

กรุงเทพธุรกิจ
NOW and BEYOND
• จรุงศักดิ์ เกษการ
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา
| มหาวิทยาลัยสสวท (TU-RAC)



วิสาหกิจเพื่อสังคม
(Social Enterprise)

เป็นรูปแบบขององค์กรที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย วิสาหกิจเพื่อสังคมในที่นี้หมายถึง “องค์กรหรือกิจการที่มีเป้าหมายในการบรรลุทั้งพันธกิจด้านการเงินและด้านสังคมในเวลาเดียวกัน” กล่าวคือ วิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นกิจการที่มีพันธกิจหลัก 2 ประการ คือ (1) การสร้างรายได้และกำไรจากการดำเนินธุรกิจและ (2) การนำรายได้และกำไรนั้นมาใช้ยกระดับความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคมด้วยวิธีการต่างๆ

ทั้งนี้ วิสาหกิจเพื่อสังคมในไทยมักจะมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศแบบองค์รวมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

งานวิจัยชิ้นหนึ่งของผู้เขียนสรุปได้ว่า คนหรือบุคลากรถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคมในสถานะที่เผชิญการแข่งขันทางธุรกิจอย่างดุเดือด และในสถานะที่โลกเต็มไปด้วยความแปรปรวนอันเป็นผลจากโรคระบาดโควิด-19 การปฏิวัติทางเทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่ตกต่ำลงดังเช่นในปัจจุบัน

วิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น “เบรต” บริษัทธุรกิจเพื่อการศึกษาและพัฒนาชนบท จำกัด (Business for Rural Education and Development หรือ B.R.E.A.D.) มักจะว่าจ้างทั้งพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือนและอาสาสมัคร (ที่ไม่ได้รับเงินเดือน) เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะเมื่อวิสาหกิจเพื่อสังคมประสบปัญหาไม่สามารถสรรหาพนักงานประจำที่ได้รับ

กลยุทธ์จัดการคนในวิสาหกิจเพื่อสังคม



เงินเดือนเข้ามาปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี การว่าจ้างทั้งพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือนและอาสาสมัคร (ที่ไม่ได้รับเงินเดือน) ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับวิสาหกิจเพื่อสังคมเพราะอาสาสมัครที่เข้ามาร่วมงานมักปราศจากความรู้และความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจเพื่อสังคมนั้น ทำให้ต้องใช้เวลาพอสมควรในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทในการทำงานใหม่ นอกจากนั้น วิสาหกิจเพื่อสังคมยังต้องลงทุนงบประมาณและเวลาไปกับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมให้อาสาสมัครเหล่านั้นปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ เพื่อให้เริ่มปฏิบัติงานได้โดยเร็วที่สุดอีกด้วย

จากปัญหาดังกล่าว วิสาหกิจเพื่อสังคมจึงไม่ควรใช้ระบบ/กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพียงรูปแบบเดียวในการบริหารบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือ ในกรณีพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือนนั้น ระบบ/กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดควรเน้นที่การพัฒนา

พนักงานจากภายในองค์กร เพราะว่าเป็นพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือนมักเป็นกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว

ดังนั้น การที่วิสาหกิจเพื่อสังคมจะลงทุนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานกลุ่มนี้เพื่อให้มีทักษะที่ใช้ได้เป็นการเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานในวิสาหกิจเพื่อสังคมแต่ละแห่ง (Firm-specific Skill) และจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สอดคล้องกับตลาด รวมถึงมอบผลประโยชน์และสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้ ย่อมเป็นสิ่งที่เหมาะสมดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ พนักงานกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังสำคัญของวิสาหกิจเพื่อสังคมในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจทั้ง 2 พันธกิจดังกล่าวข้างต้น ในส่วนของกลุ่มอาสาสมัครที่ไม่ได้รับเงินเดือนนั้น บุคลากรกลุ่มนี้ยังไม่ได้รับการผนวกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริบทของวิสาหกิจเพื่อสังคมและยังไม่ได้ซึมซับ

