความรับผิดชอบ และการดูแล หรือ Just Transition เราต้องช่วยกันดูแล และปรับทักษะแรงงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุค 5.0 โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานทักษะล่างถึงกลาง ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 90 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่มีราว 39.6 ล้านคน และต้องเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุค 5.0 ทั้งสิ้น เราต้องส่งเสริม การเข้าถึงการศึกษาและการมีงานทำสำหรับกลุ่มเปราะบาง อาทิ กลุ่มเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการอบรม กลุ่มที่อาจถูกมองข้าม เช่น คนพิการ สตรี คนสูงวัย แรงงานข้ามชาติ คนไร้สัญชาติ กลุ่มคน หลากหลายทางเพศ และคนที่พื้นโชน

“

ผมเชื่อว่า “คน”

ที่มีภูมิปัญญาที่ยั่งยืน

หรือ คนยุค SI จะช่วยให้สังคมไทย และสังคมโลก จัดการกับข้อท้าทายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้ง 17 ข้อ ได้ตามกำหนด

”



สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย จะไม่หยุดยั้งที่จะระดมกำลังสนับสนุน การปฏิรูประบบการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถของ ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา พัฒนาแรงงานให้มีทักษะเหมาะสมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 5.0 เน้นการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม สร้างคนที่ดีออกไปด้วย **“ภูมิปัญญาที่ยั่งยืน”** สร้างพื้นที่แห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ทุกคน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง





ถ้อยแถลง

ผู้แทนสหประชาชาติ
ประจำประเทศไทย

คุณกิตา ชัยบระवाल

ยินดีต้อนรับทุกท่านเข้าสู่งานประชุมประจำปี GCNT Forum ครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของผู้นำทางธุรกิจ ผู้กำหนดนโยบาย และสหประชาชาติในประเทศไทย

เป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ท่านรองนายกรัฐมนตรี มาร่วมเป็น ประธานในวันนี้ ในช่วงเวลาที่มีการเติบโตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม หรือ “การเติบโตสีเขียว” อย่างรวดเร็ว ตามวิสัยทัศน์เศรษฐกิจหมุนเวียน (BCG) ของรัฐบาล และการกระชับความร่วมมือระหว่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ทางภูมิรัฐศาสตร์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศที่เข้าขั้นวิกฤต

ความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแรงผลักดันที่มีความจำเป็นยิ่งต่อการเร่งยกระดับ ชีตความสามารถของสมาชิก UNGCNT ในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจยุค 5.0

เสาหลักของการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวคือ การพัฒนา “ทุนมนุษย์” ซึ่งจะช่วยสร้างผลลัพธ์ที่สูงขึ้น และเพิ่มศักยภาพประเทศให้สามารถมีบทบาทนำในเรื่อง เศรษฐกิจหมุนเวียน

การประชุมวันนี้จะหยิบยกประเด็นดังกล่าวเป็นวาระสำคัญ ก่อนหน้านั้น ผู้นำภาคเอกชนจากองค์กรสมาชิก UNGCNT ได้ให้คำมั่นที่จะเพิ่มทุนกว่า 46 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ตามพันธสัญญาเพื่อเร่งการบรรลุ SDGs รวมทั้งบรรลุ ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในกลางศตวรรษนี้ และปกป้องพื้นที่ 1 ใน 3 ของพื้นที่บนบกและทะเลของ ประเทศ



เสาหลักของการ
เปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว
คือการพัฒนา “**ทุนมนุษย์**”
ซึ่งจะช่วยสร้างผลลัพธ์ที่สูงขึ้น
และเพิ่มศักยภาพประเทศ
ให้สามารถมีบทบาทนำ
ในเรื่องเศรษฐกิจหมุนเวียน





โดย 3 ประเด็นสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่าน ในยุค 5.0 มีดังนี้

ประการแรก

คือการขยายการลงทุนใน “ทุนมนุษย์” เพื่อยกระดับและ
เพิ่มทักษะการพัฒนาด้านดิจิทัลสำหรับตลาดแรงงาน
ที่มีพลวัต

การส่งเสริม Soft Power ของรัฐบาล ที่เน้นอุตสาหกรรม
สร้างสรรค์ของไทย จะช่วยขับเคลื่อนประเทศไปสู่เวทีโลก
ผ่านการเพิ่มศักยภาพของแรงงานทักษะสูงจำนวน
20 ล้านคน หรืออย่างน้อยครอบคลุมร้อยละหนึ่งคน



ส่วนสำคัญ

ของตลาดแรงงานดังกล่าว

คือการสร้างงานสีเขียว

ซึ่งมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
แต่ยังขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเหมาะสม



ผลกระทบนี้จะรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจการค้า ธุรกิจขนส่งและจัดเก็บ
ยิ่งไปกว่านั้นในยุคที่เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
ความต้องการแรงงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมยังมี
แนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีก ทั้งในธุรกิจพลังงานหมุนเวียน
การเกษตรอัจฉริยะ และการรีไซเคิล

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมาก
การยกระดับทักษะความสามารถของแรงงานจึงนับเป็น
วาระสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
และการพัฒนาบนหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (BCG)
ที่สหประชาชาติในประเทศไทยพร้อมที่จะสนับสนุน
หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการค้นหาทักษะ
ที่จำเป็นในการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว โดยอาศัยวิธีการ
แบบบูรณาการร่วมกัน ด้วยหลักคิดแบบล่างขึ้นบน
(Bottom Up) และบนลงล่าง (Top Down) พร้อมกับการ
บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นรากฐานของ
ทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน

ในการประชุมสุดยอดผู้นำเอเปค นายกรัฐมนตรีได้กล่าวถึง
เป้าหมายของประเทศไทยในการเป็นศูนย์กลางระดับโลก
ทั้งด้านการพาณิชย์ การขนส่ง รวมถึงการดักจับ และ
การกักเก็บคาร์บอน เป้าหมายเหล่านี้ล้วนต้องการแรงงาน
ที่มีทักษะเหมาะสมเพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งหากจะสร้าง
ทักษะดังกล่าวได้ต้องเริ่มต้นด้วยการปฏิรูปการศึกษา
เสียก่อน เพื่อบูรณาการการเรียนรู้สีเขียวและดิจิทัล
เข้ากับหลักสูตร ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสการเรียนรู้
ด้านอาชีวศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่เด็ก ๆ
ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมต่อไป
อีกด้วย



ประการที่สอง

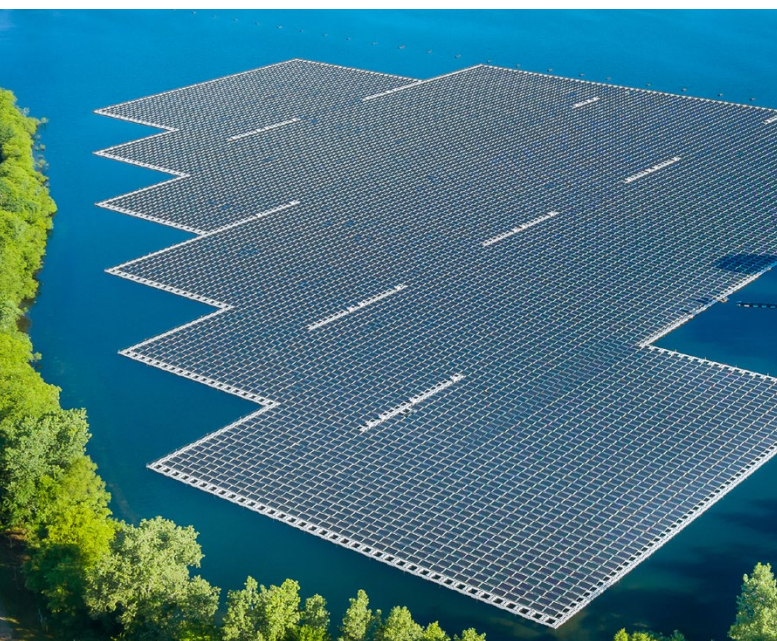
การลงทุนเพื่อลดการปล่อยคาร์บอนจากการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีสีเขียวจะช่วยลดมลพิษ

ความมุ่งมั่นของสมาชิก UNGCNT ในการนำการเปลี่ยนผ่านครั้งนี้จะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงได้เกือบ 2 % ต่อปี นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า ภาคเอกชนได้เร่งขยายการใช้เทคโนโลยีสีเขียวเพื่อลดการปล่อยคาร์บอน เนื่องจากเล็งเห็นว่าช่วยส่งผลเชิงบวกต่อผลประโยชน์ของธุรกิจและช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ไปพร้อมกัน ยกตัวอย่าง ในอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดมลพิษปริมาณมาก อย่างอะลูมิเนียม เหล็ก และตะกั่ว มีการใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดในโรงงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านเครื่องแปรรูปเศษเหล็ก เตาเผาปฏิรูป และตัวทำลายลายดูดซับคาร์บอน



เช่นเดียวกับการใช้กระบวนการผลิตที่สะอาดและประหยัดทรัพยากร เพื่อช่วยลดของเสีย การใช้น้ำและพลังงานได้ หรือจะเป็นการแปรรูปและการรีไซเคิลในอุตสาหกรรมยาง เพื่อประหยัดพลังงาน ด้วยการแทนที่ปิโตรเลียมเหลวด้วยก๊าซชีวภาพ และการนำโซลาร์ฟาร์มลอยน้ำมาใช้ ซึ่งช่วยบำบัดน้ำเสียและยังสามารถผลิตไฟฟ้าไว้ในนิคมอุตสาหกรรมได้ด้วย

ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างเอง ก็จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน โดยเพิ่มสัดส่วนการใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ โดยเฉพาะเหล็กและซีเมนต์ รวมทั้งปรับปรุงอาคารเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อาคารศูนย์ประชุมสหประชาชาติแห่งนี้ถือเป็นอีกตัวอย่างของอาคารที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอน





ประการที่สาม

การเปลี่ยนแปลงสีเขียวจะต้องอาศัย “การเงินที่ยั่งยืน”

ในการหารือกับนายธนาคารและนักลงทุน ทำให้ได้ฉันทราบถึงปัจจัยหลายประการที่สามารถเร่งให้เกิดการเงินที่ยั่งยืนได้ ซึ่งก็คือการเพิ่มอุปทานของพันธบัตรสีเขียวเพื่อปลดล็อกการจัดหาเงินทุนและนำมารับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การตัดสินใจของรัฐบาลในการออกพันธบัตรที่เชื่อมโยงกับความยั่งยืน มูลค่า 2 พันล้านดอลลาร์ ช่วยเติมเต็มช่องว่างนี้ เพราะพันธบัตรดังกล่าวไม่เพียงช่วยให้นักลงทุนบรรลุเป้าหมาย ESG แต่ยังทำให้พวกเขาสามารถแข่งขันต่อไปได้ในระดับโลกอีกด้วย โดยทางสหประชาชาติเองก็สนับสนุนแนวทางนี้ โดยให้ข้อมูลด้านเทคนิคในการระบุ KPI สำหรับพันธบัตรเหล่านี้ เพื่อให้นักลงทุนสามารถนำไปใช้ประกอบการลงทุน

ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดหาเงินทุนที่ยั่งยืน สหประชาชาติจึงเร่งพัฒนาตลาดคาร์บอนร่วมกับภาคเอกชน เพื่อสร้างคาร์บอนเครดิตมากกว่าหนึ่งล้านตัน สำหรับชุมชนท้องถิ่นและกลุ่มคนเปราะบางเพื่อให้พวกเขาเข้ามาเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลงสีเขียวไปพร้อมกัน



คนรุ่นใหม่จำนวนมาก
อยากที่จะมีส่วนร่วม
**ในอาชีพที่สร้างผลกระทบ
เชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม
และส่งเสริมความยุติธรรม
ให้กับสังคม** ซึ่งเป็นวาระ
ที่เราจะผลักดันร่วมกันพร้อมกับการ
พัฒนาทักษะกำลังคน



ในการสนทนากับภาคเอกชน ประเด็นที่พูดถึงกัน
หลายครั้งคือความสำคัญของการปลูกฝังเรื่องความยั่งยืน
และการรักษาสิ่งแวดล้อมให้กับผู้คนทั่วประเทศ

ทุกวันนี้ คนรุ่นใหม่จำนวนมากอยากที่จะมีส่วนร่วม
ในอาชีพที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม
และส่งเสริมความยุติธรรมให้กับสังคม ซึ่งเป็นวาระที่เรา
จะผลักดันร่วมกันพร้อมกับการพัฒนาทักษะกำลังคน

การประชุม GCNT Forum 2023 ในวันนี้ คือ
**การรวมตัวกันของผู้นำยุคเศรษฐกิจใหม่ของ
ประเทศที่มุ่งผลักดันการเปลี่ยนผ่านสีเขียว
บนความเท่าเทียมกัน** และยังถือเป็นโอกาส
แสดงการเปลี่ยนแปลงที่จริงจังและทำได้จริง
เพราะทุกภาคส่วนล้วนร่วมมือเร่งทำงานอย่าง
ใกล้ชิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(SDGs)





ปาฐกถาพิเศษ

รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

คุณปานปรีย์ พหิทธานุกร

วิถีดึงผู้นำ ด้านการพัฒนาคน สู่เศรษฐกิจ และสังคมที่ยั่งยืน

ก่อนอื่น ขอขอบคุณโกลบอลคอมแพ็กที่จัดงานในวันนี้ จากการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศที่สำคัญ หลายกำหนดการเห็นได้ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นสิ่งที่โลกให้ความสำคัญสูงสุด ซึ่งทุกภาคส่วนในไทยต้องร่วมมือกัน เพื่อเร่งขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs

เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2023 ผมได้หารือและมอบนโยบายกับเอกอัครราชทูต และกงสุลใหญ่ไทยทั่วโลก ในเรื่องนี้ และในวันนี้ผมยินดีที่ได้มาหารือกับทุกท่าน เพราะภาครัฐและภาคเอกชนต้องทำงานร่วมกันครับ

โลกรวมทั้งไทยต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บัดนี้เข้าสู่ภาวะโลกเดือด และ Digital Disruption ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านอาหาร พลังงาน ห่วงโซ่อุปทาน และเศรษฐกิจโลก และกระทบต่อการบรรลุ SDGs

ประเทศไทยจึงต้องเร่งขับเคลื่อน SDGs ทุกเป้าหมาย เพราะมีความเชื่อมโยงกัน เช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำ มีหลายมิติทั้งความยากจนและปัญหาสุขภาพ เป็นต้น เราจึงต้องทำงานด้วยกันทุกภาคส่วนแบบ Whole-of-Government และ Whole-of Society และต้องส่งเสริมการทำงานในระดับพื้นที่ ที่เรียกว่า SDG Localization เพื่อสร้าง Impact ที่เป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่และชุมชน

เราจึงต้องทำงานด้วยกันทุกภาคส่วน
แบบ Whole-of-Government
และ Whole-of Society
และต้องส่งเสริมการทำงาน
ในระดับพื้นที่ ที่เรียกว่า
SDG Localization
เพื่อสร้าง Impact
ที่เป็นรูปธรรม



การพัฒนาที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นไม่ได้
หากเราไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ
**เพราะคนเป็น Key Drivers
ของทุกสิ่ง แม้กระทั่ง AI**



GCNT
FORUM 2023

#สร้างคนยุคSI

#สร้างคนยุคSI

และที่สำคัญ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากเราไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เพราะคนเป็น Key Drivers ของทุกสิ่ง แม้กระทั่ง AI เพราะคนมีสติปัญญา อารมณ์ความรู้สึก ซึ่งหุ่นยนต์ยังไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ การพัฒนาคนจึงเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นหัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืน

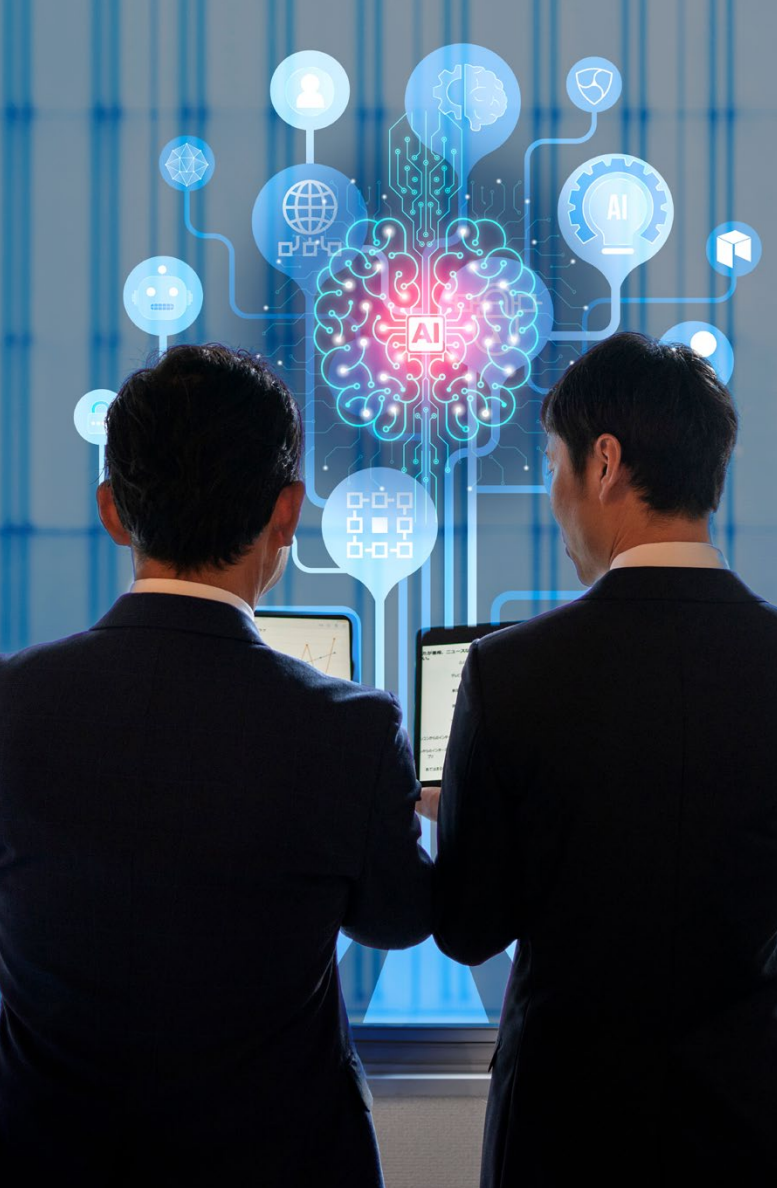
ที่ผ่านมา ไทยได้น้อมนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการพัฒนาประเทศซึ่งสอดคล้องกับ SDGs โดยเน้นการรักษาสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับคนเป็นศูนย์กลาง

เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio Circular Green Economy) ก็เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญเหล่านั้น โดยเน้นการนำวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมเป้าหมายต่าง ๆ

รัฐบาลได้นำเสนอแนวทางเศรษฐกิจใหม่ที่จะต่อยอดสิ่งเหล่านี้ต่อไปภายใต้แนวทาง New Growth Path เพื่อตอบโจทย์ Fifth Industrial Revolution โดยประกอบด้วย 3 มิติคือ (1) Green Growth (2) Innovation-Driven Growth และ (3) Community-Based Growth ซึ่งปัจจัยสำคัญของแนวทางดังกล่าว คือ คนเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานในทุกด้าน (Human-Centered Approach)

ในมิติแรก Green Growth

เราต้องคำนึงถึงผลกระทบของการทำธุรกิจต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมด้วย โดยปัจจุบัน ประเทศไทยมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศผ่านการดำเนินการหลายด้าน เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดการใช้พลังงานจากฟอสซิล และการลงทุนในพลังงานหมุนเวียนและพลังงานสะอาด และการออก Sustainability Linked Bonds นอกจากนี้ไทยยังส่งเสริม



ให้ภาคเอกชน ให้ความสำคัญกับการรับรองมาตรฐานทางสิ่งแวดล้อมและเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประกอบธุรกิจ เช่น มาตรฐาน ISO 14001 (ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม) ISO 50001 (ระบบจัดการด้านพลังงาน) และ ISO 26000 (มาตรฐานแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม)

ในมิติ Innovation-Driven Growth

เราต้องใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแขนงต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินนโยบายภาครัฐ และการทำธุรกิจของภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ Big Data เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาความยากจน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตรวจทางไกลสำหรับผู้ป่วยที่ไม่สะดวกเดินทางมาพบแพทย์ การเรียนการสอนออนไลน์สำหรับนักเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริการภาครัฐ รวมทั้งการสร้างระบบการเงินบนพื้นฐานของเทคโนโลยี Blockchain

สำหรับมิติสุดท้าย Community-Based Growth

เราต้องตระหนักว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ได้หมายถึงตัวเลขผลประกอบการเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งการยกระดับแรงงาน การพัฒนากระบวนการผลิตที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการ การสร้างงานโดยมีนโยบายด้านแรงงานที่นำไปสู่การจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิตภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยในระยะต่อไปเราต้องเน้นการพัฒนาในระดับท้องถิ่น (SDG Localization) เพื่อกระจายรายได้และความเจริญไปทั่วทั้งประเทศ สร้างประโยชน์สำหรับธุรกิจและคน ตลอด Supply Chain และต้องสร้างความเข้มแข็งหรือ Empower คน เพื่อให้คนสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและประเทศ

นั่นหมายถึงการพัฒนาทักษะทั้ง Upskill Reskill และ New Skills เพื่อพัฒนาคน ให้เต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย ให้มีความคิดสร้างสรรค์และริเริ่มเพื่อตอบโจทย์ Creative Economy เพื่อเสริมสร้างผลิตภาพของประเทศในภาพรวม โดยมีมาตรการรอบด้าน รวมถึงสุขภาพและสาธารณสุข เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ด้านการศึกษาภาครัฐเร่งดำเนินการอยู่เช่นอว. กำลังปฏิรูปการศึกษาแบบองค์รวมเพื่อให้ผู้จบการศึกษาตอบโจทย์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ระบบการศึกษาไทยยังต้องปลูกฝัง Mindset เรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนและการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง **New Growth Path** ข้างต้น โดยภาครัฐจะเป็นทั้ง **enforcer** และ **enabler** ในเวลาเดียวกัน

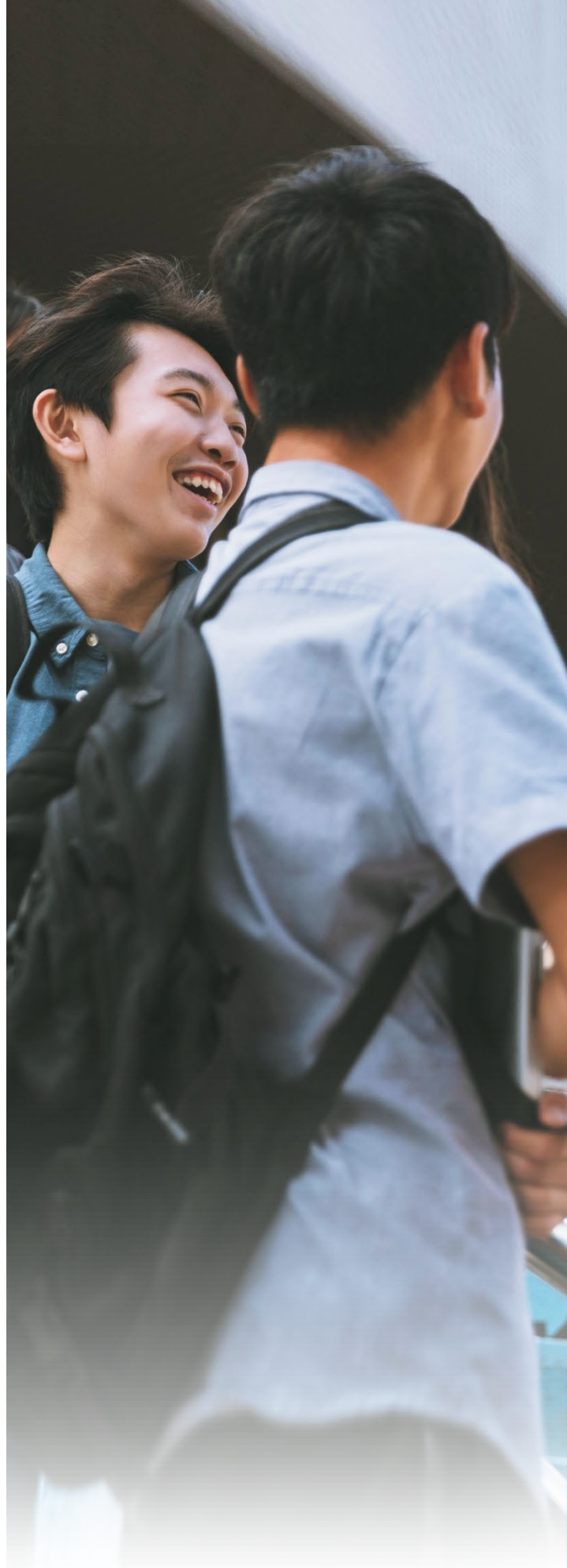


ภาครัฐกำลังเร่งลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การปรับปรุง สนามบิน การริเริ่มโครงการ Landbridge เพื่อให้ไทยเป็น ศูนย์กลางการค้าและโลจิสติกส์ของภูมิภาค สามารถแข่งขันในเวทีโลก และเร่งดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาในไทย (FDI) ขยายโอกาสทางการค้ากับประเทศต่าง ๆ และผลักดัน การทำความตกลงการค้าเสรี (FTA) รวมถึงการดำเนินความร่วมมือ กับประเทศหุ้นส่วนในภูมิภาคผ่านกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อินโด-แปซิฟิก (IPEF) เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การค้าการลงทุนคุณภาพสูงในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริม ความเชื่อมโยงและความเข้มแข็งของห่วงโซ่อุปทาน การพัฒนา ที่สะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจดิจิทัล

ภาคส่วนอื่น ๆ ก็มีบทบาทและความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อน การพัฒนาและสร้างความเติบโตให้กับประเทศ อาทิ ภาคการเงิน การธนาคารและตลาดทุน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม ชุมชน อาสาสมัคร เยาวชน สื่อมวลชน โดยทุกภาคส่วน ล้วนมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น หากทุกภาคส่วนสามารถบูรณาการการทำงานได้มากขึ้น เราก็จะลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงานโดยเน้นการทำงาน ที่เสริมและเกื้อกูลกัน เพื่อประสิทธิภาพและผลที่เป็นรูปธรรม

บทบาทของเยาวชนคนรุ่นใหม่ก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะ พวกเขาคืออนาคตของเรา และจะเป็นผู้ขับเคลื่อนสังคมต่อไป รัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมโอกาสให้เยาวชน คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับผู้นำภาคเอกชน ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิตและธุรกิจ ที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน ในหลากหลายมิติ เช่น การวัด Carbon Footprint ขององค์กร การสนับสนุนให้ Supply Chain ในธุรกิจของท่านเป็นธุรกิจสีเขียว การให้โอกาสธุรกิจเล็ก ๆ หรือ Entrepreneurs สร้างสรรค์ Business Model ใหม่ ๆ ซึ่งผมขอชื่นชมที่ภาคเอกชนหลายราย ได้ริเริ่มดำเนินการเองด้วยความสมัครใจแล้ว และขอสนับสนุน ให้ดำเนินงานทำต่อไป





บทบาทของเยาวชนคนรุ่นใหม่
ก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะพวกเขาคือ
**อนาคตของเรา และจะเป็น
ผู้ขับเคลื่อนสังคมต่อไป**

รัฐบาลจึงให้ความสำคัญ
กับการส่งเสริมโอกาสให้เยาวชน
คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วม
ในกระบวนการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ



สุดท้ายนี้ผมขอขอบคุณเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทยอีกครั้ง สำหรับการจัดงานในวันนี้ ผมขอชื่นชมบทบาทที่แข็งขันของโกลบอลคอมแพ็กในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การประกาศเป้าหมายการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนามนุษย์ และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน **และนี่เป็นเหตุผลที่ไทยลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิก คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ วาระปี ค.ศ. 2025-2027 เพื่อให้ไทยได้มีส่วนร่วมกับการนานาชาติในการขับเคลื่อนเรื่องสิทธิมนุษยชนต่อไป**



เครือซีพี มุ่งมั่นพัฒนาคน สรรค์สร้างเทคโนโลยี ลดความเหลื่อมล้ำด้าน สาธารณสุข และการเข้าถึง บริการทางการเงิน

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด นำหลักการ “สามประโยชน์” เป็นแนวทางการประกอบธุรกิจ มากกว่า 100 ปี กล่าวคือ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศที่เราลงทุนก่อนเป็นลำดับแรก ตามด้วยผลประโยชน์ของชุมชน และของบริษัท เป็นลำดับสุดท้าย รวมถึงมุ่งมั่นพัฒนาคน ให้มีจิตสำนึกเรื่องความยั่งยืน ควบคู่กับความคิด สร้างสรรค์ที่จะนำความตระหนักรู้ไปต่อยอด ให้เกิดผลลัพธ์ เพื่อช่วยองค์กร และประเทศให้ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความไม่เท่าเทียมกันที่เพิ่มมากขึ้นจนกลายเป็นความเสี่ยงและเกิดผลกระทบเชิงลบกับสังคมและธุรกิจทั่วโลก เพื่อสร้างความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับสังคม จึงริเริ่มโครงการที่สำคัญหลายโครงการ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการกับความไม่เท่าเทียม โดยเฉพาะในด้านการเงินและการดูแลสุขภาพ

การสร้างการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ผ่านเทคโนโลยีของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ทั้งเอเชียและประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างเผชิญกับความท้าทายในประเด็นการเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่ไม่เท่าเทียมกัน สำหรับในประเทศไทยความท้าทายที่สำคัญที่สุดคือ การเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ ซึ่งจากข้อมูลพบว่ามีจำนวนแพทย์เพียง 800 คนต่อประชากร 1 ล้านคน และในพื้นที่ชนบทพบว่าจำนวนแพทย์น้อยกว่า 2 คนต่อประชากร 10,000 คน นอกจากนั้นพบว่าประชากรไทย 48% มีข้อจำกัดการเข้าถึงการรักษาพยาบาลเนื่องจากอาศัยในพื้นที่ห่างไกลและภาระทางการเงินสำหรับการชำระค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งปัญหาการจราจรที่มีผลกระทบต่อผู้ป่วยฉุกเฉิน ดังนั้นเครือเจริญโภคภัณฑ์จึงร่วมกับบริษัทในเครือบรรเทาความท้าทายดังกล่าวผ่านทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี

**“MorDee” แพลตฟอร์ม
การดูแลสุขภาพอัจฉริยะ
โดย ทรุ ดิจิทัล กรุ๊ป
เป็นแพลตฟอร์ม
การดูแลสุขภาพอัจฉริยะ
แบบครบวงจร ที่เชื่อมโยง
การบริการด้านสุขภาพออนไลน์
และออฟไลน์**

ซึ่งสามารถค้นหาคำจากอาการที่ป่วย จากนั้น
ติดต่อกับแพทย์ที่เกี่ยวข้อง และรับคำปรึกษาแบบ
ออนไลน์ ซึ่งแพลตฟอร์มมีแพทย์ชั้นนำกว่า 500 ท่าน
ครอบคลุมกว่า 20 สาขาเฉพาะทาง นอกจากนี้
ยังสามารถขอใบรับรองแพทย์เพื่อลาป่วยจากนายจ้าง
หรือแม้กระทั่งการสั่งยาให้จัดส่งถึงบ้าน ที่ครอบคลุม
ทั่วประเทศ

นอกจากนี้ สามารถเรียกรถส่งกลับบ้านสำหรับการ
ประกันสุขภาพผ่าน “MorDee” โดย ทรุ ดิจิทัล กรุ๊ป
ร่วมมือกับสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)
สมาคมประกันภัย รวมทั้งบริษัทประกันชีวิตต่าง ๆ
ได้แก่ AIA, Allianz Ayudhya, CHUBB, Ocean Life
และ Prudential Life Assurance เพื่อให้เรื่อง
การร้องเรียนสินไหมมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

True Health Corners เป็นทางเลือกหนึ่ง
สำหรับผู้ที่ไม่สามารถไปโรงพยาบาล โดยสามารถ
รับการตรวจคัดกรองสุขภาพเบื้องต้นปรึกษาออนไลน์
กับแพทย์ และซื้อยาที่ต้องสั่งโดยแพทย์ ซึ่งจะช่วย
ลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลได้อีกทางหนึ่ง

Powered by
true HEALTH

แพลตฟอร์ม
Telemedicine
แห่งปี 2022
ตามมติ
**HEALTHCARE ASIA
MED+TECH
AWARDS 2022**

หมอดี
MORDEE

หมอประจำบ้านในมือคุณ

**พบหมอออนไลน์ สะดวกสบายใจ
รวมหมอ 500+ ท่าน 20+ สาขา
ส่งยาถึงบ้าน เคลมประกันได้**

ขั้นตอนการใช้งาน แอปฯ หมอดี ง่ายๆ

- ดาวน์โหลดแอปฯ
แล้วลงทะเบียน**
- ค้นหาแผนก
หรือตามอาการ**
- เลือกแพทย์
ทำนัดหมาย
ชำระเงิน**
- รับคำปรึกษา
สั่งซื้อยา
(หากแพทย์สั่ง)
รอรับยาได้ที่บ้าน**

สอบถามเพิ่มเติม @mordeeapp



คนไทยยุคนี้ ใคร ๆ ก็ใช้ หมอดี MORDEE

โหลดเลย

Available on the
App Store

GET IT ON
Google Play

EXPLORE IT ON
AppGallery

การช่วยชีวิตผู้ป่วยฉุกเฉินอย่างรวดเร็วและการเชื่อมต่อข้อมูลอย่างอัจฉริยะ

จากปัญหาการจราจรในเมืองใหญ่โดยเฉพาะกรุงเทพฯ เมืองที่ได้รับการสำรวจจากทั่วโลกว่ามีการจราจรติดขัดมากที่สุด อยู่อันดับที่ 15 จาก 390 ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุปสรรคการเข้าถึงการบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน โดยพบว่าหนึ่งในสามของผู้ป่วยที่มีอาการหนักเสียชีวิตในรถพยาบาลระหว่างเดินทางไปโรงพยาบาล

บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จึงร่วมมือกับโรงพยาบาลศิริราช เพื่อพัฒนาการตอบสนองกรณีฉุกเฉินด้วยระบบการแพทย์ฉุกเฉินอัจฉริยะ Smart EMS (Emergency Medicine Service) โดยเมื่อผู้ป่วยโทร. ไปที่ 1669 ตำแหน่งผู้ป่วยจะถูกติดตามโดยอัตโนมัติ และจะประสานงานจัดส่งกลุ่มอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อมาถึงจุดเกิดเหตุ และให้บริการปฐมพยาบาลอย่างรวดเร็ว หลังจากเมื่ออยู่ในรถพยาบาลแล้วระบบจะเชื่อมต่อระบบ 5G เพื่อใช้ถ่ายทอดข้อมูลของผู้ป่วยรวมถึงสัญญาณชีพ ภาพวิดีโอ และเวชระเบียนแบบเรียลไทม์ไปยังโรงพยาบาล เพื่อแพทย์สามารถเตรียมความพร้อมก่อนที่ผู้ป่วยจะมาถึง นอกจากนั้น การเชื่อมต่อบนรถพยาบาลยังสามารถใช้เพื่อให้คำปรึกษาระยะไกลกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้การรักษาพยาบาลแบบเรียลไทม์และครอบคลุมผู้ป่วยให้มากที่สุด

เป้าหมายในการพัฒนาแพลตฟอร์มนี้คือ เพื่อยกระดับการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศไทยให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพจนเป็นที่มาของแผนการดำเนินงานขยายผลร่วมกับโรงพยาบาล สถาบันแพทยศาสตร์ และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โดยผู้ใช้ระบบจะได้รับประโยชน์ในการลดเวลาในการเข้าถึงผู้ป่วยและลดการกรอกเอกสารที่ซ้ำซ้อน ซึ่งส่งผลให้ผู้ป่วยมีอัตราการรอดชีวิตที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาของระบบสาธารณสุขในประเทศไทยเป็นอย่างดี

การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการผู้ป่วยด้วยเทคโนโลยี

การจัดการผู้ป่วยที่ไม่มีประสิทธิภาพในโรงพยาบาลของรัฐ นับว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญของการเข้าถึงทางการแพทย์ไปจนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนของประเทศไทย True Health จึงจัดตั้ง Teleclinic Aid เพื่อช่วยปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของบุคลากร เช่น การต่อคิวเข้าพบแพทย์ การประสานงานกับผู้ป่วย การตรวจสอบความพร้อมเตียงคนไข้ โดย True Health ทำงานร่วมกับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ยกเลิกการใช้ระบบเอกสาร ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการของพยาบาลให้เป็นแบบดิจิทัล และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์และพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ





การยกระดับการเข้าถึงบริการทางการเงิน และโอกาสทางเศรษฐกิจผ่านเทคโนโลยี

โครงสร้างพื้นฐานและบริการ รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่จำกัดเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการทางการเงิน ธนาคารโลกคาดการณ์ว่าในปี 2023 การธุรกรรมทางการเงินไปยังประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางทั่วโลกจะเพิ่มขึ้น 1.4% เป็น 656 พันล้านดอลลาร์ โดยขึ้นอยู่กับอัตราการจ้างงานของสมาชิกในครอบครัวที่สร้างรายได้จากต่างประเทศและโอนกลับมายังบ้านเกิด แต่การเข้าถึงบริการทางการเงินยังจำกัดในช่วงที่เกิดการระบาดใหญ่ ส่วนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้คาดว่าจะประมาณ 225 ล้านคนไม่สามารถเข้าถึงบัญชีการเงิน และมากกว่า 350 ล้านคนไม่สามารถเข้าถึงสินเชื่อที่เป็นทางการได้

Ascend Money ร่วมกับ TrueMoney บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อว่าเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขความแตกต่างทางการเงินทั่วทั้งภูมิภาค และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม จึงจัดตั้งศูนย์ทรูมันนี่ พร้อมร่วมมือกับร้านค้าในท้องถิ่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านขายยา ร้านกาแฟ เพื่อให้บริการรองรับการทำธุรกรรมต่าง ๆ เช่น การถอนเงินสด การเติมเครดิตแบบเติมเงิน การชำระบิล ค่าสาธารณูปโภคและค่าโทรศัพท์ รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการรับเงินสดจากการโอนเงินต่างประเทศ โดยร้านค้าที่เป็นตัวแทนของทรูมันนี่ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยขนาดเล็กในชุมชน ซึ่งนอกเหนือจากพวกเขาจะได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการให้บริการร่วมกับทรูมันนี่แล้ว พวกเขาเหล่านี้ยังถือว่าได้ร่วมเป็นพันธมิตรที่สำคัญในการสร้าง Financial Inclusion และช่วยให้ผู้คนในชุมชนเข้าถึงบริการธุรกรรมทางการเงินที่ง่ายและปลอดภัย

ขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยสินเชื่อนาโน

ในประเทศกำลังพัฒนา การเข้าถึงนาโนเครดิตและเงินทุนยังคงมีอุปสรรค ซึ่งมีผลกระทบต่อการเติบโตของธุรกิจขนาดเล็กและการสร้างโอกาสในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ที่จำเป็นต้องใช้เงิน ต้องไปใช้ระบบการกู้เงินที่ผิดกฎหมายและเจ้าหน้าที่นอกกระบบ ส่งผลให้เกิดกับดักหนี้

Ascend Money มีเป้าหมายที่จะขยายการเข้าถึงบริการทางการเงินโดยการเสนอสินเชื่อขนาดเล็กเพื่อเสริมศักยภาพให้กับบุคคลและธุรกิจรายย่อยในชุมชน ผ่านแอป TrueMoney บุคคลหรือผู้ประกอบการรายย่อยสามารถสมัครขอสินเชื่อได้ในแบบที่ใช้เพียงบัตรประจำตัวประชาชนก็สามารถเข้าถึงสินเชื่อในวงเงินสูงสุด 10,000 บาทได้อย่างรวดเร็วและสามารถนำไปใช้หมุนเวียนในกิจกรรมต่างๆ เช่น ทำฟาร์ม รักษาพยาบาล และอื่น ๆ เป็นต้น

ด้วยวิสัยทัศน์ที่ต้องการยกระดับ ความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิต เครือเจริญโภคภัณฑ์ เชื่อว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทางการเงินสามารถช่วยให้ ชุมชนสามารถสร้างโอกาส และชีวิตที่ดีขึ้นได้

เครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการเงินผ่านเทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่าน Ascend Money เพื่อเปลี่ยนวิธีการเข้าถึงบริการทางการเงินให้ได้มากขึ้น



การเสวนา
หัวข้อที่

1

การเปลี่ยนแปลง สู่ความยั่งยืน ในบริบทประเทศไทย (Sustainability Disruption in Thailand) โดยเฉพาะในมิติของคน



ผู้ดำเนินรายการ

คุณเรโนลด์ เมเยอร์

ผู้แทนโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ
(UNDP) ประจำประเทศไทย

ผู้ร่วมเสวนา



ดร.อาราต์ ลิงค์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

คุณตัน ชวน อิน

กรรมการผู้จัดการใหญ่
ธนาคารยูโอบี ประเทศไทย

คุณจริพร จารุกรสกุล

ประธานกรรมการ
และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มบริษัท
ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๖๖

การพัฒนาทุนมนุษย์
ต้องมองคนให้เป็นหุ้นส่วน
ไม่ใช่ทรัพยากร
และการจะให้คนมีความสุข
ต้องมีความเมตตา

๙๙

๖๖

ระบบเศรษฐกิจนับจากวันนี้
เป็นต้นไป จะมีเม็ดเงินมหาศาล
ที่ถูกลงทุนในเทคโนโลยี
นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำพา
โลกของเราไปสู่การปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์
และนั่นคือโอกาสที่สำคัญ
สำหรับทุกคน ทุกภาคส่วน

๙๙

๖๖

การเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมองค์กร
ต้องนำเรื่อง ESG
เข้าไปใน DNA ของทุกคน

๙๙

เสวนาแรกในงาน

GCNT Forum 2023

ผู้นำองค์กรธุรกิจชั้นนำ

ซึ่งเป็นสมาชิกของ UNGCNT

ได้ฉายภาพรวมของสภาพแวดล้อม

ทางธุรกิจในแต่ละอุตสาหกรรม

ที่เปลี่ยนแปลงไปจากธุรกิจ

ดั้งเดิม เป็นธุรกิจที่คำนึงถึง

เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

รวมทั้งวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

ในการเปลี่ยนผ่านองค์กร

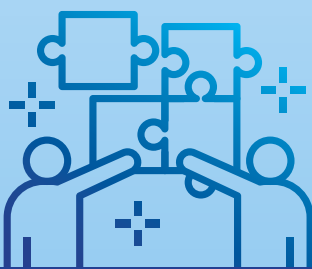
สู่ความยั่งยืน ในบริบทของ

แต่ละกลุ่มธุรกิจในประเทศไทย

โดยเฉพาะความต้องการบุคลากร

เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนผ่านนี้

ประสบความสำเร็จ



พัฒนาคนยุค 5.0
ต้องเริ่มที่ “ผู้นำ”
ทำงานร่วมกัน
เป็น DNA เดียวกัน

มองคนเป็นหุ้นส่วน ไม่ใช่ทรัพยากร



ดร.อาราต์ ลิงค์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ปัจจุบัน

ทุกบริษัท ทุกองค์กรจะให้ความสำคัญในเรื่องการบริการ

ลูกค้า ซึ่งตนดีใจที่ได้มาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทย

ที่มีความเมตตา เพราะในการทำธุรกิจไม่ง่ายที่จะขยายเรื่องความเมตตา

“เวลาเดินทางไปทั่วโลก หลายบริษัทชอบแนวคิดเรื่องของความเมตตา แต่ไม่สามารถแน่ใจได้ว่าประสบความสำเร็จ บี.กริม เป็นแบรนด์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมสร้างคลื่นที่เข้มแข็งผ่านการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความสุข คนที่เราชอบ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ฉะนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ ต้องเปลี่ยนจากการมองคนเป็นทรัพยากร แต่ต้องมองให้เป็นหุ้นส่วนทางมนุษย์ และการจะให้คนมีความสุขได้ ต้องมีเรื่องของความเมตตา” ดร.อาราต์กล่าว

ขจัดความยากจน ยุกระดับอาชีพ

วิธีการที่ง่ายที่สุดที่จะขจัดความยากจนในประเทศไทย คือ การอบรมในลักษณะเดียวกับที่ทำให้เยอรมนีและออสเตรเลียประสบความสำเร็จ คือ การมีโรงเรียนฝึกอาชีพ หรืออาชีวศึกษา และการฝึกงานในบริษัท สิ่งเหล่านี้ทุกบริษัทไม่ว่าจะเป็นร้านเล็กๆ ไปจนถึงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องฝึกคนให้เป็นมืออาชีพ มีการอบรมพัฒนาทักษะคน เพื่อให้คนมีรายได้ที่ดีขึ้น ในประเทศเยอรมนี คนจะผ่านการอบรมในรูปแบบอาชีวศึกษาจำนวนมาก ซึ่งประเทศไทยมีการผลักดันให้เด็กอาชีวจะไปศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย และมีการเปิดวิทยาลัยอาชีวศึกษามากขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้ไปทำงานในบริษัท เช่น โรงเรียนจิตรลดา ที่ได้มีความร่วมมือกับเยอรมนี ก็สามารถจัดส่งนักศึกษาไปทำงานที่บริษัทได้



ดร.ฮาราลด์กล่าวว่า จากประสบการณ์พบว่าเวลาฝึกสถาปนิกไทย ทักษะหนึ่งที่ไม่ค่อยดีนัก คือด้านซอฟต์แวร์และผู้เชี่ยวชาญในประเทศไทยเองยังไม่เข้าใจว่าระบบธุรกิจเป็นอย่างไร ผู้ประกอบการเป็นอย่างไร บี.กริมจะให้ผู้เชี่ยวชาญในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมมาอบรมพนักงานครั้งละ 3 สัปดาห์ เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยที่พนักงานต้องลงมือปฏิบัติเอง รวมถึงการเปิดอบรมให้นักเรียนนักศึกษาแต่ละคนแต่ละกลุ่ม โดยมีโปรเจกต์เพื่อให้ตั้งธุรกิจขึ้นมาได้

“การพัฒนาคนแบ่งเป็น 2 ระดับคือการสร้างธุรกิจขึ้นมา นอกเหนือจากบริษัทตัวเอง และการฝึกอบรมด้านอาชีพ สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำ ขจัดความยากจน และผลดีมีอาชีพจริง ๆ มากขึ้น บี.กริม ได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมให้นักเรียนโรงเรียนอาชีวะ เพื่อพัฒนาคนของเราให้มีกระบวนการและนวัตกรรมต่าง ๆ”
ดร.ฮาราลด์กล่าว

เปลี่ยนทัศนคติ ทำธุรกิจต้องคิดถึงทั่วโลก

ดร.ฮาราลด์กล่าวต่อไปว่า โจทย์หนึ่งที่บริษัทต้องมอง คือ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีทั้งคนที่ไม่ชอบและชอบ และหากไม่ชอบ นั้นแปลว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ดีสำหรับพวกเขา องค์กรต้องมองว่าจะทำอย่างไรที่จะนำพาคนที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงไปกับองค์กรให้ได้ ซึ่ง บี.กริม มีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำ เราสามารถที่จะไปไกลและไปด้วยกันได้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

“หนึ่งในพันธกิจของ บี.กริม ซึ่งเป็นบริษัทลักษณะครอบครัว และครอบครัวของเราอยู่ในประเทศไทย เราอยากจะแสดงให้เห็นว่า คนไทยยอดเยี่ยม องค์กรของไทยสามารถทำอะไรให้ประเทศเจริญเติบโต และสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ถ้าตั้งใจทำ คนไทยสามารถเป็นหนึ่งในโลกได้ เราในฐานะผู้นำองค์กรเราต้องสร้างโอกาสให้ผู้คนมีทัศนคติความเป็นผู้นำ” ดร.ฮาราลด์กล่าว

ผู้นำ บี.กริม ยังให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเป็นพันธมิตรการทำงานเชิงบวกและการทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อให้การร่วมทุนกับบริษัทต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ และย้ำว่าเวลาทำธุรกิจอย่าเพียงคิดถึงตัวเอง ต้องคิดถึงคนในประเทศประชาชนทั่วโลก ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบเป้าหมายของเรา คือ พยายามจะปรับอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการดูแลคนในแต่ละประเทศที่เราไปลงทุน และทุกฝ่ายต้องคิดอย่างมากในเรื่องความรับผิดชอบ

หนุนธุรกิจ สร้างเศรษฐกิจยั่งยืน



คุณตัน ชุนอิน กรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารยูโอบี ประเทศไทย กล่าวว่า

