



# GREEN SOCIETY

By TBCSD

วารสารนิตยสารกิจเพื่อสิ่งแวดล้อม  
ฉบับที่ 1-2 ปีที่ 2 เดือนมกราคม-สิงหาคม 2553

| จิตอาสาเพื่อสังคม |

| Carbon Reduction Certification for Buildings | สร้างและพัฒนาห้องสมุด เพื่อเปิดโลกกว้างทางปัญญา |







TBCSD



ปลูก...

เมล็ดพันธุ์รุ่นใหม่

สำหรับสังคม

คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย (ธวก)

Thailand Business Council for Sustainable Development



TBCSD



## Green Society Club

<b>มาทำความรู้จักกับ TBCSD / Getting to know TBCSD</b> .....	1
ใบรับรองอาคารที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ / Carbon Reduction Certification for Building ; a climate-friendly certification	
<b>Executive Interview</b> .....	5
จิตอาสาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม / Volunteering for the Society and the Environment	

## Global Look

<b>มารู้จักเครือข่าย WBCSD / Getting to know WBCSD networks</b> .....	8
Vision 2050	
<b>ก้าวทันโลก ก้าวทันความคิด / Stepping out into the world, Stepping up to the Thoughts</b> .....	9
รู้จักเรื่องดีๆ เล็กๆ ในโลกใบใหญ่ / Appreciating the Little Things in this Big World	
"การเจรจาเรื่อง REDD ข้อถกเถียงที่ยังไม่มีบทสรุป" / "Negotiation on REDD, the Inconclusive Debate"	

## สาระน่ารู้เพื่อ Green Society / Good Tips on Green Society

<b>Business and Environment</b> .....	13
แนวโน้มกลไกเพื่อการลดก๊าซเรือนกระจกในพิธีสารเกียวโต หลัง ค.ศ. 2012 / The Possible Direction of the Mechanism for Greenhouse Gas Reduction in the Kyoto Protocol after the Year 2012	
<b>พัฒนาคน พัฒนางองค์กร / Develop human resource ... Develop organization</b> .....	17
Mentoring Program .....เทคนิคการพัฒนาบุคลากร / A Mentoring Program- The Technique for Personnel Development	
<b>เล่าเรื่องจากสมาชิก / Story from our member</b> .....	21
มูลนิธิแอมเวย์ฯ สร้างและพัฒนาห้องสมุด เพื่อเปิดโลกกว้างทางปัญญา / The Amway Foundation Built and Developed Libraries to Open up the World of Intellect	

## เพื่อสังคมน่าอยู่ / For Livable Society

<b>Green Healthy</b> .....	25
ปลูกต้นไม้ในออฟฟิศ ... คิดอย่างไร / Planting in the Office .... What do you think?	
<b>Eco-travel</b> .....	29
ท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุ (ท่าสนอน) / Ecological Tour at the Veru Mangrove (Tha Sorn)	
<b>PR News</b> .....	31

**เจ้าของ :** คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย

**Owner :** Thailand Business Council for Sustainable Development

**ประธานคณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย :** ดร. อนุสรณ์ แสงนิ่มนวล

**Chairman :** Dr. Anusorn Sangnimnuan

**บรรณาธิการอำนวยการ :** ศ.ดร. สนธิ อักษรแก้ว

**Editor in chief :** Prof. Dr. Sanit Aksomkoae

**บรรณาธิการบริหาร/บรรณาธิการ :** ดร. ขวัญฤดี ไชติชนาทวีวงศ์

**Executive editor/editor :** Dr. Qwanruedee Chotichanathawewong

**กองบรรณาธิการ :** สุชาดา จิตรภิมรณศิริ, สรวางระวี จันทร์หอม, พิชญ่า สัมเกลียง, วุฒินันท์ ศักรานุกิจ, กนกวรรณ หนูช่วย, ปุณยรัศมี ทวงธรรมวัฒน์, สลิลพร เขี่ยมอ่อง และทีม PR องค์การสมาชิก TBCSD

**Editorial Staff :** Suchada Chitpiromsri, Suangrawee Chanhom,

Pitchaya Somkhang, Thitinat Sakranukit, Kanokwan Noochouy,

Pooncharat Songthammawat, Sasiporn Iamong and PR working group

**สำนักงาน :** วารสาร Green Society by TBCSD

คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย 16/151 เมืองทองธานี ถนนบอนด์สตรีท ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

**โทรศัพท์ 0 2503 3333 โทรสาร 0 2504 4826-8**

**อีเมล** tbcسد@tei.or.th

**เว็บไซต์** http://www.tei.or.th/tbcسد

**Office :** Green Society by TBCSD

Thailand Business Council for Sustainable Development (TBCSD)

16/151 Muang Thong Thani, Bond Street, Bangpood, Pakkred, Nonthaburi 11120 Thailand

**Tel.** (66 2) 503 3333 **Fax.** (66 2) 504 4826-8

**E-mail :** tbcسد@tei.or.th

**Website:** http://www.tei.or.th/tbcسد



## EDITOR ขอทักทายสมาชิกค่ะ

ขอทักทายสมาชิกทุกท่านค่ะ ขอขอบคุณทุกท่านสมาชิกทุกท่านที่เข้าร่วมงานเมื่อวันที่ 26 เมษายน มีคนชมว่าบูธเยอะมากจนพื้นที่แคบไปหมด สมาชิกบางบริษัทสร้างสีสันให้งานโดยมีเกมให้ผู้เข้าชมมาได้สนุกด้วย คนเข้าร่วมมากกว่าที่คาดไว้มากทั้ง 3 ช่วง คือช่วง conference, ประชุม council and associate meeting และช่วงกาลาดินเนอร์ ท่านนายกฯ อานันท์ ปันยารชุน มาร่วมงานช้าเนื่องจากติดประชุมคณะกรรมการ 4 ฝ่ายที่บ้านพิษณุโลก แต่มีใครทราบมั้ยคะท่านกลับเมื่อไหร่ ท่านออกจากโรงแรมประมาณ 23 นาฬิกา ท่านได้พูดคุยให้ฟังหลายเรื่องรวมทั้งถามถึงงาน TBCSD ที่ลืมไม่ได้คือต้องขอขอบคุณน้องๆ TEI ด้วยค่ะ ที่เหนื่อยกันมากในช่วงเตรียมงานและในวันงาน ถ้ามีอะไรขรุขระผิดพลาด ไม่เรียบร้อย ต้องขอโทษด้วย ขอรับไว้คนเดียวค่ะ ส่งข้อแนะนำมาที่ ดร.ขวัญได้โดยตรงค่ะที่ qwan@tei.or.th

ปีหน้าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานในช่วงกาลาดินเนอร์ จากช่วงเสวนาเป็นการแสดงผลงานของสมาชิก เช่น ฟังการโต้วาทีจากนักเรียนจากโครงการสานฝันของธนาคารกรุงไทย กับนักเรียนจากชุดสิ่งแวดล้อมของบริษัทไบเออร์ ฟังเพลงจากนักเรียนด้วยโอกาสภาคใต้การดูแลของธนาคารกสิกรไทย ที่ต้องบอกล่วงหน้าเกือบปี เนื่องจากสมาชิกบริษัทใดมีกิจกรรมดีๆ ที่อยากบอกให้สังคมและเพื่อนสมาชิกรับทราบจะได้มีเวลาเตรียมตัว มี Vote Award ในงานด้วยค่ะ

ขอให้มีความสุขทุกคนนะคะ และแบ่งความสุขให้เพื่อนๆ และผู้ด้วยโอกาสด้วย สวัสดิ์ค่ะ

ดร. ขวัญ

## Greetings from the Editor

Welcome to this edition of the TBCSD journal. I would like to start off first by thanking our members who participated in the April 26 event. Many were glad to see so many booths that actually made the event hall looked very much smaller. Some companies liven up the whole place by organizing games for the seminar participants. There were much more people than expected for all the three events: the conference, the council and associate meeting and the Gala Dinner. Mr. Anand Panyarachun arrived late because he was caught up in the Four Committee meeting at the Pitsanulok House. Does anybody know what time he left though? He actually left the hotel at 11.00 p.m. He talked with us about so many issues, including the work of TBCSD.

