

โครงการ“พัฒนาศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทย”
โดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณวิเชียร พงศธร กรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มบริษัทพีริเมียร์
วันที่ให้สัมภาษณ์ 1 กันยายน 2558 ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 16 นาที
ผู้สัมภาษณ์ ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล
ผู้วิเคราะห์ข้อมูล นางสาวณัฐมน ศุภระจิว / นางสาวอัมพร นาทพิริยรัตน์

1. เป้าหมายองค์กรหรือเป้าหมายของงานที่ทำต่อ องค์กร/เครือข่าย/คนไทย ในอีก 10ปีข้างหน้า

ต้องการให้องค์กรอย่าง “กลุ่มบริษัทพีริเมียร์” เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้สังคมไทยเกิดความยั่งยืน ในมุมมอง “การลดความเหลื่อมล้ำ” ที่เป็นปัญหาหลักของสังคมไทย โดยอาศัยการเชื่อมโยงเครือข่าย และสร้างความร่วมมือในสังคม เป้าหมายนี้สะท้อนได้จาก “คุณค่าหลัก” ขององค์กรที่ประกอบด้วยคำสามคำ คือ ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน เป็นแกนกลางในการดำเนินงาน ทั้งการทำธุรกิจและการทำงานเพื่อสังคม เพราะผมเชื่อว่าถ้าสังคมไม่ยั่งยืน ธุรกิจจะไม่สามารถยั่งยืนได้เช่นกัน



“...ผมต้องการเห็นความยั่งยืนที่สามารถจับต้องได้
สามารถเห็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง..เราเป็นเพียงองค์กรหนึ่งที่พยายามสร้างการมีส่วนร่วมในการ
แก้ปัญหาสังคม...”

“...แน่นอนผมยืนอยู่ในภาคธุรกิจ ที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ แต่ผมเชื่อว่า
องค์กรธุรกิจต้องมีบทบาทสำคัญในเรื่องสังคมด้วยอย่างยิ่งเพราะองค์กรธุรกิจเป็นผู้ใช้ทรัพยากรของคนใน

นสังคมผลิตสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจ ดังนั้น ถ้าไม่รับผิดชอบต่อสังคมแล้ว ความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้อย่างไร...

ด้วยคุณค่าหลักดังกล่าว กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ จึงจัดตั้งหน่วยงานที่บริหารจัดการเรื่องการพัฒนาความยั่งยืนขึ้นเรียกว่า “สายงานพัฒนาความยั่งยืนในสังคม” ซึ่งมีความสำคัญเทียบเท่าสายงานหนึ่งในธุรกิจหลัก และมีการดำเนินการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นในสังคมผ่าน 3 มูลนิธิที่กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ก่อตั้งและสนับสนุนการดำเนินงาน ได้แก่ มูลนิธิยุวพัฒน์ มูลนิธิเอนไลฟ์ และมูลนิธิเพื่อคนไทย

วิธีการในการพัฒนาความยั่งยืนเพื่อสังคมของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์เป็นการนำกระบวนการจัดการทางธุรกิจและความคิดสร้างสรรค์ไปสร้าง “จุดคานงัด” หรือ เป็น “กลไก” ประเภทต่างๆ ให้คนจำนวนมากสามารถมีส่วนร่วมสร้างความยั่งยืนในสังคมได้

2. บุคลากร/คนทำงานของท่านต้องมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

เช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ ที่บุคลากรย่อมต้องมีคุณสมบัติตรงกับคุณค่าหลักขององค์กร สำหรับกลุ่มบริษัทพรีเมียร์เรามีคุณค่าหลัก (Core Values) 5 ด้าน นอกจากจะต้องมีคุณภาพ มีความรู้ มีแนวคิดหรือกระบวนการใหม่ๆ ในการทำธุรกิจแล้ว ยังต้องพร้อมจะประสานความร่วมมือกับผู้อื่น และที่สำคัญ ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

The infographic features a blue mountain-like shape at the top with the Premier logo and the text 'PREMIER วิสัยทัศน์' (Vision). Below this, it states the group's goal: 'กลุ่มบริษัทไทยที่เป็นผู้นำการทำธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในด้านสังคม องค์กร และพนักงาน เพื่อสร้างความสุขที่ยั่งยืนร่วมกัน' (The Thai Group of Companies as a leader in successful business in social, organization, and employees to create sustainable happiness together). The main heading is 'ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน' (Advanced Business, Stable Employees, Sustainable Society). The core values are listed in a table below.