ธนาคารยูโอบีเชื่อว่าความยั่งยืนเป็นโอกาสในอนาคตสำหรับทุกคน โดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และได้ย้ำถึงการสร้างแรงบันดาลใจและบ่มเพาะพนักงานและพาร์ทเนอร์ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความยั่งยืน เพื่อให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน

“ระบบเศรษฐกิจนับจากวันนี้เป็นต้นไป จะมีเม็ดเงินมหาศาลที่ถูกลงทุนในเทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำพาโลกของเราไปสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ และนั่นคือโอกาสที่สำคัญสำหรับทุกคน”
คุณตันกล่าว

ในฐานะที่เป็นธนาคาร ขณะนี้ ยูโอบีให้ความสำคัญใน 2 ประเด็น **ประเด็นแรกคือการเป็นผู้นำในการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืน** โดยเฉพาะองค์กรต่าง ๆ ให้ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก หรือ SMEs ที่ยังต้องการแรงผลักดันและแรงบันดาลใจอีกมาก ยูโอบีจะผลักดันให้พาร์ทเนอร์ลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ เห็นความสำคัญของความยั่งยืน โดยย้ำว่าทุกภาคส่วนต้องเดินไปด้วยกัน

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาโซลูชันทางการเงิน ภายใต้กรอบแนวคิดหลัก (Framework) เพื่อการเข้าถึงการเงินที่ยั่งยืน อาทิ กรอบแนวคิดสมาร์ตซิตี้ กรอบแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน กรอบแนวคิดสินเชื่อเพื่อการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งจะครอบคลุมธุรกิจต่าง ๆ ในห่วงโซ่คุณค่า เช่น กลุ่มรถยนต์ไฟฟ้า กลุ่มพลังงานหมุนเวียน กลุ่มก่อสร้าง เพื่อสนับสนุนธุรกิจให้สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและเปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอนต่ำ

ผู้บริหารยูโอบีชี้ว่า การดำเนินงานเรื่องความยั่งยืน หรือการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว ไม่สามารถทำได้ภายในข้ามคืน ทุกอย่างต้องใช้เวลา ดังนั้น ทุกคนจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน และจะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

บทเพาะพนักงาน-พาร์ทเนอร์ก้าวไกลไปด้วยกัน

นายตันกล่าวต่อว่า “คน” มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนความยั่งยืนและความท้าทายคือ “การปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องและวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ทั้งองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน” โดยระบุว่า ธนาคารยูโอบีให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาคนและความยั่งยืน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์หลักโดยมุ่งพัฒนาคนให้เป็นมืออาชีพ และมีความสามารถที่จะช่วยนำพาพาร์ทเนอร์ให้เข้าสู่เส้นทางความยั่งยืน และส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความซื่อสัตย์ ยอมรับในความแตกต่างและความสามารถที่หลากหลาย ผ่านการจัดอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความรู้เรื่องความยั่งยืนและเทคโนโลยีในขั้นพื้นฐาน

ทั้งนี้ กิจกรรม การอบรม อีเว้นต์ต่าง ๆ ไม่ใช่ทำเฉพาะคนในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งมอบกลับไปยังชุมชนด้วย เช่น การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนด้านการศึกษา เพื่อร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน



“คน” มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนความยั่งยืนและความท้าทาย คือ

การปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องและวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ทั้งองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน





เปลี่ยนองค์กร เต็ม ESG เข้าไปใน DNA คน



**คุณจรีพร จาตุศรีสุภัทกุล ประธานกรรมการ
และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มบริษัท
ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน)** กล่าวว่า ธุรกิจดับบลิวเอชเอ

ไม่ได้มีเฉพาะโลจิสติกส์อย่างเดียว แต่มีเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลและความยั่งยืนร่วมด้วย ก่อนหน้านี้มีการพูดถึง Technology Disruption ตอนนี้มีการพูดถึง Sustainability Disruption ต่อไปต้องคิดเรื่องสังคม 5.0 ว่าจะบูรณาการอย่างไร ทั้งด้านกายภาพและไซเบอร์เข้าด้วยกัน

“ภาคอุตสาหกรรมสร้างผลกระทบมากที่สุดต่อสังคมและประชาชน เพราะโลจิสติกส์หรือการขนส่ง ส่งผลกระทบต่อเรื่องคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขณะนี้ ดับบลิวเอชเอมองกำลังขับเคลื่อนเรื่องการขนส่งปลอดคาร์บอนในนิคมอุตสาหกรรมที่มีบริษัทใหญ่มากกว่า 100 แห่ง เพราะการปล่อยคาร์บอนหรือน้ำเสีย หากไม่มีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมเกิดปัญหาต่อสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ” คุณจรีพรกล่าว

“ดับบลิวเอชเอ” ได้ร่วมมือกับบริษัทกว่า 200 แห่ง และคนงานหรือพนักงานที่ทำงานกับนิคมอุตสาหกรรมถึง 2 แสนคน ให้มีการบริหารจัดการ คิดถึงเรื่องของ



การจะเปลี่ยนผ่าน
โครงสร้างพื้นฐาน
มาเป็นเทคโนโลยี
**ต้องเริ่มจาก ผู้นำ
ผู้บริหาร ต้องเปลี่ยน
Mindset ก่อน**
จากนั้นจึงถ่ายทอด
ไปถึงพนักงานทุกคน



สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบำบัด
น้ำเสีย ผ่านการอบรมให้ผู้คนสามารถใช้เทคโนโลยี
นวัตกรรม และนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ เช่นเดียวกับเรื่อง
พลังงาน ที่ได้ร่วมกับพาร์ตเนอร์ที่เป็นผู้ผลิตไฟฟ้า
รายเล็ก (SPP) พัฒนาการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์
มีบล็อกเชนในการส่งสินค้าต่าง ๆ

คุณจรีพรกล่าวต่อไปว่า ธุรกิจไม่ใช่โครงสร้างพื้นฐาน
ที่สำคัญของประเทศแต่เพียงอย่างเดียว เพราะหากไม่มี
เทคโนโลยี ไม่พัฒนาคน ก็จะไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง
ที่ดีขึ้น ดัชนีโลกเออีให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเรามี
พนักงานประมาณ 700 คน การจะเปลี่ยนผ่านโครงสร้าง

พื้นฐานมาเป็นเทคโนโลยี ต้องเริ่มจากผู้นำ ผู้บริหาร
ต้องเปลี่ยน Mindset ก่อน จากนั้นจึงถ่ายทอดไปถึง
พนักงานทุกคน

“สิ่งที่เราพยายามทำเกี่ยวกับคน ต้องเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมองค์กรและต้องทำร่วมกันหลากหลายเรานำ
เรื่องของ ESG (Environmental-Social-Governance)
เข้าไปใน DNA ของทุกคน สร้างแพลตฟอร์มด้านสุขภาพ
เพื่อดูแลพนักงานทุกคนให้มีความสุข รวมถึงดูแล
ชุมชนรอบ ๆ อุตสาหกรรมของเรา เพราะการจะทำให้
การพัฒนาคนยั่งยืน ต้องไม่ใช่เปลี่ยนเฉพาะคน
ในองค์กร แต่รวมถึงคนอื่น ๆ ด้วย” คุณจรีพรทิ้งท้าย



NRF ใส่ใจพนักงาน และชุมชน มุ่งตอบโจทย์ เป้าหมาย SDGs

บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด (มหาชน) หรือ NRF ผู้ผลิต จัดหา และจำหน่ายอาหารชั้นนำ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อน บริษัทสู่ผู้ผลิตอาหารที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจก สุทธิเป็นศูนย์ หรือ Net Zero Emissions โดยที่ผ่านมา NRF ยังคงมุ่งมั่นเดินหน้า ในการลดก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ กระบวนการต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ

อีกทั้งยังเป็นผู้ผลิตที่ไม่เพียงแต่ มุ่งเน้นการพัฒนาสินค้า แต่ยังดำเนินงานที่สอดคล้อง กับการสร้างคุณค่าร่วมกัน ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ตลอดจนการดำเนินงานตามหลัก 17 เป้าหมายของสหประชาชาติ หรือ Sustainable Development Goals

ในปี 2022 ที่ผ่านมา NRF จัดกิจกรรมและการส่งเสริม เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ได้แก่



SDG 2: Zero Hunger

SDG 12: Responsible Consumption and Production NRF

สานต่อโครงการ “Food for Future Generations” ปีที่ 3 ภายใต้กิจกรรม NRF ปันสุข ชุมชนยิ้มได้โดยร่วมมือกับ มูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ชีสทีแนนซ์ ประเทศไทย (มูลนิธิ เอสไอเอส) ส่งมอบมื้ออาหารที่มีคุณภาพประโยชน์และคุณค่า ทางด้านโภชนาการให้แก่ชุมชนคลองเตยและชุมชน ริมคลองพระโขนง รวมถึงโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 60 จังหวัดเชียงใหม่



SDG 2: Zero Hunger

SDG 3: Good Health and Well-Being

จัดตั้งยังชีพที่บรรจุเครื่องแกงสำเร็จรูป ข้าวสาร อาหารแห้ง ที่เป็นประโยชน์ทางโภชนาการ อีกทั้งยังมีสินค้า อุปโภคที่จำเป็นต่อผู้ป่วย โดยตัวแทนบริษัทฯ ลงพื้นที่ร่วมกับ คณะแพทย์และคณะบุคคลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลแคราย ทั้งการรองรับผู้ป่วยที่คลินิก และผู้ป่วยติดเตียง



SDG 3: Good Health and Well-being

การส่งต่อเพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนโลหิต เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานผ่านกิจกรรมบริจาคโลหิต เข้าร่วมกิจกรรมการบริจาคโลหิตให้แก่คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีจำนวนโลหิตรวมถึง 28,800 ซีซี เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยในโรงพยาบาลต่าง ๆ ตลอดจนใช้รักษาผู้ป่วยที่จำเป็นต้องได้รับเม็ดเลือดแดงและส่วนประกอบของเลือดทั่วประเทศ นอกจากนี้จะเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมแล้วยังเป็นตัวอย่างของการมีธรรมาภิบาลที่ดี สอดคล้องกับนโยบาย ESG ของบริษัทฯ โดยเล็งเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้ป่วย ซึ่งมีความต้องการโลหิตเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน จึงสนับสนุนการจัดหาโลหิตที่มีคุณภาพให้แก่มหาวิทยาลัยมหิดล และร่วมสร้างสังคมที่ดีขึ้นในประเทศไทย ตลอดจนเชื่อมโยงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ที่จะเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมประชาชนในประเทศไทยด้วยความจริงใจและความมุ่งมั่นในการสร้างความดีให้กับสังคมและโลกใบนี้ต่อไป



SDG 11: Sustainable Cities and Communities

SDG 12: Responsible Consumption and Production

SDG 13: Climate Action

SDG 15: Life on Land

NRF ได้ก่อตั้งบริษัท 350 คาร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีเป้าหมายที่จะลดคาร์บอนฯให้อยู่ที่ 350ppm. ลดการปล่อยมลพิษทางอากาศ และ PM2.5 เครือข่ายชุมชนจังหวัดลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ซึ่งนำขยะเหลือใช้จากการทำการเกษตร แปรรูปออกมาเป็น Biocarbon และนำกลับไปยังเกษตรกร เพื่อฝังลงในดินให้ลึกลงไปประมาณ 0.5-1 เมตรที่นอกจากจะเป็น Carbon Removal หรือ Carbon Negative แล้ว ยังทำให้ผลผลิตต่อไร่เพิ่มขึ้น 30% และเพิ่มให้ดินมีความสามารถในการดูดซับน้ำมีประสิทธิภาพมากขึ้นถึง 2-3 เท่า นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมเป็นอุตสาหกรรมครัวเรือน ซึ่งมีโอกาสพัฒนาเป็นนวัตกรรมและนำมาขายเป็นคาร์บอนเครดิตสร้างรายได้ของชุมชนท้องถิ่นอีกด้วย



SDG 3: Good Health and Well-being

SDG 8: Decent Work and Economic Growth

กิจกรรมฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ มีเป้าหมายเพื่อให้เสริมสร้างภูมิคุ้มกันไข้หวัดใหญ่ให้แก่พนักงานและกระตุ้นร่างกายให้สร้างสารภูมิคุ้มกันโดยหวังว่าพนักงานทุกคนจะมีสุขภาพแข็งแรง และพร้อมที่จะรับมือกับความเจ็บป่วยที่คาดไม่ถึง นอกจากนี้ บริษัท NRF ยังเน้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพของตนเอง และเพื่อสุขภาพของครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในสังคมด้วยความใส่ใจอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสังคมที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งตนเองและสังคมโดยรวม

การเชิญชวนพนักงานร่วมตักบาตรเทโว เนื่องในวันออกพรรษา พร้อมกับทอดกฐินสามัคคี ถวายผ้าพระกฐิน นำไปถวายพระสงฆ์จำพรรษากาลถ้วนไตรมาส เพื่อความเป็นสิริมงคล ณ วัดสุวรรณรัตนาราม (วัดแคราย) ตำบลแคราย อำเภอกะทู้ม่วน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นการสืบสานประเพณีสำคัญที่มีการปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่โบราณ สืบสานวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีในพระพุทธศาสนา ให้มีความเจริญรุ่งเรืองสืบไป





ปตท.สผ. กับการพัฒนา อย่างยั่งยืนและการเตรียม ความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน ด้านพลังงาน

ปตท.สผ. มุ่งมั่นดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ สามารถรับมือต่อความท้าทายต่าง ๆ เพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนผ่านด้านพลังงานและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย โดยขับเคลื่อนผ่านกรอบแนวคิดด้านความยั่งยืน ใน 3 องค์ประกอบหลัก



1 การมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization - HPO)

มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพขององค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และพลังงานในอนาคต



2 การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Governance, Risk Management and Compliance - GRC)

มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเสถียรภาพและความยั่งยืนให้แก่องค์กร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล การกำกับดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

3 การสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน (Sustainable Value Creation - SVC)

มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญในการสร้างคุณค่าในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ปันพูนสิ่งแวดล้อม และพัฒนาชุมชนและสังคม

ปตท.สผ. เชื่อมั่นว่าหากมีการดำเนินงานที่ดี บนรากฐานที่แข็งแกร่งและคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียแล้ว บริษัทฯ จะสามารถส่งมอบคุณค่าอย่างยั่งยืนให้แก่สังคมโดยรวม (From We to World) และนำพาองค์กรไปสู่การเป็น “Energy Partner of Choice” ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ในที่สุด

**ปตท.สผ. มุ่งมั่น
ในการเตรียมความพร้อม
ของบุคลากรเพื่อรองรับ
การเข้าสู่ยุคเปลี่ยนผ่าน
ด้านพลังงาน
เพื่อให้พนักงานมีทักษะ
ความรู้ความสามารถ
ที่จำเป็น ในการปรับตัวต่อ
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
อย่างต่อเนื่อง และสามารถ
ทำงานร่วมกันในองค์กร
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข**

เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจตามกลยุทธ์องค์กร ปตท.สผ. ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดทำ Success Profiles การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ครอบคลุมทั้งในส่วนของธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม โครงการที่มีมูลค่าสูงและธุรกิจที่นอกเหนือจากธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม รวมถึงการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ เสริมทักษะเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานทั้งในด้านเทคนิค ทักษะในการทำงาน ทักษะในอนาคต เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงทักษะทางสังคมและทัศนคติที่ดี เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดสรรพนักงานจากธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียมไปสู่ธุรกิจอื่นได้

ปัจจุบัน ปตท.สผ. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกช่วงอายุสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace รวมถึงการนำ Digital Solutions มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การใช้แอปพลิเคชัน Your PA (People Advisor-PA) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ปตท.สผ. เพื่อให้หัวหน้างานระดับผู้จัดการสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงสรุปของพนักงานในสังกัด และสามารถนำข้อมูลนี้ไปวางแผนการมอบหมายงาน การพัฒนา และดูแลเส้นทางอาชีพเบื้องต้นได้ นอกจากนี้ยังมีการปรับคู่มือการมอบอำนาจให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานทุกคนสามารถค้นหาข้อมูลเองได้ และนำไปอ้างอิงในเอกสารการขออนุมัติตามระเบียบของบริษัทฯ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ปตท.สผ. ยังได้ริเริ่มการสร้างระบบนิเวศดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลในวงกว้าง ผ่านการสร้างความร่วมมือกับบริษัทดิจิทัลเทคโนโลยีของไทย ตั้งแต่สตาร์ทอัพจนถึงบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ การสร้างความร่วมมือกับสถาบันวิชาการต่าง ๆ รวมถึงบริษัทยักษ์ใหญ่ระดับโลก เพื่อร่วมกันบ่มเพาะยกระดับความรู้ความเข้าใจผ่านโครงการนวัตกรรมดิจิทัลจริง ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดร่วมกัน

โดยที่ผ่านมา ปตท.สผ. ได้มีการจัดกิจกรรม Design Thinking มาแล้วกว่า 40 ครั้ง ส่งผลให้มีการระดมความคิดร่วมกัน ทำให้ได้รับแนวคิดริเริ่มเชิงนวัตกรรมและโครงการด้านดิจิทัลใหม่ ๆ ซึ่งส่วนใหญ่มักใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น Machine Learning ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์อัจฉริยะเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ ปตท.สผ. ได้จัดกิจกรรมบ่มเพาะและยกระดับทักษะความรู้ด้านดิจิทัลให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและเตรียมพร้อมสำหรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ผ่านโครงการ Digital Citizen Bootcamp เพื่อให้พนักงานเกิดการลงมือทำงานจริงในโครงการดิจิทัลต่าง ๆ ซึ่งในปี 2022 เกิดการพัฒนาโครงการนวัตกรรมและดิจิทัลประมาณ 40 โครงการ และสามารถสร้างพลเมืองดิจิทัลจากพนักงาน ปตท.สผ. กว่า 400 คน ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในการช่วยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้แก่องค์กรและสังคมโดยรวมต่อไป





ธนาคารยูโอบี ประเทศไทย กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเสริมความพร้อม ด้านบุคลากร เพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนาของประเทศ

ธนาคารยูโอบี ประเทศไทย สถาบันการเงิน
ที่ยังคงรากลึกในประเทศไทยและเติบโตอย่าง
ต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่การขยายธุรกิจและสร้าง
ความมั่นคงให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ
สถาบันการเงินแล้ว ธนาคารยังเห็นโอกาสของ
การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาภาคของประเทศ

ความยั่งยืน คือหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ
ของธนาคารโดยกำหนดแกนหลัก 4 ประการเพื่อขับเคลื่อน
องค์กรไปสู่เป้าหมายความยั่งยืน ดังนี้

1 ขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน

คำนึงถึงความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในแนวทางการ
บริหารจัดการความเสี่ยงของธนาคาร โดยผนวกข้อพิจารณา
ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ไว้ในกระบวนการ
ประเมินและอนุมัติสินเชื่อ รวมทั้งนำเสนอโซลูชันที่ยั่งยืน
แก่ลูกค้า นอกจากนี้ยังประยุกต์ใช้และสนับสนุนแนวปฏิบัติ
ที่ยึดหยุ่นในด้านสภาพภูมิอากาศอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุน
ให้ลูกค้าเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจแบบคาร์บอนต่ำ



2 ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง

ยึดมั่นในแนวทางปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม
ในทุกแง่มุมของการมีปฏิสัมพันธ์ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุด
ของลูกค้าผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีรวมทั้งการใช้ข้อมูลต่างๆ
เพื่อให้ระบบธนาคารทำงานง่ายขึ้น ขาญฉลาดและปลอดภัย
ตรงกับความต้องการของลูกค้า มุ่งหวังว่าลูกค้ารายย่อย
และธุรกิจในชุมชนเข้าถึงระบบธนาคารได้ง่าย ครอบคลุม
และรักษาข้อมูลรวมทั้งความเป็นส่วนตัวด้วยระบบและ
กระบวนการที่มีความปลอดภัยสูง

3 สร้างบุคลากรผู้ชำนาญการ

พัฒนาบุคลากรและทีมงานให้เป็นผู้ชำนาญการ
กับค่านิยมของธนาคาร พร้อมเปิดรับบุคลากรที่มีจุดแข็ง
และความสามารถที่หลากหลาย เสริมทักษะให้กับพนักงาน
พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต พร้อมดูแลสวัสดิการ
และความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน
นอกจากนี้ เสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม
จิตอาสา เพื่อร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึง
การยกระดับการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของพนักงาน

4 ตั้งมั่นบนพื้นฐานผู้รับผิดชอบ

ธนาคารรักษามาตรฐานด้านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการความเสี่ยงในระดับสูงสุด ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ และปกป้องระบบการเงิน สนับสนุนการพัฒนาสังคมในด้านศิลปะ เยาวชน และการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน การดูแลสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับการดำเนินการของธนาคารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ธนาคารเชื่อมั่นว่าหากดำเนินงานตามแกนหลักดังกล่าวแล้ว จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและเกิดการพัฒนาของประเทศได้ในอนาคต

สำหรับการสร้างบุคลากรผู้ชำนาญการ ซึ่งเป็นหนึ่งแกนหลักกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กรนั้น ธนาคารมุ่งบ่มเพาะทรัพยากรบุคคลให้สามารถบริหารจัดการด้านการเงินเพื่อความยั่งยืน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานอย่างสุจริต มีจริยธรรม (Integrity) และสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงาน (Diversity & Inclusive)

นอกจากนี้ ธนาคารได้มุ่งเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อาทิ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พฤติกรรมของผู้ใช้บริการ ข้อกำหนดทางกฎหมาย เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ทักษะความสามารถที่จำเป็น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

โดยธนาคารมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ ให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการธนาคารเป็นแบบดิจิทัลได้อย่างง่ายดาย โดยกลยุทธ์เริ่มจากการดึงดูดใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร ในขณะเดียวกันเสริมทักษะให้กับพนักงานปัจจุบัน เพื่อให้ค้นพบตัวเอง สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายของธนาคาร โดยข้อมูล ณ เดือนตุลาคมปี 2023

พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยคนละ 8.69 วัน รวมทั้งธนาคารลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานเป็นจำนวน 26.2 ล้านบาท

นอกจากนี้ ธนาคารยังพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ในโครงการ UOB Management Associate Program เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์กร โดยผู้สมัครต้องผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เข้มงวด และสามารถหมุนเวียนการทำงานในหลายหน่วยงานของธนาคาร รวมทั้งในระดับภูมิภาค เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันและอนาคตโดยเปิดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อสามารถปรับตัวและแข่งขันได้

นอกจากการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคลแล้ว ธนาคารยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างสำนึกการมีส่วนร่วมให้แก่พนักงาน ธนาคารได้มอบเวลา ทักษะและความสามารถเพื่อช่วยสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคม โดยข้อมูล ณ เดือนตุลาคมปี 2023 พนักงานยูโอบี ประเทศไทยกว่า 2,700 คน ได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชนกว่า 7,239 ชั่วโมง

ธนาคารเชื่อมั่นว่าการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน ไม่เพียงจะพัฒนาบุคลากรที่เต็มไปด้วยศักยภาพ ทักษะ และความสามารถ แต่จะช่วยปลูกฝังความยั่งยืน พร้อมเป็นคุณสมบัติที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สนับสนุนความยั่งยืนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ประเทศพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน



การเสวนา
หัวข้อที่

2

ป็นคนให้ก้าวไปข้างหน้า และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

(Lead Everyone Forward,
Leave No One Behind)



ผู้ดำเนินรายการ

คุณปรมินทร์ วงศ์ไธรัตน์

เจ้าหน้าที่โครงการอาวุโส สำนักการโยกย้ายถิ่นฐาน
ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน องค์การระหว่างประเทศ
เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)

ผู้ร่วมเสวนา



คุณชู ลิ้ม

รองประธานบริหาร ฝ่ายซัพพลายเชน
กลุ่มบริษัท ยูนิลีเวอร์ ประเทศไทย
และมาเลเซีย

๖๖

การทำธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย
ต้องให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่
สร้างกำลังคน ให้ไปด้วยกันกับ
เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า

๙๙



คุณดวงพร ปุณยะสารนันท์

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานการสื่อสาร
และการบริหารความยั่งยืนองค์กร
บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)

๖๖

แม้เราจะใช้เทคโนโลยีชั้นนำ
ระดับโลกและเป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อมในการผลิตไฟฟ้า
แต่เราเลือกจะทำงานร่วมกับชุมชน
โดยสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
ที่สืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่น