I would also like to take this opportunity to thank our colleagues at TEI who worked hard for days in preparing for this event and for making it very successful. Should there be any mistakes or incongruity, I'm the only person to blame. I'm opened to comments and suggestions that members may have for future events. Kindly send them directly to me at qwan@tei.or.th.



## แนะนำสมาชิกใหม่

ช่วงเดือนมกราคม-สิงหาคม 2553 เรามีสมาชิกเพิ่มอีก 4 แห่งค่ะ คือ รวมทั้งสิ้นตอนนี้ TBCSD มีสมาชิกเพิ่มเป็น 38 แห่งแล้วนะคะ ซึ่งสมาชิกใหม่ที่เข้ามา ได้แก่

- ธนาคารนครหลวงไทย
- บริษัท คาร์เพทอินเตอร์เนชั่นแนล ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน)
- บริษัท แอลเคเอส อีเล็กทริคอล โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)



ยินดีต้อนรับทุกท่านค่ะ .....

Next year, be ready for some adjustments to the event particularly during the Gala Dinner. Following the conference there will be displays of the work by the members, for example, a debate by the students from the Dream Weaving or the Samfan project supported by Krung Thai Bank and the students from the Environment Ambassador project supported by Bayer Company; and live music by the students from the south sponsored by Krung Thai Bank. The reason that I mention this now – which is a year before the next event, is because I would like to extend invitations to our members who might be interested in submitting ideas or activities that they would like to let the society and other members know about and so would have sufficient time to prepare for them. In addition, towards the end of the event, there will be a "vote award".

Best wishes.  
Dr. Qwan

## Introduction of New Members

In this issue, we have good news to announce. There are 4 new members joining TBCSD. In total, TBCSD has 38 members. The new members are

- SIAM CITY BANK Public Company Limited
- Carpets International Thailand Public Company Limited
- LKS ELECTRICAL PRODUCTS (THAILAND) CO.,LTD.
- Khon Kaen Sugar Industry Public Company Limited



# การรับรองอาคารที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่บรรยากาศ

## Carbon Reduction Certification for Building ; a climate-friendly certification

Carbon Reduction Certification for Building ทุกท่าน  
เคยได้ยินคำนี้กันหรือไม่

จริงๆ แล้ว Carbon Reduction Certification for Building ก็คือการรับรองการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสำหรับอาคาร โดยพิจารณาจากการใช้พลังงานของอาคารที่เกิดขึ้นในช่วงการใช้งาน และดูแลบำรุงรักษาอาคาร เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการธุรกิจภาคอาคารมีการกำหนดมาตรการในการประหยัดพลังงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งาน และดูแลบำรุงรักษาอาคารมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้ใช้อาคารได้มีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่บรรยากาศอีกด้วย

การประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการประกอบการธุรกิจภาคอาคารนั้น จะมุ่งเน้นที่**การใช้พลังงานของอาคารที่เกิดขึ้นในช่วงการใช้งานและดูแลบำรุงรักษาอาคาร** โดยพิจารณาจาก (1) การใช้ไฟฟ้า (2) การใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล และ (3) การจัดการของเสีย ซึ่งแสดงผลในรูปของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO2 equivalent) โดยผลการประเมินจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กลางที่สถาบันสิ่งแวดล้อมไทยกำหนดขึ้น ซึ่งหากอาคารใดผ่านเกณฑ์มาตรฐานข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนด อาคารดังกล่าวจะได้รับ**การรับรองการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสำหรับอาคาร** และได้รับโลโก้สำหรับติดหน้าอาคารค่ะ

Did you know Carbon Reduction Certification for Building?

"Carbon Reduction Certification for Building" certifies the reduction of greenhouse gas emission from a building considering the energy consumption for its operation and maintenance. This aims to encourage the building construction entrepreneurs to apply energy saving strategies in order to increase building's operation and maintenance efficiency. Moreover, to reduce greenhouse gas emission, building tenants can take part in the energy saving as well.

The assessment of greenhouse gas emission in building focuses on the energy consumption in building's operation and maintenance by looking into (1) electricity consumption (2) fossil fuel consumption and (3) waste management. The result of the assessment, shown in CO2 equivalent, will be compared to a standard set by TEI. If a building qualifies such standard, it will be certified "Carbon Reduction Certification for Building", with a logo placed in front of the building.



การรับรองนี้จะสร้างความมั่นใจให้ผู้ใช้อาคารและบุคคลทั่วไปทราบว่า อาคารที่ได้รับการรับรองมีการดำเนินงานหรือมาตรการที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่บรรยากาศ หรือมีการใช้งานและดูแลบำรุงรักษาอาคารนั้น ๆ ให้เป็นมิตรกับสภาพภูมิอากาศ (Climate friendly) และสามารถช่วยบรรเทาปัญหาภาวะโลกร้อนได้

หากสำนักงาน สถานศึกษา โรงพยาบาล ศูนย์การค้า โรงแรม อาคารนิทรรศการ/อาคารแสดงสินค้า ธนาคาร ห้องสมุด สนใจในการมีส่วนร่วมลดโลกร้อนไปกับใบรับรองอาคารที่มิตรต่อสภาพภูมิอากาศ หรือ Carbon Reduction Certification for Building

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ คุณจินตนา เจือดี เจ้าหน้าที่วิชาการ สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย โทรศัพท์ 02 503 3333 ต่อ 524 ได้เลยนะคะ

This certification ensures the tenants and general public that the certified building has an implementation or strategy for greenhouse gas emission reduction, or its operation and maintenance are climate friendly and mitigate the global warming problem.

Should any offices, academic institutions, hospitals, malls, hotels, exhibition halls, banks, or libraries be interested in fighting against the global warming with "Carbon Reduction Certification for Building", please contact Miss Jintana Juatee, Researcher, Thailand Environment Institute tel. 02 503 3333 ext. 524.





## จิตอาสาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

# Volunteering for the Society and the Environment



ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) นับได้ว่าเป็นองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ซึ่งไม่เพียงแต่จะดำเนินธุรกิจที่มีผลการดำเนินงานเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ยังให้ความสำคัญกับภาคสังคม โดยมีนโยบายสำคัญในการรับผิดชอบต่อสังคมและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมมาอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานมีจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมภายใต้ชื่อโครงการ “SCB ชวนกันทำดี”

The Siam Commercial Bank Public Company Limited is considered a large business that not only expands its business continuously, but also contributes to the society. The company has a policy that makes it responsible to the society and implements various activities for the society in parallel with its business. It, in addition, encourages its employees engage with and contributes to the society through its project entitled “SCB Invites You to Do Good for the Society”.

คุณกรรณิกา ชลิตอาภรณ์ กรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการที่จะช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ธนาคารได้จัดให้กิจกรรมเพื่อสังคม หรือ CSR เป็นหนึ่งในนโยบายหลักควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจ โดยมี “คณะกรรมการกิจกรรมเพื่อสังคม” ซึ่งเป็นคณะกรรมการในระดับกรรมการธนาคารทำหน้าที่วางกรอบการดำเนินงาน กำกับดูแลและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมของธนาคารก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมในวงกว้าง โดยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมมาอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนงานและร่วมทำกิจกรรม ซึ่งถือเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร ให้พนักงานของธนาคารทั่วประเทศมี “จิตอาสา” ทำงานเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ ภายใต้แนวคิด “SCB ชวนกันทำดี” บนพื้นฐานของความต้องการของชุมชนเพื่อก่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน กิจกรรมเพื่อสังคมของธนาคารนั้นไม่ใช่งานเฉพาะของหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง หากแต่เป็นของพนักงานทุกคน”

Ms. Kannika Chalitarpom, Managing Director of Siam Commercial Bank Public Company Limited, said “Social responsibility is very important for the success of our business. Corporate social responsibility or CSR is one of the Bank’s main policies that we have instituted in line with other business policies. The “Committee for Social Activities”, comprises policy makers, was established to outline the committee’s framework as well as provides advice and evaluates the work of the committee so as to make sure that the Bank’s social activities truly benefit the communities and the society to the greatest extent. The company encourages employees to contribute to the society on a continuous basis. They are allowed to participate in the planning, the designing and implementation of these activities, thereby creating a new organizational culture for employees throughout the whole country.