คุณค่าหลัก				
คุณภาพ	ความคิดสร้างสรรค์	ประโยชน์ร่วมกัน	พสานความรู้	คุณธรรม จริยธรรม
มุ่งมั่นพัฒนา	ใช้แนวความคิดใหม่ๆ	ดำเนินธุรกิจในรูปแบบที่ได้ประโยชน์ร่วมกัน	พสานความรู้และความสามารถ	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
คุณภาพในทุกด้าน	เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน		เพื่อร่วมคิดร่วมสร้าง	และวิถีไทยที่ดีงาม

3.

วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนดในข้อ 2

กลุ่มบริษัทพรีเมียร์เชื่อในเรื่อง “การสร้างการมีส่วนร่วม” ดังนั้น หากจะให้ได้มาซึ่งคุณค่าหลักที่พนักงานสามารถนำไปยึดถือปฏิบัติและเป็นหลักปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาบุคลากร

เราจึงใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นพนักงานเป็นเครื่องมือในการชี้วัดระดับคุณค่าหลักขององค์กร และยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย

“...เรามีการสำรวจคุณค่าหลักของพนักงานทั้งหมดจำนวนกว่าสามพันคนโดยคาดหวังจะให้ได้รับความเห็นร่วมกันร้อยเปอร์เซ็นต์ของจำนวนพนักงาน แต่ผลออกมาเป็นเก้าสิบแปดเปอร์เซ็นต์เพราะปัจจัยจำนวนคนไม่ครบบ้าง แต่ถือว่าครอบคลุมพนักงานทั้งหมดแล้ว”

นอกจากให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในระดับ “พนักงาน” แล้ว ยังให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในระดับ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร” (Stakeholder) เช่น คู่ค้าทางธุรกิจ เป็นต้น จึงได้สอบถามความคิดเห็นจากคู่ค้าด้วย เพื่อนำผลมาสะท้อนเพื่อการพัฒนาองค์กรและพนักงานคู่กัน

“...เราใช้บริษัทวิจัยที่เชื่อถือได้มาดำเนินการสำรวจเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเรามีความชัดเจน หนักแน่นในเรื่องนี้มากน้อยแค่ไหน จากนั้นถึงค่อยขยายวงไปสู่อีกห่วงโซ่ หรือ คู่ค้าของเราหลายร้อยตัวอย่าง ให้เขาสะท้อนกลับมาว่า คุณค่าหลักที่เรายึดถือเขามีความเชื่อมั่นด้วยหรือไม่ ไปทิศทางเดียวกันกับพนักงานหรือไม่...”

นอกจากนั้น ยังมีระบบและกลไกที่สร้างความร่วมมือกับ “คนในชุมชน” หรือท้องถิ่นที่กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ไปทำธุรกิจด้วย ตัวอย่างจากการดำเนินงานมูลนิธิเอ็นไลฟ์เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรชายฝั่งอันดามันที่จังหวัดกระบี่ เพราะพรีเมียร์มีธุรกิจโรงแรมรายาวดีที่นั่น อย่างล่าสุด ขณะที่กำลังออกแบบการพัฒนาพื้นที่เพื่อสร้างโรงแรมแห่งใหม่ที่เชียงใหม่ สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นก็คือได้เริ่มเชิญชวนคนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนด้วยกัน ให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