กรุงเทพธุรกิจ

Krungthep Turakij
Circulation: 150,000
Ad Rate: 833

Section: First Section/พิเศษ

วันที่: ศุกร์ 1 กันยายน 2566

ปีที่: 36

ฉบับที่: 12458

หน้า: 6(กลาง)

Col.Inch: 66.98

Ad Value: 55,794.34

PRValue (x3): 167,383.02

ศิลปิน: ชาว-ดำ

คอลัมน์: NOW and BEYOND: กลยุทธ์จัดการคนในวิสาหกิจเพื่อสังคม

วัฒนธรรมองค์กรของวิสาหกิจเพื่อสังคม เหมือนกับโมเดลของพนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือน

ดังนั้น วิสาหกิจเพื่อสังคมจึงควรคัดเลือก เฉพาะกลุ่มอาสาสมัครที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทำงานตามที่ต้องการ เท่านั้น เพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงาน หรือดำเนินการ คัดเลือกเฉพาะกลุ่มอาสาสมัครที่มีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมและจะเป็นประโยชน์กับการ ดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจเพื่อสังคมเข้ามา ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะไม่ต้องใช้เวลามากนัก ในการฝึกอบรม พัฒนา และสอนงานกลุ่ม อาสาสมัครให้ปรับตัวและปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายของวิสาหกิจเพื่อสังคม

นอกจากนั้น วิสาหกิจเพื่อสังคมยังควร สร้างความร่วมมือ/เป็นพันธมิตรกับองค์กร หรือบริษัทอื่น ที่ต้องการส่งอาสาสมัคร เข้ามาปฏิบัติงานด้วย โดยกำหนดให้องค์กร หรือบริษัทที่เป็นพันธมิตรมีส่วนในการออก ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พัฒนา และสอนงาน อาสาสมัครร่วมกับวิสาหกิจเพื่อสังคม ในอัตรา 50:50 ระบบ/กลยุทธ์นี้จะช่วย แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของวิสาหกิจเพื่อสังคม ในส่วนของการบริหารกลุ่มอาสาสมัคร ลงไปได้มาก

กล่าวโดยสรุปคือ การใช้ระบบ/กลยุทธ์ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน สำหรับการบริหารพนักงาน 2 กลุ่มที่มี คุณลักษณะและความต้องการที่แตก ต่างกัน คือ กลุ่มอาสาสมัครและกลุ่ม พนักงานประจำที่ได้รับเงินเดือน น่าจะเป็น แนวทางที่เหมาะสมในการช่วยให้วิสาหกิจ เพื่อสังคมจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้น จากการบริหารคนหรือบุคลากรในสภาวะ เช่นปัจจุบันได้

#ทันหุ้น - บมจ.อินโดรามา เวนเจอร์ส ผู้ผลิตเคมีภัณฑ์ชั้นนำระดับโลกที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ประกาศสนับสนุน “โครงการประกวดนวัตกรรมเศรษฐกิจหมุนเวียนปี 2566” (Circular Innovation Challenge 2023) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยเป็นการแข่งขัน hackathon 5 สัปดาห์ มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ทั้งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อสร้างโซลูชันในการจัดการความท้าทายด้านความยั่งยืน และเศรษฐกิจหมุนเวียนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และทั่วโลก

โครงการประกวดนวัตกรรมเศรษฐกิจหมุนเวียน มุ่งปมเพาะคนรุ่นใหม่ อาทิ นักประดิษฐ์ นักสร้างการเปลี่ยนแปลง และผู้นำทางความคิดรุ่นใหม่ด้านระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยเชิญชวนเยาวชนและคนรุ่นใหม่อายุระหว่าง 16-30 ปี จาก 11 ประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย สปป.ลาว มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย

'IVL' จัดกิจกรรมหนุนเยาวชน ประกวดนวัตกรรมศก.หมุนเวียน

ติมอร์เลสเต และเวียดนาม ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมแข่งขันจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมเวิร์กช็อปเกี่ยวกับเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างเข้มข้น และกิจกรรม bootcamp ด้านการคิดเชิงออกแบบ ซึ่งจะประยุกต์ใช้แนวคิดการทำงานแบบมืออาชีพ และเครื่องมือระดับสากลต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ความท้าทายและสร้างแนวทางแก้ไขที่มีศักยภาพ