**“พนักงานจิตอาสาจะเข้ามาช่วยในทุกๆ กิจกรรมของธนาคารด้วยความสมัครใจ ตามความรู้ ความถนัดและความสามารถที่ตนเองมี”** เช่น การเข้าไปเป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลและการบริหารธุรกิจแก่ครูและนักเรียน การส่งเสริมให้พนักงานจิตอาสาของธนาคารได้ร่วมเป็นอาสาภาคบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม การให้ความรู้พื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์แก่น้องๆ ในโรงเรียน หรือ การไปช่วยปรับปรุงห้องสมุด สนามเด็กเล่น ปลูกพืชผักสวนครัวในแปลงเกษตรอาหารกลางวัน พร้อมทั้งมอบสื่อการเรียนรู้และสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นต่างๆ ตามความต้องการของโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ธนาคารยังได้มีการรณรงค์ให้พนักงานนำกระดาษที่ไม่ใช้แล้วมาย่อยทำลายตามกระบวนการมาตรฐานสากล และนำกระดาษที่ย่อยทำลายแล้วไปรีไซเคิลเพื่อผลิตเป็นกระดาษใหม่ ภายใต้โครงการ **“โครงการ SCB ชวนกันทำดี ร่วมกันใส่ใจสิ่งแวดล้อม: Shred to share”** ซึ่งทุก 1 ตันของกระดาษที่นำไปย่อยทำลายแล้ว จะได้รับเงิน 2,000 บาท เพื่อนำไปจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนและหนังสือ สำหรับมอบให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลน เพื่อส่งเสริมการศึกษาการเรียนรู้และรักการอ่าน ซึ่งเป็นสร้างโอกาสให้สังคมอีกทางหนึ่ง

**“การที่พนักงานรู้จักดูแลให้ความสำคัญต่อสังคมเท่ากับเป็นคนที่มีคุณค่ามากขึ้น พอมีคุณค่ามากก็ติดต่อกับองค์กรและสังคมก็ได้ด้วย พนักงานจิตอาสาเหล่านี้จะได้เรียนรู้จากทุกครั้งที่ได้ร่วมกิจกรรม เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งการเป็นผู้ให้และผู้รับเพราะการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดและเข้าใจสังคมมากขึ้น”**

Employees have a “volunteering mind or spirit” and work for the society in various ways through this “SCB Invites You to Do Good for the Society” project based on the needs of the communities. The Bank’s social activities do not belong to any one unit or division, but belong to every employee.”

**“Employees volunteer in the activities according to their areas of interest or expertise.”** For example, our employees serve as instructors and speakers on individual financial management and business management for the teachers and students, volunteer with the Red Cross in helping the society, teach computer skills to students, improve school libraries, playgrounds, and vegetable gardens. They also donate learning materials and equipment to the school. Furthermore, the Bank advocates amongst the employees to shred paper based on the international standards and procedures and then recycle them under the “SCB Invites You to Do Good for the Environment: Shred to Share” program. For every one ton of shredded paper, employees will receive 2,000 Baht for purchasing learning equipment and books for the needy schools to encourage learning and reading opportunity to the society.





ทุกคนอยู่ในสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ควรจะเข้าไปมีส่วนยกระดับสังคมให้น่าอยู่ขึ้น ซึ่งการรวมตัวกันในรูปแบบจิตอาสา โดยมีองค์กรเป็นผู้สนับสนุนนับเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยยกระดับให้สังคมเราน่าอยู่ขึ้น ก่อให้เกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับและส่งผลดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

"By taking care of and contributing to the society makes our employees feel that they are more valuable, and with this they have a good perception and attitude towards the organization and the society at large. Our volunteers learn something new every time they participate in our project or activity. They also learn how to give and how to receive. Learning is never ending."

Everybody lives in the society and is part of the society. We should all help to make it a better place. By volunteering and being supported by the organization is another preference to livable society. This happily benefits both the givers and the takers, and finally returns to the organization as well.







# Vision 2050



World Business Council for Sustainable Development



Twenty-nine global companies representing 14 industries developed a vision 2050 based on dialogues in 20 countries with several hundred companies as well as experts, of a world on-track toward sustainability by 2050. Vision 2050 seeks to provide a common understanding so leaders can make the decisions that deliver the best outcomes possible for human development over the next four decades.

A pathway, with nine elements, is developed to connect this sustainable future with the present. The elements of the pathway demonstrate that behavior change and social innovation are as crucial as better solutions and technological innovation and show the interconnectedness of issues such as water, food and energy – relationships that must be considered in an integrated and holistic way, with tradeoffs that must be addressed. The critical pathway includes: (1) addressing the development needs of billions of people, enabling education and economic empowerment, particularly of women, and developing radically more eco-efficient solutions, lifestyles and behavior; (2) incorporating the cost of externalities, starting with carbon, ecosystem services and water; (3) doubling of agricultural output without increasing the amount of land or water used; (4) halting deforestation and increasing yields from planted forests; (5) halving carbon emissions worldwide (based on 2005 levels) by 2050 through a shift to low-carbon energy systems and highly improved demand-side energy efficiency; (6) providing universal access to low carbon mobility; and (7) delivering a four-to-tenfold improvement in the use of resources and materials. Making these changes – and more –

will enable us to consume just over one planet's worth of ecological resources in 2050, as opposed to the 2.3 planets we will be using if we continue on the business-as-usual path we are on today.

Business leaders will benefit from this change by thinking about local and global challenges as more than just costs, and instead using them as an impetus for investments that open up the search for solutions and the realization of opportunities. Rather than follow change, business must lead this transformation by doing what business does best: cost-effectively creating solutions that people need and want. The difference is that the new solutions will be based on a global and local marketplace with **"true values and costs"**, the **"truth"** being established by the limits of the planet and what it takes to live well within them. Business, consumers and policy-makers will experiment, and, through multi-stakeholder collaboration, systemic thinking and co-innovation, find solutions to make a sustainable world achievable and desirable. Business leaders must also run their companies successfully under present framework conditions while helping to lead society toward the new framework conditions of sustainability, working closely with political and social leaders in doing this. The participating companies strongly believe that the world already has the knowledge, science, technologies, skills and financial resources needed to achieve Vision 2050, but there are still many significant questions to be answered about governance, global frameworks for commerce, roles and responsibilities, and risks. Nevertheless, these can be answered in time for progress to be made.

More information on: [www.wbcsd.org/web/vision2050.htm](http://www.wbcsd.org/web/vision2050.htm)



ก้าวทันโลก ก้าวทันความคิด  
Stepping out into the world, Stepping up to the Thoughts