“...เรากำลังจะไปสร้างโรงแรมแห่งใหม่ในภาคเหนือ ไกลริมแม่น้ำปิง แต่ในระหว่างที่เราพัฒนาพื้นที่ เราได้เข้าไปชวนคนในพื้นที่มาออกแบบการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์กับคนในท้องถิ่นให้มากที่สุด ไม่ใช่แค่การจ้างงาน แต่ควรครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เพราะพื้นที่นี้มีความสำคัญทั้งสามด้าน ไปศึกษาดูว่าในท้องถิ่นนี้มีอะไรบ้างด้านศิลปะและวัฒนธรรม เช่น ทำอาหารอะไรเก่ง เพาะปลูกอะไรได้ ผลิตอะไรได้ ทอผ้า จักสานงานฝีมือต่างๆ ฯลฯ ทั้งหลายทั้งปวง อะไรบ้างที่คนในท้องถิ่นมีความชำนาญเชี่ยวชาญอะไรบ้างที่มาใช้ในด้านเศรษฐกิจได้ ทางด้านสังคม ในท้องถิ่นมีคนพิการที่ทำงานได้ใหม่ คนชราที่พร้อมจะทำงาน สามารถทำงานได้ใหม่

เราคิดเรื่องสร้างประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืนกับชุมชนตั้งแต่ยังไม่ตอกแม้กระทั่งเสาเข็ม เพื่อจะได้มีโอกาสทำธุรกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับพื้นที่เขา...”

4. อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในข้อ 2

การที่องค์กรได้พัฒนาและเติบโตมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง อาจเกิดปัญหาที่เรียกว่า “กับดักความสำเร็จ” เช่น

พนักงานอาจขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นในการแข่งขันกับธุรกิจอื่น หรือแม้กระทั่งขาดการประสานความร่วมมือภายในองค์กรด้วยตนเอง เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว ที่พีริเมียร์จึงจัดกิจกรรมภายในให้พนักงานมีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาความยั่งยืนให้สังคม กระตือรือร้นที่จะเชิญชวนลูกค้าเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเพื่อสังคมประเภทต่างๆ เสมอ รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรด้วยตนเอง รวมไปถึงงานประสานงานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เพื่อร่วมกันทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ในอนาคตต้องการจะทำอะไรเพิ่ม/มีเครื่องมืออะไรเพิ่มเพื่อทำให้คนในองค์กรเรียนรู้และ พัฒนาไปสู่เป้าหมายได้มากขึ้น(หากเป็นภาคสังคม รวมถึงคนทำงานร่วม/เครือข่ายด้วย)

ต้องการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และ ลูกค้า ในรูปแบบ “เครือข่าย” การทำงานที่ช่วยสนับสนุนภาคสังคม เริ่มต้นกับกลไกของ 3 มูลนิธิ ที่กล่าวมาแล้ว

“...เช่น โครงการนักเรียนทุนของมูลนิธิยุวพัฒน์

เราต้องการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้พนักงานเป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยให้เป็นหูเป็นตาให้คำปรึกษา แก่เด็กเหล่านั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิคงไม่เพียงพอเพราะเรามีเด็กรับทุนกว่า 2,000 คนต่อปี..”

“...เรามีโครงการรื้อพลังเปลี่ยนประเทศที่มูลนิธิเพื่อคนไทยเป็นแกนดำเนินการ ในจำนวนนั้นมีโครงการเพื่อสังคมหลากหลาย เช่น โครงการคนลำสนธิไม่ทอดทิ้งกัน ที่มีเป้าหมายช่วยคนชราที่ยากจนและเป็นผู้ป่วยติดเตียง เราต้องการอาสาสมัครจำนวนมาก พนักงานและเครือข่ายลูกค้าของเราน่าจะช่วยได้ นี่คือ สิ่งที่เราพยายามจะพัฒนาต่อไป จะช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งขึ้นไปอีก...”