๙๙



ดร.ชวพล จริยาวิโรจน์

กรรมการผู้จัดการ
บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

๖๖

เทคโนโลยีจะเป็นสะพานเชื่อมโยง
ไปสู่ความยั่งยืนได้ในทุกเรื่อง
ทั้งสุขภาพ การศึกษา
และสิ่งแวดล้อม

๙๙

เวทีที่สอง UNGCNT
ชวนเรียนรู้ความท้าทาย
จากผู้นำองค์กรหลากหลาย
ภาคธุรกิจที่ต้องเผชิญ
ความเสี่ยงรอบด้าน
ทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ
สังคม สิ่งแวดล้อม รวมถึง
ความคาดหวังที่สูงขึ้นจาก
นักลงทุนและผู้ถือหุ้น รวมทั้ง
การนำแนวคิดเรื่องความยั่งยืน
เข้าไปอยู่ในยุทธศาสตร์
การพัฒนาคอนของธุรกิจ
เพื่อพาองค์กรไปสู่
การเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม
โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง



ปั้นคนให้ยั่งยืน
ด้วยเทคโนโลยี
เชื่อมโยงทุกมิติ
ก้าวไปด้วยกัน

องค์กรเติบโต คนต้องเติบโตด้วย



**คุณชู ลิ้ม รองประธานบริหาร ฝ่ายชะพพลายเชน
กลุ่มบริษัท ยูนิลีเวอร์ ประเทศไทยและมาเลเซีย**

กล่าวในวงเสวนาว่า ยูนิลีเวอร์ เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่มี
พนักงานมากกว่าหลายแสนคนและมีลูกค้ามากกว่าล้านคน
ในห่วงโซ่คุณค่า ถือเป็นองค์กรที่มีความหลากหลาย โดยมีพันธกิจและ
เป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องความยั่งยืน

“งานปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น และพนักงานของเราก็มีความ
หลากหลาย ทั้งวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ฉะนั้น ยุทธศาสตร์
ของเราคือ การจะทำให้ธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนได้นั้น ต้องทำให้คนเป็น
แรงขับเคลื่อนธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ค้า
และลูกค้า ต้องมีความยั่งยืน โดยเฉพาะพนักงานของเรา ตั้งแต่ระดับ
ผู้บริหาร หัวหน้างาน ไปจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนถือเป็นพลังขององค์กร
เมื่อองค์กรเติบโต ต้องทำให้คนของเราเติบโตไปด้วย” คุณชูกล่าว

รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม-คน และสังคม

“ยูนิลีเวอร์” ตั้งอยู่ในประเทศไทยกว่า 90 ปี ความท้าทายคือ ต้องให้
คนของเราเดินหน้าสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในช่วงโควิด-19 คนไทยได้รับ
ผลกระทบจากความไม่เท่าเทียมด้านเศรษฐกิจ ทำให้มีผลอย่างมากต่อ
การทำงานเรื่องความยั่งยืน

คุณชูกล่าวต่อว่า ยูนิลีเวอร์ได้ปรับเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของ
แต่ละพื้นที่ ซึ่งแต่ละประเทศเจอความท้าทายทั้งเหมือนและแตกต่างกัน
ยกตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน
ด้านห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เราจึงได้ลงทุนในแบรนด์ที่มีมากกว่า
400 แบรนด์ทั่วโลกให้มีเป้าหมายด้านความยั่งยืนของตัวเองที่ต้องพิชิต
อย่างจริงจัง และกำหนดอยู่ในยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน

“ยูนิลีเวอร์ได้จัดทำโมเดลการทำงานให้เหมาะสมกับอนาคตเพื่อทำให้แบรนด์
ของเราแข็งแรง ทำให้ผู้คนและลูกค้าเชื่อมั่น โดยปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์
ในรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ ๆ มุ่งแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ เช่น อาหารจากพืช (Plant-based Food) ที่ทุกอย่าง
เป็นอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดเพื่อสุขภาพ ที่ดีต่อลูกค้าและ
โลกของเรา” คุณชูกล่าว



บาลานซ์การทำงาน บาลานซ์ชีวิต

“ยูนิลีเวอร์” ยังมีแผนพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่ทำงานร่วมกับองค์กรกว่า 4 แสนคนให้มีทักษะแห่งอนาคตผ่านโปรเจกต์การจ้างงานและการอบรม ไม่ว่าจะเป็นทักษะดิจิทัล ไมโครซอฟต์ และกำลังนำร่องการทำงานแบบยืดหยุ่นที่พนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาการทำงานของตัวเองได้ โดยทุกคนจะมีความเสมอภาค และได้รับผลประโยชน์เท่าเทียมกัน

คุณชูกกล่าวต่อไปว่า เราให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต (Work Life Balance) โดยคนของเราสามารถเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศประมาณ 40% ส่วนที่เหลือพวกเขาสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระว่าจะทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้ทุกคนสามารถบาลานซ์ชีวิตและการทำงานเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งจะมีการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมี On the Job Training ให้พนักงานมีองค์ความรู้ด้านดิจิทัล พนักงานในโรงงานสามารถเรียนไปด้วยทำงานไปด้วยได้ เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และทำงานในแวดวงเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นได้

“เทคโนโลยีมีบทบาทอย่างมากในการใช้ชีวิตของเรา คนของยูนิลีเวอร์ถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเราพยายามกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยี

ให้เกิดประโยชน์ และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรและลูกค้าของเรา เพราะเมื่อเศรษฐกิจเติบโต งานหลายอย่างเปลี่ยนแปลง โมเดลในการพัฒนาพนักงานต้องเปลี่ยนแปลงด้วย แรงงานต้องมีทักษะ ใช้งานหุ่นยนต์ได้อย่างชำนาญ ซึ่งตอนนี้ในกระบวนการผลิตมีการใช้หุ่นยนต์ทำงานแล้ว 60% คนต้องร่วมกับหุ่นยนต์ได้อย่างปลอดภัย เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” คุณชูกกล่าว

ส่งเสริม Hardware และ Software ในชุมชน



คุณดวงพร บุณยะสารนันท์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสายงานการสื่อสาร และการบริหารความยั่งยืนองค์กร บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)

กล่าวว่า ซีเค พาวเวอร์ เป็นผู้นำด้านการผลิตพลังงานไฟฟ้า ซึ่งประมาณ 93% ใช้พลังงานทดแทนจากพลังงานน้ำที่มาจากประเทศลาว เพราะทราบว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนมิได้หมายถึงเศรษฐกิจ หรือสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการร่วมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชนด้วย การทำงานของซีเค พาวเวอร์จึงไม่ได้มุ่งสร้างพลังงานทดแทนอย่างเดียว แต่ต้องสร้างความไว้วางใจและสร้างคุณค่าร่วมให้กับสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันด้วย

“สิ่งที่เราทำเรื่องแรก คือ การเป็นพลเมืองที่ดีในพื้นที่ที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจ และได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานในพื้นที่นั้น ๆ (Licence to Operate) จากชุมชน ซึ่งในส่วนแรกขอเรียกว่า ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่อยู่อาศัย โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เช่น จัดทำศูนย์การแพทย์ ที่โรงเรียน พัฒนาวัด ปรับปรุงตลาด ซึ่งเป็นการพัฒนา ร่วมกับคนในชุมชนท้องถิ่น” คุณดวงพรกล่าว

นอกจากนั้น ยังมีการพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software) หรือการพัฒนาสังคม ซึ่งก็คือชุมชนโดยรอบทั้ง การพัฒนาอาชีพ เรื่องการศึกษา และเรื่องของสุขอนามัย โดยให้เทคนิคความรู้เกี่ยวกับอาชีพของคนในชุมชน เช่น การเลี้ยงสัตว์ การแปรรูปอาหาร การปลูกยาง

“เรามีทั้ง Hardware และ Software เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้แน่ใจว่าธุรกิจของเราและคนในชุมชนทุกกลุ่ม สามารถอยู่ร่วมกันได้ ถือเป็น Licence to Operate ในการทำงานในพื้นที่นั้น ๆ โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ” คุณดวงพรกล่าว

สร้างรายได้ทุกครัวเรือน เกินกว่าเส้นยากจน

การพัฒนาชุมชนเป็นไปตาม KPIs ขององค์กร ซึ่งมีตัวชี้วัด การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจน มีการดำเนินงาน และติดตามอย่างต่อเนื่องในชุมชนในพื้นที่ที่ ซีเค พาวเวอร์ เข้าไปลงทุน ทั้งการสร้างงาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเข้าถึงบริการต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างรายได้ของแต่ละครัวเรือนให้เกินกว่าเส้นความยากจน ให้ได้ 100% ภายในปี 2020 ซึ่งต้องรักษาระดับนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง

คุณดวงพรกล่าวอีกว่า ซีเค พาวเวอร์ ได้จัดทำ KPIs ด้านการศึกษาโดยพัฒนาหลักสูตรที่จะช่วยเพิ่มมาตรฐาน คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเด็กในชุมชน ควบคู่กับการดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มี

ความหลากหลาย โดยขณะนี้ได้สนับสนุนการศึกษาให้เด็กกว่า 4,000 คน รวมถึงให้ความรู้ด้านพลังงานหมุนเวียน แก่ชุมชน ช่วยชุมชนพัฒนาอาชีพ เปลี่ยนทักษะของตนเอง และพัฒนาลูกจ้างให้สามารถจัดการของเสีย นำขยะอาหารกลับมาเป็นปุ๋ยให้แก่วัชพืช และสนับสนุนให้เกิดสินค้าโอท็อป เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ปลาเค็ม เป็นต้น

เป้าหมายของ ซีเค พาวเวอร์ คือการทำให้ชุมชนสามารถก้าวไปข้างหน้าด้วยกันในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งแม้ว่าจะใช้เทคโนโลยีชั้นนำระดับโลกและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในการผลิตไฟฟ้าแต่ในชุมชนซีเค พาวเวอร์ เลือกว่าจะทำงานร่วมกับชุมชน โดยสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่น ไม่ว่าจะเป็นงานฝีมือ การทอผ้า และต่อยอดพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด เพราะเชื่อว่า หากชุมชนยั่งยืน ซีเค พาวเวอร์ ก็จะยั่งยืนเช่นเดียวกัน





เทคโนโลยี พัฒนาชีวิตผู้คนสู่ความยั่งยืน



ดร.ชวพล จริยาวิโรจน์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวว่า พันธกิจ

ของหัวเว่ย คือ อยากให้ทุกคน ทุกบ้าน

ทุกองค์กรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้ในประเทศไทย หัวเว่ย เป็นที่รู้จักในด้านโทรศัพท์มือถือและอุปกรณ์เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคม 5G และ AI ซึ่งทำให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่องค์กรต่างๆ ได้มากขึ้น นอกจากนี้ หัวเว่ย ยังได้พัฒนา ดิจิทัลพาวเวอร์ ซึ่งจะทำงานเกี่ยวกับพลังงานหมุนเวียนและเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า

“เทคโนโลยีที่หัวเว่ยพัฒนา คิดค้นอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นการทำตามคำสัญญาในการนำเทคโนโลยีไปสู่บ้านเรือนของลูกค้าทุกคน DNA ของบริษัทจะเกี่ยวกับ R&D คือ การทำวิจัยและพัฒนา ดังนั้น แต่ละปี จะลงทุนกว่า 2.5 หมื่นล้านบาท เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ทุกคนได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ”

ดร.ชวพลกล่าว

“หัวเว่ย” มียุทธศาสตร์และกรอบแนวคิดในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยทุกคนต้องเดินไปด้วยกัน ผ่านการจัดทำโปรแกรมต่าง ๆ มากมาย เพราะเราเข้าใจทุกคนต้องอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก

เทคโนโลยี ช่วยลดขนาดแผลที่เกิดขึ้นกับโลก

ดร.ชวพลแสดงทัศนะว่า ความมั่นคงและความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพราะเทคโนโลยีที่มีประโยชน์มากมาย จะกลายเป็นภัยคุกคาม หากตกไปอยู่ในมือคนที่ไม่เหมาะสม หรือไม่มีความสามารถในการใช้ หัวเว่ยจึงมีโปรแกรมสนับสนุนเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เพราะเชื่อว่า เราจะไม่มียุคที่ยั่งยืนให้อาศัย หากไม่มุ่งมั่นสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และไม่มีการศึกษา

ช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา “หัวเว่ย” ได้จัดทำระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในภาคการเกษตรและช่วยปกป้องสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถสร้างความแตกต่างได้อย่างมากมาย เช่น การติดตามการเคลื่อนย้ายของสัตว์ในช่วงที่ผ่านมา หลายองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน อุตสาหกรรม มุ่งเน้นว่าจะทำอย่างไรถึงจะทำให้เทคโนโลยีเกิดเป็นระบบ Ecosystem อยู่ร่วมกัน และสร้างสิ่งที่ดีต่อสังคม

“เรามีโปรแกรม TECH4ALL: Enabling an Inclusive and Sustainable Digital World เพื่อทำให้แน่ใจว่าเทคโนโลยีก่อให้เกิดความเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นใคร อยู่ที่ไหน ก็สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ นอกจากนั้น ยังมี ASEAN Academy ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับมือกับความความสามารถด้านดิจิทัล สนับสนุนให้ผู้คนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งนิสิต นักศึกษา รวมถึงพนักงานขององค์กรเข้าใจและเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียม รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยช่วยลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ซึ่งถือเป็นบาดแผลที่เกิดขึ้นกับโลกใบนี้” ดร.ชวพลกล่าว

ทั้งนี้ อีกเรื่องใกล้ตัวของเราทุกคน คือการเป็นสังคมผู้สูงอายุ คำถามคือ จะทำอย่างไรให้เทคโนโลยียกระดับการกินดีอยู่ดีของประชากรสูงวัย หัวเว่ยพยายามช่วยให้ภาครัฐ โรงพยาบาลต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็น การแพทย์ทางไกล (Telemedicine) หรือ รถฉุกเฉิน 5G

ดร.ชวพลกล่าวทิ้งท้ายว่า เทคโนโลยีเป็นเหมือนสะพานที่เชื่อมการศึกษา สาธารณสุข การทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ซึ่งหัวเว่ยจะร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม นำเทคโนโลยีเข้าไปช่วยให้คุณภาพชีวิตของผู้คนดีขึ้นในทุกมิติ



ซีพีเอฟร่วมพัฒนาและ สนับสนุนผู้มีส่วนได้เสีย เปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืน ไปด้วยกัน

ด้วยวิสัยทัศน์การเป็นครัวของโลกที่ยั่งยืน ตลอดระยะเวลาแห่งเส้นทางกำเนินธุรกิจ เกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร ซีพีเอฟส่งเสริมความมั่นคงทางอาหารแก่ผู้บริโภคทั้งในภาวะปกติ และภาวะวิกฤต โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดสามประโยชน์สู่ความยั่งยืน พร้อมสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสียให้เติบโตและมีความพร้อม เปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืนไปด้วยกัน

ภายใต้แนวคิดสามประโยชน์สู่ความยั่งยืน ซีพีเอฟมุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างประโยชน์แก่ ประเทศชาติ ประชาชน และองค์กร

Protecting Our C-Climate การดำเนินการเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สร้างผลลัพธ์เชิงบวกด้านสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่า

Improving Quality Living of P-People การสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า

Creating Prosperity F-Food การสร้างความมั่นคงทางอาหารด้วยนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อส่งมอบสินค้าที่ดีให้แก่ผู้บริโภค บนพื้นฐานการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

ซีพีเอฟส่งเสริมและสนับสนุนการเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของคู่ค้าเกษตรกรผ่านโครงการหมู่บ้านเกษตรกร กรม โครงการโกโชอาหารกลางวัน โครงการเกษตรพันธะสัญญา รวมถึงการให้ทักษะความรู้กับคู่ค้าในการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

นอกจากนั้นในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดโควิด-19 ซึ่งเป็นช่วงที่ภาวะการเงินอาจมีความไม่คล่องตัว ซีพีเอฟมีโครงการ Faster Payment ให้เครดิตเทอมหรือการชำระค่าสินค้าภายใน 30 วัน แก่คู่ค้าผู้ประกอบการเอสเอ็มอี (SMEs) หลังจากนั้นได้ร่วมมือกับ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จัดโครงการ “CPFxBBL เสริมสภาพคล่อง...เคียงข้างลูกค้า” ช่วยเสริมสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินธุรกิจให้แก่คู่ค้าได้เข้าถึงแหล่งทุนเป็นสินเชื่อกู้ยืมเงินที่มีอัตราดอกเบี้ยเป็นพิเศษโดยเฉพาะธุรกิจ SME

ด้านโครงการความร่วมมือลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ซีพีเอฟมีโครงการ “SMEx” เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพในการดำเนินกิจการของคู่ค้าเอสเอ็มอีโดยจะนำผลประหยัที่เกิดขึ้นมาใช้ดำเนินการเพื่อโครงการลดคาร์บอน ภายใต้โครงการ “Partner to Grow...เติบโต เคียงข้าง อย่างยั่งยืน”

ซีพีเอฟเป็นหนึ่งในสมาชิกร่วมก่อตั้ง UN Global Compact Network Thailand (UNG CNT) ตั้งแต่ปี 2016 และร่วมก่อตั้ง Business and Human Rights Academy ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม





CKPower กับกลยุทธ์ C-K-P และการเตรียมความพร้อมด้าน “คน” เพื่อเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ความยั่งยืน

CKPower หนึ่งในผู้ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนที่ใหญ่ที่สุดและมีคาร์บอนฟุตพริ้นท์ต่ำที่สุดรายหนึ่งของภูมิภาค โดยบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ภายใต้ 3 กลยุทธ์หลัก C-K-P ครอบคลุมประเด็น ESG

มิติสิ่งแวดล้อม (C – Clean Electricity หรือ ไฟฟ้าสะอาด) มิติสังคม (K – Kind Neighbor หรือ เพื่อนบ้านที่ดี) และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (P – Partnership for Life หรือ พันธมิตรที่ยั่งยืน)



บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยผ่านกรอบการดำเนินงานสร้างคุณค่าสู่สังคม หรือ CSR Strategy Framework เป็นระยะเวลา 5 ปี (2022-2026) ครอบคลุมมิติสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ด้วยหลัก 3 ประการ คือ

1. เพิ่มการเข้าถึงพลังงานหมุนเวียน โดยมุ่งเน้นการเข้าถึงและเพิ่มความรู้เกี่ยวกับพลังงานหมุนเวียน

เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งมอบพลังงานสะอาดให้กับชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

- 2. ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** เพื่ออนุรักษ์ ปกป้อง พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ
- 3. สร้างความมั่นคงทางอาชีพ** เพื่อต่อยอดนวัตกรรม สร้างโอกาสพัฒนาอาชีพ

ภายใต้กรอบการดำเนินงานตาม CSR Strategy Framework บริษัทฯ ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ขีดความสามารถทางด้านวิศวกรรมพลังงานสะอาด การสร้างจิตสำนึกด้านทรัพยากรและอนุรักษ์พลังงานมาเติมเต็มชุมชนผ่าน “โครงการหิงห้อย” ซึ่งดำเนินการครอบคลุมชุมชนโดยรอบโรงไฟฟ้าในเครือและชุมชนอื่น ๆ แล้ว 41 สาธารณสมบัติ สนับสนุนให้เด็กและเยาวชน 1,753 คน เข้าถึงสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานในชีวิตประจำวัน สร้างความรู้เรื่องพลังงานหมุนเวียนและต่อยอดสู่การลงมือทำให้กับชุมชนถึง 8 แหล่งเรียนรู้ ประสานภาคีเครือข่าย 20 เครือข่ายผ่านการร่วมแรงร่วมใจของจิตอาสา ซีเค พาวเวอร์ 928 คน ทั้งในประเทศไทยและสปป.ลาว

CKPower ยังคงมุ่งมั่นส่งต่อการเป็น “ผู้ให้” สู่สังคมชุมชนภายใต้กลยุทธ์เติม-ต่อ-ร่วม-สร้าง โดย “เติม” หมายถึง การที่บริษัทได้ใช้ขีดความสามารถด้านวิศวกรรมพลังงานสะอาดมาเติมเต็มชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้เสีย “ต่อ” คือ การนำแนวคิดนวัตกรรมและกระบวนการมาพัฒนาต่อยอดสู่ความยั่งยืน และ “ร่วม” คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานกับผู้มีส่วนได้เสีย นำมาสู่การ “สร้าง” คือ ความร่วมมือกับทุกภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างคุณค่าสู่สังคม ชุมชน ผู้มีส่วนได้เสีย และบรรลุปันธกิจการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามเป้าหมายของสหประชาชาติ



ทิศทางการบริหารคน อย่างยั่งยืนของ ปตท.

ปตท. บริษัทพลังงานไทยที่มุ่งสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ พร้อมขับเคลื่อนวิถีชีวิต ผู้คน สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปข้างหน้า ภายใต้วิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนทุกชีวิตด้วยพลังแห่งอนาคต” “Powering Life with Future Energy and Beyond”

โดยวางพื้นฐานหลักการทำงานด้วยกลยุทธ์ PTT ร่วมกับแนวคิด PTT “Powering Thailand’s Transformation” หรือ “PTT by PTT” ประกอบด้วย

Partnership and Platform เน้นการดำเนินธุรกิจด้วยการสร้างพันธมิตรและพัฒนาธุรกิจของ ปตท. ให้มีลักษณะเป็นแพลตฟอร์มมากกว่าเป็นแค่ผู้ผลิตสินค้าและจำหน่าย

Technology for All เทคโนโลยีที่เกิดจากการผสมผสานความรู้ความเชี่ยวชาญ นวัตกรรม และดิจิทัล เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสังคม

Transparency and Sustainability สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืนทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การจัดเตรียมองค์กร และสร้างความพร้อมของพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจทั้งในวิถีเดิม และรูปแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปตท. จึงวางกลยุทธ์ People Strategy: 4Rs (Recruit / Retain / Retrain / Redesign) รองรับการบริหารเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด รักษา

พัฒนาบุคลากรกลุ่มศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือและกลไกต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างความผูกพันผ่านการเชื่อมโยงมุมมองและส่งมอบคุณค่าที่มีร่วมกันกับองค์กรและพนักงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ ปตท. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ปตท. จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท. (PTT Leadership and Learning Institute: PLLI) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านหลักสูตรหลัก เช่น Leadership Development Program และ Core Program รวมทั้งอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในสายอาชีพ ผ่าน Functional Program เพื่อรองรับธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยมุ่งผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เหมาะกับผู้เรียนตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) เพื่อให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Learning and Sharing Experience) นอกจากนี้ PLLI ยังได้ใช้เครื่องมือทางดิจิทัลเข้ามาช่วย เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้นอกห้องเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

จากการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจและบรรลุเป้าหมายของบริษัท ส่งผลให้ ปี 2566 ปตท. ได้รับคะแนนดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) 80 คะแนน โดยมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปตท. มุ่งผลักดันและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังหลักที่สำคัญสำหรับการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

การเสวนา
หัวข้อที่

3

เปลี่ยนผ่านคนอย่างเป็นธรรม สู่องค์กรสีเขียว (Just and Green Transition)



ผู้ดำเนินรายการ

คุณเชวรัตน์ ยงจิระนนท์

Global Content Editor
บริษัท เทกซอส มีเดีย จำกัด

ผู้ร่วมเสวนา



คุณริค โรเดอร์

Technical Specialist on Green Jobs,
Climate Action and Resilience
through Just Transition
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
สำนักงานประจำภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก



ดร.เนติธร ประดิษฐ์สาร

ผู้ช่วยบริหารประธานคณะผู้บริหาร
รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส
สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ
ด้านความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



คุณณัฐวุฒิ อินทรส

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ยั่งยืน
บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
หรือเอสซีจี



คุณเควิน ตัน

Managing Director
and Head of Sustainable Finance
& Investment ASEAN
ธนาคารเอชเอสบีซี

๖๖

Green Job คืองานคุณภาพ
เพื่อคุ้มครองสังคม
และสิ่งแวดล้อม

๖๖

๖๖

การกำหนดยุทธศาสตร์
สู่องค์กรสีเขียว ทุกหน่วยงาน
ต้องเข้าใจตรงกัน มุ่งไป
ในทิศทางเดียวกัน และสื่อสาร
กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ให้เดินหน้าไปด้วยกัน

