



KSL GROUP

รายงานการพัฒนาที่ยั่งยืน

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี 2561 ฉบับนี้ ครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ถึง 31 ตุลาคม 2561 โดยการรายงานครั้งก่อนปรากฏอยู่ในรายงานประจำปี 2559 ซึ่งได้เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท แนวทางการรายงานนี้ได้ทำขึ้นให้สอดคล้องกับ Global Reporting Initiative ฉบับ Standard ระดับ Core ในประเด็นต่อไปนี้

สิ่งแวดล้อม

พลังงาน

พลังงานรวม ประกอบด้วยพลังงานความร้อนและพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ในพื้นที่บริษัทหรือพื้นที่โรงงาน โดยปริมาณพลังงานความร้อนเก็บข้อมูลจากปริมาณเชื้อเพลิงจากหลักฐานการบัญชีหรือการอ่านค่าจากมิเตอร์คูณด้วยค่าความร้อนสำหรับปริมาณพลังงานไฟฟ้า เก็บข้อมูลจากใบแจ้งหนี้จากผู้ขายไฟฟ้า

ก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก หมายถึง ปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินกิจการของบริษัท ที่คำนวณตามแนวทางการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ตุลาคม 2556 โดยมีขอบเขตการรายงาน ดังนี้

- ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางตรง (Scope 1) เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในความควบคุมของบริษัท เช่น หม้อต้มไอน้ำ ยานพาหนะเพื่อการเดินทางในธุรกิจของบริษัท
- ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางอ้อม (Scope 2) เกิดจากการซื้อพลังงานไฟฟ้าจากภายนอก

โดยการรายงานปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางตรง (Scope 1) และก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางอ้อม (Scope 2) รายงานจากปริมาณการใช้เชื้อเพลิงคูณกับค่าการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

มลพิษอากาศ

ฝุ่น ออกไซด์ของซัลเฟอร์ และ ออกไซด์ของไนโตรเจน คำนวณโดยใช้ผลความเข้มข้นจากการตรวจวัดตามที่กฎหมายกำหนด คูณกับอัตราการไหลของลม และชั่วโมงการทำงานเครื่องจักร

น้ำจากภายนอก

ปริมาณน้ำจากภายนอก คือ การดึงน้ำจากแหล่งน้ำต่างๆ มาใช้ในกิจกรรมของบริษัท ซึ่งเก็บข้อมูลจากใบแจ้งหนี้มิเตอร์ โดยแหล่งน้ำประกอบด้วย น้ำผิวดิน และน้ำใต้ดิน

ขยะ

ขยะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ขยะอันตรายและขยะไม่อันตรายตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548 การรายงานปริมาณขยะที่เกิดขึ้นและการจัดการ จะมาจากการชั่งน้ำหนัก

ความปลอดภัย

ข้อมูลจำนวนพนักงานและคู่ธุรกิจ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท และพนักงานสัญญาจ้าง และผู้รับเหมา

การคำนวณชั่วโมงการทำงาน เป็นข้อมูลจากพนักงานบริษัท และพนักงานสัญญาจ้าง ระบบบันทึกเวลาทำงานจากสายงานทรัพยากรบุคคล ส่วนข้อมูลผู้รับเหมามาจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำโรงงาน

การบันทึกข้อมูลด้านความปลอดภัยประกอบด้วย

1. อัตราการเกิดอุบัติเหตุรวม หมายถึง จำนวนอุบัติเหตุทั้งหมดที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมง ต่อคน
2. อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน หมายถึง จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
3. อัตราการหยุดงานจากอุบัติเหตุ หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากอุบัติเหตุทั้งหมด ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
4. อัตราการขาดงาน หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยไม่รวมการลาพักก่อนและการลาคลอดที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน

กระบวนการรายงานประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน (G4-18)

กลุ่มบริษัทได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (ระหว่างปีการเงินของบริษัท คือ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 - 31 ตุลาคม พ.ศ. 2561) เป็นสามด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยร่วมกันกำหนดประเด็นย่อยที่สำคัญและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียประกอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

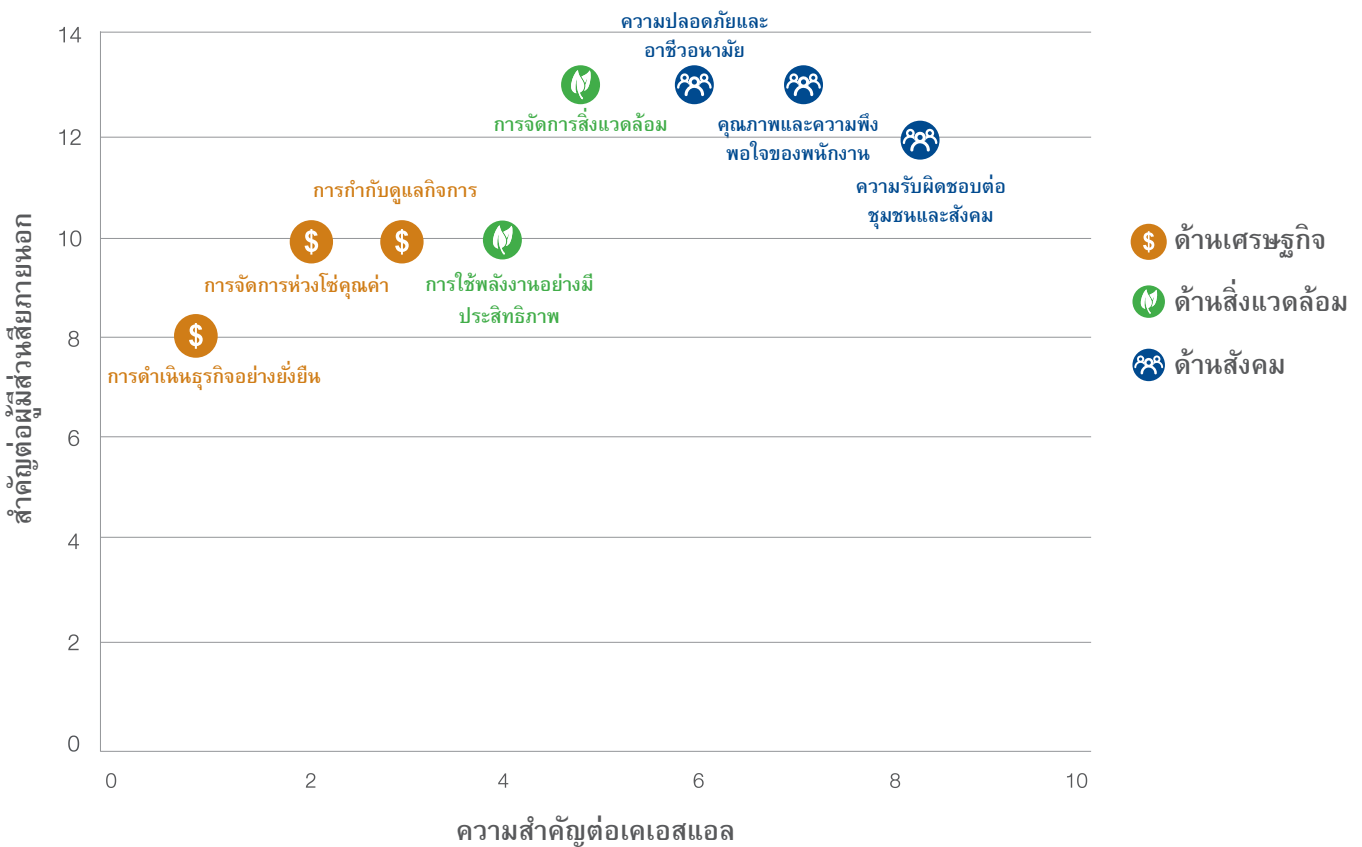
ขั้นตอนที่หนึ่ง ระบุประเด็นสำคัญให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และความเสี่ยงของบริษัท และความสำคัญในมุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้เป็นไปตามตัวชี้วัดมาตรฐานที่กำหนดใน Global Reporting Initiative (GRI)

ขั้นตอนที่สอง จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้มาตามขั้นตอนที่หนึ่ง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคัดเลือก โดยมีกรอบการพิจารณา คือ ให้จัดลำดับประเด็นตามความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทและการรักษาประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่สาม สอบทานความสำคัญของประเด็นที่ได้มาตามขั้นตอนที่สอง โดยให้หน่วยงานภายในที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ และนำเสนอประเด็นที่กลั่นกรองตามขั้นตอนที่สามต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติให้รายงานประเด็นความยั่งยืนเหล่านี้ต่อสาธารณชน

ขั้นตอนที่สี่ บริษัทมอบหมายหน่วยงานภายในสอบทานกระบวนการประเมินประเด็นสำคัญ การรวบรวมและประมวลผลข้อมูล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การดำเนินงานด้านสังคม ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วน

ประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ



<p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> -การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน -การจัดการห่วงโซ่อุปทาน -การกำกับดูแลกิจการ 	<p>ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ -การจัดการสิ่งแวดล้อม 	<p>ด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย -คุณภาพและความพึงพอใจของพนักงาน -ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
---	---	---

ขอบเขตการรายงาน (G4-18)

ข้อมูลด้านความยั่งยืนที่รายงานนี้เป็นของกลุ่มบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจน้ำตาล ธุรกิจไฟฟ้า ชีวมวล และธุรกิจเชื้อเพลิงชีวภาพ จำแนกตามสาขา ซึ่งเป็นที่ตั้งโรงงานของแต่ละธุรกิจ

บริษัท	ด้านสิ่งแวดล้อม					ความปลอดภัย	ทรัพยากรบุคคล
	พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	มลพิษทางอากาศ	น้ำจากภายนอก	ขยะ	อุบัติเหตุ	การฝึกอบรม
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาน้ำพอง	●	●		●	●	●	●
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุง	●	●		●	●	●	●
บริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด	●	●		●	●		●
บริษัท น้ำตาลนิวกวางสันหลี่ จำกัด	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาน้ำพอง)	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาวังสะพุง)	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาบ่อพลอย)	●	●	●	●	●	●	●

โครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร (G4-34)

คณะกรรมการกำกับดูแลเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กล่าวหน้า 25,71 บทบาทหน้าที่ข้างต้นครอบคลุมไปถึงการกำกับดูแลให้บริษัทดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย ทั้งนี้เพราะนอกจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการจะกำหนดให้บริษัทต้องจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้กิจการของบริษัทดำเนินไปด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้ มีคุณธรรมแล้ว ยังกำหนดให้บริษัทประกอบกิจการโดยให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาสังคมควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยก่อนที่จะลงทุนในกิจการ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการกระบวนการผลิตให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด

หัวข้อสำคัญและขอบเขตผลกระทบภายในและภายนอกองค์กร (G4-19,G4-20,G-421)

ประเด็นความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท	ประเด็นความยั่งยืนตามเกณฑ์ GRI (G4-19)	ขอบเขตของผลกระทบต่อองค์กร			
		ต่อภายใน องค์กร	ต่อผู้มีส่วนได้ เสีย ภายนอก	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	
1.การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	-กลยุทธ์ที่เหมาะสม -การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	-กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ -การกำกับดูแลกิจการ	●	●	ผู้ถือหุ้น,เจ้าหนี้,ชาวไร่
2.การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	การจัดการวัตถุดิบ -การจัดหาสินค้าและผู้รับ เหมา	-การประเมินชาวไร่และคู่ค้าทางด้าน สิ่งแวดล้อมและการคุ้มครองแรงงานและ สิทธิมนุษยชน		●	ชาวไร่,คู่ค้า,ผู้รับเหมา
3.การกำกับดูแลกิจการ	-การกำกับดูแลกิจการ -จรรยาบรรณในการดำเนิน ธุรกิจ -มาตรการต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชัน	-การปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแล กิจการ จรรยาบรรณ และคู่มือมาตรการ ต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน -การปลูกสำนึกความซื่อสัตย์ -การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	●	●	ผู้ถือหุ้น,พนักงาน,ชาวไร่, คู่ค้า,ลูกค้า,สังคม
4.การใช้พลังงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	-การลดความสิ้นเปลือง พลังงาน -การใช้พลังงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	-การตรวจวัดพลังงานที่ใช้ไป -การจัดการพลังงาน	●	●	ชุมชน,หน่วยงานภาครัฐ
5.การจัดการสิ่งแวดล้อม	-การลดมลพิษทางอากาศ -การจัดการกากของเสีย อุตสาหกรรม -น้ำจากภายนอก	-มาตรฐานสิ่งแวดล้อม -ความเดือดร้อนของชุมชน	●	●	ชุมชน,หน่วยงานภาครัฐ, ลูกค้า
6.ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	-ความปลอดภัยของ พนักงาน -ความปลอดภัยของ เครื่องจักรและอุปกรณ์ -การจัดการเหตุฉุกเฉิน	-อาชีวอนามัยและความปลอดภัย -การตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ -การปฏิบัติตามคู่มือความปลอดภัย -การรับมือกับเหตุฉุกเฉิน	●	●	พนักงาน,คู่ค้า,หน่วยงาน ภาครัฐ
7.คุณภาพและความพึงพอใจ ของพนักงาน	-การพัฒนาบุคลากร -การรักษาบุคลากรและการ จัดหางานบุคลากร -การจัดสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการ	-การฝึกอบรม -การจัดหางานบุคลากร -แผนการสืบทอดบุคลากรระดับสูง -การจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง	●		พนักงาน,คู่ค้า, หน่วยงานภาครัฐ
8.ความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคม	-ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน -การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กับชุมชน	-การสร้างความสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอ -การเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่ชุมชน	●	●	ชาวไร่,ชุมชน,หน่วยงาน ภาครัฐ, คู่ค้า