โดย ดร. ชัยฤทธิ ไรดิษนาทวิวงศ์

## รู้จักเรื่องดีๆ เล็กๆ ในโลกใบใหญ่

# Appreciating the Little Things in this Big World

พบกันอีกครั้งนะคะ คราวนี้ไปประเทศอินเดียอีกแล้วค่ะ ที่พิเศษคือ งวดนี้ต้องไปอินเดียเกิน 2 คืนและเป็นครั้งแรกที่ไป Bangalore ที่มีชื่อเสียงด้าน IT ได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมกิจการของคนที่นี่ เลยมีเรื่องดีๆ มาเล่าให้ฟัง เรื่องแรกคือโรงแรม ITC Royal Gardenia ตอนฟังบรรยายในห้องสัมมนารู้สึกเฉยๆ ในตอนเย็นมีการพาไปดูงานที่โรงแรมรู้สึกสมราคาคุย โรงแรมนี้ได้รับ Platinum LEED rating for sustainable construction (เช่นเดียวกับเพื่อนเรา บริษัท อินเทอร์เน็ต เฟซ โมเดิร์นฟอรัม จำกัด) สามารถลดการใช้พลังงานได้ร้อยละ 35 เก็บน้ำฝนมาใช้ ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในผลิตไอน้ำยิ่งยวด (superheated steam) สำหรับประกอบอาหารและซักผ้า (laundry) ก้าวแรกที่ก้าวเข้าลิบบบี้ของโรงแรมรู้สึกประทับใจที่ลิบบบี้ออกแบบโดยไม่ต้องใช้ระบบปรับอากาศ แต่ใช้การไหลของอากาศตามธรรมชาติ ตอนไปเยี่ยมชมเวลาประมาณหกโมงเย็นอากาศก็ไม่ร้อน พอหย่อนน้ำก็ประทับใจกับความน่ารักของหลังคาอาคารนั่งเล่นที่ปลูกด้วยหญ้า มองเห็นผนังอาคารของลิบบบี้ เป็นผนังซีเมนต์สลับกับสวนแนวตั้ง รางน้ำขอบอาคารนั่งเล่นเป็นน้ำที่รีไซเคิลจากโรงแรม พอลงไปเยี่ยมชมทางเดินหน้าอาคารห้องพักชั้น 21 ทางเดินปูด้วยไม้ Ply wood ตรงกลางเป็นพรมที่ไม่สารอินทรีย์ระเหยง่าย (Volatile organic compounds, VOC) ระบบไฟฟ้าของโรงแรมควบคุมด้วยติมเมอร์ (dimmer)

อีกที่ที่ได้มีโอกาสได้ไปเยี่ยมชมและอยากเล่าให้ฟัง คือ บริษัท Toyota Kirloskar Motor Private Limited (TKM) เปิดมาประมาณ 10 ปี ถ้าถามถึงการผลิต การออกแบบการใช้พื้นที่

Nice to see you all again. This time I went back to India, and the special thing about this particular trip was that I had to stay more than two nights. It was also my first time to Bangalore. As you know, Bangalore is well known for Information technology (IT). With this visit, I have many stories to tell. First is the ITC Royal Gardenia Hotel. The presentation during the seminar was quite average, but the evening trip to the hotel itself was incomparable. This hotel received the Platinum LEED rating for sustainable construction (the same with one of our members – Interface). It can reduce the use of energy by up to 35 percent. It uses rain water and solar energy to produce superheated steam for cooking and laundry. The first step into the hotel lobby was very impressive. It was designed in such a way that air conditioning was not at all necessary. It relies very much on natural air ventilation. I was there at around six in the evening and the weather was not very hot, and when I looked up I was very amazed by the charming rooftop of the living-area building made from grass. The lobby wall itself was made from cement alternating with a vertical garden. The gutters surrounding the living-area building are used for recycled water from the hotel. I also stopped by and took a glance at the walkway in front of the building on the 21st floor, which was made from ply wood. There are carpets on in



ความเขียว และการสำรองน้ำขึ้น ต้องบอกว่าโตโยต้าเทคโนโลยีที่ จะเจ็ทเทรกกินชาติ รวมทั้งเรื่องความปลอดภัย ก่อนกลับได้ของแถม ไปเยี่ยมชมศูนย์ฝึกอบรม (Training center) ของที่นี่ มีเรื่องที่น่าสนใจ มากคือศูนย์โตโยต้าเปิดขึ้นมาสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนปานกลาง ได้มีการได้เรียนรู้การทำงานด้านการประกอบรถยนต์ทั้งทางทฤษฎี และปฏิบัติ รับผิดชอบ 70 กว่าคน(เฉพาะเด็กในพื้นที่นี้เท่านั้น) โดย นักเรียนจะได้เรียนที่นั่นถึง 3 ปี มีที่พักพร้อมเสร็จ และได้รับเงินเดือน และหากเรียนดีได้ตามเกณฑ์และมีความประพฤติดีจะได้รางวัลเป็น

ทุนการศึกษาเพิ่มเติม นอกจากสอนวิชาการที่เกี่ยวกับรถยนต์แล้ว ยังสอนเรื่องการทำงานเป็นทีม การมองโลกเชิงบวก และการสร้าง ความพร้อมของร่างกาย นี่คือการตอบแทนให้คนในพื้นที่ถึงแม้จะได้ ปีละไม่มากแต่ก็ดีกว่าการบริจาคเป็นครั้งๆ เพราะเป็นการให้โอกาส ที่ดีแก่เด็กยากจนและเรียนไม่เก่งได้มีงานและชีวิตที่ดีขึ้น ขอชื่นชมค่ะ ขอขอบคุณ Dr. Brahmanand Mohanty สำหรับภาพ ส่วน ที่โตโยต้าต้องขอโทษที่ไม่มีรูปให้ชมเพราะโรงงานห้ามถ่ายภาพคะ

the middle and these are free of volatile organic compounds (VOC). The electricity in the whole hotel was being controlled by dimmers.

Another place that I had the opportunity to visit and would like to tell you about is the Toyota Kirloskan Motor Private Limited (TKM). The company has been operating for approximately ten years. Toyota gateway in Cha-choeng-sao province has it all – production, area design, greenness, water reserving, security, etc. Before leaving, I also had a chance to visit its training center. The most interesting thing about this center is that it was created for poor children who do well in school. They can enroll at the center and learn about automobile manufacturing, both in theory and in practice. The center accepts about 70 students per year (and limited to only those who are residents of that local area). Students will stay for three years and the center provides them with stipend as well as room and board. If they perform well and behave well, they will also receive scholarships to further their studies elsewhere. Aside from teaching the students all they need to know about automobile manufacturing, the center also teaches them the importance of team work or working as a team, about the value of positive thinking and prepare them physically. This is what I call paying back to the society – although not much each year, but it's much better than donating money once in a while. This initiative provides the opportunity for less fortunate children to get an education and a better life. Hat's off to Toyota!

I would like to take this opportunity to thank Dr. Brahmanand Mohanty for the pictures. I apologize for not having the picture from Toyota to share as we were not allowed to take pictures at the facility.





## “การเจรจาเรื่อง REDD บั๊กกเถียงที่ยังไม่มีบทสรุป”

### “Negotiation on REDD, the Inconclusive Debate”

ประเด็นการเจรจาประเด็นหนึ่งที่ยังคงเป็นข้อถกเถียงหรืออภิปรายกันอย่างมาก และยังหาข้อยุติไม่ได้สำหรับเวทีการเจรจาเรื่องโลกร้อน ณ กรุงบอนน์ ประเทศเยอรมนี ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม - 11 มิถุนายน 2553 นั่นก็คือ ประเด็นเรื่อง REDD ซึ่งเป็นคำย่อมาจากคำเต็มว่า Reducing Emissions from Deforestation and Degradation in Developing Country (การลดก๊าซเรือนกระจกจากการทำลายป่าและความเสื่อมโทรมของป่าในประเทศกำลังพัฒนา) REDD เป็นกลไกหนึ่งที่ถูกนำเสนอขึ้นมาใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหาโลกร้อน และขณะนี้ค่อนข้างเป็นที่ชัดเจนแล้วว่าเรื่อง REDD จะรวมถึงการเพิ่มหรือฟื้นฟูพื้นที่ป่าด้วย จึงกลายเป็น REDD Plus

ตามเอกสารเจรจาขณะนี้ ขอบเขตกิจกรรมของ REDD Plus<sup>2</sup> ครอบคลุมกิจกรรมทั้งในส่วนของ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการทำลายป่า การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากความเสื่อมโทรมของป่า การอนุรักษ์การกักเก็บคาร์บอน การจัดการป่าอย่างยั่งยืน และการเพิ่มการกักเก็บคาร์บอนในประเทศกำลังพัฒนา