๖๖

๖๖

การเปลี่ยนผ่านใด ๆ ต้องมี
ความสมดุล เราควรวาง
Roadmap เพื่อบูรณาการ
แผนความยั่งยืนและแผนธุรกิจ
เป็นแผนเดียวกัน บนพื้นฐาน
ของความเชื่อมั่น โปร่งใส
และตรวจสอบได้

๖๖

๖๖

ตลาดการเงินจะทำให้
เกิดความยั่งยืนได้ ต้องมี
คณะทำงาน Upskill
ให้เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่ม
ทักษะการเงิน

๖๖

การจะทำธุรกิจในยุคแห่ง
การเปลี่ยนแปลง ถือเป็น
ความท้าทายขององค์กร
ยิ่งในช่วงเปลี่ยนผ่านเพื่อก้าวสู่
เศรษฐกิจสีเขียว โดยเฉพาะ
การเตรียมความพร้อม
คนในองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่
งานสีเขียวได้ ด้วยการเสริมสร้าง
ขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ
ช่วยองค์กรปรับโครงสร้างทาง
ธุรกิจให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลง
อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคง
ในการจ้างงาน องค์กรควรมี
แผนรองรับการดูแลชดเชย
แก่บุคลากรที่ต้องสูญเสีย
งานเดิมไป



เปลี่ยนผ่านคน
อย่างเป็นธรรม
สร้างธุรกิจ
สีเขียวและสังคม
คาร์บอนต่ำ

“Green Job” คัมครองสังคม-สิ่งแวดล้อม



คุณอีริก โรเดอร์ (Eric Roeder) Technical Specialist on Green Jobs, Climate Action and Resilience through Just Transition องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สำนักงานประจำภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก

กล่าวถึงนิยามของ Green Job ว่า ตอนนี้มีหลายหลายเกี่ยวกับ Green Job หรืองานสีเขียว ซึ่งควรจะทำให้ตรงกันว่า หมายถึงงานที่มีคุณภาพ เกี่ยวกับการคุ้มครองสังคมและเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งแวดล้อม และช่วยกันเสริมสร้างทักษะสีเขียวให้ทุกคนในสังคม

“องค์ประกอบของ Green Job ปัจจุบันแต่ละประเทศจะกำหนดไปที่คำนิยามให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งจริง ๆ แล้ว เมื่อมีเป้าหมายเดียวกัน ควรกำหนดนิยามให้มีความเหมือนกัน เพราะเป็นงานเพื่อคุ้มครองสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น ภาคอุตสาหกรรม ต้องไม่ใช่สารเคมีที่อันตราย เพราะคนต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นพิษ หรืองานที่เกี่ยวกับการดักจับก๊าซคาร์บอน (Carbon Capture) ที่พยายามทำให้อุตสาหกรรมสะอาดมากขึ้น เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น” คุณอีริกกล่าว

การเปลี่ยนผ่านที่ยุติธรรมแก่สังคม

คุณอีริกกล่าวต่อว่า ประเทศไทยมีนโยบายเรื่องเศรษฐกิจสีเขียวและงานสีเขียว (Green Job) มีการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาแผนอบรมเพื่อพัฒนาคนในภาคส่วนต่าง ๆ แต่เป็นการดำเนินงานภายในประเทศเท่านั้น ยังไม่สามารถเข้าไปประเทศเพื่อนบ้าน สิ่งที่กำลังดำเนินงานในขณะนี้คือการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม (Just Transition) และกำหนดงานสีเขียว (Green Job) อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความยุติธรรมแก่สังคม และความเท่าเทียมกันแก่ผู้คน

สิ่งที่ท้าทายคือการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ซึ่งหมายความว่าทุกคนต้องได้รับการคุ้มครองด้านสังคม แต่เรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะบางอย่างไม่สามารถเปลี่ยนผ่านได้ ต้องมีการ Reskill-Upskill คิดนอกกรอบ ทำให้เกิดการดัดแปลงใหม่ ๆ ที่ไม่ให้เกิดการสูญเสียงานแต่ต้องเป็นการสร้างงานให้กับผู้คน



ตั้งเป้า KPIs จัดทำรายงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้



**ดร.เนติธร ประดิษฐ์สาร ผู้ช่วยบริหาร
ประธานคณะผู้บริหาร รองกรรมการ
ผู้จัดการอาวุโส สำนักความร่วมมือ
ระหว่างประเทศด้านความยั่งยืนและ**

สื่อสารองค์กร บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

กล่าวว่า งานสีเขียว (Green Job) ต้องเริ่มตั้งแต่ต้นทาง ต้องลงทุนกับคน ไม่ใช่เพียงเรื่องของการงานแต่ต้องทำให้เห็นมุมมองกว้างขึ้นว่า Green Job เป็นอย่างไร ต้องเชื่อมโยงให้เกิดเศรษฐกิจสีเขียวตั้งแต่ขั้นตอนการรับคนเข้ามาทำงาน ว่ามีศักยภาพขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นสีเขียวได้หรือไม่

“การเกิดเศรษฐกิจสีเขียวต้องเริ่มตั้งแต่การคัดคนเข้าสู่อองค์กร แม้กระทั่งการกำหนดตำแหน่งงานตั้งแต่เริ่ม และการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มุ่งเน้นไปที่เศรษฐกิจสีเขียว และทุกหน่วยงานในองค์กรจะต้องเข้าใจตรงกัน และมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อจุดหมายเดียวกัน” ดร.เนติธรกล่าว

เมื่อมียุทธศาสตร์สีเขียวแล้ว ต่อมาคือ การตั้งเป้าหมายตัวชี้วัด (KPIs) ซึ่งทุกหน่วยงานในองค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ชัพพลายเออร์ ชุมชน ให้เดินไปด้วยกัน และเชื่อว่าจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพราะจะเป็นตัวชี้วัดให้คนภายนอกสามารถตรวจสอบได้ ติดตามการทำงานได้ ว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดและใกล้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

คิดนอกกรอบ ทำงานร่วมกับ AI

ดร.เนติธรยังระบุว่า การนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ปัญญาประดิษฐ์ หลายคนพูดว่าอาจเป็นการเข้ามาคุกคามงานของเขา แต่ถ้าหากเราไปถามเด็กรุ่นใหม่ นิสิต นักศึกษา เขาจะสงสัยว่าจะทำงานกับปัญญาประดิษฐ์เหล่านี้ได้อย่างไร ฉะนั้นเราทุกคนจำเป็นจะต้องคิดนอกกรอบ เปลี่ยนมุมมองใหม่ ว่าเราจะอยู่ร่วมกับเครื่องมือใหม่ ๆ เหล่านี้ได้อย่างไร และจะใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดได้อย่างไร

“องค์กรของเราเช่นกัน เมื่อนำเทคโนโลยี AI เข้ามาสู่กระบวนการทำงานก็ต้องมีการอบรมให้ความรู้พนักงานในแต่ละสายงาน เพื่อให้เขาเป็นผู้ควบคุมสายการผลิต ซึ่งเราต้องมีการสื่อสารทั้งนั้น การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรสีเขียว ในยุค 5.0 จำเป็นต้องมีแผนงานให้เห็นว่า ใน 5-10 ปีข้างหน้าเราวางแผนอย่างไร สรุปคือเราต้องจัดระเบียบองค์กร มีแผนงานชัดเจน มีการอบรมศึกษา และวางแผนกำลังคน ทั้งยังต้องสื่อสารให้มากขึ้น เราไม่ควรมัวมองที่ขัดแย้งสำหรับงานใดงานหนึ่ง เพราะทุกคนจะต้องร่วมมือกัน”



ขับเคลื่อนการเติบโตจากภายในสู่ภายนอก องค์กร



คุณณัฐวุฒิ อินทรส ผู้อำนวยการ สำนักงานพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

กล่าวว่า ตอนนี้โลกของเราไม่เหมือนเก่า เพราะเต็มไปด้วยวิกฤตมากมาย เราจำเป็นต้องทำให้เกิดสังคมคาร์บอนต่ำ เอสซีจีมีธุรกิจซีเมนต์ ปิโตรเคมี และบรรจุภัณฑ์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย Net Zero เอสซีจีจะขับเคลื่อนภายในองค์กรก่อน โดยมีโรดแมปทิศทางการะบวนการทำงาน พร้อมทั้งเพิ่มพูนทักษะ Reskill-Upskill ให้แก่พนักงาน จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังก่อนจะที่ย้ายไปภายนอกองค์กร

“เราพยายามลดคาร์บอนและร่วมสร้างสังคมคาร์บอนต่ำจากภายในองค์กร เราขยายสู่การทำงานระดับชุมชนระดับประเทศ และ ASEAN Plus รวมถึงขยายไปประเทศต่างๆ ทั้งในยุโรป สหรัฐอเมริกา จีน และอินเดีย เมื่อองค์กรสร้างแกนที่แข็งแกร่ง จะขยายไปส่วนอื่น ๆ ของสังคมได้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้มีความสมดุลนำไปสู่การเคลื่อนไปข้างหน้าตามกรอบ ESG” คุณณัฐวุฒิกล่าว

โรดแมปที่สำคัญของเอสซีจี คือ “ESG 4 Plus” และมีโครงการ PPP Model ร่วมกับรัฐบาล พยายามจะสร้างแซนด์บ็อกซ์ที่เป็น Low Carbon City เพื่อสร้างการเติบโตสีเขียว และย้ำว่าการดำเนินธุรกิจทุกอย่างภายในเอสซีจีต้องมีพื้นฐานของ ESG และความยั่งยืน เช่น การรีไซเคิลการใช้พลังงานสะอาด การดูแลรักษาน้ำ

ทุกภาคส่วนร่วมมือกัน หนุน SMEs เปลี่ยนผ่าน

คุณณัฐวุฒิกล่าวต่อไปว่า หลาย ๆ ประเทศไม่สามารถหยุดการใช้พลังงานแบบเดิม ๆ ได้ทันที แต่ต้องมีแนวทางเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน พวกเราทุกคนต้องมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมชาติ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก หรือ SMEs กำลังต้องการความช่วยเหลืออย่างมาก

“ตอนนี้ธุรกิจเอสซีจีใช้ Bio Mass 50% ภายในปี 2040 จะเลิกใช้ถ่านหินให้ได้ทั้งหมด เราทำงานกับเกษตรกรเรื่อง Bio Mass ด้วย เพราะการที่จะบรรลุเป้าหมายหรือเปลี่ยนผ่านได้ ต้องไม่ใช่เฉพาะตัวเรา แต่ต้องช่วยชุมชนและประเทศที่เราทำงานด้วย ในช่วงโควิดเราช่วยชุมชนให้มีความใหม่ สร้างรายได้ใหม่สู่ครอบครัว และช่วยผู้ประกอบการ SMEs ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน พวกเราทุกคนต้องทำงานร่วมกัน” คุณณัฐวุฒิกล่าว



อย่างไรก็ตาม

**ความร่วมมือ
จะทำให้เกิดสิ่งที่เป็นไปได้**
อย่างแรก เราต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
จากนั้นก็ลงมือทำร่วมกัน
ประสานงานกัน โดยต้องมีคำมั่นสัญญา
ระหว่างภาครัฐ เอกชน
และประชาชน ทุกภาคส่วน
ต้องเดินไปด้วยกัน





ฝึกคนตระหนักรู้ สร้างโอกาส Green Job



คุณเควิน ตัน (Kelvin Tan) Managing Director and Head of Sustainable Finance & Investment ASEAN ธนาคารเอชเอสบีซี กล่าวว่า ในฐานะ

ผู้ให้บริการทางการเงิน ธนาคารจะเป็นตัวช่วยในการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว โดยเฉพาะภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เอชเอสบีซีจะพิจารณาเรื่องความเสี่ยงและโอกาสที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตร่วมด้วย ซึ่งความเสี่ยงในการเปลี่ยนผ่านจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคน ฝึกคนให้มีความตระหนักรู้ ประเมินลูกค้า ประเมินแผนของการเปลี่ยนผ่าน และสนับสนุนการสร้างโอกาสให้เกิดขึ้นสีเขียว

“เอชเอสบีซี มีศูนย์แห่งความเป็นเลิศ มีสถาบันที่สนับสนุนภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีผู้เชี่ยวชาญศึกษาวิจัย ค้นหาตลาด พัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรและลูกค้ามีความก้าวหน้าตามแผนงานเรื่องความยั่งยืน” คุณเควินกล่าว

ตลาดการเงินจะช่วยทำให้เกิดความยั่งยืนได้ ต้องมีคณะทำงานทำความเข้าใจและดูแลการยกระดับทักษะ (Upskill) ให้กับเจ้าหน้าที่ และต้องไม่ทิ้งใครหรือลืมใคร โดยต้องมีหลายแนวทางเพื่อให้ครอบคลุมหลายกลุ่ม เพราะกระสุนเพียงนัดเดียวคงไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งหมดเราช่วยกันสร้างสิ่งที่เป็นไปได้ โดยมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน สื่อสารพูดคุยกัน และประสานความร่วมมือกัน



ความเสี่ยงในการเปลี่ยนผ่าน
จะต้องมุ่งเน้น**การพัฒนาคน**
ฝึกคนให้มีความตระหนักรู้
ประเมินลูกค้า ประเมินแผน
ของการเปลี่ยนผ่าน
และสนับสนุนการสร้างโอกาส
ให้เกิดขึ้นสีเขียว





บางจากฯ ก้าวสู่ปีที่ 40 ด้วยจิตวิญญาณ ที่ไม่หยุดนิ่ง

ภายใต้แนวคิด

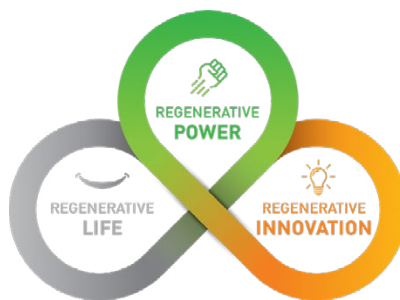
Greenovate to Regenerate
สมดุลงานชาติ สรรค์พลังไม่สิ้นสุด

ตลอดเส้นทางของการดำเนินธุรกิจบางจากฯได้ปรับตัวให้เข้ากับบริบทแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ในวันนี้ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างมั่นคงผ่านการดำเนินงานใน 5 กลุ่มธุรกิจหลัก จากกลุ่มธุรกิจโรงกลั่นและการค้าน้ำมัน และกลุ่มธุรกิจการตลาด ขยายสู่กลุ่มธุรกิจพลังงานไฟฟ้า กลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์ชีวภาพและกลุ่มธุรกิจทรัพยากรธรรมชาติ และเมื่อปลายปี 2022 ได้ปรับตราสัญลักษณ์องค์กรใหม่เพื่อสะท้อนวิสัยทัศน์ในการ “รังสรรค์โลกยั่งยืนด้วยนวัตกรรมสีเขียว” และสื่อถึงการขับเคลื่อนไปข้างหน้า ไม่หยุดที่จะขยายขยายพัฒนานวัตกรรมธุรกิจอย่างยั่งยืนไปกับสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างต่อเนื่อง

ล่าสุด ในโอกาสย่างเข้าปีที่ 40 ของการดำเนินธุรกิจบางจากฯ เปิดตัว หนังสือสั้นโฆษณา “จิตวิญญาณที่ไม่หยุดนิ่ง” #กระจกกับดอกไม้วความยาวประมาณ 5 นาทีถ่ายทอดเรื่องราวผ่านเด็กชายตัวเล็ก ๆ คนหนึ่งที่เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและลงมือทำตามความฝันของตน สะท้อนพลังขับเคลื่อนและจิตวิญญาณที่ไม่หยุดนิ่ง

โดยบางจากฯ ได้สื่อสารแบรนด์ไอดี “Greenovate to Regenerate สมดุลงานชาติ สรรค์พลังไม่สิ้นสุด” สะท้อนความเป็นตัวตนของแบรนด์บางจากฯ ที่ให้ความสำคัญ

กับการรักษา ‘สมดุล’ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสมดุลระหว่างมูลค่าในการดำเนินธุรกิจ และคุณค่าทางสิ่งแวดล้อมและสังคม สมดุลในการคำนึงถึงเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการอย่างมีความรับผิดชอบ รักษาสมดุลระหว่างความท้าทายด้านพลังงาน ซึ่ง “สมดุลธรรมชาติ สรรค์พลังไม่สิ้นสุด” สำหรับบางจากฯ เป็นการนำสมดุลธรรมชาติมาต่อยอด สรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ อย่างไม่รู้จบ ผ่าน 3 เสาหลัก (Pillars) ได้แก่



รับชมหนังสือสั้นโฆษณา

Regenerative Power สรรค์พลังใหม่ ๆ เพื่อการเดินทางอย่างยั่งยืนและพลังงานสะอาดไปจนถึงพลังที่เติมให้กับชีวิตผ่านเครื่องยนต์ต่าง ๆ และพลังแห่งความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมบรรเทาวิกฤตสภาพภูมิอากาศ

Regenerative Innovation สรรค์พลังแห่งนวัตกรรมเพื่อสร้างอนาคตที่สดใส ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยั่งยืน

Regenerative Life สรรค์พลังแห่งความสุขที่ยั่งยืนด้วยการพัฒนานวัตกรรมธุรกิจอย่างยั่งยืนไปกับสิ่งแวดล้อมและสังคม ให้ความสำคัญของการรักษาสมดุลระหว่างมูลค่าและคุณค่า บนรากฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สามารถชมหนังสือสั้นโฆษณา “จิตวิญญาณที่ไม่หยุดนิ่ง” ได้ผ่านทางช่องทางออนไลน์ดังนี้ YouTube: Bangchak Official, Facebook: Bangchak และ www.bangchak.co.th



ซีพี ออลล์ เตรียมความพร้อม พัฒนาทุนมนุษย์

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ดำเนินธุรกิจค้าปลีกภายใต้เครื่องหมายการค้า “เซเว่น อีเลฟเว่น” ดำเนินงานโดยยึดมั่นปณิธาน “Giving and Sharing” เพื่อเป็นองค์กรที่อยู่เคียงคู่สังคมไทย

ด้วยกรอบการดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม “7 Go Green” เพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน กลยุทธ์ด้านสังคม “7 Go Together” เพื่อส่งเสริมและสร้างคุณค่าที่หลากหลายต่อสังคมและกลยุทธ์ด้านธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจ “7 Go Right” การบริหารภายใต้กรอบธรรมาภิบาลตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมทั้งมุ่งสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้กับคู่ค้าและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

โดยซีพี ออลล์เชื่อมั่นว่าหากองค์กรบริหารงานอย่างยั่งยืนและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้จะสามารถสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับสังคมโดยรวมได้ในที่สุด

ซีพี ออลล์ได้เตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยส่งเสริมให้ความรู้และมีทักษะในการจัดการธุรกิจที่จำเป็นสำหรับอนาคต มุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ ภายใต้กรอบกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านโปรแกรมส่งเสริมทักษะที่หลากหลาย อาทิ ทักษะด้านภาวะผู้นำในแต่ละระดับ ทักษะ

ด้านวิชาชีพเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ (Uplift Skill) ทักษะด้านความยั่งยืนองค์กร ทักษะด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) นอกจากนี้พนักงานภายในแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงพนักงานของกลุ่มพันธมิตรทางธุรกิจ ร้านสาขาประเภทร่วมลงทุน (Store Business Partner) และร้านสาขาที่ได้รับสิทธิช่วงอาณาเขต (Sub Area) โดยการลงทุนสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้ให้กับพนักงานจำนวน 937 ราย มีมูลค่า 40 ล้านบาท

นอกจากนี้ยังสนับสนุนเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ รวมถึงกลุ่มเปราะบางให้เข้าถึงการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ให้มีทักษะทางเทคนิค และอาชีพที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้เส้นทางการพัฒนาเยาวชนผู้มีอาชีพอย่างยั่งยืน อาทิ สนับสนุนและส่งมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 180 โรงเรียน โรงเรียน CONNEXT ED 494 โรงเรียน และสนับสนุนทุนการศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพจำนวน 30,765 ทุน



**การเตรียมความพร้อมการสร้างทักษะ
ส่งเสริมความรู้ และการพัฒนาทุนมนุษย์
ทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กรจะนำไปสู่
การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศต่อไป**



HSBC มุ่งมั่นสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ธนาคารเอชเอสบีซี (HSBC) หนึ่งในสถาบันการเงินการธนาคารที่ใหญ่ที่สุดในโลก มีความมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว มีแนวทางการดำเนินงานด้าน ESG ภายใต้ค่านิยม (Value) หลักขององค์กร 4 ประการ ได้แก่ การให้คุณค่ากับความแตกต่าง การประสบความสำเร็จร่วมกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ทั้งนี้ เอชเอสบีซีเชื่อมั่นในศักยภาพและบทบาทสำคัญขององค์กรในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายด้าน ESG โดยธนาคารมุ่งมั่นที่จะเป็น Net Zero ภายในปี 2050 มีกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- **ช่วยสนับสนุนให้ลูกค้าเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำ** ด้วยเครื่องมือและผลิตภัณฑ์ด้านการเงินที่ยั่งยืน (Sustainable Finance) โดยตั้งเป้าหมายจำนวนเงินสนับสนุนระหว่าง 7.5 แสนล้านถึง 1 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ ภายในปี 2030
- **ร่วมมือกับพันธมิตรสร้างนวัตกรรมและโซลูชันรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากภาวะโลกร้อน** การเปลี่ยนผ่านไปสู่ Net Zero ต้องใช้เทคโนโลยีสะอาดและเครื่องมือต่าง ๆ ที่อาศัยธรรมชาติเป็นพื้นฐาน (Nature-based Solutions) ภาคการเงินคือตัวแปรสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

- **การดำเนินงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์** โดยมุ่งลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการปฏิบัติงานภายในองค์กรและของซัพพลายเชนของธนาคารให้เป็นศูนย์ภายในปี 2030 และบริหารจัดการด้านการเงินและการลงทุนของลูกค้าเพื่อมุ่งสู่การเป็น Net Zero ตามเป้าหมายของสนธิสัญญาปารีสภายในปี 2050 หรือเร็วกว่านั้น

เอชเอสบีซีเชื่อว่าผลการดำเนินงานด้าน ESG ที่ดีและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรและธุรกิจ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลโดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันและการปรับตัวสร้างการมีส่วนร่วมที่จะสร้างโอกาสและส่งเสริมศักยภาพ พัฒนาการเรียนรู้ให้แก่พนักงาน ลูกค้า และชุมชนให้สามารถบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ อาทิ โปรแกรม HSBC University เป็นพื้นที่เรียนรู้ เพิ่มทักษะความรู้ด้านการบริหารจัดการสำหรับพนักงานผ่านการเรียนรู้ทางออนไลน์โดยในปี 2022 ธนาคารจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 6.3 ล้านชั่วโมง หรือเฉลี่ยคนละ 28.8 ชั่วโมง การฝึกอบรมเพิ่มจากปีก่อนหน้าร้อยละ 7



**เอชเอสบีซี มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน
คำนึงถึงธรรมาภิบาล โดยจัดตั้งคณะกรรมการ
เพื่อกำกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่
หลักธรรมาภิบาล และส่งเสริม
ผลประโยชน์ที่ดีในระยะยาว**



หัวเว่ยร่วมขับเคลื่อน ประเทศ สู่อนาคตที่ยั่งยืน

ด้วยความมุ่งมั่นสร้างความยั่งยืนในประเทศไทย หัวเว่ยกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนผ่านสู่อนาคตให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

ประเทศไทยมีเป้าหมายในการใช้พลังงานทดแทนที่ 30% ภายในปี 2037 และเพื่อสนับสนุนเป้าหมายดังกล่าว หัวเว่ยตั้งเป้าความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2051 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 40% ภายในปี 2030 และปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ไม่เพิ่มปริมาณก๊าซเรือนกระจกในชั้นบรรยากาศให้ได้ภายในปี 2025 โดยโซลูชันสำหรับครัวเรือนของหัวเว่ยสามารถผลิตพลังงานสะอาดได้ถึง 9,125 กิโลวัตต์ชั่วโมงต่อปี และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนฯ ได้ถึง 5 ล้านตัน

หัวเว่ย กลุ่มธุรกิจพลังงานดิจิทัล ประเทศไทย (Huawei Thailand Digital Power) คิดค้นและนำเสนอโซลูชันที่ช่วยลดการปล่อยคาร์บอนฯ ให้กับลูกค้าในภาคอุตสาหกรรมมากกว่า 1,050 ราย และตั้งเป้าขยายไปยังตลาดครัวเรือนเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด 50% ส่งเสริมภาคประชาชนในการใช้พลังงานสะอาดเพื่อความยั่งยืน