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมแข่งขันจะได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมก่อนนำเสนอโครงการแก่คณะกรรมการตัดสิน ซึ่งจะมีตัวแทนจากบริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส เป็นหนึ่งในคณะกรรมการอีกด้วย โครงการเหล่านี้จะมีเกณฑ์ตัดสินในด้าน

ผลกระทบ ความเป็นไปได้ ความมีเอกลักษณ์ และความสามารถในการนำไปใช้ในชีวิตจริง โดยชิงเงินรางวัลมูลค่ารวม 105,000 บาท

โครงการดังกล่าวดำเนินการโดยวิทยาลัยโลกคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้รับการสนับสนุน

จากอินโดรามา เวนเจอร์ส Tik Tok สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (UNEP) SDG Lab และ G-Lab นางสุจิตรา โลเอีย รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท และประธาน

คณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อินโดรามา เวนเจอร์ส กล่าวว่า “เรามีความยินดีที่ได้ร่วมมือกับพันธมิตรที่มีชื่อเสียงเหล่านี้ในการสานต่อโครงการประกวดนวัตกรรมเศรษฐกิจหมุนเวียนเป็นปีที่ 3 ในฐานะผู้ผลิต PET และผู้ใช้เคมีรายใหญ่ที่สุดของโลก เราสนับสนุนความริเริ่มต่างๆ ที่มุ่งเน้นการสร้างเศรษฐกิจหมุนเวียนและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนในทุกที่ๆ เราดำเนินงานอยู่ เรากำลังค้นหาผู้แข่งขันรุ่นเยาว์ที่มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสร้างโซลูชันด้านความยั่งยืนที่มีความหมายที่จะสามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกหลายอุตสาหกรรม รวมถึง PET และเคมีภัณฑ์ชนิดพิเศษ”

ผศ.ดร. ประภรณ์ ทิวานนท์ มงคลวนิช คณบดีวิทยาลัยโลกคดี



สุจิตรา โลเอีย

ทับทิม

Thun Hoon
Circulation: 100,000
Ad Rate: 1,127

Section: First Section/ข่าวบริษัทจดทะเบียน

วันที่: ศุกร์ 1 กันยายน 2566

ปีที่: 20

ฉบับที่: 4788

หน้า: 15(บน)

Col.Inch: 52.46

Ad Value: 59,122.42

PRValue (x3): 177,367.26

คลิป: ชาว-ดำ

หัวข้อข่าว: 'IVL' จัดกิจกรรมหนุนเยาวชนประกวดนวัตกรรมศก.หมุนเวียน

ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าว
ว่า “ในฐานะนักการศึกษา เราเชื่อในพลัง
ของเยาวชนในการขับเคลื่อนนวัตกรรม
และความเป็นผู้นำทางความคิดใน
เศรษฐกิจหมุนเวียน โดยตั้งแต่เริ่ม
โครงการประกวดนวัตกรรมเศรษฐกิจ
หมุนเวียนเราได้เห็นวิธีการแก้ปัญหา
ที่มีประสิทธิภาพ และการอภิปรายที่
น่าสนใจจากผู้เข้าร่วม เพื่อจัดการกับ
ความท้าทายด้านความยั่งยืนในปัจจุบัน
ที่ประสบในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
เราหวังว่าจะมีผู้สมัครเข้าร่วม
โครงการมากขึ้นในปีนี้ และเตรียมมอบ
ประสบการณ์อันล้ำค่าแก่ผู้เข้าร่วม ผ่าน
ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรของคุณะ
และพันธมิตรต่างๆ ของเรา”

โครงการประกวดนวัตกรรม
เศรษฐกิจหมุนเวียน ปี 2566 เปิด
รับสมัครตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ 10
กันยายน 2566 สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม
รายละเอียดการสมัคร และ
อัปเดตต่างๆ เกี่ยวกับโครงการ
สามารถดูได้ที่ [https://sgs.tu.ac.th/
tucircularinnovation/](https://sgs.tu.ac.th/tucircularinnovation/) และติดตาม
ได้ที่ [https://www.facebook.com/
tucircularinnovation.](https://www.facebook.com/tucircularinnovation) 