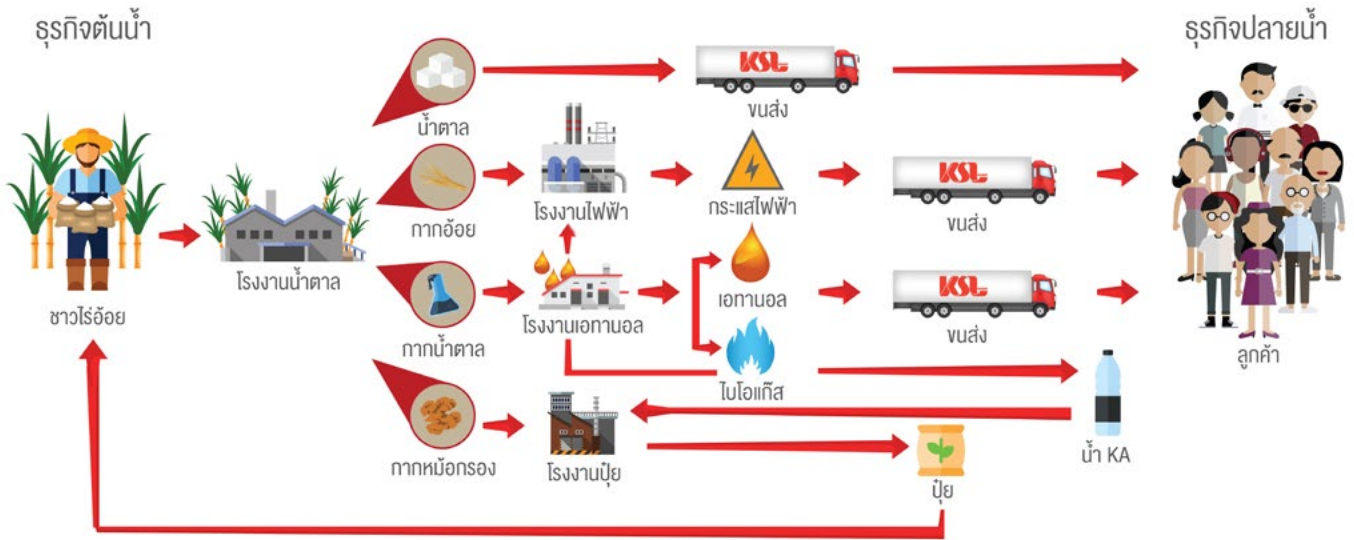
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นความสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียซึ่งในแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังจากกลุ่มบริษัท แตกต่างกันออกไป

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Engagement Stakeholder) G4-24,25,26,27

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็นที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย
เกษตรกรไร้อ้อย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรชาวไร้อ้อยคู่ค้า 2. การประชุมเกษตรกรชาวไร่ 3. การเชิญเกษตรกรร่วมงานหรือกิจกรรมของบริษัท 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมมากขึ้นทั้งทางด้านเทคโนโลยีและเงินทุนหมุนเวียน 2. ราคาอ้อยที่เหมาะสม
ผู้ถือหุ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2. รายงานประจำปี 3. การเปิดเผยข้อมูลต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 4. การประชุมนักวิเคราะห์รายไตรมาส 5. การจัดการประชุมแนะนำการลงทุน 6. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ 7. การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ 2. การเจริญเติบโตของบริษัทฯ 3. ความโปร่งใสและตรวจสอบได้
คู่ค้า/ผู้รับเหมา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุม-สัมมนาในโอกาสต่างๆ 2. การเข้าร่วมกิจกรรมบริษัทฯ 3. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ 4. การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสยุติธรรม 2. การจ่ายค่าสินค้า/ค่าจ้างตรงเวลา
ลูกค้า	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเยี่ยมเยียนลูกค้า 2. การเชิญลูกค้าเยี่ยมชมโรงงาน 3. การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า 4. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ 5. การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สินค้าที่มีคุณภาพ 2. ส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา 3. การจัดช่องทางสำหรับส่งเรื่องร้องเรียน
เจ้าหน้าที่	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานประจำปี 2. งบการเงิน 3. การเปิดเผยข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สินเชื่อ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชำระหนี้ตรงเวลา 2. แผนงานสำหรับกำหนดเวลาชำระหนี้
พนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดหมายข่าวภายใน 2. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น อีเมล Intranet, video conference 3. การประชุม/สัมมนา/อบรม 4. การประชุมสายงานประจำปี 5. การประชุมระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน 6. การประเมินผลงานพนักงานประจำปี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ 2. ความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน 3. พัฒนาตนเอง 4. อุปสรรคการทำงานที่ทันสมัย 5. ความปลอดภัยในการทำงาน
ชุมชน/สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพบปะชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 2. การร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน 3. การแนะนำการเสริมสร้างอาชีพแก่ชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลดภาวะจากการผลิตของโรงงาน 2. การชดเชยค่าเสียหายอย่างเหมาะสม 3. ส่งเสริมการจ้างงานของชุมชน 4. สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน 5. ยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน
หน่วยงานของรัฐ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การร่วมและการสนับสนุนกิจกรรมที่เกิดขึ้น 2. การประสานงานกับหน่วยงานในด้านต่างๆ 3. การขออนุญาตในเรื่องที่กฎหมายกำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย 2. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการพัฒนาท้องถิ่น 3. จัดหรือลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดแก่ชุมชน

ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน G4-12



ด้านเศรษฐกิจ

1. การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจะต้องมีความสมดุลกันระหว่างความมั่นคงทางธุรกิจ (ซึ่งหมายถึงผลกำไรประจำปีและการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว) กับการใส่ใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

ในส่วนของความมั่นคงทางธุรกิจ บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ตั้งไว้โดยพิจารณาบททวนหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้กรอบการกำกับกิจการที่ดี โดยมีแนวทางที่ชัดเจนว่ากระบวนการทางธุรกิจของบริษัทจะต้องไม่สร้างปัญหาให้กับสิ่งแวดล้อมและสังคม และพยายามเสริมสร้างกิจกรรมที่จะช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาสังคมไปพร้อมกันด้วย

2. การจัดการห่วงโซ่คุณค่า

การจัดการวัตถุดิบอย่างยั่งยืน

จากรูปการจัดการห่วงโซ่คุณค่าแสดงให้เห็นว่าต้นน้ำของธุรกิจคืออ้อย ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลัก ทางกลุ่มบริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งหากได้วัตถุดิบที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลให้ได้สินค้าที่ดีตามมาด้วยเช่นกัน กลุ่มบริษัทฯ ได้นำ โครงการ iCane (Intelligence Cane System by KSL Group) ประกอบด้วย 4 โครงการ คือ โครงการ iFarm iMap iForm iCash ซึ่งเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการส่งเสริมชาวไร่ การปลูกอ้อยของ KSL ที่พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ตอบสนองทุกความต้องการของชาวไร่

และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างสมบูรณ์แบบ

ปัจจุบันโครงการ iMap iForm ได้ดำเนินเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว และได้นำมาใช้กับนักส่งเสริมอ้อยส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ดังนี้

โครงการ iForm นับเป็นนวัตกรรมใหม่ที่นำมาพัฒนางานของนักส่งเสริมเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว แก่ชาวไร่ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน

แบบเดิม	แบบใหม่
1. ใช้กระดาษในรูปแบบฟอร์มต่าง ๆ ให้แก่ชาวไร่	1. กรอกข้อมูลของชาวไร่ลง Tablet
2. นำเอกสารต่าง ๆ มากรอกข้อมูลลงระบบที่สำนักงาน	2. ข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบดำเนินการพิจารณา
3. ระยะเวลาในการดำเนินการรวมถึงพิจารณา ใช้เวลาประมาณ 5-14 วัน	3. ได้ทันที ใช้ระยะเวลาประมาณ 2-6 วัน

จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ส่งผลให้การทำงาน สะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการเวลาและให้บริการชาวไร่ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างทันที่



โครงการ iMap เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้เช่นเดียวกับ iForm แต่นำมาใช้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการไร่อ้อย ตั้งแต่พื้นที่ปลูก การปลูก บำรุงรักษา เก็บเกี่ยว ขนส่ง ตลอดจนการเฝ้าระวัง (Monitoring) รวมถึงคาดการณ์ได้ว่าไร่อ้อยสามารถตัดได้เมื่อใด ทำให้บริหารจัดการไร่อ้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ลดการตัดคว้อ้อยในโรงงานและได้อ้อยที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ข้อดีของการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้

1. สามารถบอกพิกัดไร่อ้อย รวมถึงติดตามการเติบโตของอ้อยได้อย่างถูกต้อง
2. คาดคะเนได้ว่าอ้อยพร้อมที่จะตัดอ้อยเมื่อไหร่ ได้อย่างแม่นยำมากขึ้น ทำให้ได้อ้อยที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น
3. ลดการตัดคว้อ้อยเป็นระยะเวลานาน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัท มีโครงการอ้อยอินทรีย์ โครงการศึกษาเพื่อ CCS ในอ้อย

โครงการอ้อยอินทรีย์ เป็นโครงการปลูกอ้อยด้วยเกษตรอินทรีย์อย่างแท้จริง โดยนำปุ๋ยอินทรีย์มาใช้ในแปลงปลูกอ้อยเพื่อให้ได้อ้อยที่มาจากธรรมชาติ 100 % และไม่เป็นการทำลายหน้าดิน ส่งผลให้อ้อยดังกล่าวมีมูลค่าสูงขึ้น ราคาอ้อยที่ปลูกจากปุ๋ยอินทรีย์มีราคาสูงขึ้น 1-2% เมื่อเทียบกับอ้อยที่ปลูกด้วยปุ๋ยเคมี

โครงการศึกษาเพื่อ CCS ในอ้อย เป็นการร่วมกันระหว่าง YAMAHA สำนักงานอ้อยและคณะกรรมการทราย และกลุ่มบริษัท KSL โดยทำการทดลองนำเครื่องปั้น YAMAHA มาใส่ปุ๋ยในไร่อ้อย

เพื่อเพิ่มค่า CCS ของอ้อย โครงการนี้เป็น โครงการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพอ้อยให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปริมาณอ้อยเท่าเดิม ส่งผลให้ชาวไร่อ้อยที่มีค่า CCS เพิ่มมากขึ้นได้ราคาอ้อยดีขึ้น และโรงงานได้อ้อยที่มีคุณภาพที่ดี และส่งสินค้าที่ดีมีคุณภาพให้แก่ลูกค้าอีกด้วย

โครงการ KSL Junior Farmer 2018 ทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ เป็นโครงการที่กลุ่มบริษัท KSL ต้องการส่งต่อความเป็นอยู่ของธุรกิจการทำฟาร์มอ้อยแก่เกษตรกรชาวไร่อ้อย โดยสายงานจัดหาวัตถุดิบและส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมได้จัดหลักสูตร “ทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการสนับสนุนให้ชาวไร่อ้อยอย่างยั่งยืน เพื่อการขยายผลผลิตในแนวตั้ง เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชาวไร่และโรงงาน เพื่อสร้างทีมทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ต่างโรงงานกันเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการปลูกอ้อยหรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับอ้อยของแต่ละภาค

โดยมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความสนใจในธุรกิจอ้อย และสามารถสร้างความยั่งยืนได้ด้วยตนเอง

บนพื้นฐานแนวโน้มอนาคตในอุตสาหกรรมอ้อยในอนาคตของประเทศไทย และการสานต่ออาชีพการทำไร่อ้อยให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

กิจกรรมทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ประจำปี 2561 จัดขึ้นที่ ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ปาร์ค แอนด์ รีสอร์ท ระหว่างวันที่ 12-14 กันยายน 2561 หัวข้อของหลักสูตรอบรม ดังนี้ 1.การให้ความรู้เรื่องธุรกิจอ้อย ด้วยการอธิบายเรื่องการวิเคราะห์และการตัดสินใจลงทุน 2.การเพิ่มผลผลิต ด้วยการจัดการฟาร์มสมัยใหม่และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการเกษตร 3.ศาสตร์ประยุกต์ด้วยการปรับใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายคุณภาพ

“ผลิตน้ำตาลทรายคุณภาพ ด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ส่งมอบตรงเวลา **ลูกค้ามั่นใจ** ปลอดภัยต่อผู้บริโภค”

มาตรฐานการผลิตสินค้าและความต้องการของลูกค้า

มาตรฐานการผลิตสินค้า

มาตรฐานการผลิตสินค้า รวมไปถึงกระบวนการผลิตภายในโรงงานที่จะต้องได้รับการยอมรับ เนื่องจากลูกค้าของกลุ่มบริษัท 100 % เป็นลูกค้าอุตสาหกรรม กลุ่มบริษัทจึงได้ให้ความสำคัญด้านมาตรฐานการผลิตสินค้าเป็นอย่างมาก สินค้าที่ผลิตออกมาต้องเป็นไปตามมาตรฐานของลูกค้า หรือเป็นมาตรฐานตามกฎหมายที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

กลุ่มบริษัทมีนโยบายกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกค้าในหมวดที่ว่าด้วยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียว่าบริษัทใช้ระบบจัดการคุณภาพในระดับสากล, มอก56-2552 เป็นต้น

นอกจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวแล้ว กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นในเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) กลุ่มบริษัทจึงได้เริ่มนำมาตรฐานระดับโลกเกี่ยวกับการผลิตสินค้าเกษตรแบบยั่งยืนในอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย คือ มาตรฐาน Bonsucro มาใช้ในการผลิตสินค้าเกษตรตั้งแต่การผลิตอ้อยในไร่ การผลิตน้ำตาลในโรงงาน ไปจนถึงกระบวนการส่งมอบผลิตภัณฑ์สู่ลูกค้า นับเป็นมาตรฐานการผลิตอ้อยและน้ำตาลทรายที่บูรณาการเรื่องความยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ช่วยลดต้นทุน พัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและเคารพสิทธิมนุษยชน รักษาสมดุลสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรชาวไร่อ้อยให้ดีขึ้น

ปัจจุบันผู้ซื้อในตลาดโลกให้การยอมรับมาตรฐาน Bonsucro ในเรื่องความยั่งยืนตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และมีนโยบายเลือกใช้วัตถุดิบที่มีกระบวนการผลิตที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความยั่งยืน ดังนั้น ถือเป็นการพัฒนาอีกก้าวหนึ่งของบริษัท ในการสร้างความยั่งยืนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกต่อไป

ความต้องการของลูกค้า

เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าในด้านคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ลูกค้า การส่งมอบที่ตรงเวลาและการบริการในระดับสากล ตลอดจนการรักษาความลับของลูกค้าโดยเคร่งครัด และกำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจให้ สอดคล้องกันภายใต้ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว

บริษัทสื่อสารกับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้งเยี่ยมเยียนลูกค้าเพื่อรับทราบความต้องการของลูกค้าและการให้ข้อมูลข่าวสารใดๆที่เป็นประโยชน์แก่ลูกค้า

ในทางกลับกันบริษัทได้เชิญลูกค้าเยี่ยมชมกิจการและตรวจสอบระบบงานของบริษัทฯ และโรงงานเพื่อให้ลูกค้าได้พิจารณาศักยภาพและความพร้อมของบริษัทฯ ในการเป็นผู้ขายสินค้าตามมาตรฐานของลูกค้า รวมถึงบริษัทได้สำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปีและนำข้อติชมของลูกค้ามาปรับปรุงการบริการและพัฒนาระบบการผลิตของบริษัทต่อไป

มาตรฐานคุณภาพของโรงงาน

บริษัทได้ปรับปรุงระบบคุณภาพของโรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2561 บริษัทได้รับระบบคุณภาพ ดังนี้ ISO9001:2015, GMP, HACCP, ISO22000, FSSC22000, Halal, Kosher และธรรมภิบาลสิ่งแวดล้อม

3.การกำกับดูแลกิจการ

บริษัทถือว่าการกำกับดูแลกิจการเป็นกลไกที่สำคัญในการทำให้บริษัทสามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น พนักงาน ชาวไร่ คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และหน่วยราชการ บริษัทจึงมีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจการของบริษัทมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

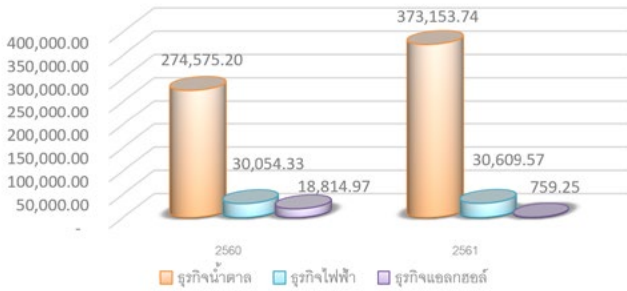
รายงานประจำปีได้กล่าวถึงนโยบายการกำกับดูแลและการกำกับดูแลกิจการไว้ที่หน้า 56 เป็นต้นไป

ด้านสิ่งแวดล้อม

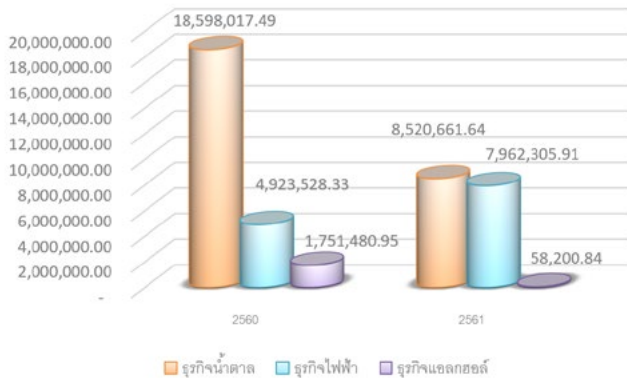
4. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (G4-EN3)

กลุ่มบริษัท ให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านพลังงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม และยังช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียยังให้ความสำคัญต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อนซึ่งมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

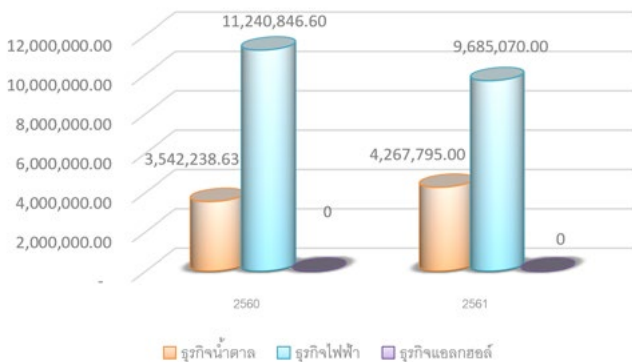
สัดส่วนการใช้พลังงานที่ใช้แล้วหมดไป (กิกะจูล)



สัดส่วนการใช้พลังงานไฟฟ้า (กิกะจูล)



สัดส่วนการใช้พลังงานทดแทน (กิกะจูล)



หมายเหตุ *พลังงานทดแทน คือ กากอ้อยจากกระบวนการผลิตน้ำตาล

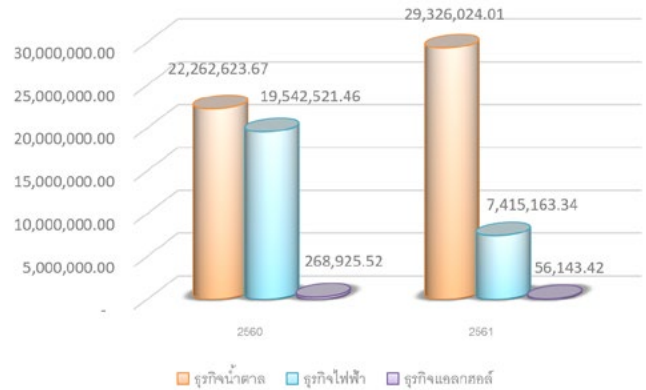
$$* \text{ปริมาณน้ำมันดีเซล/น้ำมันเบนซิน (ลิตร)} \times \frac{\text{ค่าการแปลงหน่วย (เมกกะจูล)}}{1000}$$

$$* \text{ปริมาณกากอ้อย (ตัน)} \times \frac{\text{ค่าความร้อนต่ำ (low heating value)}}{0.004186}$$

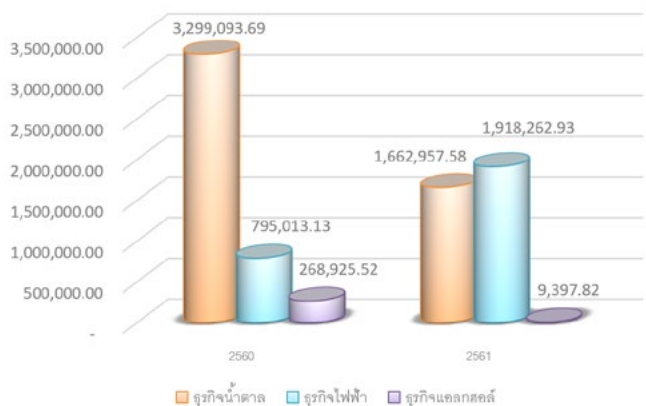
การจัดการก๊าซเรือนกระจก (G4-EN15, G4-EN16)

กลุ่มบริษัท ได้ดำเนินมาตรการเพื่อลดการปล่อยเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการลดใช้พลังงานในกระบวนการผลิตและในสำนักงาน การส่งเสริมการลดใช้พลังงานในชุมชนไปพร้อมกับการส่งเสริมการเพิ่มแหล่งกักเก็บก๊าซเรือนกระจก ด้วยการสร้างพื้นที่สีเขียวในโรงงาน การปลูกป่า และการส่งเสริมกิจกรรมป่าชุมชนทั่วประเทศ ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับทั้งภาครัฐ และองค์กรต่างๆ

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ตันคาร์บอนไดออกไซด์)



ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์)



หมายเหตุ

* ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง คือ ปริมาณการใช้น้ำมันดีเซล/น้ำมันเบนซิน/LPG (หน่วยเป็นลิตร) × ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) = หน่วยตันคาร์บอนไดออกไซด์

* ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม คือ ปริมาณการซื้อไฟฟ้าจากหน่วยงานภายนอก (หน่วยเป็นเมกกะวัตต์ชั่วโมง) × ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) = หน่วยตันคาร์บอนไดออกไซด์

* ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) (องค์กรมหาชน)

5.การจัดการสิ่งแวดล้อม

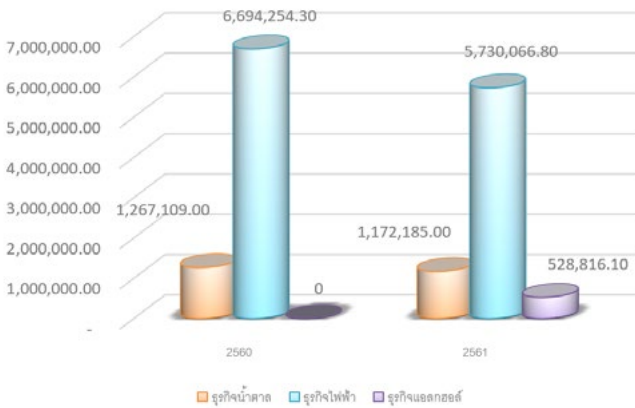
การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ (G4-EN8)

การสูบน้ำจากแหล่งน้ำดิบเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตน้ำตาล จะแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ น้ำใช้ในกระบวนการผลิต และ น้ำใช้ในสำนักงาน น้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตน้ำตาลส่วนใหญ่เป็นน้ำจากระบบหล่อเย็นที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนอุณหภูมิ โดยน้ำที่ใช้แล้วจะถูกส่งเข้าสู่ระบบบำบัด ด้วยการตกตะกอนและลดอุณหภูมิให้ใกล้เคียงกับสภาพธรรมชาติ ก่อนปล่อยออกจากโรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพน้ำที่ปล่อยออกสู่แหล่งรองรับน้ำเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานชลประทาน มาตรฐานกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อป้องกันผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพของแหล่งรองรับน้ำ ส่วนน้ำใช้ในอาคารที่บำบัดจนได้มาตรฐานแล้วจะถูกนำไปใช้ในระบบรดน้ำต้นไม้ แปลงสาธิตเกษตร และพื้นที่ชุ่มน้ำต่อไป