นอกจากการดำเนินธุรกิจที่มุ่งมั่นส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด หัวเว่ยยังริเริ่มโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงดิจิทัลทั้งในไทยและระดับสากล เช่น การบริจาคระบบไฟฟ้าโซลาร์เซลล์ให้กับโรงเรียนในชุมชนพื้นที่ห่างไกล, นำร่องโครงการ “รถดิจิทัลเพื่อสังคม” เร่งสร้าง

ความเท่าเทียมด้านทักษะดิจิทัลยกระดับการศึกษาไทยด้วยเทคโนโลยี โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล, โครงการเมล็ดพันธุ์แห่งอนาคต (Seeds for the Future) ในประเทศไทย เป็นครั้งแรกเมื่อปี 2009 เพื่อบ่มเพาะผู้มีความสามารถด้านไอซีทีในท้องถิ่น มอบโอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์ในหลากหลายวัฒนธรรม รวมไปถึงจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม Huawei Asean Academy และโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ อาทิ กิจกรรม ICT Cloud Developer, Huawei Spark Ignite เป็นต้น



**จากความมุ่งมั่นที่จะ “เติบโตและมีส่วนร่วม
กับประเทศไทย” ในมิติต่าง ๆ แล้ว
หัวเว่ยสนับสนุนในการผลักดันประเทศไทย
ให้กลายเป็นศูนย์กลางดิจิทัลของ
อาเซียน ด้วยการพัฒนาบุคลากร**

ซึ่งจะเป็นรากฐานและบทบาทสำคัญ ปัจจุบันมีผู้ได้รับการฝึกอบรมด้านดิจิทัลเฉพาะในประเทศไทยจำนวนกว่า 70,000 ราย และบริษัทฯ วางแผนฝึกอบรมนักพัฒนาซอฟต์แวร์คลาวด์เพิ่มเติมอีก 20,000 ราย และฝึกอบรมวิศวกร จำนวน 10,000 ภายใน 3 ปีข้างหน้า เพื่อสร้างอนาคตและสนับสนุนประเทศไทยในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

การเสวนา
หัวข้อที่

4

ปลูกศรัทธาภาพคน รับการเปลี่ยนแปลง ตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Building Supply Chain Resilience)



ผู้ดำเนินรายการ

คุณปิยะชาติ อัครภักดิ์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท แบงกิ้ง แอนด์ คอมพานี จำกัด

ผู้ร่วมเสวนา



คุณกอบบุญ ศรีชัย

ผู้บริหารสูงสุด
สายงานกิจการองค์กรและลงทุนสัมพันธ์
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ดร.วิชัย นรณรงค์ชัย

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

คุณสุนทร ยงศ์บุญศิริ

ESG and Sustainability Director
บริษัท เอสซีซี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน)

คุณนุ่น ปฐมวานิชย์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท เ็นอาร์ อินสแตนท์ โปรดิวซ์
จำกัด (มหาชน)

เพื่อเคลื่อนไปในทิศทางนี้
ร่วมกัน ซีพีเอฟเริ่มต้นจาก
คนภายในบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่า
ทุกคนในทุก touchpoint
มีความเข้าใจเดียวกัน แล้วจึง
ขยายไปภายนอกองค์กร
โดยเฉพาะเกษตรกร
ซึ่งถือเป็นพาร์ทเนอร์
ของซีพีเอฟ



ในฐานะธนาคาร สิ่งที่ต้องทำ
คือ Good Corporate
Citizen และขับเคลื่อนสังคม
ผู้ประกอบการ ลูกค้า เพื่อ
เปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมที่ดีขึ้น



Share Benefit หรือ
Share Value เป็นหนึ่งใน
Key Success ที่จะทำให้
ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันและ
ขับเคลื่อนไปสู่ความยั่งยืน



ซัพพลายเออร์ปลายน้ำ
ของ NRF คือซูเปอร์มาร์เก็ต
เป็นคู่ค้าที่มีเป้าหมาย
Net Zero ขณะเดียวกัน
เกษตรกรก็เป็นซัพพลายเออร์
ต้นน้ำของ NRF เราจึงต้อง
ส่งเสริมให้เกษตรกร
มีส่วนร่วมกับเป้าหมายนี้
ไปด้วยกัน



การเดินทางเพื่อตอบโจทย์
การพัฒนาที่ยั่งยืน นับเป็น
โจทย์ใหญ่ของภาคธุรกิจ
โดยสิ่งหนึ่งที่สะท้อนความสำเร็จ
ของการดำเนินงาน ก็คือ
การสร้างคามยั่งยืนตลอด
ห่วงโซ่อุปทาน โดยเสริมภูมิคุ้มกัน
ให้กับซัพพลายเออร์หรือคู่ค้า
ระดับ SMEs ตลอดซัพพลายเชน
ให้สามารถปรับตัวได้
อย่างรวดเร็ว และดำเนินธุรกิจ
ไปพร้อมกับธุรกิจใหญ่ได้
ในบริบทที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมไปถึง
สร้างความยืดหยุ่นในการต่อสู้
กับการเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศ



**“สร้างความยั่งยืน”
ให้เติบโตตลอด
ห่วงโซ่อุปทาน**

“ซัพพลายเชน” ต้องโตไปพร้อมกัน

“ธุรกิจอาหาร” เป็นธุรกิจที่เจอความท้าทายตลอดในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการปล่อยคาร์บอนในภาคการเกษตรและปศุสัตว์ รวมถึงการผลิต และการบริโภค เรียกว่า ตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ



**คุณกอบบญ ศรีชัย ผู้บริหารสูงสุดสายงาน
กิจการองค์กรและลงทุนสัมพันธ์ บริษัท
เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)** เผยว่า
การสร้างคามยั่งยืนต้องมองทุกมิติที่เกี่ยวข้อง ในวันนี้

วิวัฒนาการของความยั่งยืนไปไกล อันดับแรกคือการดำเนินงานภายใน
ทำอะไรให้พนักงาน 1.3 แสนคน เข้าใจและก้าวไปสู่ Net Zero ด้วยกัน
ทั้งการลดการใช้การรีไซเคิล และสร้างมูลค่าให้กับของเหลือใช้ ทุกคนต้อง
เข้าใจและมีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งต้องให้ความเข้าใจกับซัพพลายเชน
ในทุกจุดด้วย

“ซัพพลายเออร์ของ ซีพีเอฟ เริ่มตั้งแต่อาหารสัตว์ที่ขายให้เกษตรกร
เรามีผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้กับเกษตรกรว่าจะเลี้ยงสัตว์อย่างไร
ให้ประสบความสำเร็จ เป็นจุดเริ่มต้นตั้งแต่วันแรก ถัดมาคือฟาร์ม โดยมี
โครงการ Contract Farming ชวนเกษตรกรเป็นพาร์ทเนอร์เติบโต
ไปด้วยกัน ทั้งให้ความรู้การทำฟาร์มอัจฉริยะ (Smart Farm) มาตรฐาน
ฟาร์มสีเขียว (CPF Greenfarm) ให้ความรู้แก่เกษตรกรด้านพลังงานชีวมวล
(Biomass) จากมูลสุกร ช่วยลดโลกร้อน และเกษตรกรเติบโตไปพร้อมกัน”

ให้ความรู้ สร้างการเติบโต

ขณะที่เรื่องของอาหาร ซีพีเอฟ ได้พัฒนาแอปพลิเคชัน ฟ ฟาร์ม คู่คิด
เกษตรกร (For Farm) สำหรับเกษตรกรที่ปลูกข้าวโพดตามแนวทาง
“ไม่เผา” ไม่ปลูกพื้นที่ที่เป็นเขา พื้นที่ต้องมีเอกสารสิทธิ์ถูกต้อง
“ไม่เผา” ปลูกเสร็จต้องไม่เผา และ “เราซื้อ” โดยซื้อในราคาที่สูงกว่าทั่วไป
 อีกทั้ง ฟ ฟาร์ม ยังมีการให้ความรู้เกษตรกรโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนา
ผลิต และขายได้ราคาสูง

**“เรื่องของความยั่งยืน ซีพีเอฟ พยายามทำให้ทุกคนเข้าใจร่วมกัน
ตลอดซัพพลายเชน หากลดโลกร้อนได้ อย่างน้อยชีวิตทุกคนก็จะสุข
สบายขึ้น”** คุณกอบบญกล่าว



สร้างความยั่งยืนต้นน้ำ - ปลายน้ำ



คุณแดน ปฐมวานิชย์ ประสาร
เจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เอ็นอาร์
อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด (มหาชน)
หรือ NRF อีกหนึ่งบริษัทที่อยู่ใน

อุตสาหกรรมอาหาร กล่าวว่า ธุรกิจของ NRF นอกจากโปรตีนทางเลือกแล้ว ยังมีอาหารแพลนต์ เบส (Plant Based Food) และเครื่องปรุงรส ตอนวางกลยุทธ์องค์กรมองว่าภายในปี 2030 อุตสาหกรรมอาหาร โดยเฉพาะภาคส่งออก คู่ค้าอย่างร้านค้าปลีกต่างมีเป้าหมายสู่ Net Zero ดังนั้น จุดยุทธศาสตร์ของบริษัท คือ ทำอย่างไรให้ผลิตภัณฑ์เข้าสู่ Net Zero ให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

“หากย้อนกลับมาดูเรื่องของห่วงโซ่อุปทานของ NRF เรียกว่ามีการดำเนินงานครบตั้งแต่ “ต้นน้ำ” โดยทำงานร่วมกับเกษตรกรกว่า 1,000 ราย ในการเปลี่ยนสู่เกษตรอินทรีย์ลดการเผา ส่งเสริมซัพพลายเออร์หยุดใช้ยาฆ่าแมลงและสารเคมีต่าง ๆ สนับสนุนเงินทุนและซื้อกลับสินค้าเกษตรในราคาที่สูงกว่าราคาตลาด 20-30% พร้อมทำโครงการนำร่องลดการเผา โดยจ้างเก็บของเหลือใช้จากภาคการเกษตรนำมาแปรรูป หมูบ้านแรก จ.เชียงราย ซึ่งจะต้องมีการติดตามผลต่อไป”

ขณะที่ “กลางน้ำ” NRF เริ่มจากวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนต้องเข้าใจว่า Net Zero คืออะไร และความยั่งยืนจริง ๆ คือ จุดยุทธศาสตร์ของบริษัท ในเรื่องของโรงงานต้องดูเรื่องของ Green Manufacturing และ Food Innovation และ “ปลายน้ำ” อย่างร้านค้าปลีกที่รองรับการส่งออกสินค้าเกษตรกร รวมถึงการตั้งเป้าสู่การลดก๊าซเรือนกระจก และ Zero Waste

ลงทุนปลายน้ำ จูงใจเกษตรกรปรับตัว

คุณแดนกล่าวต่อไปว่า ขณะเดียวกันปัญหาของอุตสาหกรรมอาหาร คือ เป็นวงจรที่คุมด้วยซูเปอร์มาร์เก็ต ปลายน้ำ ซูเปอร์มาร์เก็ตต้องการแข่งขันด้วยราคา แต่ต้อง Net Zero ด้วย เพราะต้องการความยั่งยืนเป็นธีมที่ทำให้ NRF ลงทุนปลายน้ำ โดยการเข้าซื้อกิจการซูเปอร์มาร์เก็ตเอเชีย ในประเทศอังกฤษ ด้วยบริษัทลูก แบบบู มาร์ท (Bamboo Mart Limited) จำนวน 2 แห่ง นำเข้าผักผลไม้จากประเทศไทยกว่าล้านบาทต่อสัปดาห์ โดยไม่ผ่านคนกลางเป็นการจูงใจให้ “ต้นน้ำ” อย่างเกษตรกรปรับตัวจะทำให้ Margin เพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับต้นน้ำ

“ภาวะฉุกเฉินด้านสภาพภูมิอากาศเกิดขึ้นแล้ว หากเราไม่เริ่มเดินหน้าเพื่อเข้าสู่ Net Zero ตั้งแต่นั้น ในปี 2050 ฤดูกาลเพาะปลูกจะหายไปหนึ่งฤดู แต่หากเราเป็นประเทศแรกเป็นอุตสาหกรรมแรกบริษัทแรกที่ทำเรื่องนี้ประเทศไทยจะเป็นไม่กี่ประเทศที่ประสบความสำเร็จ”
คุณแดนกล่าว



ระบบเศรษฐกิจต้อง Wealth และ Health



ขณะเดียวกัน ในด้านของแพคเกจจิ้ง ซึ่งถูกมองว่าสุดท้ายก็ต้องเปลี่ยน สถานะกลายเป็นขยะ การจะสร้าง คุณค่าตลอดซัพพลายเชนนั้น

คุณสุน ยงศ์วิบูลศิริ ESG and Sustainability Director บริษัท เอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) หรือ SCGP

เผยว่า SCGP ดำเนินธุรกิจโซลูชันบรรจุภัณฑ์ครบวงจร ตอบโจทย์ลูกค้าทั้งกลุ่มเครื่องดื่ม อาหาร FMCG อิเล็กทรอนิกส์ และอีคอมเมิร์ซ ไปจนถึงการรวบรวมวัสดุกลับมาเป็น Recycling Business และการปลูกวัตถุดิบเพื่อเป็นเยื่อกระดาษ

ที่ผ่านมา SCGP ได้ยกระดับการทำงานใน 3 รูปแบบ คือ

1. การมุ่งมั่นพัฒนาซัพพลายเออร์ และ Contractors ให้ทำธุรกรรมอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยเชิญชวนซัพพลายเออร์ทำข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินการอย่างโปร่งใสและพัฒนาความรู้ครบทุกมิติของ ESG
2. การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยทำ Processing Framework ที่ถูกต้อง ดำเนินการอย่างมีจริยธรรม และประเมินความเสี่ยงด้าน ESG และ
3. การทำ Co-project ช่วยยกระดับซัพพลายเออร์ เช่น ลดคาร์บอนโดยใช้ EV Truck ในการขนส่งสินค้าและกระจายสินค้า รวมถึงการจัด Supplier Day สนับสนุนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

“การทำ Share Benefit หรือ Share Value เป็นหนึ่งใน Key Success ที่จะทำให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันและขับเคลื่อนไปสู่ความยั่งยืน เมื่อพูดถึง Share Benefit ทุกคนจะนึกถึงผลกำไร แต่จริง ๆ สิ่งหนึ่งที่ยากจะให้มอง คือ Benefit ที่มาจากการประเมินความเสี่ยง”

ผู้บริหาร SCGP ระบุว่า เรื่องของภาษีคาร์บอนที่กำลังทวีความสำคัญมากขึ้น SCGP ให้ความรู้แก่ลูกค้าซัพพลายเออร์ที่ผลิตสินค้าเพื่อส่งออกไปยังประเทศที่มีมาตรการด้านภาษีคาร์บอน รวมถึงมี Pilot Product กว่า 75 SKU ซึ่งลูกค้าสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างอิมแพคต่อตลาด และอยู่ระหว่างการพัฒนาแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้คำนวณคาร์บอนได้เร็วขึ้น

เพราะคน คือ ทรัพยากรที่สำคัญ

คุณสุนทรกล่าวต่อไปว่า สำหรับ Contractors ซึ่งให้บริการในด้านต่าง ๆ ทั้งในโรงงานซ่อมบำรุง และกำจัดขยะ SCGP เน้นในเรื่อง Health & Safety ส่งเสริมการทำงานอย่างปลอดภัย เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ อุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ อีกทั้งยังขยายการดูแลคู่ธุรกิจในเรื่องของความปลอดภัยเทียบเท่าพนักงานโดยมุ่งหวังให้ทุกคนที่ทำงานมี Health & Safety ที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ



วันนี้เราพูดถึงการเปลี่ยนผ่านจากยุค 4.0 เป็น 5.0 หลาย ๆ อย่างเกิดขึ้น เมื่อเรานำดิจิทัลมาใช้ เช่น ระบบ Blockchain

ระบบ Governance เพื่อให้ความโปร่งใสเกิดขึ้น คนถามว่า AI มาจะทดแทนหรือไม่ วันนี้เราคงได้คำตอบว่าไม่ทดแทนแน่นอน

เพราะทุนมนุษย์ ยังเป็นส่วนที่ต้องผนวกเข้ากับดิจิทัล เพื่อให้ทำงานผสานกันได้

AI ต้องทำงานภายใต้การควบคุมของคน และจะเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุค 5.0





“ธนาคาร” หนุนเป้าหมายภาคธุรกิจ



ปัจจุบัน ในโลกยุคใหม่ที่มีความสำคัญกับ ESG การทำให้เศรษฐกิจยั่งยืนจึงไม่อาจทิ้งกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ไม่เช่นนั้นภาพรวมของระบบนิเวศและธุรกิจ

อาจไปไม่รอด **ดร.วิชัย นรณรงค์ชัย ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)** เผยว่า ในภาคธนาคาร สิ่งที่ต้องทำคือเป็น Good Corporate Citizen และขับเคลื่อนสังคม ผู้ประกอบการ ลูกค้า เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมที่ดีขึ้น ด้วยการสร้างแต้มต่อให้กับผู้ที่มีจริยธรรม



ชีพพลายเออร์ของเราต้องมีจริยธรรมผ่านเรื่องของ ESG โดยมีกระบวนการคัดกรอง 100% และในส่วนของลูกค้าสินเชื่อ ลูกค้าขนาดใหญ่ระดับเอสเอ็มอีขึ้นไปที่มียอดขายเยอะ **จะต้องสร้างความมั่นใจได้ว่าได้เงินแล้วจะไม่ไปสร้างผลกระทบเชิงลบให้กับสังคม** ซึ่งในปีที่ผ่านมา คนที่ผ่านกระบวนการดังกล่าว คิดเป็นเม็ดเงินรวมกว่า 5 แสนล้านบาท





ก้าวสู่ Net Zero ภายในปี 2030

ดร.วิชัยกล่าวต่อไปว่า ภาคราชการมองว่าเป้าหมาย Net Zero สำคัญ ปลายปี 2021 ได้ประกาศเป้าหมาย Net Zero ภายในปี 2030 ส่วนที่ยากคือทำอย่างไรให้ลูกค้าที่รับเงินจากเราไปแล้ว ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายของประเทศด้วย ทำอย่างไรให้สังคมเดินไปด้วยกันและธนาคารต้องพยายามช่วยเสริม โดยเตรียมเงินไว้กว่า 2 แสนล้านบาท เพื่อสนับสนุนลูกค้าที่จะเดินไปในแนวทางนี้ เพื่อให้ Finance Portfolio มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสอดคล้องกับเป้าหมายประเทศ ที่จะเดินหน้าสู่เป้าหมาย Net Zero ในปี 2065 เชื่อว่า หากลูกค้าทำดี มีจริยธรรม ความเสี่ยงจะลดลง

แม้ว่าตอนนี้ภาพยังไม่ชัด แต่เชื่อว่าอนาคตจะดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็น Co-Benefits ทั้งลูกค้า ธนาคาร และสังคม

“ที่ผ่านมาพบว่า สิ่งแรกที่ลูกค้าต้องการ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ดังนั้นเราต้องพยายามเติมเต็มความรู้ ให้ลูกค้าและพนักงาน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยลด Pain Point ต่าง ๆ เชื่อว่าทั้งธนาคารกสิกรไทย และธนาคารต่าง ๆ พยายามช่วยกันอยู่ในขณะนี้”
ดร.วิชัยกล่าวทิ้งท้าย



IRPC สร้างบุคลากร พร้อมรับมือ ความเปลี่ยนแปลง ในโลกการทำงานยุคใหม่

IRPC เชื่อมั่นว่า “ความเข้มแข็งจากภายใน คือพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน” บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นทั้ง คนเก่งและคนดี โดยสร้าง Core Behavior องค์กร ขึ้นมาใหม่ และพัฒนากลยุทธ์ด้านบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



1. การเตรียมความพร้อมบุคลากร (People Readiness)

สร้างระบบพัฒนาบุคลากรให้เป็น คนที่องค์กรต้องการ โดยพนักงาน จะได้รับการปรับทักษะพื้นฐานให้ ทันสมัยรองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ (Upskill & Reskill) อีกทั้งยังมีการวางแผน

ความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน พร้อมจัดทำ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมพนักงานทุกระดับ เช่น การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Development) การพัฒนาทักษะสำหรับธุรกิจหลัก (Work Competency Development Program) และการพัฒนา ทักษะสำหรับธุรกิจใหม่

2. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม (Reforming the Organization)

โดยการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เช่น โครงการ Developing Advanced Analytics Capabilities ให้พนักงานสามารถคิดวิเคราะห์ นำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และสร้าง Digital Mindset สำหรับยุค Big Data ซึ่งปัจจุบัน มี Business Intelligent Analyst มากกว่า 175 คน และ Data Scientist มากกว่า 45 คน นอกจากนี้ ยังมีโครงการ RPA (Robotic Process Automation) โดยนำ Robotic เข้ามาใช้ ในกระบวนการทำงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ เป็นประจำ เพื่อลด หรือทดแทนการทำงานของคน ปัจจุบันสามารถนำมาใช้ ในกระบวนการได้มากกว่า 150 กระบวนการ และลด FTE (Full-Time Equivalent) ได้มากกว่า 75 FTE

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อสอดรับการเติบโต ในธุรกิจใหม่ (Enhancing Core Value for Future Growth)

IRPC มุ่งสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ได้แก่ G3: GOOD GREAT GROWTH to Success หรือ ดี เก่ง กล้า (ดี ด้วยใจ รับผิดชอบ เก่ง ทนโลกธุรกิจ กล้า เพื่อความสำเร็จ) ให้สามารถ ตอบรับวิสัยทัศน์ “To Shape Material and Energy Solutions in Harmony with Life” และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มทางธุรกิจหรือ Mega Trend

**IRPC เชื่อว่าหากองค์กรมีการเตรียมความพร้อม
บุคลากรอย่างเหมาะสม สร้างทุนมนุษย์ให้
พร้อมและมีประสิทธิภาพ การดำเนินงาน
ขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ รวมทั้ง
เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในที่สุด**



ธนาคารกสิกรไทย กับบทบาทสำคัญ ในการเชื่อมโยงความยั่งยืน ของทุกภาคส่วน

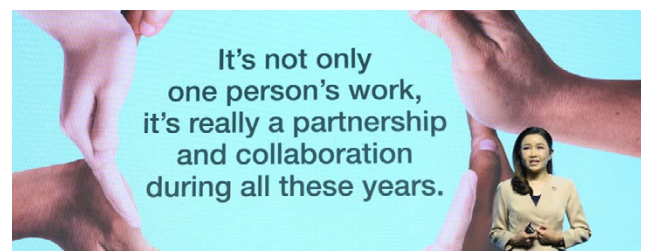
บทบาทของสถาบันการเงินกับการสร้างความยั่งยืน คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงกำหนดมาตรการทางการเงิน เพื่อเชื่อมโยงความยั่งยืนจากทุกภาคส่วน

ธนาคารกสิกรไทยให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว จึงได้กำหนด “KBank ESG Strategy 2023” เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจบนหลักการด้าน ESG โดยมุ่งสู่การเป็นผู้นำธนาคารแห่งความยั่งยืนของภูมิภาค พร้อมนำพาลูกค้าและธุรกิจไทย เดินหน้าและเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจที่เติบโตอย่างยั่งยืนไปด้วยกัน ทั้งนี้ธนาคารได้กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรายอุตสาหกรรม ด้วยการกำหนดวิธีการบริหารจัดการและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจให้แก่ลูกค้าควบคู่ไปกับการจัดสรรเงินให้ควมรู้อย่างต่อเนื่อง และการให้บริการสินเชื่อและการลงทุนเพื่อความยั่งยืน

**โดยครั้งแรกของปี 2023 ธนาคารให้สินเชื่อ
ส่วนนี้ไปแล้วรวมกว่า 19,400 ล้านบาท
และวางเป้าหมายระยะยาวเป็นยอดรวมที่
1-2 แสนล้านบาท ภายในปี 2030**

นอกจากนี้ธนาคารได้พัฒนาบริการ Beyond Financial Solutions เพื่อช่วยให้ลูกค้าเข้าถึงไลฟ์สไตล์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่ายยิ่งขึ้น

ธนาคารกสิกรไทยดำเนินธุรกิจตามเจตนารมณ์ของการเป็นธนาคารแห่งความยั่งยืน ซึ่งถูกปลูกฝังอยู่ในทุกกระบวนการทำงานจนเป็น Green DNA ขององค์กร โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายและการวัดผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ด้วยการจัดอบรม สื่อสาร และจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งผลักดันให้เกิด Green Behavior ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ การแยกขยะภายในอาคาร การประหยัดพลังงาน เพื่อให้พนักงานช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายด้านความยั่งยืนให้บรรลุผลตามที่กำหนด