ในการเจรจาสหภาพยุโรปต้องการให้กำหนดเป้าหมาย 50% ของอัตราการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการทำลายป่า ในปี 2563 (ค.ศ. 2020) และลดการสูญเสียป่าไม้ในภาพรวมของโลก ภายในปี 2573 (ค.ศ. 2030) ซึ่งมุมมองของประเทศกำลังพัฒนา เป็นห่วงว่าการกำหนดเป้าหมายนี้ จะกลายมาเป็นพันธกรณีทางอ้อมต่อประเทศกำลังพัฒนาต่อไป ส่วนเรื่องกลไกสนับสนุนทางการเงิน แบ่งเป็น 1) กลไกตลาด ซึ่งประเทศปาลาวันนิวกินีสนับสนุนการใช้กลไกนี้ ข้อดี คือทำให้การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมีความยั่งยืนเนื่องจากไม่มีข้อจำกัดในเรื่องทุน เกิดความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ข้อจำกัดของแนวทางนี้ คือ ความต้องการจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ และอุปทานของตลาด 2) ระบบกองทุน ซึ่งเป็นกลไกที่นำเงินทุนมาจากการระดมทุนจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ประเทศที่สนับสนุนระบบนี้ เช่น ประเทศโบลิเวีย

การสนับสนุนการเงิน ประเทศพัฒนาแล้วตั้งเป้าหมายที่จะให้ความช่วยเหลือจำนวน 100 ล้านดอลลาร์ ในปี 2563 (ค.ศ. 2020)

One of the issues that is being hotly debated and argued at the negotiating forum on global warming, being held in Bonn, Germany, during 31 May – 11 June 2010, and there is as yet no solution in sight, is the issue of REDD. REDD is the abbreviation of “Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation in Developing Countries” and it is a mechanism that is being tabled again for the solution of the global warming problem. It is rather clear that REDD will include the rehabilitation of forest as well, thus turning it into REDD plus.

According to the documents under discussion, to move from REDD to REDD Plus<sup>1</sup> the activities of REDD will be extended to include all activities concerning the reduction of the greenhouse gases emissions from deforestation, the reduction of the greenhouse gases from forest degradation, the conservation of the carbon stocks, the sustainable management of the forests and the enhancement of the forest carbon stocks in the developing countries.

During the negotiation, the EU wanted to set the target at 50% of the reduction of the emission from deforestation by the year 2020 and to reduce the total worldwide loss of the forests by 2030. On the other hand, the developing countries perceived that such target could be indirect obligation. On the issue of financial support, the approach was two-folds. First by market mechanism – this was supported by Papua New Guinea on the merit that it would lead to sustainable reduction in the rate of emissions of the greenhouse gases as there would be no reduction on the funding, and this would in turn give rise to cooperation between the state and the private sectors. But the drawback was that the needs would depend on the demand and supply of the market. Second by the funding mechanism – this was the mechanism to mobilize financial support from

1 โครงการพัฒนาความรู้และยุทธศาสตร์ด้านความตกลงพหุภาคีระหว่างประเทศ ด้านสิ่งแวดล้อม

2 REDD Plus ในขณะนี้ ใช้คำเต็มว่า Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation in Developing Countries and the Role of Conservation, Sustainable Management of Forests and Enhancement of Forest Carbon Stocks in Developing Countries.

1 Currently, REDD Plus stands for “Reducing Emission from Deforestation and Forest Degradation in Developing Countries and the Role of Conservation, Sustainable Management of Forests and Enhancement of Forest Carbon Stocks in Developing Countries”.



แก่ประเทศกำลังพัฒนา มีการจัดตั้งกองทุน Copenhagen Green Climate Change Fund เพื่อสนับสนุนโครงการ นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก กิจกรรม REDD Plus การปรับตัว ศักยภาพในการลงทุน การพัฒนา รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้วย ทางสหภาพยุโรปกล่าวถึงการตรวจสอบการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกว่าเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ และควรเข้มงวดในการควบคุม ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในเรื่องการจัดการพื้นที่อย่างยั่งยืน

ในเรื่องของการบริหารปกครอง หลายๆ กลุ่มประเทศสมาชิก ต้องการให้มาตรฐานการควบคุม และการตรวจสอบเป็นไปตาม UNFCCC กำหนด ที่เกิดจากความพยายามในความร่วมมือของประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา ทั้งนี้ระบบการจัดการเกี่ยวกับเรื่อง REDD Plus มีขอบเขตครอบคลุมทั้งในด้านประเด็นเกี่ยวกับสังคมและการปกป้องสิ่งแวดล้อม การขับเคลื่อนนโยบาย ความก้าวหน้าของกระบวนการตรวจวัด การจัดทำรายงาน ติดตามตรวจสอบได้ (MRV) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ความน่าเชื่อถือ การประสานงานของสถาบันต่างๆ การพัฒนาระบบการจัดการภาคป่าไม้ รวมไปถึงการจัดการผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม เป็นต้น โดยประเทศตุวาลูมีข้อเสนอว่าการดำเนินการเรื่อง REDD Plus ควรจะให้ความช่วยเหลือทุกกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาเพื่อการแก้ไขปัญหาการลดการทำลายป่า

ประเทศอัฟกานิสถานและโบลิเวีย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการตระหนักถึงสิทธิของชนพื้นเมือง รวมไปถึงการเคารพความรู้และสิทธิของชนพื้นเมืองด้วย ประเทศแทนซาเนีย กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น เกี่ยวกับ REDD Plus เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนประเทศจีน และกลุ่มประเทศแอฟริกา มีจุดยืนว่าการดำเนินการเกี่ยวกับ REDD Plus จะใช้วิธีการสมัครใจ

สำหรับประเทศไทย ประเด็นเรื่อง REDD ยังมีข้ออภิปรายกัน ในหลายแง่มุม จะต้องคำนึงถึงรูปแบบ REDD ที่เหมาะสมในบริบทสังคมไทย ความหลากหลายของระบบนิเวศ ความหลากหลายของป่า เศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม บนฐานแนวคิดสิทธิ ความเสมอภาค และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องไม่กีดกันสิทธิการเข้าถึงทรัพยากรของชุมชนท้องถิ่น คนพื้นเมือง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การจัดการป่าอย่างยั่งยืนต่อไป

อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อสรุปในประเด็นต่างๆ ที่กล่าวถึงข้างต้น แต่ก็มีข้อสังเกตว่าทุกประเทศให้ความสำคัญและตระหนักเรื่องกลไก REDD เพิ่มมากขึ้น รวมถึงประเทศไทยด้วย โดยจะมีเวทีการเจรจา AWG-LCA 11 และ AWG-KP 13 ณ กรุงบอนน์ ประเทศเยอรมันระหว่างวันที่ 2 – 6 สิงหาคม 2553 ต่อด้วยเวทีการเจรจา AWG-LCA 12 และ AWG-KP 14 ณ ประเทศจีน ระหว่างวันที่ 25 – 30 ตุลาคม 2553 ต้องติดตามประเด็น REDD อย่างใกล้ชิดคิดว่าจะมีบทสรุปอย่างชัดเจนหรือไม่ก่อนที่จะไปถึงเวทีเจรจา COP 16 ณ เมืองแคนคูน ประเทศเม็กซิโก ปลายปีนี้

the developed countries, the private sectors, or the nonprofit organizations. Bolivia was one of the countries that supported this mechanism.

On financial support, the developed countries had already earmarked the amount of US\$ 100 million assistance to the developing countries by 2020. The Copenhagen Green Climate Change Fund had been established to support the various policies such as projects on the reduction of the greenhouse gases, the REDD Plus activities, the adjustments, the investment potentials and the development and transfer of technology. The EU had noted that inspection on the emissions of the greenhouse gases had to be carried out strictly, whereas the US was for the promotion of investment on sustainable area management.

On administrative side, the various groups of countries wanted to go along with the standardized control measures as stipulated by the UNFCCC – the results of the effects of cooperation between the developed and the developing countries. The management system of the REDD Plus program encompassed such issues as society and the environmental protection, the motivation of policy, the advancement of the inspection process, the reporting and the following up activities, the steps to be taken in preparation works, credibility, the cooperation of works by the various institution, the development of the forestry management system, and the equitable distribution of benefits. Tuvalu had proposes that, to reduce the problem of deforestation on the REDD Plus activities, assistance should be extended to every group of developing countries.

On the other hand, Afghanistan and Bolivia attached great importance to participation by and the awareness of the rights of the local people as well as the local people in the REDD Plus program were very important, while China and the other African countries took the stand that the execution of the REDD Plus activities should be done on a voluntary basis.