นอกจากนั้นเรื่อง “อาสาสมัคร”

จำนวนมากที่ต้องการโดยสร้างการมีส่วนร่วมกับพนักงานและลูกค้าแล้ว

ในการแก้ปัญหาสังคมที่สามารถขยายวงกว้างได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องใช้เครื่องมือประเภทต่างๆ เข้ามาดำเนินการ อาจในรูปแบบการจัดกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือที่เรียกว่า Social Lab เพื่อแก้ปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อนยากๆ หรือ Accelerator ที่สามารถขยายผลการลงมือปฏิบัติโครงการจำนวนมากที่มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากได้สำเร็จ

“เราเคยมีประสบการณ์ใช้เครื่องมือโซเซียลแลบมาขับเคลื่อนการลงมือปฏิบัติที่เรียกว่าการปฏิรูป ภาคประชาชนเรื่องระบบนิเวศอาหารยั่งยืนเมื่อปีที่แล้ว โดยวิทยากรกระบวนการระดับโลกชื่อคุณอดัม

คาเฮน ปีนี้ เราจะทดลองใช้เครื่องมือใหม่ที่เรียกว่าแอคเซลเตอร์ดูบ้าง เพื่อแก้ปัญหาสังคม เช่น เรื่องเด็ก คนพิการ คนชรา ให้ผู้ดำเนินโครงการสามารถขยายผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วลงมือทำ...”

6. นิยามของ “การเรียนรู้” “การจัดการความรู้” และ “สุขภาวะ”

การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ

ต้องมีหน่วยงานที่เข้ามารับผิดชอบโดยตรงในการสร้างระบบและถ่ายทอด

การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการขยายผลลัพท์ขององค์ความรู้ดังกล่าว

“...ก็สำคัญมากนะครับ

หากไม่สามารถที่จะถ่ายทอดได้ก็จะไม่สามารถสื่อสารหรือนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

เรื่องการจัดการความรู้ ที่จริงเราทำอยู่แต่อาจจะไม่ได้ดีที่สุด เพราะเราทำงานหลากหลายมาก

และในโครงการปัจจุบันที่ชื่อว่า ร้อยพลังเปลี่ยนประเทศ

กำลังจะสร้างหน่วยที่จัดการเรื่องความรู้โดยเฉพาะ...”

7. มีการใช้ “การจัดการความรู้”อย่างไร มีความสำเร็จ (มี success story อะไรบ้าง) หรือไม่ สำเร็จมีอะไรเกิดขึ้น เป็นเพราะอะไรจึงเกิดผลเช่นนั้น

ลักษณะเป็นการต่อยอดเพื่อปรับปรุงองค์ความรู้เดิมอย่างต่อเนื่องมากกว่า

ถ้าในมุมมองของการทำธุรกิจ เช่น ธุรกิจโรงแรม

ย่อมมีกระบวนการเรียนรู้จากธุรกิจเดิมที่ทำแล้วผสมผสานกับเป้าหมายที่เน้นเกิดประโยชน์ร่วมกันกับชุมชน

จึงเพิ่มความเข้มข้นในด้านการให้ความสำคัญกับพื้นที่ บัจฉัยแวดล้อม ของสังคมนั้นๆ

หรือธุรกิจอุปโภคอย่างของขบเคี้ยว ปลาเส้นทาโร

นอกเหนือจากคุณค่าด้านโภชนาการโปรตีนจากเนื้อปลาจนมีอายุสินค้ามากกว่า 20 ปีแล้ว

ได้ยกระดับเรื่องแหล่งที่มาของวัตถุดิบในเชิงลึกขึ้น คือ

จะต้องได้มาจากการทำประมงที่ไม่ผิดกฎหมายและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ในส่วนของความยั่งยืนของสังคม

ทางฟรีเมียร์ได้มีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายและการทำงานที่ขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของสังคมได้ค่อนข้างมาก โดยคิด “กลไก” ต่างๆ