นอกจากนี้ ธนาคารยังเชื่อมั่นว่าประเทศจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีรากฐานทางสังคมที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะด้านการศึกษาธนาคารจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาความรู้ให้แก่ครูและนักเรียน อาทิ โครงการนานพะพันธุ์ปัญญา ซึ่งมีผู้เข้าร่วมมากกว่า 1,300 คน และจากการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ของโครงการนี้พบว่าทุกการลงทุน 1 บาทของโครงการ จะสามารถสร้างประโยชน์ทางสังคมด้วยมูลค่า 1.95 บาท และโครงการ AFTERCLASS ที่มีเป้าหมายสอนให้นักเรียนมีความรู้ด้านการเงิน ธุรกิจและการลงทุน ควบคู่ไปกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีสมาชิกมากกว่า 50,000 คน และเข้าร่วมเวิร์กช็อปมากกว่า 1,500 คน ต่อปี



GC มุ่งสู่การเป็นองค์กร ต้นแบบด้านความยั่งยืน ในระดับสากล

บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) (GC) มีเป้าหมายในการเป็นองค์กรต้นแบบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในระดับสากล ภายใต้วิสัยทัศน์ “การเป็นผู้นำในธุรกิจเคมีภัณฑ์ระดับโลก เพื่อสร้างสรรคคุณค่าชีวิต (To Be a Leading Global Chemical Company for Better Living)”

ด้วยการดำเนินการผ่านกลยุทธ์ 3 Steps ได้แก่

1. Step Change: เพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขัน ด้วยการเพิ่มความยืดหยุ่น (Resilience) และสร้างความเป็นเลิศด้านปฏิบัติการทั้งด้านความปลอดภัยและเสถียรภาพการผลิต

2. Step Out: แสวงหาโอกาสใหม่เพื่อสร้างการเติบโตในธุรกิจใหม่หรือในต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่มีอัตราการเจริญเติบโต ความสามารถในการทำกำไรในระดับสูง คาร์บอนต่ำ และสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคในอนาคตภายใต้ Megatrends

3. Step Up: สร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ เพื่อตอบสนองแนวโน้มของอุตสาหกรรม พร้อมสร้างสมดุลด้านความยั่งยืนใน 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ESG)

นอกจากนั้น บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่า และมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนองค์กรสู่เป้าหมายความยั่งยืน บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการพัฒนา 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในปี 2022 บริษัทฯ ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และความสามารถทางวิชาการ พร้อมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม เพื่อพร้อมตอบโจทย์โลกในยุคปัจจุบัน และบริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยได้ทบทวนรูปแบบการจัดกิจกรรม และช่องทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่า บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมและเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างโปร่งใสและเหมาะสม



**GC มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจ
ด้วยความยั่งยืน พร้อมยกระดับ
คุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม
เราพร้อมเดินหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง
เพื่อก้าววันนี้ และวันต่อ ๆ ไปให้
“ดีขึ้นเพื่อคุณ ดีขึ้นเพื่อโลก”**



SCB^x

SCBX พลักดัน AI สร้างการเข้าถึงโอกาส อย่างทั่วถึง มุ่งสู่เป้า Net Zero เต็มโตอย่างยั่งยืน

กลุ่ม SCBX มีวิสัยทัศน์ที่ต้องการก้าวสู่การเป็น 'กลุ่มเทคโนโลยีทางการเงินระดับภูมิภาคที่น่าชื่นชมที่สุด' พร้อมตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและคนรุ่นใหม่ท่ามกลางความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางรายได้เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก และวิกฤตสิ่งแวดล้อม

กลุ่ม SCBX จึงกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ด้านความยั่งยืนภายใต้พันธกิจที่ว่าด้วย 'ทุกคนมีโอกาสทุกวันเป็นไปได้' (Opportunities for Everyone, Possibilities Everyday) สำหรับเป็นแนวทางให้บริษัทในกลุ่ม SCBX ร่วมสร้างระบบนิเวศทางการเงินที่ทั่วถึงทุกภาคส่วนและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายความยั่งยืนภายในปี 2025 ดังนี้

เมล็ดพันธุ์ดิจิทัล

- **โซลูชันและความปลอดภัยทางดิจิทัล:** สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลด้วยเงินลงทุน 14,000 ล้านบาท ภายใต้ความมุ่งมั่น Zero Tolerance ด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ
- **ทักษะดิจิทัลเพื่ออนาคต:** พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับพนักงานและคนในสังคม จำนวน 150,000 คน

สังคมแห่งโอกาส

- **บริการทางการเงินและดิจิทัลอย่างทั่วถึง:** ส่งเสริมการเข้าถึง

บริการทางการเงินแก่กลุ่มที่เข้าถึงหรือมีข้อจำกัดในการเข้าถึงสินเชื่อในระบบ (Underserved) จำนวน 3.7 ล้านคน

- **พลักดันธุรกิจและคนตัวเล็ก:** สนับสนุน SMEs, Start-ups และชุมชน จำนวน 2 ล้านคน และมากกว่า 5,000 องค์กร ด้วยเงินลงทุนรวม 5,800 ล้านบาท เพื่อโอกาสทางธุรกิจและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

เศรษฐกิจเพื่ออนาคต

- **การเงินที่ยั่งยืน:** สนับสนุนทางการเงินจำนวน 100,000 ล้านบาท ให้กับลูกค้าที่ร่วมเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจ-สังคมคาร์บอนต่ำ และส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภูมิอากาศที่ยั่งยืน

- **การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์และเทคโนโลยีเพื่อโลก:** บรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) จากการดำเนินงานภายในปี 2030 และจากการให้สินเชื่อและการลงทุน ภายในปี 2050
- **ประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ:** ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานร้อยละ 50 ภายในปี 2027

กลุ่ม SCBX เชื่อว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน จะไม่สามารถสำเร็จได้ หากขาด บุคลากรที่มีศักยภาพ

กลุ่ม SCBX จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับนำ AI มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะในการบูรณาการ ESG ในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ทางการเงินและทักษะใหม่ ๆ ให้กับคนในสังคม เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเติบโตอย่างมีส่วนร่วมและก้าวสู่เป้าหมายในการเป็น AI-First Organization และ Net Zero Leader ไปพร้อมกัน

การเสวนา
หัวข้อที่

5

ยกระดับคน สร้างพลังสังคม (Inclusive Society Towards Sustainability)



ผู้ดำเนินรายการ

คุณวิไลสา พงศธร

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพัฒนาวิจัยรุ่น
กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ
(UNICEF) ประเทศไทย

ผู้ร่วมเสวนา



ดร.เนตรชนก วิทยาศาสตร์ศิลป์

หัวหน้าสายงานกลยุทธ์องค์กรและด้านการศึกษา
บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
กรรมการและเลขานุการมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา
คอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED Foundation)

๖๖

รากฐานของความยั่งยืน
คือการศึกษา และหัวใจสำคัญ
คือการพัฒนาคน

๖๖



คุณนิตชัย วีระไวกยะ

นายกสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

๖๖

ประเทศไทยควรใช้ประโยชน์
จากโรงเรียนและครู ซึ่งเป็นระบบ
ที่มีอยู่แล้วของภาคการศึกษา
โดยปลูกฝังให้เด็กมี
Entrepreneur and Empathy
Mindset ได้เรียนรู้การทำธุรกิจ
และ Sharing and Giving

๖๖



คุณรัชสุรางค์ วงศ์กระแสนมงคล

ตัวแทนเยาวชน สมาชิกกรรมการที่ปรึกษา
องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย

๖๖

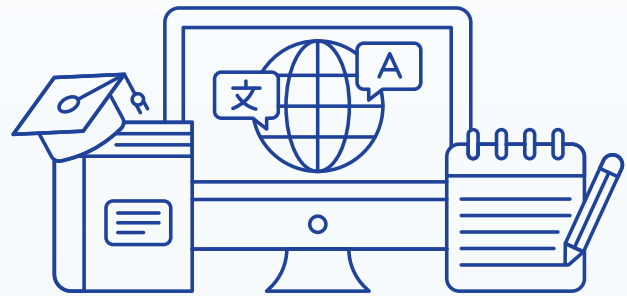
การที่สังคมจะยั่งยืนได้
ต้องทำให้เกิดการมีส่วนร่วม
ทุกระดับจากครอบครัว สังคม
ประเทศ จนถึงระดับโลก

๖๖

จุดเริ่มต้นการสร้างคน คือ การสร้างรากฐานทาง “การศึกษา” โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม รวมถึงเยาวชน ที่จะต้องร่วมมือกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายเด็กในวันนี้จะอยู่อย่างไรในโลกอนาคตที่ผันผวน หากไม่เร่งแก้ไขและสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่วันนี้ ก็เป็นเรื่องยากที่จะเห็นความยั่งยืนเกิดขึ้น เสนาเวทีที่ 5 ได้ขยายมุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ไปยังภาคสังคม ให้สามารถสร้างความร่วมมือกับประชาชนหรือชุมชนโดยรอบธุรกิจ เพื่อช่วยกันเพิ่มคุณค่าและลดความเสี่ยงไปพร้อมกัน ด้วยฐานแนวคิด “การสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน” (Sustainable Intelligence-Based Society)



**สร้างรากฐาน
การพัฒนาประเทศ
ยกระดับคนด้วย
“ความรู้”
สู่ความยั่งยืน**



รากฐานที่สำคัญ คือ การปลูกฝังเรื่องความรู้



ดร.เนตรชนก วัฒนะศิลป์ หัวหน้าสายงานกลยุทธ์องค์กรและด้านการศึกษา บริษัท **ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)** กรรมการและเลขานุการมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED

Foundation) กล่าวว่า รากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคน คือ การศึกษา กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม มีนวัตกรรมเทคโนโลยีต่างๆ เป็นพื้นฐานของการเข้าถึงองค์ความรู้ได้จากทั่วโลกและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ตอบโจทย์ 3 ประโยชน์ ทั้งประเทศชาติ ประชาชน และองค์กร ผ่านการทำโครงการทรูปลูกปัญญา มากกว่า 16 ปี โดยพยายามปลูกฝังเยาวชนเข้าถึงความรู้คู่คุณธรรม เข้าถึงโรงเรียนกว่า 6,000 แห่งในสังกัด สพฐ. โรงเรียนรัฐ พร้อมยกระดับประชาชนกลุ่มเปราะบาง โดยมีเว็บไซต์ทรูปลูกปัญญา ที่มีคนเข้าถึงความรู้กว่า 23 ล้านคนต่อปี

“การพัฒนา ต่อยอดในเรื่องนี้ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง โดยดึงภาคเอกชน ประชาสังคม ภาครัฐ เข้ามายกระดับการศึกษา ร่วมกัน เพราะการศึกษาไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในประเทศไทย เป็นที่มาของการก่อตั้ง “มูลนิธิสานอนาคตการศึกษา” (CONNEXT ED) เป็นเวลากว่า 7 ปียกระดับการศึกษาโดยใช้องค์ความรู้จากทรูปลูกปัญญาในการขับเคลื่อน ร่วมกับพันธมิตรกว่า 52 องค์กรเอกชน สามารถผลิตบุคลากรกว่า 2.31 ล้านคน โรงเรียนกว่า 5,570 แห่ง เกิดความเปลี่ยนแปลงและสะท้อนให้เห็นว่า รากฐานที่สำคัญที่สุด คือ การปลูกฝังเรื่องความรู้ให้เด็กไทย เป็นโมเดลต้นแบบที่ส่งมอบให้กับภาครัฐ เกิดเป็น Domino Effect สร้างบุคลากรที่จะสร้างความยั่งยืนให้แก่ประเทศไทย”



ทักษะเยาวชน ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

ดร.เนตรชนกกล่าวต่อไปว่า ในยุคสังคม 5.0 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ แชนบอต การเตรียมความพร้อมไม่ใช่หน้าที่ของภาครัฐ เอกชน หรือประชาสังคม แต่ทุกคนล้วนมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวมภายใต้บริบทที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ กระบวนการที่จะปั้นมนุษย์คนหนึ่งตั้งแต่เกิดจนเติบโตมาเป็นมนุษย์ที่ดี ต้องมาคู่กับ SDGs 17 เป้าหมาย เราสามารถทำได้จริงแค่ไหนและส่วนที่จะต้องเพิ่มเติม

“การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งและเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงของ 3 ท่วงแห่งความยั่งยืน คือ สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม อยากให้รัฐ เอกชน ประชาสังคม มาช่วยกันพัฒนาการศึกษา และมองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น คือ เด็กที่จะกลายเป็นผู้นำในอนาคต” ดร.เนตรชนกกล่าว

“โรงเรียน” จุดเริ่มของการเปลี่ยนแปลง



คุณมิชัย วีระไวทยะ นายกสมาคม

พัฒนาประชากรและชุมชน มองว่า

การพัฒนาคนต้องใช้โรงเรียนเป็น

ศูนย์กลางของการพัฒนา จากการทำงาน

มากกว่า 50 ปี และสร้างโรงเรียนมิชัยพัฒนา หรือ Bamboo School มากกว่า 15 ปี เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้คนเป็น Change Maker ผู้เปลี่ยนแปลงและผู้แบ่งปันให้โรงเรียนเป็นประตูไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และในชุมชนรอบโรงเรียน เพราะการพัฒนาคนผ่านโรงเรียนเป็นวิธีที่ดีที่สุด



ทั้งนี้ภายในโรงเรียน นักเรียนจะได้ทำทุกอย่างในเรื่องธุรกิจ จบไปแล้วต้องทำมาหากินเป็น เรียนรู้การปลูกผัก ใช้พื้นที่น้อย น้ำน้อย แร่งน้อย นอกจากนี้ ต้องนึกถึงคนที่ ด้อยโอกาส เด็กทุกคนต้องนั่งรถเข็น 1 วันต่อเดือน เพื่อให้ รู้ว่าความยากลำบากเป็นอย่างไร มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่ใช่สงสาร และสอนให้แบ่งปันให้เป็นการเรียนรู้ภาษามือ และเข้าใจความหิว ด้วยความที่เป็นโรงเรียนประจำ ทุกวันเสาร์เด็กจะไม่ทานข้าวม้อเย็นเพื่อให้รู้ว่าคนที่หิวข้าว รู้สึกอย่างไร เป็นการเรียนจากประสบการณ์จริง

โรงเรียน ประตุสู่ความเจริญ

คุณมีชัยกล่าวต่อไปว่า โรงเรียนเป็นประตุไปสู่ความเจริญ ของชุมชน เพราะเรามีโรงเรียน 32,000 แห่ง มีที่ดิน มีน้ำ ไฟ สิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่าง ซึ่งสามารถสร้าง ความร่วมมือกับหมู่บ้านกว่า 76,000 แห่ง อีกทั้งขณะนี้ มีวัด 40,000 กว่าแห่ง และโรงพยาบาลอำเภอ ซึ่งมีกว่า 700 กว่าแห่ง การขยายพันธมิตรจากโรงเรียน ชุมชน วัด และโรงพยาบาลอำเภอเหล่านี้ สามารถนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้ การทำ CSR ต้องมีรูปแบบใหม่ คือหนึ่ง ต้องมี ISR (Individual Social Responsibility) ทุกคนในบริษัท ต้องมีความสำนึกว่าจะทำและเป็นนโยบายของบริษัท จึงจะเกิด CSR หรือ Corporate Social Responsibility แต่เท่านั้นยังไม่พอ ต้องมี CSR ตัวที่สอง คือ Customer Social Responsibility การให้ลูกค้ามีส่วนร่วม และ อนาคตประเทศไทย ต้องมี Junior CSR (Children's Social Responsibility) สอนเด็กไทยให้แบ่งปันเป็น ตั้งแต่เล็ก ๆ

“เน้นว่าเด็กต้องได้รับการสอนการทำธุรกิจและรู้จัก แบ่งปัน กระตุ้นให้เด็กนักเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา เขียนโปรเจกต์ทำโครงการดีๆ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง”



โรงเรียนเป็นประตุไปสู่
การเปลี่ยนแปลง
ด้านเศรษฐกิจ สังคม
และในชุมชนรอบโรงเรียน
**เพราะการพัฒนาคน
ผ่านโรงเรียน
เป็นวิธีที่ดีที่สุด**





เพิ่ม 4 เป้าหมาย SDGs

ขณะเดียวกันการขับเคลื่อน SDGs 17 ข้อ คุณมีชัยมองว่า สำหรับประเทศไทยต้องเพิ่มอีก 4 เป้าหมาย คือ

1. **Empathy and Sharing** ต้องแบ่งปันให้เป็นหากคนไทย ไม่คิดจะแบ่งปัน คนจนก็จะมียู่ต่อไป
2. **Rule of Law and Democracy** ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่มี
3. **Honesty and No Corruption** ต้องปราบคอร์รัปชัน
4. **Family Security** ต้องดูแลครอบครัวตนเอง

“สิ่งหนึ่งที่ต้องสร้างให้เด็ก คือ ประสบการณ์ ช่วง 6 ปี ในระดับมัธยมศึกษาเป็นช่วงสำคัญมาก ในโรงเรียน มีชัยพัฒนา เด็กจะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นอาหาร การคัดเลือกเด็กเข้าใหม่ ครูเข้าใหม่ และประเมินครู เด็กต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เขามี ประสบการณ์ ที่นี้เด็กไม่จ่ายค่าเทอมด้วยเงิน แต่ทำ ความดี 800 ชั่วโมงต่อปี และปลูกต้นไม้ 800 ต้น สิ่งเหล่านี้ต้องให้โอกาสเด็กทำ และต้องนึกถึงคนอื่น ทำอย่างไรให้เด็กเรียนรู้เอง แบ่งปันเอง ทำให้สังคมดีขึ้น”



การสร้างสังคมยุค 5.0 หมายถึง กำลังคน และเทคโนโลยีสามารถ ผสมผสานกันได้อย่างลงตัว

โดยมีความตระหนักถึงความยั่งยืน
บนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรม
สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน
ขณะเดียวกัน ต้องสร้างความรอบรู้
เข้าใจในด้านเทคโนโลยี
เพื่อให้เกิดความปลอดภัย
และใช้อย่างเกิดประโยชน์มากที่สุด





สังคมยั่งยืน ต้องสร้างการมีส่วนร่วม



คุณรัชสุรางค์ วงศ์กระแสงมล
สมาชิกกรรมการที่ปรึกษา องค์การ
ยูนิเซฟ ประเทศไทย กล่าวในฐานะ
ตัวแทนเยาวชนว่าการที่สังคมจะยั่งยืนได้

ต้องทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว
สังคม ระดับประเทศ จนระดับโลก ต้องคำนึงถึงสิทธิ
ขั้นพื้นฐานของเด็กและเยาวชน เช่น การได้รับอากาศ
น้ำ ที่บริสุทธิ์ ไม่มีมลภาวะ ขณะเดียวกันในโลกไซเบอร์
ต้องสร้างความยั่งยืน เพราะการเข้าถึงอุปกรณ์ดิจิทัล
โมบายล์โฟน โน้ตบุ๊ก ทำให้ชีวิตดีขึ้น แต่ต้องใช้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และฉลาด เทคโนโลยีทำให้เรา
ก้าวหน้า แต่ไม่อยากให้สร้างปัญหาขึ้นใหม่

**“การให้ความรู้ทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะเป็น
ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ข้อมูลส่วนตัว โดยเฉพาะ
ในกลุ่มที่เปราะบาง เทคโนโลยี AI ควรเป็นสิ่งที่
เปลี่ยนแปลงโลกให้ดีขึ้น และทำให้เกิดความยั่งยืน”**

ทั้งนี้ ในมุมมองของเยาวชน คุณรัชสุรางค์มองว่า
ภาคธุรกิจต้องรับฟังเยาวชน มองถึงผลกระทบทั่วโลก
และสร้างนวัตกรรมที่จะทำให้สังคมดีขึ้น สนับสนุนให้เกิด
Zero Waste, Zero Hunger และ Zero Emission และ
Net Zero ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชน และกลุ่มเปราะบาง
กลุ่มชนเผ่าพื้นเมืองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น รวมถึง
การเปิดโอกาสให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
ลดช่องว่างระหว่างเพศ

**“การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เปลี่ยนแปลง
วิถีชีวิตชุมชน ต้นไม้และสัตว์ป่าถูกทำลาย รวมทั้ง
การกระจายตัวของชุมชน ทำให้เกิดเป็นวิกฤตมากมาย
อยากให้ทุกคนร่วมมือกัน ลงมือทันที Climate Action
และสร้างการตระหนักรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมในทุกภาคส่วน
รวมทั้งวางแผนอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้
เยาวชนมีส่วนร่วมตัดสินใจ เพื่อเปลี่ยนอนาคตในแบบ
ที่เขาต้องการ”** คุณรัชสุรางค์กล่าวทิ้งท้าย



SCGP

SCGP สร้างความรู้สู่ชุมชน เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน ด้วยชุมชนเอง

SCGP ผู้นำในระดับสากลที่นำเสนอโซลูชันด้านบรรทัดอย่างครบวงจร ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การใช้งานที่หลากหลายของผู้บริโภค ให้ความสำคัญกับ ESG ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของโลก (SDGs)

ภายใต้นโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านสังคม (Social) SCGP ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ รวมถึงมีแนวทางการดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเพื่อการดูแลสังคมอย่างยั่งยืน

SCGP จึงร่วมกับชุมชนดำเนินโครงการ

“ชุมชน LIKE (ไร่) ขยะ SCGP” เพื่อให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยถ่ายทอดความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการคัดแยกและจัดการขยะให้แก่ชุมชนเพื่อการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ลดปริมาณขยะที่

ถูกฝังกลบ นำขยะกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่และสร้างรายได้ โดยแบ่งเป็น 3 โครงการย่อย ได้แก่

- **โครงการจัดการขยะในชุมชน** โดย SCGP สร้างความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้คนในชุมชนปรับพฤติกรรมของตนเอง ให้ใช้วัสดุน้อยลง ใช้ซ้ำ และนำเศษวัสดุกลับมาใช้ใหม่ให้คุ้มค่า เพื่อเพิ่มมูลค่าลดรายจ่ายและสร้างรายได้ มีชุมชนที่เข้าร่วมแล้ว 143 ชุมชน
- **โครงการพากระดาดกลับบ้าน** SCGP ให้ความรู้การคัดแยกกระดาดใช้แล้ว แบ่งตามประเภทอย่างถูกต้องในโรงเรียนและองค์กรต่างๆ ในชุมชนและสามารถรวบรวมกระดาดเก่าที่คัดแยกเพื่อเพิ่มมูลค่าเรียบร้อยแล้วมาแลกเปลี่ยนกับ SCGP เป็นกระดาดใหม่ ไปใช้ประโยชน์อีกครั้ง
- **โครงการส่งเสริมคัดถกกรมจักสาน** เส้นเทปกระดาด (Paper Band) ถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนในการเพิ่มมูลค่าเส้นเทปกระดาดเหลือใช้จากโรงงาน SCGP ให้มีมูลค่าและเพิ่มรายได้ รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถเติบโตได้ด้วยชุมชนเอง

โครงการชุมชน LIKE (ไร่) ขยะ SCGP ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี ปราจีนบุรี และขอนแก่น โดยข้อมูลตั้งแต่ปี 2022 ถึง เดือนสิงหาคม ปี 2023 สามารถลดปริมาณขยะสะสมในชุมชนได้ 1,207,005 กิโลกรัม และสามารถนำเศษกระดาดกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลที่ SCGP ได้ 1,072,092 กิโลกรัม

SCGP เชื่อมันว่าหากชุมชนมีองค์ความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ แล้ว จะสามารถเติบโตได้ด้วยชุมชนเอง และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง





ทรู คอร์ปอเรชั่น นำศักยภาพความเป็นผู้นำ เทเลคอม เทคคอมพานี สร้างอนาคตที่ยั่งยืน

ทรู คอร์ปอเรชั่น เทเลคอม เทคคอมพานีชั้นนำของประเทศไทยที่เชื่อมโยงผู้คนกว่า 50 ล้านคน เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัล ด้วยวิสัยทัศน์ที่จะสร้างคุณค่าร่วมให้กับผู้มีส่วนได้เสียและการสร้างสังคมดิจิทัลสำหรับทุกคน จึงดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อทรานส์ฟอร์มองค์กรและสังคมสู่ความยั่งยืน