However, the bottom line is that there is as yet no conclusions to the above mentioned issues, but it should be noted that every country, Thailand included, accords higher importance and greater awareness to the REDD mechanism. The negotiating forum on the AWG – LCA 11 and the AWG – KP 13 will be held in Bonn, Germany, during 2 – 6 August, to be followed by the negotiation on the AWG – LCA 12 and the AWG – KP 14 in People's Republic of China during 25 – 30 October 2010. We, therefore, have to follow this, the REDD issue, very closely in order to find out whether there will be clear and distinct conclusion prior to the COP 16 negotiation at Cancun in Mexico, towards the end of this year.



# แนวโน้มกลไกเพื่อการลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในพิธีสารเกียวโต หลัง ค.ศ. 2012

## The Possible Direction of the Mechanism for Greenhouse Gas Reduction in the Kyoto Protocol after the Year 2012

พิธีสารเกียวโตได้กำหนดกลไกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ประกอบด้วย Emission Trading Schemes (ETS), Clean Development Mechanism (CDM) และ Joint Implementation (JI) และที่ผ่านมา คณะทำงานเฉพาะกิจว่าด้วยพันธกิจต่อเนื่องสำหรับประเทศพัฒนาแล้วภายใต้พิธีสารเกียวโต (Ad Hoc Working Group on Further Commitments for ANNEX 1 Parties under the Kyoto Protocol, AWG-KP) ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณากลไกการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก หลัง ค.ศ. 2012 ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีข้อตกลงที่แน่ชัดว่าเป็นอย่างไร

ทั้งนี้ คณะทำงาน AWG-KP ได้มีการนำเสนอในที่ประชุมตั้งแต่การประชุมเมื่อเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2006 ที่กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา โดยพิจารณาและเห็นพ้องที่จะให้เพิ่มกลไกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ช่วงหลัง ปี ค.ศ. 2012 เพื่อช่วยประเทศที่มีพันธกรณีตามพิธีสารเกียวโตสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ โดยยังคงใช้กลไกเดิม และได้เพิ่มเติมเครื่องมืออื่นๆ ได้แก่

The Kyoto Protocol stipulates that the mechanism for reducing greenhouse gas emissions comprises the "Emission Trading Schemes (ETS)", the Clean Development Mechanism (CDM), and Joint Implementation (JI), and in the past, the Ad Hoc Working Group on Further Commitments for the Developed Countries (the Annex 1 countries) under the Kyoto Protocol (AWG-KP). These countries met to consider the mechanism for greenhouse gas emission after the year 2012. However, until now, there is as yet no clear-cut agreement as to how it is going to be.

On its part, the Ad Hoc Working Group on the Kyoto Protocol (AWG-KP) had brought this matter up for consideration since its meeting in May 2006 at Nairobi, Kenya. It considered and agreed to increase





1) การใช้ประโยชน์ที่ดิน การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการป่าไม้ (Land Use, Land-Use Change and Forestry, LULUCF)  
2) การกำหนดประเภทแหล่งปลดปล่อยตามสาขาการผลิตและแหล่งกำเนิดของก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gas, sectors and source categories)  
3) การกำหนดวิธีการที่เป็นไปได้ในการตั้งเป้าหมายการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก จำแนกรายสาขาการผลิต (Possible approaches targeting sectoral emissions) โดยการนำเสนอกลไกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกชนิดใหม่ๆ นี้ จะเป็นการมุ่งเน้นไปที่ประเทศในภาคผนวกที่ 1 โดยในเบื้องต้นกลไกในการลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก หลังปี ค.ศ. 2012 ที่ได้มีการนำเสนอไว้ในที่ประชุมมี 4 ประเภท ดังนี้

#### 1. Emission trading and project-based mechanism

จากที่กล่าวไปข้างต้น ประกอบด้วย 3 กลไก คือ ETS, CDM และ JI ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อจูงใจให้ประเทศภาคผนวก 1 ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการช่วยบรรเทาปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการประชุม AWG-KP ณ กรุงบอนน์ ประเทศเยอรมนี เมื่อเดือนมีนาคม 2552 ได้เสนอให้ปรับปรุงรูปแบบเครื่องมือเพิ่มเติม เช่น เสนอให้การลดก๊าซเรือนกระจกจากการใช้พลังงานนิวเคลียร์นับรวมอยู่ในโครงการ CDM หรือเสนอให้การลดก๊าซเรือนกระจกรายสาขา รวมอยู่ในโครงการ CDM ในรูปของ Sectoral CDM โดยกำหนดให้ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกต้องต่ำกว่าระดับการปลดปล่อยที่กำหนดไว้ของทั้งสาขาการผลิต รวมทั้งเสนอให้ประเทศนอกภาคผนวก 1 จัดทำแผนหรือมาตรการที่เหมาะสมระดับประเทศ ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Nationally Appropriate Mitigation Action, NAMA)

the mechanism to reduce greenhouse gas emission after the year 2012 in order to help those countries that are obligated under the Kyoto Protocol to reduce their emissions yet maintaining their existing mechanism by increasing other tools such as: (1) land-use, change in land use, or land-use change, and foresting (LULUCF); (2) categorizing sources of emissions based on their production sector and the greenhouse gas sources of origin (greenhouse gas, sectors and source categories); (3) possible approaches for targeting greenhouse gas emissions on the basis of the production sectors. The introduction of these new tools for reducing greenhouse gas emission are directed at Annex 1 countries, and the preliminary introduction at the meeting of these mechanism for greenhouse gas reduction after the year 2012 comprises:

#### 1. Emission trading and project-based mechanism

This comprises three mechanisms namely ETS, CDM, and JI whose purpose is to persuade Annex 1 countries to be convinced of their duty to help alleviate problems that arise out of climate change, as well as to reduce their greenhouse gas emissions to the already agreed-upon levels.

The March 2009 Meeting of the AWG-KP in Bonn, Germany, proposed additional adjustments to the format of the additional mechanisms. For examples, reduction of greenhouse gas that emanates from the exploit of nuclear power should be included in the CDM, or the reduction of greenhouse gas in each sector be included in the CDM in the form of a "Sectoral CDM" by the stipulation that the amount



## 2. การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการป่าไม้ (Land Use, Land-Use Change and Forestry, LULUCF)

LULUCF เป็นสาขาที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการประชุมว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกลุ่มประเทศในภาคผนวก 1 ที่มีพันธกรณีที่ต้องลดก๊าซเรือนกระจกสามารถใช้ LULUCF เป็นเครื่องมือในการลดก๊าซเรือนกระจกได้ โดยกิจกรรมที่สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น การจัดการป่าไม้ การจัดการพืชผลทางเศรษฐกิจ การจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำ เป็นต้น ทั้งนี้ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกิจกรรม LULUCF นี้จะต้องมาจากการกระทำของมนุษย์เท่านั้น และไม่ถือเอาการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยธรรมชาติมาับรวมด้วย

### 3. การกำหนดประเภท แหล่งปลดปล่อยตามสาขาการผลิตและแหล่งกำเนิดของก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gas, sectors and source categories)

ช่วงหลังปี ค.ศ. 2012 AWG-KP พิจารณาปรับปรุงการกำหนดประเภทแหล่งปลดปล่อยตามสาขาการผลิตและแหล่งกำเนิดของก๊าซเรือนกระจก โดยเพิ่มไนโตรเจนไตรฟลูออไรด์ (NF3) ไตรฟลูออไรด์ เมทิลซัล เฟอริฟลูออโรไฮไดรด์ ไตรฟลูออโรไอโอดมีเทน และสารฮาโลคาร์บอนและสารประกอบอื่นๆ (เช่น ไดเมทิลอีเทอร์ เมทิลคลอโรฟอรัม ไอโอโดไตรฟลูออโรมีเทน ไดโบรโมมีเทน) สำหรับสาขาการผลิตและแหล่งกำเนิดก๊าซให้เปลี่ยนมาใช้นิยามตาม 2006 IPCC Guideline for National Greenhouse Gas Inventories