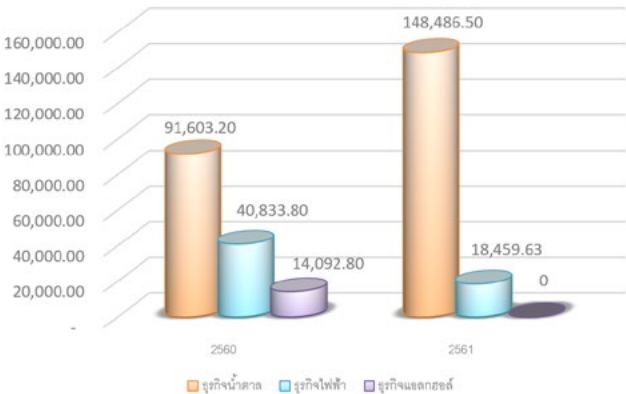


ปริมาณน้ำจากแหล่งน้ำภายนอก ปี 2560-2561

ปริมาณการใช้น้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)



ปริมาณการใช้น้ำใต้ดิน (ลูกบาศก์เมตร)



กลุ่มบริษัทมีมาตรการในการควบคุมการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้หลัก 3 R กล่าวคือ

Reduce โดยการลดปริมาณการใช้น้ำของโรงงาน คือ ช่วงฤดูหีบจะนำน้ำคอนเดนเสท (น้ำที่เกิดจากการควบแน่นของไอน้ำ) มาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อลดการใช้น้ำอ่อน ควบคุมอัตราโบลว์ดาวน์ (blow down) ของหม้อไอน้ำให้เหมาะสม ควบคุมการใช้น้ำอ่อนในจุดที่จำเป็นเพื่อลดการใช้สารเคมี/น้ำ

Reuse โดยการนำน้ำใช้ซ้ำ/ใช้น้ำอย่างคุ้มค่า คือ นำน้ำจากระบบหล่อเย็นเครื่องจักร (condenser water) มาใช้กับระบบน้ำชะขี้เถ้าจากหม้อไอน้ำ ใช้ในการล้างหม้อต้ม ฉีดล้างพื้นอาคารผลิต นำน้ำจากระบบหล่อเย็นเครื่องกลั่นห้องปฏิบัติการมาใช้ซ้ำ การนำน้ำโบลว์ดาวน์จากระบบหล่อเย็น (Cooling tower) รวมเข้าสู่ระบบน้ำคอนเดนเซอร์

Recycle โดยการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ คือ น้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้ว จะถูกส่งกลับมาใช้ในระบบหล่อเย็นคอนเดนเซอร์ ระบบดับเพลิง การฉีดสเปรย์น้ำพรมกองเก็บกากอ้อย ฉีดดับฝุ่นลานจอดรถอ้อย และการรดน้ำต้นไม้และพื้นที่สีเขียว ทั้งนี้เพื่อให้มีปริมาณน้ำที่ต้องระบายออกสู่สิ่งแวดล้อมเท่าที่จำเป็น กลุ่มบริษัทยังติดตั้งระบบบำบัดน้ำให้เหมาะกับคุณสมบัติน้ำเสียแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบำบัดน้ำที่ดี และได้น้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วอย่างมีคุณภาพ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อแหล่งรองรับน้ำและการใช้ประโยชน์ของชุมชน

โครงการระบบบำบัดน้ำคอกอนเดนเสทชนิด SAF : Submerge Aerated Fixed Film เพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่

ในแต่ละปีจะมีน้ำคอกอนเดนเสทออกมาปีละ 400,000-600,000 ลบ.ม./ปี (ขึ้นกับปริมาณอ้อยเข้าหีบ) ทางกลุ่มบริษัทจึงเริ่มตระหนักและหาวิธีในการบำบัดน้ำคอกอนเดนเสทเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม จึงได้ริเริ่มโครงการดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อบำบัดลดน้ำตาลที่ปนเปื้อนมากับน้ำคอกอนเดนเสทแล้วนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ (3Rs: Reduce Reuse Recycle), Zero Waste
2. เพื่อช่วยลดการขาดแคลนน้ำดิบที่นำมาใช้ในโรงงาน
3. ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายของโครงการ

ควบคุมค่าน้ำตาลก่อน
ปล่อยลงบ่อน้ำดิบ
ให้อยู่ที่ 0 ppm.

เพิ่มปริมาณน้ำดิบ
เพื่อนำมาใช้ในโรงงาน
100%

ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

1. นำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ Recycle ได้ 100%
2. ลดการปล่อยน้ำเสียออกสู่สิ่งแวดล้อม Zero Waste ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ ข้อมูลโครงการโครงการระบบบำบัดน้ำคอกอนเดนเสทชนิด SAF : Submerge Aerated Fixed Film เพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ เป็นของ บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกงไถ่ จำกัด

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้รับรางวัลต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น รางวัล 3Rs Awards, รางวัล Zero Waste Achievement Awards และรางวัล 3R+ Awards ระดับเหรียญทองแดง ประจำปี 2561 ซึ่งโรงงานได้ผ่านการประเมินระบบมาตรฐานการจัดการของเสียภายในโรงงานที่ดีตามหลัก 3Rs ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพการใช้ประโยชน์กากของเสียของการดำเนินงานการบริหารจัดการอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



หมายเหตุ ข้อมูลรางวัลเป็นของบริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด

การลดมลพิษทางอากาศ (G4-EN21)

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินงานแล้วยังตระหนักถึงการอยู่ร่วมกับชุมชนรอบข้างโรงงาน โดยติดตามเผ่าระวังผลการตรวจวัดปริมาณก๊าซที่ปล่อยออกสู่ภายนอกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยเผ่าระวังและตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายตลอดจนให้มั่นใจว่าชุมชนที่อยู่รอบข้างจะได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินงานน้อยที่สุด และปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

ปริมาณมลสารฝุ่นละออง (Dust) (ตัน)



ปริมาณมลสารออกไซด์ของซัลเฟอร์ (SO₂) (ตัน)



ปริมาณมลสารออกไซด์ของไนโตรเจน (NO_x) (ตัน)



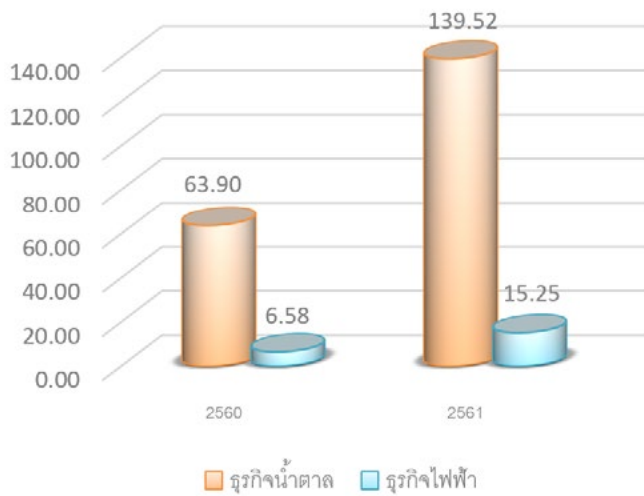
* ไม่มีรายงานของธุรกิจแอลกอฮอล์เนื่องจากไม่มีการเผาไหม้

การจัดการกากของเสียอุตสาหกรรม (G4-EN23)

เพื่อให้ปริมาณวัสดุที่เหลือใช้จากระบวนการผลิตและการบำรุงรักษาของกลุ่มบริษัทที่มีปริมาณที่ต้องนำไปกำจัดน้อยที่สุด กลุ่มบริษัทจึงใส่ใจในการควบคุมดูแลการใช้วัตถุดิบและวัสดุอุปกรณ์ในการบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพและการเลือกวิธีการกำจัดวัสดุเหลือใช้ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยทุกแห่งจะให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้รับกำจัดและวิธีการกำจัดว่าต้องดำเนินการอย่างรัดกุมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ยังมีการตรวจติดตามการกำจัดของผู้รับกำจัด เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว จากกลุ่มบริษัทจะได้รับการจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม

ในกระบวนการผลิตน้ำตาลทราย จะมีกากหม้อกรองซึ่งเป็นส่วนผสมของดินทรายและสารอินทรีย์จากอ้อยเกิดขึ้น โรงงานน้ำตาลทรายจะนำกากหม้อกรองนี้ไปผลิตปุ๋ยและสารบำรุงดินหรือนำไปใส่ในไร่อ้อยเพื่อเพิ่มคุณภาพของพื้นที่เพาะปลูก

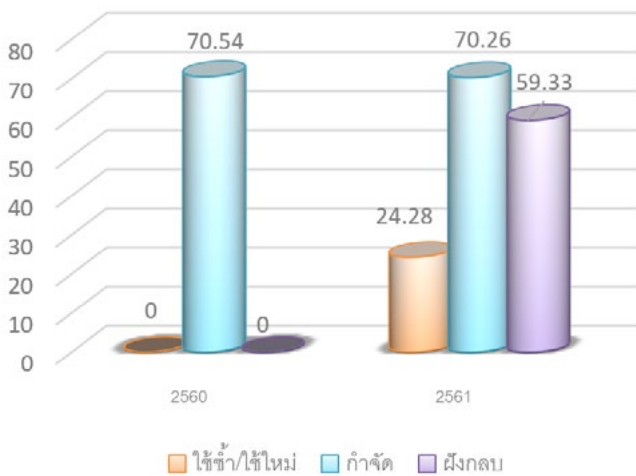
ปริมาณการใช้ขยะอันตราย (ตัน)



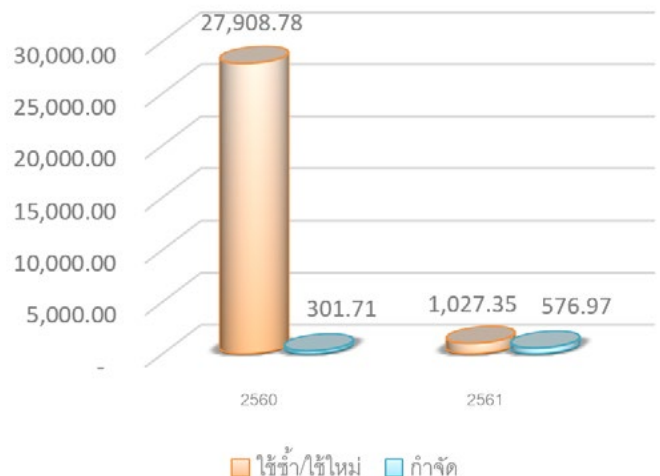
ปริมาณการใช้ขยะไม่อันตราย (ตัน)



การจัดการขยะอันตราย (ตัน)



การจัดการขยะไม่อันตราย (ตัน)



WORK SAFETY

กิจกรรม Safety Health and Environment (SHE DAY)

ด้านสังคม

6.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (G4-LA6)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในกลุ่มโรงงานเพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีแก่พนักงานโดยจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงานสม่ำเสมอ ติดตั้งระบบสัญญาณเตือนภัยภายในอาคารถึงดับเพลิงประตูหนีไฟตลอดจนจัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงเบื้องต้น ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี และในส่วนของโรงงาน ยึดหลักปฏิบัติเดียวกัน โดยเน้นข้อบังคับเกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสำหรับพนักงานผู้รับเหมา และผู้มาเยี่ยมชมโรงงาน โดยมีมาตรการควบคุมให้ทุกคนปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยของกลุ่มโรงงานทั้งหมด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร

ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญแรกๆที่กลุ่มบริษัทตระหนักถึง โดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ การเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุต่อพนักงานและผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อป้องกันการสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรม Kiken Yoshi Training (KYT) ฝึกฝนการหยั่งรู้ระวังภัย

กิจกรรม KYT การฝึกฝนการหยั่งรู้ระวังอันตราย คือ กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เป็นกิจกรรมที่ฝึกการพยากรณ์อันตรายภายใต้ แนวความคิดที่ว่า ช่วยกันทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยเฉพาะการชี้นิ้ว และพูดขำ มีการฝึกอบรมทางด้านความรู้และเทคนิค ความไวของประสาทสัมผัส ด้านอันตราย รวมไปถึงถึงการมีสมาธิ และความกระตือรือร้น สร้างความสามัคคี ความพร้อมเป็นหนึ่ง

กิจกรรม KYT เน้นการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง รู้จักคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานลงมือ ทำกันเอง ไม่มีใครบังคับ

ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างวินัย ความสามัคคี ความกระตือรือร้น ให้เกิดขึ้นในการทำงาน

กิจกรรม KYT เป็นการเตือนสติที่ก่อนปฏิบัติงานที่เกิดจากการผิดพลาดของคน เพราะในการทำงานอาจเกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา ทุกวินาที ทุกนาที ทุกชั่วโมง ไม่ได้กำหนดว่าจะเกิดกับใคร เกิดที่ไหน ผลเสียหาย การสูญเสียเป็นอย่างไร ไม่ทราบได้