ทรู ให้ความสำคัญและลงทุนด้านบุคลากรเพื่อสร้างคุณค่าและนวัตกรรมแก่ผู้บริโภครวมถึงพัฒนาทักษะพนักงานทุกคนให้เป็น Digital Talent ด้วยโปรแกรมการเรียนรู้ “Future Ready True, Future Ready You” พร้อมเข้าสู่การทรานส์ฟอร์มเป็นเทเลคอม เทคคอมพานี นอกจากนี้ยังส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ “InnerPower” ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบนวัตกรรมช่วยแก้ปัญหาในกระบวนการประกอบธุรกิจ และยังมีโครงการ “Innovation Awards” ที่เปลี่ยนพนักงานให้เป็นนวัตกรรม พร้อมทักษะและไอเดียสร้างสรรค์โซลูชันและผลิตภัณฑ์ดิจิทัลใหม่ ๆ แก่ลูกค้า เช่น แอปพลิเคชัน MorDee ที่ช่วยให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการแพทย์ทางไกลได้ผ่านสมาร์ตโฟน เป็นต้น

ทรูพร้อมนำศักยภาพด้านดิจิทัลที่หลากหลายเพื่อสร้างอนาคตประเทศไทยที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น เตรียมความพร้อม

คนรุ่นใหม่ด้วยทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน พร้อมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

**ทรูได้บ่มเพาะสตาร์ทอัพ
กว่า 2,700 ราย ด้วยการสนับสนุน
ระบบนิเวศนักลงทุนและพันธมิตร ตลอดจน
โครงการส่งเสริมการศึกษาดิจิทัล**

ซึ่งทรูตั้งเป้าเข้าถึงผู้เรียน เด็ก

เยาวชน และผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ต

รวม 36 ล้านรายภายในปี 2030

ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ

“True Digital Academy”

โครงการ “True Lab และ

Student Startup” นอกจากนี้

ทรูยังส่งเสริมด้านการศึกษา

ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมผ่านมูลนิธิ

สานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี

และแพลตฟอร์มออนไลน์การศึกษา “ทรูปลูกปัญญา”

ทรูยังนำเทคโนโลยีและเสริมองค์ความรู้ด้านความยั่งยืนให้แก่คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อช่วยยกระดับให้มีมาตรฐานการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยได้พัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างออนไลน์ หรือ e-Procurement และระบบอนุมัติออนไลน์ eRFx ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน และทรูยังมีการทำงานร่วมกับคู่ค้าหลักรายสำคัญให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และเริ่มทำแผนงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามหลัก Science Based Target Initiative (SBTi)





การร่วมพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเปลี่ยนผ่านองค์กร สู่ความยั่งยืนในบริบทของ ธุรกิจในตลาดทุนไทย

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ในฐานะหน่วยงานกำกับและพัฒนาตลาดทุน ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP)



โดยการส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนและผู้ประกอบธุรกิจในตลาดทุนคำนึงถึงความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชน และนำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) มาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมครอบคลุมมิติด้านแรงงาน การลงทุนต่างประเทศและบรรษัทข้ามชาติ รวมทั้งสามารถนำกระบวนการในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ไปใช้ในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร และเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (One Report)

ในปี 2023 ก.ล.ต. ดำเนินงานเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนบริษัทจดทะเบียนและผู้ประกอบธุรกิจในตลาดทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งการให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับพันธมิตรและเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ อาทิ จัดอบรม “หลักสูตรธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสำหรับบริษัทจดทะเบียน” จัดทำคู่มือ “แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับบริษัทจดทะเบียน (Human Rights Due Diligence)” ตลอดจนเข้าร่วมขับเคลื่อนประเด็นสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานพันธมิตร โดยการแลกเปลี่ยนความเห็นในเวทีสัมมนาต่างๆ อาทิ งานประกาศแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 2 (2023-2027) งานเปิดตัวรายงานการศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน” นอกจากนี้ ยังมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “ก้าวอีกขั้นสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนไทย (SDGs-IMM)” เพื่อส่งเสริมให้บริษัทสามารถวัดและบริหารจัดการผลกระทบด้านความยั่งยืนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจทั้งด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาใช้ประกอบการจัดทำแบบ 56-1 One Report เป็นต้น

**ทั้งหมดนี้ เพื่อสร้างความตระหนักในประเด็น
สิทธิมนุษยชนและส่งเสริมแนวทาง
การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ความยั่งยืน
ให้ภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย**

ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ลงทุนและผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยอย่างทั่วถึง (Inclusive) เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ต่อไป



สสปน. มุ่งมั่นพร้อมผลักดัน “ศักยภาพของทุนมนุษย์”

เพื่อส่งเสริม สร้างสมดุลผ่านการใช้นวัตกรรม และองค์ความรู้ในงานโมซีให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านและนำพาทุกธุรกิจสู่ Net Zero Carbon ได้อย่างมีความรับผิดชอบ

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) สสปน. หรือ TCEB มีพันธกิจหลักในการยกระดับอุตสาหกรรมโมซีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย การจัดงานโมซีได้แก่ การจัดประชุม สัมมนา งานแสดงสินค้า และอีเวนต์ ซึ่งถือเป็นแพลตฟอร์มทางการตลาดที่สร้างกิจกรรมทางธุรกิจ ถือเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ทรงพลังในการขับเคลื่อนทุก ๆ ธุรกิจ



การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมโมซี จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีทักษะเฉพาะด้าน มีความเชี่ยวชาญและ มีองค์ความรู้ในภาพกว้าง ดังนั้นหนึ่งในพันธกิจหลัก คือการขับเคลื่อนทุนมนุษย์ ในอุตสาหกรรมโมซี เพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน สร้างและกระจายรายได้

กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับประเทศ พร้อมกับการยกระดับ ศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง

การดำเนินงานภายนอกองค์กร ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ อุตสาหกรรมโมซี ผลักดันและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากร มนุษย์ในอุตสาหกรรมฯ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ตั้งแต่ต้นน้ำไปยังปลายน้ำ กล่าวคือ

- การเตรียมความพร้อมของเยาวชนในระดับอุดมศึกษา และอาชีวศึกษา กว่า 100 แห่งทั่วประเทศ เพื่อผลิต บุคลากรป้อนสู่อุตสาหกรรมฯ กว่า 500 คนต่อปี
- ยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมโมซี ให้มีความเชี่ยวชาญและมีมาตรฐานเทียบเท่าระดับชาติ และนานาชาติ ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรได้รับการรับรอง มาตรฐานกว่า 7,500 คนทั่วประเทศ

สสปน. ทำหน้าที่หลักร่วมกับภาคีเครือข่ายใน อุตสาหกรรมโมซี พัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ทักษะ และองค์ความรู้ผ่านคู่มือ เครื่องมือ การอบรม สัมมนา workshop หลักสูตร มาตรฐานระดับชาติและระดับนานาชาติ ที่ผนวกองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและการจัดงานอย่างมี ความรับผิดชอบ

การดำเนินงานภายในองค์กร มุ่งเน้นการสร้างองค์กร สมรรถนะสูงที่คล่องตัวและทันโลก ผ่านกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะ พร้อมต่อการปฏิบัติงานและ การให้บริการที่เป็นเลิศ อาทิ การทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นลูกค้า มีนวัตกรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

สสปน. มุ่งมั่นเป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จ ของธุรกิจ ยกระดับและขับเคลื่อนประเทศไทย ในฐานะจุดหมายปลายทางของการจัดงานโมซี อย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยนวัตกรรม และการสร้างความยั่งยืนร่วมกัน

Perspective

มองความยั่งยืน ผ่านคนรุ่นอนาคต

(Young Talent
for a Fair Future)

ผู้ร่วมเสวนา



คุณพัชรพล ลิ้มสระกุล



คุณบุณยาพร สายสร้อย



คุณณัฐภูมิ พรหมสอน



ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI
เป็นคลื่นที่กำลังมา เราสามารถ
จะวิ่งตามคลื่นหรืออยู่บนคลื่น
เพื่อที่จะสร้างอนาคตที่ดีขึ้น
ให้เยาวชน



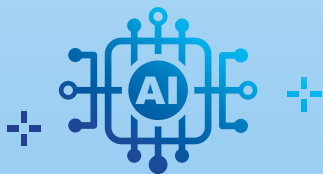
หากมองเรื่องการศึกษา
อาจจะต้องกลับมาคิดกันก่อนว่า
การศึกษาที่เรามีอยู่ในประเทศไทย
ตอนนี้ตอบโจทย์แล้วหรือยัง



ในฐานะเยาวชนอยากฝาก
3 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนา
ระบบการศึกษา การพัฒนาระบบ
ความปลอดภัย และการพัฒนา
ระบบครอบครัว



ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
ของโลกในยุคปัจจุบัน ทุกภาคส่วน
ต้องรับมือกับความท้าทาย
และมองถึงความยั่งยืนในอนาคต
เพื่อสร้างรากฐานให้กับเยาวชน
ที่จะรับช่วงต่อในวันข้างหน้า
ไม่ว่าจะเป็นจุดเริ่มต้น คือ
“การศึกษา” ที่มีส่วนสำคัญ
ในการสร้างเยาวชนให้พร้อมรับมือ
กับความเปลี่ยนแปลง หรือ
การปรับตัวของภาคธุรกิจ
ที่ไม่เพียงแค่หวังผลกำไร
เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองในมิติ
ESG ด้วย ในตลาดแรงงานเอง
การมุ่งสู่ความยั่งยืน ได้สร้าง
งานสีเขียวขึ้น ทำให้อุตสาหกรรม
ต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืน
ในขณะที่ความก้าวหน้า
ทางเทคโนโลยีเข้ามาผลักดัน
ให้คนรุ่นใหม่ต้องมีทักษะที่ก้าวหน้า
ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งกำลัง
เข้ามาในระบบการศึกษา
และการทำงาน



“ความยั่งยืน”
ในมุมมอง
“คนรุ่นใหม่”
รับมือ “AI” เท่าทัน
การเปลี่ยนแปลง

พัฒนากทักษะให้เท่าทัน “AI”

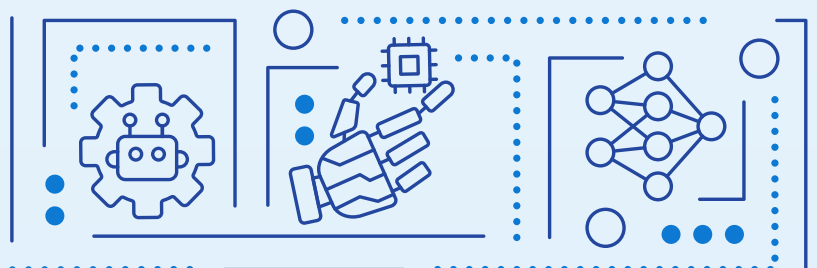


คนรุ่นใหม่อย่าง **คุณพิชพล ลีอัสสะบุกุล ในฐานะ
ตัวแทนเยาวชนจากองค์การยูนิเซฟ** มองว่า
ปัญญาประดิษฐ์ หรือเอไอ (AI) ได้เข้ามามีบทบาท
ในชีวิตของเรามากขึ้นเรื่อย ๆ ความจริงแล้ว AI ไม่ได้มา
ทดแทนงานของมนุษย์ แต่คนที่สามารถใช้ AI ได้จะมาทดแทนคนที่ใช้
ไม่เป็น จึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการเรียนรู้ที่จะอยู่กับ AI

“อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีปัญหาด้านมิติของ AI ในการเรียนการศึกษา
เช่น ในสหรัฐอเมริกา บางมหาวิทยาลัย อาจารย์สามารถดูออกว่าใช้ AI
เขียน ไม่ใช่ผลงานของนักศึกษา ถือเป็นปัญหาค่อนข้างใหญ่ เพราะ
จะทำให้เด็กไม่สามารถคิดสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะ
ที่สำคัญมากในอนาคต ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยจึงจัดการโดยอนุญาต
ให้ใช้ AI ได้ สำหรับการรีเสิร์ชและหาข้อมูลเท่านั้น และยังติดอาวุธ
ให้อาจารย์เพิ่ม ด้วยการมี AI ที่มาตรวจสอบ AI อีกทีหนึ่ง เพื่อที่จะ
สามารถดูได้ว่าเด็กคนไหนเขียนเองหรือใช้ AI เป็นสิ่งที่เรากำลังเห็น
พัฒนาการของประเทศอื่น ๆ ในเรื่องของ AI กับการศึกษา”

คุณพิชพลกล่าวต่อไปว่า ที่ผ่านมา ไม่เคยได้ยินเลยว่าห้ามใช้ AI หรือ
หยุดใช้ AI แต่จะมีคนที่บอกว่าเราจะปรับตัวและทำงานร่วมกับมันอย่างไร
และสุดท้าย AI เป็นคลื่นที่กำลังมา เราสามารถจะวิ่งตามคลื่นหรืออยู่บนคลื่น
เพื่อที่จะสร้างอนาคตที่ดีขึ้นให้กับเยาวชน

“สิ่งที่สำคัญที่สุดในการเริ่มเรียนรู้ทักษะด้าน AI และทักษะด้านอื่น ๆ
ในอนาคตก็ต้องเริ่มที่โรงเรียนแต่ตอนนี้เทคโนโลยีไปเร็วกว่าการกำกับดูแล
ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทางภาคเอกชนและภาครัฐจะสามารถบูรณาการ
เข้าไปในหลักสูตรได้อย่างไร สามารถใช้ AI ในมุมใดได้บ้าง ต้องมี
ความชัดเจนและกฎเกณฑ์ในการใช้ เพื่อให้เด็กสามารถใช้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ”



GCNT
FORUM 2023PARTNERSHIP
HUMAN CAPITAL
Towards Sustainable
Influence (SI)-Bas

#สร้างคนยุคSI



ปรับตัว ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี



คุณบุญยาพร สายสร้อย เผยว่า ปัจจุบันเป้าหมายของการสร้างความยั่งยืนของกลุ่มธุรกิจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี

เราต้องพัฒนาทักษะคนรุ่นใหม่ เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศในอนาคต และให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ในอนาคตอันใกล้ เราอาจจะไม่ได้แข่งขันว่าใครจะเป็นที่หนึ่งในองค์กร แต่อาจจะต้องมาแข่งขันว่าใครมี Sustainability Mindset มากกว่ากัน หรือมี Adaptivity มากกว่ากัน จะสามารถทำให้เราทำงานในอนาคตได้ส่วนตัวเป็นนักศึกษาที่มหาวิทยาลัย และอีกภายใน 2 ปีข้างหน้าก็จะก้าวสู่วัยทำงานตอนนี้ก็มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับเทรนด์ในอนาคตของอาชีพที่อาจจะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็น Green Job หรืออาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความยั่งยืน

สร้างการมีส่วนร่วมกับเยาวชน

คุณบุญยาพรกล่าวต่อไปว่า ต้องมีทั้ง Hard Skill และ Soft Skill ในขณะเดียวกันหลายคนอาจจะมองว่าต้องพัฒนาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา แต่ในความเป็นจริงมองว่าควรพัฒนาคนที่กำลังจะก้าวไปสู่ “คนทำงาน” ในอนาคต เพราะปัจจุบันพบว่าเพื่อน ๆ ในรุ่นเดียวกันก็หันมาสนใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สนใจเทคโนโลยีมากขึ้น ทุกคนมีทักษะติดตัวและรู้ว่าจะต่อยอดทักษะไปได้อย่างไร สิ่งที่จะทำต่อไป คือพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อไม่ได้เป็นแค่ทักษะเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็น Future Career ด้วย

“ในอนาคต เราจะต้องพัฒนาการมีส่วนร่วมของเยาวชนในอนาคตเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ความยั่งยืนกว้างขวางขึ้น ในวันนี้ หากกลับไปมองเรื่องการศึกษา อาจจะต้องกลับมาคิดกันต่อว่า การศึกษาที่เรามีอยู่ตอนนี้ในประเทศไทยตอบโจทย์แล้วหรือยัง นักเรียนในต่างจังหวัด ในภาคอีสาน ภาคเหนือ หรือผู้พิการ บางคนไม่มีแม้แต่โอกาสที่จะเข้าถึงการศึกษาคนเหล่านี้คือคนที่ จะเข้ามาช่วยทำงานได้เยอะมากเพราะเขาเป็นคนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการขาดความยั่งยืน ทำให้เขาอยากจะมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นและเยาวชนกลุ่มนั้นควรได้รับความสนใจเหมือนกลุ่มที่อยู่ในเมืองหลวง”

พัฒนาการศึกษา ความปลอดภัย และระบบครอบครัว



ขณะที่**คุณณัฐภูมิ พรหมสอน**เผยมุมมอง การปรับตัวในยุคของ AI ว่า ทุกคนต้องถามตัวเองว่า จะทำให้ตัวเองเก่งเท่า AI หรือดีกว่า AI หากเราเก่งกว่า AI ก็ไม่ต้องแบกรับความเสี่ยงว่า AI จะมาแทนที่งานในอนาคต แต่หากเราด้อยกว่า AI เราต้องตระหนักแล้วว่างานที่กำลังคิดจะทำหรือทางที่เลือกเรียนจะต้องโดน AI เข้ามาแทนที่ หรือมีสายอาชีพอื่นหรือไม่ที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่ AI สามารถเข้ามาช่วยได้

“ผมเป็นลูกของชาวนาคนหนึ่งในกาฬสินธุ์ จากมุมมองของธุรกิจต่าง ๆ ในงาน UNGCNT Forum 2023 วันนี้ผมสามารถนำหลักทางการเกษตรไปปรับใช้ในการทำเกษตรแปรรูปได้ทั้งไม่เผาตอซังข้าว ไม่เผาไร่อ้อย หรือความรู้อื่น ๆ อีกมากมาย”

ในฐานะเยาวชน คุณณัฐภูมิฝากทิ้งท้ายไว้ 3 ประเด็น คือ การพัฒนาระบบการศึกษา การพัฒนาระบบความปลอดภัย และการพัฒนาระบบครอบครัว เพื่อดูแลเยาวชนให้เติบโตเป็นอนาคตที่ดีของสังคม

“เด็กบางคนตั้งกลุ่มยกพวกตีกันภายในงานรื่นเริง ขณะเดียวกันเด็กที่ออกจากการศึกษาส่วนมากเกิดจากปัญหาครอบครัวไม่พร้อม บางครอบครัวไม่มีคุณพ่อหรือคุณแม่ บางครอบครัวอาจจะเลี้ยงดูลูกไม่ดีพอ หรือไม่มีเวลาให้ลูก เด็กเหล่านี้ก็จะเกิดเป็นเด็กที่ไม่สมบูรณ์ บางคนเฝ้านาสิ่งเสพติด ต่างจังหวัดขายยาบ้าเม็ดละ 5 บาท ซึ่งถือว่าราคาถูกและแพร่หลาย บางคนติดยาเสพติด ได้รับการบำบัดหลายรอบไม่หาย เกิดคลุ้มคลั่งสร้างความเดือดร้อน ทำให้คนอื่นรู้สึกไม่ปลอดภัยในการใช้ชีวิต ขณะที่บางโรงเรียนต้องเปิดรับบริจาคเพื่อหาทุนจ้างรถรับส่งนักเรียนที่อยากจะเรียนจริง ๆ หรือบางหมู่บ้านสอนลูกหลานว่าเรียนจบป.6 แล้วทำงานไม่เรียนต่อในระดับชั้นภาคบังคับ ดังนั้น 3 ประเด็นนี้เป็นประเด็นสำคัญที่อยากจะฝากไว้เพื่อให้สามารถดูแลเยาวชนได้อย่างรอบด้าน” คุณณัฐภูมิกล่าว



ทุกคนต้องถามตัวเองว่า
จะทำให้ตัวเองเก่งเท่า AI
หรือดีกว่า AI

**หากเราเก่งกว่า AI
ก็ไม่ต้องแบกรับความเสี่ยง
ว่า AI จะมาแทนที่งาน
ในอนาคต**





บทสรุป

ยกระดับคน สร้างพลังสังคม (Inclusive Society Towards Sustainability)

การเตรียมความพร้อม “คน” หรือ **ทรัพยากรมนุษย์** นอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริงแล้ว ยังจำเป็นสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในยุค 5.0 หรือยุคที่มนุษย์และเทคโนโลยีโดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์หรือ AI ผสมผสานเป็นหนึ่งเดียวกัน พร้อมทั้งเสนอแนวทางเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์สู่ “สังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน”

องค์กรสมาชิก UNGCNT จะเร่งผลักดันนโยบายการพัฒนาบุคลากร ยกระดับความรู้ และทักษะเชิงเทคโนโลยี สร้างจิตสำนึกด้านความยั่งยืนของบุคลากร **อย่างน้อย 1 ล้านคน ใน 134 องค์กรสมาชิก** และจะพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ประกอบการตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม

ในปี 2024 UNGCNT ร่วมกับสมาชิกและพันธมิตร จัดตั้ง **Sustainable Intelligence Youth Club (SI Youth Club)** ระดมกำลังสนับสนุนการปฏิรูประบบการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถของครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา พัฒนาแรงงานให้มีทักษะเหมาะสมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 5.0 เพื่อสนับสนุนเยาวชนให้มีทัศนคติและทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านการเรียนรู้โดยตรงจากภาคธุรกิจและพันธมิตร สู่การสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืนและเป็นธรรม **สร้างคน SI - Sustainable Intelligence ที่มี “ภูมิปัญญาที่ยั่งยืน” โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง**

สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย และสหประชาชาติในประเทศไทยขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมงานประชุม GCNT Forum 2023



Global Compact
Network Thailand

เกี่ยวกับ

สมาคมเครือข่าย โกลบอลคอมแพ็ค แห่งประเทศไทย UN Global Compact Network Thailand

สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็คแห่งประเทศไทย (UNGCNT) เปิดตัวอย่างเป็นทางการ เมื่อเดือนธันวาคม 2018 โดยสมาชิกผู้ก่อตั้งในไทย 15 บริษัท ปัจจุบันมีสมาชิกกว่า 134 องค์กร และเป็นเครือข่ายระดับประเทศลำดับที่ 70 ของ ยูเอ็นโกลบอลคอมแพ็ค (UN Global Compact) ซึ่งเป็นโครงการระดับโลกของสหประชาชาติ และเป็นเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลกในขณะนี้



หากองค์กรของคุณเป็นผู้นำด้านความยั่งยืน หรือต้องการมุ่งสู่แนวทางด้านความยั่งยืน เราขอเชิญชวนให้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและของโลกกับสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็คแห่งประเทศไทย (UNGCNT)

ในระดับโลก องค์กรสมาชิกมีตั้งแต่บริษัทข้ามชาติ บริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในประเทศพัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา รวมไปถึงมูลนิธิ องค์กรไม่แสวงหากำไร และสมาชิกอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในรูปบริษัท โดยสมาชิกจะต้องเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการ มีรายงานความยั่งยืนประจำปี สามารถเป็นผู้นำที่มีบทบาทในกิจกรรมและความร่วมมือกับทาง UN Global Compact ระดับสากล และระดับประเทศอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับประเทศไทย องค์กรที่ต้องการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร และขยายผลงานขององค์กรสู่ระดับนานาชาติ สามารถสมัครเป็นองค์กรสมาชิกประเภท Participant ของสมาคมฯ โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- 1. ความรู้ความเข้าใจ** เพื่อปรับกลยุทธ์ธุรกิจให้สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อความยั่งยืน เข้าถึงแหล่งทรัพยากรความรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จาก UN Global Compact โดยไม่มีขีดจำกัด เช่น การส่งเสริมความยั่งยืนเชิงรุกและการบริหารความเสี่ยง
- 2. ข้อมูลและตัวอย่างจากธุรกิจระดับโลก** รวมถึงแนวปฏิบัติจากสมาชิกในประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ
- 3. การอบรมในสถาบัน (Academy) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)** ทั้งรูปแบบ onsite และ online
- 4. การร่วมกิจกรรม** ของ UN Global Compact อย่างเต็มที่
- 5. การใช้โลโก้ของ UN Global Compact** ในสื่อเผยแพร่ขององค์กรในฐานะองค์กรสมาชิก

UN Global Compact Network Thailand

Responsible Business in the Era of the Sustainable Development Goals





Network Thailand

สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย UN Global Compact Network Thailand

111 ทูริ ดีจีทัล พาร์ค เวสต์ อาคารยูนิคอร์ป ชั้น 5 ยูนิค SE587 ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260
โทร. 0-2051-9404 อีเมล: info@globalcompact-th.com



globalcompact-th.com



UN Global Compact Network Thailand