แล้วไปนำเสนอหรือเชิญชวนให้ผู้อื่นมาร่วมใช้ประโยชน์จากกลไกนั้น

เช่น มูลนิธิยุวพัฒน์ดำเนินการมากกว่า 20 ปี เริ่มจากการให้ทุนนักเรียนยากจน

แล้วต่อมาเพิ่มความเข้มข้นให้ด้านการสร้าง “คนดี”

จึงต้องเชิญชวนอาสาสมัครให้มาเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่เด็กเหล่านี้

“...เรามีระบบการบริหารจัดการแบบนี้ สรรหาเด็ก มีบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำที่คอยดูแล คอยเป็นพี่เลี้ยงจัดระบบต่างๆได้ องค์กรของท่านสนใจจะสนับสนุนเด็กไหม

จะสนับสนุนเองหรือจะมาลงขันรวมก็ได้ เราเป็นผู้บริหารจัดการให้ไม่คิดค่าใช้จ่าย
อันนี้ก็แปลกไก้อันหนึ่งที่เราใช้เสร็จแล้ว...”

นอกจากนั้น ยังมี “ร้านปันกัน” รับผิดชอบของที่ไม่ได้ใช้แล้ว แต่สภาพยังดีมาจำหน่ายนำเงินไป
สนับสนุนในโครงการนักเรียนทุนยูวัพฒน์

“ ปีหนึ่งมีคนซื้อสินค้าจำนวนแสนคน มีคนมาบริจาคสิ่งของใกล้ๆ หมื่นคนต่อปี ตอนนี้เป็นปันกันมี
6 สาขาด้วยกัน ก็ทำให้เราสามารถได้ขยายจำนวนของเด็ก ที่เราสามารถเข้าไปดูแลได้มากขึ้น
โดยการสร้างเครื่องมือที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม นี่เป็นตัวอย่างหนึ่ง
ที่การบริหารจัดการที่อาจจะไม่ได้ง่ายที่สุด แต่ก็จับต้องได้..เห็นผลจริง”

หรือกลไกที่ชื่อ “กองทุนรวมคนไทยใจดี” ก่อตั้งโดยบจ.บัวหลวง สถาบันเซ็นจ์ฟิวชัน
และมูลนิธิเพื่อคนไทย เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับ “นักลงทุน”
ให้เข้ามาร่วมพัฒนาสังคมตั้งแต่การออกแบบกองทุน

กองทุนนี้จัดได้ว่าเป็นกองทุน ESGC กองแรกของประเทศ
เพื่อระดมเงินไปลงทุนในกิจการที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม 4 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม
บรรษัทภิบาล และต่อต้านคอร์รัปชัน อีกทั้งยังกำหนดให้มีการแบ่งเงินร้อยละ 0.8 ของผู้ลงทุน
โดยจ่ายผ่านกลไกส่วนแบ่งค่าบริหารจัดการร้อยละ 40 ของบจ.บัวหลวง
ไปสนับสนุนโครงการที่มุ่งสร้างอนาคตใหม่ให้สังคมไทย ปัจจุบันสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมไปทั้งหมด
17 โครงการ รวมเป็นเงินกว่า 12,080,022 บาท ปัจจุบันกองทุนมีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ 1,630.72
ล้านบาท (ณ 23 กันยายน 2558)

“กองทุนนี้จะแบ่งเงินร้อยละ 0.8 ของขนาดของกองทุนก็คือ 100 บาทก็จะแบ่ง 80
สตางค์แน่นอน พันหรือล้านบาท แบ่งมาทุกเดือนจำนวนล้านกว่าบาท
เพื่อที่จะให้ไปสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม เช่น เรื่องเด็ก สตรี เกษตรกรรมยั่งยืน
ปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฯลฯ กองทุนนี้
เป็นเครื่องมือที่ให้ผู้ลงทุนทั่วไปมีส่วนร่วมในการที่จะสนับสนุนด้านสังคมและเป็นเครื่องมือที่ผลักดันให้ภ
คธุรกิจทำตัวเป็นธุรกิจที่รับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น
อันนี้ก็อีกตัวอย่างหนึ่งที่เราได้มีบทบาทในการจัดตั้งกองทุนอันนี้ขึ้น แล้วเราก็เป็นผู้ลงทุนด้วย...”