### 4. การกำหนดวิธีการที่เป็นไปได้ในการตั้งเป้าหมายการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก จำแนกรายสาขาการผลิต (Possible approaches targeting sectoral emissions)

วิธีการนี้ตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศในกลุ่มภาคผนวก 1 โดยมีหลักการคือ กำหนดให้การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะต้องเป็นก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยโดยการกระทำของมนุษย์ และปฏิบัติต่อทุกสาขาการผลิตอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เจาะจงสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นพิเศษ นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายจะต้องไม่กระทบหรือต้องไม่ไปแทนที่เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับประเทศในภาคผนวก 1 ที่มีอยู่เดิม และจะต้องไม่นำมาเป็นข้อกีดกันทางการค้า และไม่นำไปสู่การบังคับให้ประเทศนอกภาคผนวก 1 ปฏิบัติตามอย่างที่กล่าวไว้ข้างต้นคะ ปัจจุบันยังไม่มีข้อสรุปประการใดว่า กลไกการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในพิธีสารเกียวโต หลัง ค.ศ. 2012 เป็นอย่างไร ก็ต้องคอยติดตามผลการประชุมอีกครั้ง ในสมัยประชุม COP 16 เดือน พ.ย.-ธ.ค. 2553 ณ ประเทศเม็กซิโก

of the reduction has to be lower than the level of emissions that had been fixed for the whole production sector. Another additional adjustment proposed was that the countries other than the Annex 1 countries develop their national plans or measures for reducing greenhouse gas emission (The Nationally Appropriate Mitigation Action, or NAMA).

### 2. Land-use, Land-use Change and Forestry (LULUCF)

LULUCF is an important mechanism that relates to the aim of the conference or sustainable development because Annex 1 countries who are obligated to reduce their greenhouse gas emissions can utilize LULUCF as a tool to reduce greenhouse gas, such as through forest management, cash-crop management, wetland management, etc. However, activities to reduce greenhouse gas using LULUCF have to be implemented by humans only, and the natural reduction in the emission of greenhouse gas is not accountable.

### 3. Greenhouse gas, sectors and source categories

For the period after 2012, the AWG-KP also considered the improvement in the categorization of the emission sources on the basis of their production sectors, and the greenhouse gas sources of origin by taking into account the nitrogen fluoride (NF3), trifluoride, methylal, pterfluoro polyther, trifluoro iodomethane, and halo carbon, as well as other mixed substances (such as dimethyl ether, methyl chloroform, iodotrifluoro methane, tribromomethane). As for the production sectors and the sources of origin of the greenhouse gas, the definitions had been changed to those of the 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

### 4. Possible Approaches Targeting Sectoral Emissions

This option was established to help Annex 1 countries reduce greenhouse gas emission. The concept is that the gas whose emissions are to be reduced has to be emitted by human doing, and it applies equally to every production sector without any specific preferences to any sector in particular. In addition, the targeting must not affect or replace existing reduction targets of the Annex 1 countries, and they must also not turned into trade barriers or used to coerce other countries outside of the Annex 1.





As mentioned from the very beginning, there is as yet no conclusion as to how the greenhouse gas reduction mechanisms in the Kyoto Protocol are going to be like after the year 2012. We will have to wait until another meeting during November – December in 2015, to be held in Mexico.

#### References:

- Ad Hoc Working Group on Further Commitments for Annex 1 Parties under the Kyoto Protocol (AWG-KP) Meeting  
(Source: [http://unfccc.int/kyoto\\_protocol/items/4577.php](http://unfccc.int/kyoto_protocol/items/4577.php))
- Development and Strategy on International Multilateral Agreements on the Environment Project  
(Source: <http://www.measwatch.org>)
- International Institute for Sustainable Development (IISD)  
(Source: [www.iisd.ca/climate/](http://www.iisd.ca/climate/))

#### แหล่งข้อมูล:

- การประชุมคณะทำงาน Ad Hoc Working Group on Further Commitments for Annex I Parties under the Kyoto Protocol (AWG-KP)  
(สืบค้นจาก [http://unfccc.int/kyoto\\_protocol/items/4577.php](http://unfccc.int/kyoto_protocol/items/4577.php))
- โครงการพัฒนาความรู้และยุทธศาสตร์ด้านความตกลงพหุภาคีระหว่างประเทศด้านสิ่งแวดล้อม  
(สืบค้นจาก <http://www.measwatch.org/>)
- International Institute for Sustainable Development (IISD)  
(สืบค้นจาก [www.iisd.ca/climate/](http://www.iisd.ca/climate/))







## Mentoring Program .....เทคนิคการพัฒนาบุคลากร A Mentoring Program - The Technique for Personnel Development

**Mentoring Program หรือโปรแกรมพี่เลี้ยง** เป็นเครื่องมือหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารและมีการนำมาใช้ปฏิบัติแล้ว โดยเน้นให้เกิดการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหาและการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยอาศัยกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ หรือที่เรียกว่า Mentor ให้กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรนั้นไม่มากนัก หรือที่เรียกว่า Mentee เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยสามารถใช้ได้ทั้งกับ พนักงานใหม่ และพนักงานที่กำลังจะปรับตำแหน่ง

**ลักษณะพิเศษของโปรแกรมพี่เลี้ยง:** ผู้เป็นพี่เลี้ยงนั้นสามารถเป็นบุคคลอื่นที่ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้สอนงาน (Coach) เป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultant)

The Mentoring Program is a form of development that emphasizes the opportunities for participation, problem solving and establishing goals while completing the job as required. The program relies on exchanging of experiences by those who are well verse with the experiences, or mentors, to those who have less or not so much experiences, or mentees, who work in the same organization. This will help promote, support and press forward to get an employee ready for the job and ready to grow and advance in his/her line of work. The target group of those deemed suitable to be mentors could be both the newcomers and those who are about to be promoted.

The peculiar nature of this mentoring program is that the Mentors may be someone else and not necessarily the direct superiors or heads and their job is to give encouragement and assistance. They are both coaches and consultants.

### ข้อดี-ข้อจำกัด ของการทำ Mentoring Program

#### ข้อดี

- เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานจากผู้เป็นพี่เลี้ยงในฐานะที่ทำงานอยู่ในองค์กรมาก่อน

#### ข้อจำกัด

- พี่เลี้ยงจะต้องมีเวลาเพียงพอในการพูดคุยให้คำปรึกษา และกระตุ้นจิตใจพนักงาน รวมถึงการติดตามความคืบหน้าในการทำงานของพนักงาน



ข้อดี	ข้อจำกัด
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ช่วยให้พนักงานเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น เกิดความคิดทางบวกต่อองค์กร ไม่เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า Culture Shock</li> <li>• สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน</li> <li>• ช่วยให้พนักงานมีแนวทางในการเตรียมพร้อมสำหรับการเติบโตในสายอาชีพในอนาคต</li> <li>• ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• องค์กรต้องคำนึงว่าผู้เป็นพี่เลี้ยงที่ตรงมีความคิดทางบวกต่อองค์กรและการทำงาน เนื่องจากทัศนคติ และความคิดของพี่เลี้ยงมีผลต่อการพัฒนาความสามารถของพนักงาน</li> <li>• พี่เลี้ยงที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี อาจทำให้ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ และกระบวนการที่ถูกต้องของการเป็นพี่เลี้ยง</li> </ul>

**Pros and cons to the Mentoring Program.**

Pros	Cons
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gives rise to the exchange of views, of knowledge, on the ways of life and work experiences, particularly from the mentors who worked longer in the organization.</li> <li>• Assists the newcomers to understand the work culture better and, with a more positive view of the organization, helps to avoid the so – called “cultural shock”.</li> <li>• Creates good attitude towards work</li> <li>• Points the way for the personnel to prepare themselves for future advancement.</li> <li>• Acts as mental, emotional and sensory tool for the personnel and helps to make them happy with their work, thereby reducing the resignation rate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The mentors may not have sufficient time to talk or give advices to or otherwise to motivate the newcomers, as well as to follow up on their progress</li> <li>• Since the attitudes and viewpoints of the mentors directly affect the development of the mentors and their working ability, the organization has therefore to remember at all time that the mentors possess positive thinking towards work and the organization.</li> <li>• Mentors who were not properly groomed may not understand their role and duty or the appropriate mentoring process.</li> </ul>