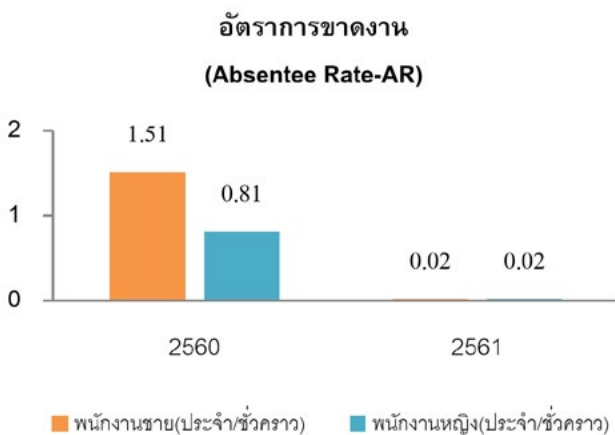
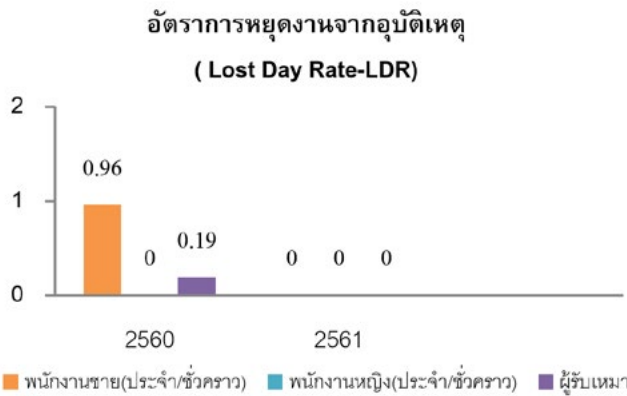
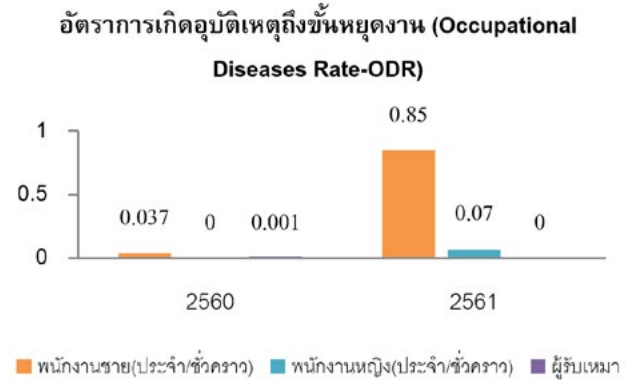
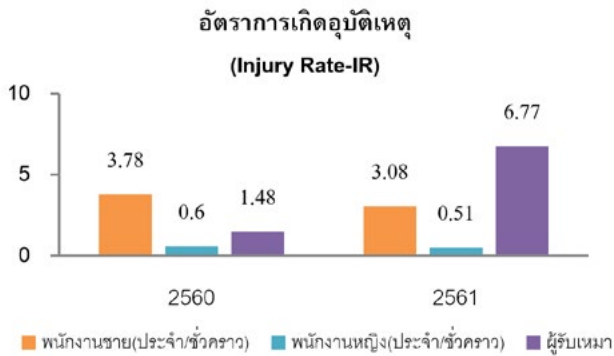
กิจกรรม KYT เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการคาดการณ์ว่างานที่ทำมีอันตรายอะไร จากนั้นให้ทำการเตือนตนเองด้วยกิจกรรม “มือชี้ ปากขำ”

เงื่อนไขของกิจกรรม KYT คือ

- 1.ทุกคนต้องพูดมาจากความจริงใจ
- 2.ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

หัวใจของการทำ KYT ทุกคนต้องทำอย่างจริงจังในการช่วยกันคิด หรือระดมสมอง โดยปกติความปลอดภัยจะมาจากการสั่งการของผู้บริหารเพื่อให้คนงานได้รับความปลอดภัย ซึ่งเป็นจุดเสียทำให้คนงานรอดแต่คำสั่งจากฝ่ายบริหารเท่านั้นทำให้เสียเวลาและไม่ตรงกับปัญหา

กิจกรรม SHE DAY เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบริษัท จัดขึ้นในเดือนมิถุนายนของทุกปี เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยกิจกรรมจะเน้นให้ความรู้พนักงานในด้านการใช้อุปกรณ์ Safety ให้กับทุกคนในโรงงาน โดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มาให้ความรู้แก่พนักงาน และในทุกๆเดือนจะมีการเข้าไปตรวจความปลอดภัยของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อเตือนสติให้พนักงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน และให้คะแนนพนักงานแต่ละแผนกนั้น หากพนักงานคนไหนได้คะแนนสูงสุด ในกิจกรรมวัน SHE DAY จะมีการให้รางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานคนนั้นเพื่อเป็นต้นแบบให้กับพนักงานทุกคน



หมายเหตุ

- อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (Incident Frequency Rate) เกณฑ์หรือดัชนีวัดการเกิดอุบัติเหตุขององค์กรโดยคำนวณจากจำนวนรายคนที่เกิดอุบัติเหตุเทียบอัตราส่วนตามมาตรฐานคนงาน 100 คน ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 250 วันทำงานต่อปี ซึ่งเทียบเท่ากับ 200,000 ชั่วโมง-คนต่อปี

- ข้อมูลผู้รับเหมา มี 2 บริษัท คือ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุง และ บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาวังสะพุง)

7. คุณภาพและความพึงพอใจของพนักงาน (G4-LA2)

พนักงานคือจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างจริงจังโดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานตลอดช่วงระยะเวลาของการทำงาน พร้อมทั้งสรรหาบุคลากรในเชิงรุก เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีผู้อยากร่วมงานในระดับต้นๆ

กลุ่มบริษัทมีช่องทางการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก โดยผ่านการทำแบบทดสอบ การสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เข้ามาร่วมงานกับองค์กร บนพื้นฐานของความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็นหลัก ไม่เลือกปฏิบัติจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ และเพศสภาพ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง และสถานภาพสมรส รวมทั้งยังส่งเสริมให้มีการจ้างงานของผู้พิการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้มีงานทำ พนักงานใหม่ทุกคนจะต้องรับทราบร่วมกันกับต้นสังกัดเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับรายละเอียด เป้าหมาย ตัวชี้วัดหลักของงานที่ทำตามระบบของบริษัทฯ อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนพนักงานขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ในปัจจุบันธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานคนและลดต้นทุนการผลิตมากขึ้น แต่แรงงานคนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นยังคงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมน้ำตาลซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตที่ยังคงต้องพึ่งพาแรงงานคนจำนวนมาก เริ่มตั้งแต่กระบวนการปลูกอ้อย การตัดและขนส่งอ้อย การผลิตน้ำตาลและการส่งออก ทุกกระบวนการล้วนต้องอาศัยแรงงานคนเป็นกำลังหลัก ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์นี้ กลุ่มบริษัทจึงได้ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของการเคารพสิทธิด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเสมอมา

ในปี 2561 บริษัทฯ มีแผนในการจ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 โดยบริษัทฯ ต้องจ้างคนพิการทั้งหมดจำนวน 43 อัตรา ซึ่งบริษัทฯ มีการจ้างคนพิการอยู่แล้ว 22 อัตรา และนอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ทำหนังสือข้อตกลงร่วมกับโรงพยาบาลน้ำพอง สำหรับการจ้างคนพิการให้ทำงานช่วยเหลือส่วนต่างๆ ภายในโรงพยาบาล และหากสะดวกในการเดินทางไปโรงงานที่อำเภอ น้ำพองจะให้ช่วยงานเพิ่มเติมบางส่วน เช่น ทำความสะอาด ดูแลความเรียบร้อยภายในพื้นที่โรงพยาบาล และนอกจากนั้นบริษัทฯ ได้ร่วมมือกับศูนย์ธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ในการจ้างคนพิการเพื่อเป็นผู้ช่วยในศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ จนสามารถจ้างคนพิการครบ 43 อัตรา ตามกฎหมายกำหนดแทนการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์

การจ้างคนพิการเพื่อเป็นผู้ช่วยในศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ ลักษณะการทำงานดังนี้



การเปลี่ยนจากจ่ายเงินสนับสนุนเข้ากองทุนสงเคราะห์คนพิการเป็นการช่วยเหลือจ้างงานคนพิการโดยตรง เป็นโครงการมุ่งเน้นการคุณค่าให้กับคนพิการ ให้มีรายได้สามารถพึ่งตนเองและดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีศักดิ์ศรี และเห็นคุณค่าของตนเอง โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาคัดเลือกผู้พิการ และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้พิการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ถือเป็น การสร้างคุณค่า สู้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร

ในปีถัดไปบริษัทได้ขยายโอกาสและความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น หากพนักงานของบริษัทเกิดทุกพลภาพจากเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรือทุกพลภาพในระดับที่ไม่สามารถทำงานอย่างปกติ ต้องถูกเลิกจ้างตามกฎหมาย บริษัทก็จะสามารถช่วยเหลือแรงงานเหล่านั้นได้ แม้จะสิ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทผ่านการจ้างงานในลักษณะเดียวกันนี้ จึงเป็นอีกหนึ่งวิธีในการช่วยเหลือทางอ้อมที่เป็นการต่อยอดจากโครงการเดียวกันให้คืนสู่อ้อมที่เคยเป็นครอบครัว เคยเป็นสมาชิก KSL

บริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนพยายามผลักดันนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ที่จะช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ถือเป็นแรงงานสำคัญขององค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งการสร้างมาตรฐานการสร้างควมรับผิดชอบต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังได้จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่พนักงานทุกระดับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเพิ่มความเป็นอยู่ของพนักงานในโอกาสของพนักงาน เช่น กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิตกลุ่มและประกันอุบัติเหตุ โครงการบ้านสร้างสุขซึ่งเป็นสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับพนักงาน KSL สวัสดิการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือตามวาระต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตของพนักงาน โดยจัดสรรวันหยุดพักผ่อนให้แบบขั้นบันไดตามอายุงาน

ในด้านสิทธิและเสรีภาพ กลุ่มบริษัทได้จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Intranet เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอย่างทั่วถึงและทันทั่วทั้งที่ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกทางความคิดหรือรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานและการพัฒนาขององค์กรต่อไป

กลุ่มบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานของบริษัททุกระดับชั้น ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนาไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย โดยพนักงานทุกคนต่างมีสิทธิเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามตำแหน่งหน้าที่ที่พึงได้โดยไม่เลือกปฏิบัติ และในการพิจารณาปรับตำแหน่งหรือเงินเดือนของพนักงานบริษัท ได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจากฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายส่งเสริมการเสริมสร้างความรู้ ผ่านการอบรมภายใน และภายนอกบริษัท เพื่อรองรับการเติบโตของบริษัทในอนาคต อีกทั้งบริษัทยังมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานภายในบริษัท

มาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การสร้างมาตรฐานแรงงานที่ดีเป็นการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้ **นายจ้างอยู่ได้ ลูกจ้างอยู่ดี ประเทศไทยได้ประโยชน์**

นายจ้างอยู่ได้

1. สินค้าและบริการได้รับการยอมรับในเรื่องแหล่งผลิตที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม คำถึงถึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน
2. เป็นเครื่องมือทางการตลาดในการแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าทั้งในประเทศและนานาชาติ
3. มีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถประชาสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ได้
4. สนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล
5. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ลูกจ้างอยู่ดี

1. มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงในการทำงานเพราะสิทธิมนุษยชนได้รับการปกป้อง
2. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
3. ลูกจ้างมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงาน และมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
4. ไม่เลือกปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงาน อันเนื่องจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ ทักษะคติส่วนตัว และความพิการ
5. ลูกจ้างมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ประเทศไทยได้ประโยชน์

1. สร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค และสามารถบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างเป็นเลิศ
2. ยกระดับภาพลักษณ์ประเทศในเรื่องคุณภาพสินค้าและบริการที่ผ่านการรับรองด้วยเกณฑ์มาตรฐาน มีการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

จากความสำเร็จดังกล่าวกลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะธำรงรักษาระบบมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง จนได้รับรางวัลสถานประกอบการที่ธำรงรักษาระบบมาตรฐานแรงงานไทยต่อเนื่อง 10 ปี จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจของกลุ่มบริษัท

จำนวนพนักงานทั้งหมด



พนักงานชาย (คน)
3,597



พนักงานหญิง (คน)
677



รวม (คน)
4,274

จำนวนพนักงานแยกตามตำแหน่ง



ผู้บริหารระดับสูง (คน)
97



พนักงานบริหาร (คน)
1,165



พนักงานทั่วไป (คน)
3,012

การพัฒนาบุคลากร (G4-LA9)

เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายงานของตน บริษัทกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ของบริษัท มีการจัดอบรมทั้งในบริษัทโดยเชิญวิทยากรมาบรรยายและฝึกอบรมพนักงานในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานรวมทั้งเรื่องจริยธรรม และให้พนักงานเข้าร่วมอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้กับบริษัทอื่นๆภายนอกบริษัทด้วย นอกจากนี้บริษัทมีการวางแผนการอบรม และสนับสนุนในเรื่องงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและบริหารความรู้ (Knowledge Management) ร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กร

ส่วนหนึ่งของการบริหารและพัฒนาบุคลากร คือ การสร้างหลักสูตรที่จำเป็นต่อพนักงาน ประกอบด้วย หลักสูตรบังคับ และหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพ

หลักสูตรบังคับ หลักสูตรบังคับเป็นหลักสูตรที่พนักงานทุกคนต้องเข้ารับการอบรม และหลักสูตรที่ออกแบบเฉพาะสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

หลักสูตร ปรุมนิเทศพนักงานใหม่

เน้นการให้ข้อมูลและคำแนะนำเบื้องต้นของธุรกิจอ้อยและน้ำตาล รวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานในองค์กร ประวัติความเป็นมา และวัฒนธรรมขององค์กร

รวมทั้งรู้จักผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิตสินค้า เพื่อให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถปรับพฤติกรรมเพื่อให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและสังคมการทำงานภายในองค์กรได้อย่างราบรื่นและรวดเร็วยิ่งขึ้น

หลักสูตร ความปลอดภัยในการทำงาน

เน้นความรู้เรื่องความปลอดภัย จุดอันตรายต่างๆในพื้นที่การทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญ ความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ตามข้อกำหนดมาตรฐานปี 2543 และถ่ายทอดไปยังหลักสูตรอบรม เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อรู้วิธีการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน

หลักสูตร ระบบการบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001:2015

เน้นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดพื้นฐาน และขั้นตอนของระบบการบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2015 โดยพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง และถือปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐานเรื่องการผลิตสินค้าและให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อให้ลูกค้าและผู้ให้บริการเกิดความมั่นใจในสินค้าที่ได้มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพในระดับสากล

หลักสูตร FSSC 22000 (Food Safety)

หลักสูตรที่เน้นการจัดระบบความปลอดภัยด้านอาหาร FSSC 22000 (Food Safety) โดยพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการอบรมในหลักสูตรความปลอดภัยด้านอาหาร เพื่อการจัดทำแผนป้องกันสิ่งที่อาจปนเปื้อนสู่การผลิต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นกับกลุ่มลูกค้าในธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553)

เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึง ข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทย ข้อกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องเรื่องการเมืองสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและเสริมสร้างบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานประกอบการที่รองรับการขยายระบบธุรกิจในอนาคต

หลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานด้วยศาสตร์พระราชา

โครงการอบรม ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ จัดขึ้น ณ ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเดสแอส ริเวอร์แคว ระหว่างเดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2561 เป็นหลักสูตรที่พัฒนาศักยภาพของพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาวะด้านการเป็นผู้นำให้กับพนักงาน โดยน้อมนำหลักการทรงงาน 23 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาปรับใช้ และการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งพาตนเองของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานได้ปลูกฝังเลี้ยงสัตว์ที่จะทำให้พนักงานได้ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ภายในครอบครัวได้ โดยผ่านกิจกรรมโครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่พนักงาน ทั้ง 5 โรงงาน ในกลุ่มน้ำตาลขอนแก่น

หลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพ

กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหลักสูตรที่เน้นการเสริมสร้างความรู้การบริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรสู่พนักงานในแต่ละระดับ เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสำหรับกลุ่มนี้จะเน้นให้ความรู้ในเชิงการบริหารงานใหม่ๆ และทักษะการจัดการระดับสูง เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร และเป้าหมายให้เกิดผลตามที่วางแผนไว้ เพื่อให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงนั้นเน้นไปที่หลักสูตร เช่น หลักสูตรการคิดและเขียนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking and Executive), Directors Strategic Workshop, หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับจัดการ

หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสำหรับกลุ่มนี้จะเน้นให้ความรู้ในเชิงการบริหาร และการจัดการทั่วไป เพื่อวางแผนการบริหารที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และพัฒนาภาวะผู้นำสู่การเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในองค์กร ได้แก่ หลักสูตรโครงการพัฒนาผู้บริหาร Mini MBA for KSL, การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้จัดการ (HR for non HR), การพัฒนาผู้นำในบทบาทการสอนงาน (The Leader as Coach), การพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้บริหาร (Competency for Executive Management), การบริหารผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance Management System), การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System) เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับบังคับบัญชา

เน้นความรู้และทักษะในสายงานของตนเอง เสริมสร้างศิลปะในการสื่อสาร รวมทั้งการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ประสานสัมพันธ์ที่ตรงระหว่างพนักงาน และการสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดีมาสู่องค์กร ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation Technique) การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน และการเป็นพี่เลี้ยงในองค์กร, การเจรจาต่อรองเพื่อประสิทธิผล (Negotiation for Results), KSL Excellence Team Work และการเขียนหนังสือโต้ตอบ หนังสือราชการ การเขียนรายงานเพื่อการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

พนักงานในกลุ่มนี้จะเน้นให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างความรู้เบื้องต้นในกิจกรรมเพิ่มผลผลิตต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือในการช่วยปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เช่น ความรู้เบื้องต้นในเรื่อง กิจกรรม 5ส., กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QCC.), กิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน (Safety), การต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชัน (Anti-Corruption and Anti-Bribery Policy) เป็นต้น



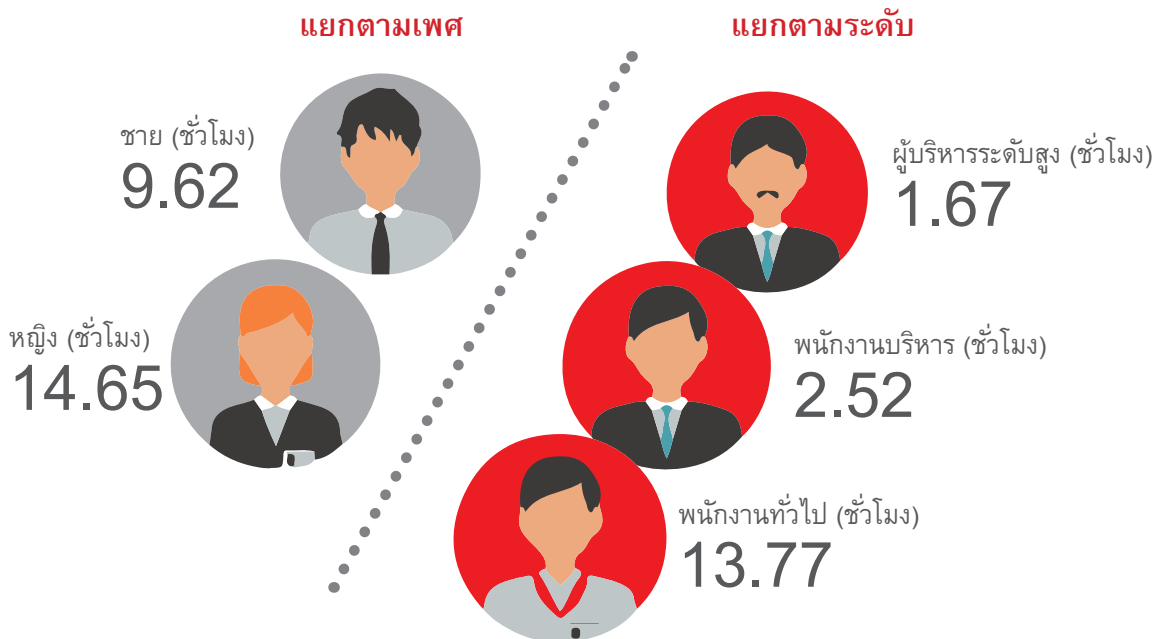
โครงการทำ OPK หรือ One Point Knowledge และการทำ OPL หรือ One Point Lesson, OPS One point Sharing

การทำ OPK หรือ One Point Knowledge และการทำ OPL หรือ One Point Lesson, OPS One point Sharing เป็นหนึ่งในเครื่องมือการจัดการความรู้ของโครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งรวบรวมบทความที่น่าสนใจ เคล็ดล็บทางเทคนิคด้านต่างๆ ที่ได้รับหลังจากไปร่วมประชุมหรืออบรมทุกหลักสูตร และสัมภาษณ์จากหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการเขียนบทความที่เกิดจากประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร แล้วนำมาแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทัศนคติในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีสมรรถนะสูงขึ้น และเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับ ต้องดำเนินการวางแผนเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ตนเองดูแล เพื่อจะได้มีการวางแผนกำหนดเรื่องงบประมาณส่งพนักงานไปร่วมอบรมให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลหลังจากไปเข้าอบรมด้วยทุกครั้ง

จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยการฝึกอบรมพนักงาน ต่อปี ต่อคน



แผนการสืบทอดงาน

คณะกรรมการบริษัทตระหนักว่า องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปขึ้นอยู่กับการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้ง จึงมอบนโยบายให้ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

บริษัทมีการคัดเลือกบุคคลที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและทำให้การบริหารงานของบริษัทดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น และมีผู้ที่สามารถรับผิดชอบทดแทนกันได้ตามความเหมาะสม พร้อมกันนี้ คณะกรรมการบริษัท

ได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนศึกษาหาข้อมูลและติดต่อกับบริษัทและสถาบันที่มีความเป็นมืออาชีพมาให้คำปรึกษาในการดำเนินโครงการแผนการสืบทอดงานให้ดีขึ้นต่อไป ทั้งนี้ บริษัทฯมีการกำหนดแผนสืบทอดงาน ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญหรือตำแหน่งงานหลัก
2. การกำหนดศักยภาพหรือสมรรถนะของตำแหน่งงานหลัก
3. กระบวนการวิเคราะห์หาผู้สืบทอดตำแหน่ง
4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นจะสร้างองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ด้วยการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยการสร้างค่านิยมขององค์กร (Core Values) ที่ครอบคลุมลักษณะที่พึงประสงค์ และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ เข้าใจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้พัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมขององค์กร (Core Values) คือ D-I-S-C ประกอบด้วย

D - Dynamic

หมายถึง มีพลัง กล้าเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่า

- เปลี่ยนแปลง และปรับตัวรวมทั้งประเมิน กลยุทธ์ แผน และกระบวนการทำงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
- หาความรู้ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และธุรกิจที่เราทำ พัฒนาทักษะ และความชำนาญที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
- ตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสมบนฐานข้อมูลที่เพียงพอ

I - Integrity

หมายถึง ซื่อสัตย์ รักษาคำพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- ยึดถือความซื่อตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นคำสัญญาที่ให้ไว้
- ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น
- ยึดมั่นในธรรมาภิบาล จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ตรงต่อเวลาและสื่อสารข้อมูลที่เป็นความจริงในเวลาที่เหมาะสม ไม่บิดเบือน หรือปกปิดสาระสำคัญที่พึงเปิดเผยรวมทั้งเตรียมข้อมูลและให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์

S - Synergy

หมายถึง ร่วมใจ ประสานจุดเด่นสร้างผลงานทวีคูณ

- ร่วมคิด ร่วมทำและแบ่งปันความรู้อย่างเต็มที่
- สื่อสาร หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอย่างชัดเจน
- สรุปผลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

C - Creativity

หมายถึง สร้างสรรค์ พัฒนาสิ่งใหม่ประยุกต์ให้เกิดจริง

- พัฒนาวิธีการทำงาน ผลิตภัณฑ์หรือบริการแบบใหม่ๆให้กับองค์กร
- ตัดสินใจและปฏิบัติ โดยผ่านการประเมินความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ และมีการติดตามเรียนรู้จากผลสำเร็จและข้อผิดพลาดเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป

โครงการ KSL INNOVATION AWARD

ในปี 2561 บริษัทฯ ได้ดำเนินจัดทำโครงการ KSL INNOVATION AWARD ต่อเนื่องจากปีแรก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมค่านิยมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ (C-Creativity) จากการใช้ชุมชนให้พนักงานส่งผลงานเข้าประกวดทั้งในประเภทซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ โดยแต่ละประเภทจะแบ่งเป็นสามระดับ คือ ระดับแนวคิด ระดับต้นแบบ และระดับที่ใช้งานได้จริง ซึ่งพนักงานได้ส่งผลงานตามเกณฑ์ที่ประกาศไปแล้วเข้าประกวดในหลายผลงานของแต่ละประเภท ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการในการคัดเลือกผลงาน เพื่อให้แต่ละผลงานที่เข้ารอบเป็นประโยชน์และใช้ได้จริงสำหรับกิจการของบริษัทจากผลงานในประเภทต่างๆ ทั้งสามระดับ