นอกจากนั้น ยังมี กลไกการระดมทุนออนไลน์ที่ชื่อ “เทาใจ” หรือ www.taejai.com
โดยสถาบันเซ็นจ์ฟิวชันฯ ดำเนินการมาเข้าปีที่ 3 มียอดบริจาคทั้งสิ้นเกือบ 8 ล้านบาท
มีโครงการเพื่อสังคมให้บริการพื้นที่เว็บไซต์นี้เพื่อการระดมทุนกว่า 70 โครงการ

“...โครงการที่เราระดมทุนส่วนใหญ่เป็นองค์กรขนาดเล็ก หมื่นบาทบ้าง แสนบาทบ้าง
ก็เป็นการเปิดช่องทาง อีกด้านหนึ่งก็คือผู้ที่อยากมีความคิด ริเริ่ม อยากจะทำเรื่องดีๆ ให้กับสังคม
ก็จะได้มีความสามารถที่จะมาระดมทุนได้
อีกด้านหนึ่งก็ประชาชนทั่วไปสามารถเลือกสนับสนุนโครงการที่ตัวเองคิดว่าเหมาะสม
ตอนนี้ก็อยู่ในช่วงที่เราจะขยายขนาดของกลไกตัวนี้”

รวมทั้งกลไกอย่าง “โครงการ Food for Good”

“...Food for Good เป็นเครื่องมือที่ไปชวนร้านอาหาร ปัญหาคืออะไร ปัญหาเราก็คือ
มีเด็กขาดอาหารอยู่ อยู่จำนวนมาก
ฉะนั้นเราจึงไปชวนภัตตาคารเป็นตัวกลางในการนำมืออาหารของผู้ที่มีกำลังซื้อมาแบ่งปันให้หน่อยๆ

ที่มีปัญหาการโภชนาการของมูลนิธิต่างๆ ระบบก็ไม่ยากนัก
เลือกเมนูในร้านนั้นก็กำหนดว่าเมนูนั้นจะบริจาคสักตั้งแต่หนึ่งบาทถึงสิบบาท แล้วแต่เมนูอะไร
แล้วนำเงินที่ได้ไปสนับสนุนการประกอบอาหารของเด็กที่ยากจน...”

และ Social Giver หรือ www.socialgivr.com ที่เป็นกลไกการนำทรัพยากรที่ “เหลือใช้”
นอกฤดูกาลท่องเที่ยว อาจเป็น ห้องพักของโรงแรมหรูๆ ธุรกิจสปา
โดยไปขอบริจาคมาจำหน่ายผ่านระบบออนไลน์ แล้วนำรายได้ไปสร้างประโยชน์ให้สังคม
“ตอนนี้มีองค์กรธุรกิจโรงแรมและสปาประมาณสัก 90 แห่งร่วมโครงการนี้ ”

8. สรุปยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/การเรียนรู้ในองค์กรคือ

การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญในกระบวนการทำงานภายในองค์กร
ต้องมีการประมวลองค์ความรู้จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
เพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรในการถ่ายทอดองค์ความรู้นั้นๆ
โดยหวังให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
โดยมีคุณค่าหลักขององค์กรเป็นพื้นฐานในการดำเนินการดังกล่าว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
โดยมีการผสมผสานเรื่องคุณค่าหลักลงไปในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
การมีธรรมาภิบาลที่เป็นรากฐานของการสร้างสังคมให้เจริญงอกงาม ชานนกันไปกับการทำธุรกิจ
สิ่งเหล่านี้จึงถูกปลูกฝังและซึมเข้าไปในกระบวนการทำธุรกิจและอยู่ในกระบวนการปฏิบัติของพนักงานทุ
กคน