หลังจากหลังการคัดเลือกแล้วจะมีจัดงาน KSL INNOVATION AWARD เพื่อให้พนักงานที่ได้รับรางวัลได้นำเสนอผลงานต่อผู้บริหารและเพื่อนพนักงาน และเพื่อมอบรางวัลแก่พนักงานเจ้าของโครงการที่ได้รับเลือกต่อไป

ช่องทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

กลุ่มบริษัทฯ ได้มีจัดให้มี KSL Brand Ambassador รุ่นที่ 2 จำนวน 26 คน เป็นผู้นำในสื่อสารให้กับทุกส่วนทั้งส่วนสำนักงานใหญ่และโรงงานให้ทราบทุกช่องทาง ดังนี้

ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็น Brand Brand Ambassador ทั้งที่สำนักงานใหญ่และที่โรงงานได้ใช้ช่องทางต่างๆเป็นสื่อที่จะนำพาให้พนักงานได้มาทำกิจกรรมร่วมกันและได้ใช้ความพยายามในการทำให้พนักงานได้ตระหนักรู้ถึงค่านิยมองค์กรที่มีอยู่และกระตุ้นเตือนให้มีพฤติกรรมภายในกรอบแห่งค่านิยมเหล่านั้น กิจกรรมต่างๆดังกล่าวนี้มีความหลายหลายตั้งแต่ความบันเทิงไปถึงกิจกรรมการทางวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนพึงพอใจได้ทั่วกัน

ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม



การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม ปี 2561 ตามรอยพระราชาสืบสร้างคุณค่าให้ยั่งยืน

ความหมาย

อ้อย	: ต้นน้ำของพลังงานธรรมชาติ
การมัดรวมกัน	: ความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
พืชม้าลายธงชาติ	: ความเป็นไทย
พื้นดิน	: คืนชีวิตให้แผ่นดิน
KSL	: พอเพียง คืนชีวิตให้แผ่นดิน

การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของกลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น ในปี 2561 เป็นการดำเนินงานโดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานกิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อดูแลพนักงาน ชุมชนรอบโรงงาน เกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงาน และหน่วยงานภายนอก ผ่านศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว และศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในเครือข่าย โดยมีรูปแบบของการดำเนินกิจกรรมดังนี้

การดำเนินกิจกรรม	อบรม	ลงพื้นที่สร้างฐานเรียนรู้	ศึกษาดูงาน	เผยแพร่ความรู้ นอกสถานที่
พนักงาน - พนักงานประจำ - ผู้พิการ	●	●	●	●
ชุมชนรอบโรงงาน	●	●	●	●
ชาวไร่	●	●	●	●
คู่ค้า			●	
หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพาณิชย์ มูลนิธิกิจกรรมธรรมชาติ องค์การบริหารส่วนตำบล กระทรวงอุตสาหกรรม	●		●	●

1. พนักงาน

1.1 พนักงานประจำ

- กิจกรรมโครงการศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานร่วมกัน ความรู้ด้านศาสตร์พระราชาสู่การนำไปปรับใช้ และการเพิ่มเติมความรู้ด้านวิชาชีพเพื่อนำกลับเพิ่มรายได้และลดค่าใช้จ่าย
- การส่งเสริมอาชีพให้กับพนักงานเพื่อเป็นรายได้เสริมนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ และสร้างคลังอาหารให้กับครอบครัว เช่น การเพาะเห็ด เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก เผาถ่าน

1.2 ผู้พิการ ปฏิบัติงานศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว

- การพัฒนาศักยภาพของผู้พิการด้วยฐานเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงภายในศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว เช่น การนวด การเพาะเห็ด และการประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์
- การลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาฐานเรียนรู้ และส่งต่อความรู้ให้กับชุมชนรอบโรงงานและผู้เข้าศึกษาดูงานภายในศูนย์กิจกรรมฯ



2. ชุมชนรอบโรงงาน

- กิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการส่งต่อความรู้ศาสตร์ของพระราชทาน และนำไปปรับใช้ต่อตนเองและชุมชน
- การสร้างฐานเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงภายในชุมชน เพื่อสร้างรายได้เสริมแก่บ้านที่เข้าร่วมโครงการ และมีตัวอย่างของฐานเรียนรู้ตั้งอยู่ภายในชุมชน เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ โดยใช้วัสดุเหลือใช้จากโรงงานในการสร้างฐานเรียนรู้

3. ชาวไร่

- กิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชาวไร่ในรุ่นปัจจุบันได้มีแนวคิดในการลด ละ เลิกการใช้สารเคมีทางการเกษตร
- โครงการ KSL Junior Farmer 2018 การอบรมทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ เพื่อสานต่ออาชีพการทำไร่อ้อย ด้วยการใช้นวัตกรรมใหม่
- โครงการฟีสอนน้อง การสร้างทีมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมรุ่นใหม่ที่จะดูแลชาวไร่ด้านการทำเกษตร

โดยกิจกรรมเพื่อสังคมที่ได้ดำเนินการร่วมกับชาวไร่ทั้งรุ่นปัจจุบันและทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ มีเป้าหมายในการให้เกษตรกรได้ทำการเกษตรผสมผสาน สร้างรายได้หมุนเวียนตลอดปี โดยใช้นวัตกรรมใหม่เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อการทำเกษตรอย่างยั่งยืน สานต่ออาชีพการทำไร่อ้อย

4. คู่ค้า

- การร่วมกับบริษัทคู่ค้าในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น โครงการธุรกิจยั่งยืนกับโคคา-โคล่า และการเข้าศึกษาดูงานพื้นที่การทำเกษตรของพนักงานและศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ

5. หน่วยงานภายนอก

- การรับคณะอบรมและศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่างๆ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด สำนักพัฒนาชุมชนจังหวัด ชลข เพื่อเผยแพร่ศาสตร์ของพระราชทานให้เป็นรู้จักและนำไปสู่การปรับใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- การถ่ายทอดความรู้นอกสถานที่ตามการประสานงานของหน่วยงานต่างๆ เช่น มูลนิธิกิจกรรมธรรมชาติ กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม ฯลฯ



โครงการอบรมศาสตร์พระราชาสู่ การพัฒนาภาวะผู้นำ ประจำปี 2561 และ โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โครงการอบรมศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ ประจำปี 2561 เป็นกิจกรรมอบรมที่ทาง KSL GROUP ได้จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ศาสตร์ของพระราชาสู่หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับพนักงานและชุมชนรอบโรงงาน ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ต่อการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน โดยในปีนี้มีพนักงานผู้ผ่านการอบรม รวมทั้งหมด 324 คน และชาวบ้านชุมชนรอบโรงงาน จำนวน 100 คน

โดยหลังจากกิจกรรมอบรมแล้ว ส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมได้ลงพื้นที่ติดตามพนักงานและชาวบ้านที่สนใจเข้าร่วมโครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนและพนักงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนอาชีพเสริม ทั้งบ้านพักพนักงานในโรงงาน นอกโรงงาน และการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ชุมชนรอบโรงงาน

ยกตัวอย่าง เช่น กลุ่มเคเอสแอล - บ่อพลอย ได้จัดสรรพื้นที่ให้พนักงานได้เข้ามาทำแปลงเกษตรภายในบ้านพักพนักงาน เช่น การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ซึ่งทำให้พนักงานได้มีรายได้เพิ่มเติมด้วย

โดยในส่วนของชุมชนรอบโรงงานได้ลงพื้นที่คัดเลือกบ้านของชุมชนที่พร้อมในการพัฒนาเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และการพึ่งพาตนเองในระดับครัวเรือน ซึ่งการจัดกิจกรรมอบรมหากไม่มีการลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินงาน หรือสานต่อความตั้งใจของชุมชนในการพัฒนาพื้นที่ กิจกรรมต่างๆที่คิดไว้ก็จะไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้





เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและสังคมปฏิบัติงานศูนย์ กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว

จากข้อกำหนดทางกฎหมายที่ระบุให้แต่ละโรงงานต้องจ้างงานผู้พิการในอัตรา 1:100 คน กลุ่มบริษัทในเครือ KSL GROUP ได้มีแนวคิดในการสร้างความมั่นคงในอาชีพของผู้พิการด้วยการส่งเสริมให้ผู้พิการได้มีรายได้เป็นเงินเดือนตามกฎหมาย และจากการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและสังคม ประจำศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว จำนวน 8 คน ทำให้กลุ่มผู้พิการได้มีอาชีพหลักเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ยังได้ความรู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพหลังจากหมดสัญญาจ้างงานด้วย เช่น การประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ การเพาะเห็ด เผาถ่าน และการทำน้ำมันสมุนไพร นอกจากนี้ผู้พิการยังได้รับโอกาสในการเป็นผู้ส่งต่อแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับชุมชนและผู้เข้ามาศึกษาดูงานภายในศูนย์กสิกรรมฯ ด้วย

โครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน

KSL-BP

- ชุมชนบ้านหนองเต็ง
- ชุมชนบ้านป่อเพียง
- ชุมชนบ้านหลุมรัง
- ชุมชนบ้านจงเจริญ
- ชุมชนบ้านห้วยกระเจา

KSL-TK

- ชุมชนบ้านแสนตอ
- ชุมชนบ้านห้วยเหนียว
- ชุมชนบ้านสำนักเย็น
- ชุมชนบ้านหมอเฒ่า
- ชุมชนบ้านหนองไม้แก่น
- ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติโพธาราม

KSL-PN

- ชุมชนบ้านหัวช้าง
- ชุมชนบ้านหนองหัวช้าง
- ชุมชนบ้านกุดม่วง
- โรงเรียนบ้านหนองหอย
- วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย
- ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนบ้านเนินไทร

KSL-WP

- ชุมชนบ้านชำเจริญ
- ชุมชนบ้านโนนสว่าง
- ชุมชนไร่วิเศษยา
- ศูนย์ป้ารักษ์น้ำ
- ชุมชนสวนรุ่งทิพย์
- ชุมชนบ้านดงลาน
- โรงเรียนบ้านเหมืองแบ่ง
- โรงเรียนบ้านหนองนอ

KSL-NP

- ศูนย์รักษ์ดิน รักน้ำ
- ชุมชนบ้านโคกสูง
- ชุมชนบ้านสนามบิน
- ชุมชนบ้านม่วงหวาน
- ชุมชนบ้านหนองแสง
- ชุมชนบ้านเสียว
- ชุมชนบ้านคำบอน
- ชุมชนบ้านสร้างแข่ง
- ชุมชนบ้านดงเย็น
- ชุมชนบ้านโลกแสง
- วัดมหาชัย
- โรงเรียนบ้านโคกสูงประชาสรรค์

รายชื่อศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน

การขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนในพื้นที่รอบโรงงานกลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น ผ่านฐานเรียนรู้ของศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว จำนวนทั้งหมด 37 ศูนย์เรียนรู้ในปี 2561 มีดังนี้

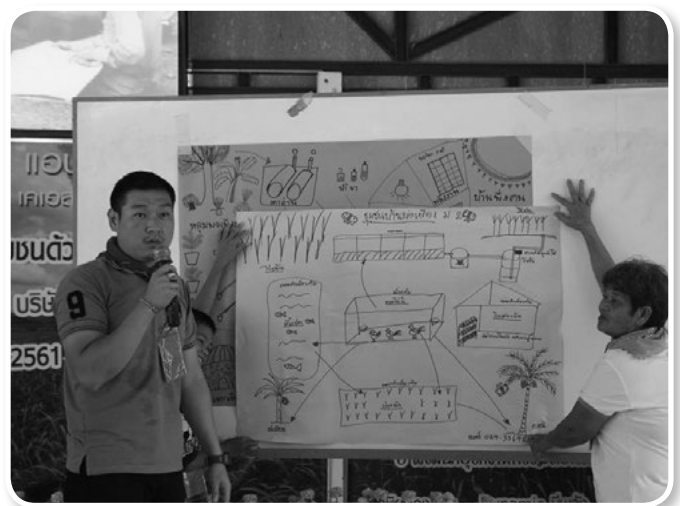
บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุ้งไทย จำกัด จำนวน 5 พื้นที่

บริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด จำนวน 6 พื้นที่

บริษัท น้ำตาลนิวกวางสันหลี่ จำกัด จำนวน 6 พื้นที่

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุง จำนวน 8 พื้นที่

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 12 พื้นที่





ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนบ้านสำนักเย็น

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนบ้านสำนักเย็น หมู่ที่ 1 ต.พระแท่น อ.ท่ามะกา จ.กาญจนบุรี นำโดยคุณธรรมฤทัย พระแท่น เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของบริษัทที่ได้รับการสนับสนุนมาตลอด 3 ปีที่ผ่านมา โดยในปี 2561 ส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมและศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว ได้ร่วมกันพัฒนาพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ในการผลิตข้าวอินทรีย์ โดยข้าวรุ่นที่ 1 ผลิตข้าวหอมปทุมเป็นข้าวนาโยน พื้นที่ 5 ไร่ ได้ข้าวปริมาณ 2.5 ตัน และรุ่นที่ 2 ผลิตข้าวหอมมะลิ 105 ในพื้นที่เท่าเดิม ได้ข้าวปริมาณ 3 ตัน ปุ๋ยที่ใช้ในนาข้าวนี้เป็นปุ๋ยธรรมชาติที่ได้จากมูลควาย หมูป่า และเปิดไถที่เลี้ยงไว้ตนเอง นอกจากจะทำให้ชุมชนบ้านสำนักเย็นได้ลดต้นทุนในการผลิตข้าวอินทรีย์แล้ว ยังมีผลผลิตจากไข่ที่เป็นรายได้เพิ่มเติมด้วย

จากกระบวนการผลิตข้าวอินทรีย์สู่การส่งเสริมด้านการขาย ชุมชนได้จัดสรรข้าวออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) แบ่งปันภายในกลุ่มสมาชิกชุมชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลแปลงข้าวอินทรีย์
- 2) จำหน่ายแก่คนในชุมชนในราคาไม่แพง
- 3) ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว รับซื้อเพื่อจำหน่ายต่อไปกับกลุ่มลูกค้าที่สนใจดูแลสุขภาพด้วยการทานข้าวอินทรีย์

และจากการดำเนินกิจกรรมโครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชนในพื้นที่ 5 โรงงาน ของกลุ่ม KSL นอกจากจะให้ชุมชนได้พึ่งพาตนเองแล้ว การเป็นส่วนหนึ่งของช่วยให้ชุมชนได้มีกลุ่มตลาดมากขึ้นก็เป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่ชุมชนให้ยั่งยืนขึ้นได้



โรงเรียนเยาวชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความรู้ของการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในโรงเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ใน จ.กาญจนบุรี ได้แก่ โรงเรียนวัดท่ากระทุ่ม โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล อ.ท่ามะกา และโรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก อ.บ่อพลอย จ.กาญจนบุรี โดยเริ่มตั้งแต่การปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ความสามัคคี เอื้อเฟื้อแบ่งปัน และการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยมีฐานเรียนรู้จากศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว ดังนี้

1. บัญชีพอเพียง ให้เด็กๆ ได้จดบันทึกรายรับ-รายจ่าย เห็นภาพชัดจากการลงแรงดูแลฐานเรียนรู้
2. หลุมพอเพียง คลังเสบียงคน และคนเพาะเห็ด ปลูกทุกอย่างที่กิน กินทุกอย่างที่ปลูก และสร้างรายได้เพิ่มจากกิจกรรมที่ทำ
3. คนเอาถ่าน ใช้ประโยชน์จากไม้ที่ได้จากการตัดแต่งกิ่งไม้ภายในโรงเรียน มาเผาถ่านและเก็บน้ำส้มควันไม้
4. คนรักษแม่ธรณี การทำปุ๋ยน้ำชีวภาพ และการเก็บใบไม้ในคอกไม้ไผ่ เพื่อใช้ประโยชน์ภายในโรงเรียน
5. คนมีน้ำยา การทำผลิตภัณฑ์ลดรายจ่ายภายในโรงเรียน และนำกลับไปใช้ภายในครัวเรือนของตนเองด้วย
6. คนเพาะเห็ด การเพาะเห็ด เพื่อนำไปประกอบอาหารกลางวันและการแปรรูปเห็ด



ซึ่งจากการดำเนินการในครั้งนี้องค์การบริหารหวังเป็นอย่างยิ่งว่ากิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กๆ ได้ทำภายในโรงเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงแต่การเปิดตำราแล้วทำตาม แต่เป็นการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติจริง เป็นตัวอย่างของการพึ่งพาตนเองภายในโรงเรียน และนำไปประกอบอาชีพต่อไปในอนาคตได้



การใช้ประโยชน์จากวัสดุเหลือใช้โรงงาน

1. ถังเหล็ก 200 ลิตร นำไปทำเตาเผาถ่าน ถัง 200 ลิตร ส่งต่อให้กับชุมชนที่สนใจ เพื่อการใช้ประโยชน์จากการตัดแต่งกิ่งไม้ ภายในพื้นที่บ้านของตนเอง ซึ่งนอกจากจะได้ถ่านแล้ว ยังได้น้ำส้มควันไม้ สำหรับการฉีดพ่นไล่แมลง ดับกลิ่นคอกสัตว์ และเพิ่มความหวานให้กับผลไม้อีกด้วย

2. กากน้ำตาลใช้ประโยชน์ในการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ การทำปุ๋ยไว้ใช้เองโดยที่ไม่พึ่งพาสารเคมีทำให้เรามั่นใจได้ว่าปุ๋ยที่เราใส่บำรุงพืชผักที่เราปลูกจะปลอดภัยแน่นอน ซึ่งการทำปุ๋ยนี้ นอกจากจะได้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ปลอดภัยแล้วเรายังสามารถนำมาใช้เป็นกิจกรรมยามว่างร่วมกันภายในครอบครัว หรือ ในชุมชนได้อีกด้วยการทำปุ๋ยโดยมีหลักการคือ เลี้ยงดิน ให้ดินเลี้ยงพืช และให้พืชเลี้ยงเรา



3. กากหม้อกรองใช้เป็นปุ๋ยบำรุงดินได้ดี จากการวิเคราะห์ กากตะกอน เพื่อใช้เป็นปุ๋ยปรากฏว่า มีไนโตรเจนร้อยละ 1.98 กรดฟอสฟอริกร้อยละ 2.56 และโพแทสเซียมร้อยละ 0.28 โดยน้ำหนัก นอกจากนี้ก็มีธาตุอาหารอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการเจริญเติบโตของพืชอยู่ด้วย

โครงการธุรกิจยั่งยืนกับโคคา-โคล่า

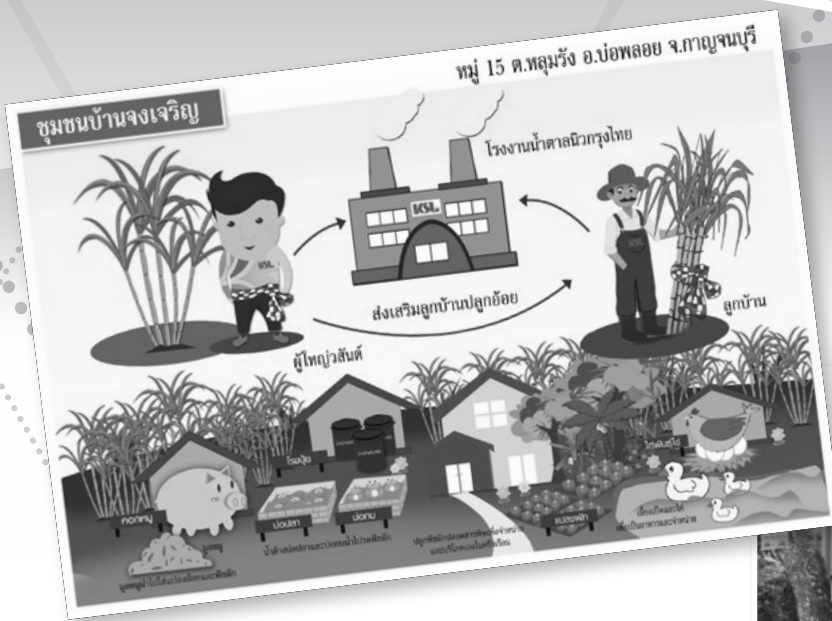


เป็นปีที่ 2 ของกลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น ที่ร่วมกับ บริษัท โคคา-โคล่า (ประเทศไทย) จำกัด ในการขับเคลื่อนโครงการธุรกิจยั่งยืนกับโคคา-โคล่า ซึ่งดำเนินงานในพื้นที่บริษัท น้ำตาลทามะกา จำกัด และ บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด ปี 2561 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมและเกษตรกรสตรีชาวไร่อ้อยของโรงงานที่เข้าร่วมโครงการได้ร่วมกันเก็บข้อมูลทางการเงินและประกาศผลผู้ชนะเลิศการแข่งขัน เมื่อเดือนกรกฎาคมที่ผ่านมา โดยจากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวทำให้เกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงานได้เกิดแรงบันดาลใจในการบันทึกรายรับ-รายจ่าย และการหารายได้เสริมเข้ามาอุดหนุนของเงินที่เกิดขึ้นต่อไปด้วย

โครงการ KSL JUNIOR FARMER 2018 ทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่

กลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น จัดกิจกรรมโครงการ KSL JUNIOR FARMER 2018 ทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ ณ ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว จ.กาญจนบุรี ระหว่างวันที่ 12-14 กันยายน 2561 โดยมีทายาทเกษตรกรทั้งชายและหญิง อายุระหว่าง 20-35 ปี เข้าร่วมอบรมทั้งหมด 47 คน ร่วมกับนักส่งเสริมรุ่นใหม่ของ KSL โดยได้รับความร่วมมือจากไทยยามาฮ่ามอเตอร์ และ บริษัท Crop Teac Asia ในการบรรยายให้ความรู้แก่ทายาทเกษตรกร โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามามีบทบาทในการทำไร่อ้อย เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนทางการเกษตร พร้อมกับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาปรับใช้ให้เข้ากับครอบครัวของตนเอง และสานต่ออาชีพการทำไร่อ้อยต่อไป





โครงการพี่สอนน้อง

นอกจากการจัดกิจกรรมให้กับทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่แล้ว อีกหนึ่งกลุ่มบุคคลที่มีส่วนในการทำเกษตรอย่างยั่งยืน คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมรุ่นพี่ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับรุ่นน้องด้านการดูแลอ้อย และการส่งต่อความรู้ด้านการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยทำเกษตรทฤษฎีใหม่ให้กับเกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงานที่จะช่วยให้ชาวไร่ได้มีรายได้เพิ่มเติม เช่น

รายวัน > จากการเก็บไข่ไก่ เป็ดไข่และ ผักสวนครัว

รายสัปดาห์ > การเลี้ยงกบ ปลาตุ๊ก

รายเดือน > จำหน่ายสุกร และมูลสัตว์

และรายปี > อ้อย ข้าว ซึ่งเป็นรายได้หมุนเวียนตลอดทั้งปี การลดค่าใช้จ่ายเช่นการปลูกผักสวนครัว การทำปุ๋ยชีวภาพใช้เอง การทำผลิตภัณฑ์ลดรายจ่ายในครัวเรือน ซึ่งกิจกรรมที่ทางบริษัทได้ส่งเสริมจะนำไปสู่ความยั่งยืนในการทำเกษตร แก้ไขปัญหาหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ โดยมีพื้นที่ตัวอย่างคือ ชุมชนบ้านจงเจริญ ม.15 ต.หลุมรั้ง อ.บ่อพลอย จ.กาญจนบุรี



กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก

นอกจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมให้กับชาวไร่ และชุมชนรอบโรงงานแล้ว กลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น ยังร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับโรงเรียน ชุมชน และผู้สนใจ ผ่านกิจกรรมอบรมนอกสถานที่และการเข้าศึกษาดูงานฐานเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงภายในศูนย์ ตัวอย่างเช่น

กิจกรรมโครงการ Road To Success ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยวิทยากรศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กๆ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านต้นมะม่วงในเรื่องโรงปุ๋ยตัวจิ๋ว และการผลิตปุ๋ยชีวภาพ

การเข้าศึกษาดูงานและฝึกอบรมของชุมชนและผู้สนใจจากภายนอก โดยการประสานงานของสำนักพัฒนาชุมชนจังหวัดสำนักพัฒนาชุมชนอำเภอองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสนใจในการนำความรู้กลับไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยผ่านฐานเรียนรู้สู่ความพอเพียงทั้งหมด 18 ฐาน

กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายกสิกรรมธรรมชาติ มูลนิธิกสิกรรมธรรมชาติ เพื่อยืนยันการสานต่อแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ เลขที่ 503 อาคาร เคเอสแอล ทาวเวอร์ ชั้น 9
ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : 0-2642-6191-9
โทรสาร : 0-2642-6097



www.kslgroup.com