**بادئหน้าขั้น...สู่การทำโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)**

1. **กำหนดตัวพี่เลี้ยง** – การคัดสรรบุคคลากรที่จะเป็นพี่เลี้ยงที่เหมาะสมมีความสำคัญมาก ลักษณะพี่เลี้ยงที่เหมาะสมควรมีลักษณะ ดังนี้

- มีความพร้อม / ยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง
- มีความคิดเชิงบวก
- อายุตัว/อายุงานมีความเหมาะสม
- เป็นผู้รับฟังที่ดี
- มีการสื่อสารที่ดี
- รักษาความลับได้
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบพบปะผู้คน
- บริหารเวลาได้เป็นอย่างดี
- มีอารมณ์มั่นคง
- มีความอดทนและความรับผิดชอบ

The procedure for the mentoring program consists of the following 5 steps:

**1. Designation of the Mentors**

This is the selection of the would – be mentors, and this step is very important. The right mentors should have the following characteristics:

- ready and willing to be mentors
- positive thinking
- suitable age/length of work
- good listeners
- good communicators
- ability to keep information confidential
- good public relations, like to meet people
- good time management



- มีจริยธรรมที่ดีในการทำงาน
- มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร
- เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพด้านใดด้านหนึ่ง
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
- มีทักษะการบังคับบัญชาที่ดี
- มีความใฝ่เรียนรู้ ต้องการการพัฒนาอยู่เสมอ

**2. สํารวจข้อมูลพนักงาน** – พี่เลี้ยงที่ได้รับการคัดเลือก จะต้องสํารวจข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานที่เป็น Mentee ก่อน โดยดูจากทะเบียนประวัติหรือใบสมัครงานของพนักงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงตัวพนักงานในเรื่องต่างๆ ดังนี้

พนักงานใหม่	พนักงานที่กำลังจะปรับตำแหน่ง
• ประวัติการทำงาน	• ประวัติการฝึกอบรมและการพัฒนาอื่นๆ
• ประวัติการศึกษา	• ประวัติการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน
• ประวัติครอบครัว	• ผลงานที่ผ่านมาในองค์กร
• งานอดิเรก	• จุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงาน

**3. ทำความเข้าใจกับพนักงาน** – พี่เลี้ยงจะต้องทำความเข้าใจกับพนักงานก่อนถึงวัตถุประสงค์ของการเป็นที่เลี้ยง ระยะเวลาในการเป็นที่เลี้ยง เป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงและพนักงาน ช่วงระยะเวลาในการติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้เป็นที่เลี้ยงและพนักงาน โดยจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามข้อสงสัยและยินดีรับฟังคำถามหรือประเด็นต่างๆ จากพนักงาน รวมถึงการชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงลักษณะของโปรแกรมการเป็นที่เลี้ยงที่ถูกต้อง

**4. การปฏิบัติ** – ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 5 ข้อ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เป็นที่เลี้ยงและพนักงาน รวมถึงผลักดันให้โปรแกรมดังกล่าวนี้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

**Trust** - ต้องสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การเปิดใจกันระหว่างพี่เลี้ยงและพนักงาน

**Self Esteem** - ต้องพยายามทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจหรือความรู้จักคุณค่าในตนเอง เป็นการยอมรับความสามารถของตนเอง

- stable emotions
- tolerant and responsible
- possess good working ethics
- good attitude towards the organization
- occupational experts in a line of work
- good models at workplace
- highly skilled at administering
- possess the thirst for knowledge and prone to development at all times

## 2. Analysis of the Employee's Personal Data

The designated mentors have to analyze the personal data pertaining to the mentors by looking up their curriculum registration or their application forms in order to gain an understanding on the followings:

New recruits	Personnel who are to be relocated
• work history	• previous trainings and other developments
• education history	• history on promotion and positioning
• family history	• past achievements in the organization
• hobbies	• personal strength and weakness

## 3. Mutual Understanding

Mentors have to make it clear to the mentees on the purposes of this process, the timeframe, the goals or expected results, the rules of both of them, the timeframe for the follow up actions and the feedback between them and the mentees. In the course of this step, mentors must give the mentees every opportunity to ask questions on the program. They have to be ready and willing to listen to all questions and queries from the mentees as well as to answer questions clearly.

## 4. The Proceeding

Mentors will have to achieve the following five principles, in order to enable both the mentors and the mentees to remain on amicable terms and to ensure success to the program.





**Partnership Building** - ต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน  
หมายและความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

**Time** - ต้องกำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกันถึงเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จเป็นระยะ

**Respect** - ต้องเคารพและยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจและจริงใจ

**5. การติดตามและประเมิน** - ขั้นตอนนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องประเมินผลการทำงาน การรับรู้ และทัศนคติของพนักงานว่าปรับเปลี่ยนไปและสามารถปรับตัวต่อการทำงานได้หรือไม่ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานพูดคุยและสอบถามประเด็นที่สงสัย นอกจากนี้ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่าภายหลังจากเสร็จสิ้นโปรแกรมนี้แล้ว พนักงานยังสามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษาได้จากผู้เลี้ยงได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวหรือเกิดความวิตกกังวลใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

### ปัจจัยความสำเร็จในการทำ Mentoring

1. องค์กรควรมีระบบการคัดเลือก ทดสอบคุณสมบัติ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้เลี้ยง เพื่อค้นหาและพัฒนาผู้เลี้ยงให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ รวมถึงการจัดระบบการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของการเป็นผู้เลี้ยงที่ดี ทำให้ผู้เลี้ยงรับบทบาทหน้าที่ รู้วิธีการและขั้นตอนการเป็นผู้เลี้ยง

2. ผู้เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเหมาะสม เป็นที่ยอมรับกันในองค์กร

3. ผู้เลี้ยงต้องสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีทักษะในการพูดคุยกับพนักงาน

4. ผู้เลี้ยงจะต้องจัดสรรเวลาให้พนักงานได้อย่างเต็มที่ และสม่ำเสมอ มีความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะในรูปแบบอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมพูดคุยกันในช่วงเวลาทำงาน หรืออย่างไม่เป็นทางการ เช่น ไปรับประทานอาหารกลางวัน สื่อสารผ่าน Email เป็นต้น

5. ผู้เลี้ยงจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท การวางตัว และขอบเขตการเป็นผู้เลี้ยงที่ชัดเจน โดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของพนักงานมากเกินไป



**TRUST** – the mentors have to do their best to create an atmosphere of trust and openness between themselves and their mentees.

**SELF ESTEEM** – the mentors have to do their best to encourage the mentees to maintain their pride and self esteem, which amounts to the acceptance of their own ability.

**PARTNERSHIP BUILDING** – the mentors have to build mutual feeling or the bonds of friendship for the goals and success that will accrue through working together.

**TIME** – the mentors have to decide on the meeting and the decision on how to achieve success from time to time.

**RESPECT** – the mentors have to sincerely and whole heartedly respect and accept the views and expressions of the Mentees.

### 5. The Evaluation and Follow-up

During this step, the mentors have to evaluate the results of their work and the mentees' awareness and outlooks as to whether or not they have changed or are able to adjust themselves. The mentors have yet to be opened to further queries or consultations by the mentees as well as to assure them that they could, even after the end of the program, still consult and talk together. This will ensure that the mentees will not feel isolated or worried to work with the organization.

**Factors that work for the success of the mentoring program are as follows:**

1. The organization should maintain a system by which to select, test and evaluate its mentors in order to search for and to develop its mentors to attain qualitative excellence. The organization should also arrange its own system to train and develop its mentors such that they are well aware of their role and responsibility as well as the means and the procedure on how to be successful mentors.

2. Mentors will have to be good models, proper and widely accepted within the organization.

3. Mentors will have to be able to effectively provide feedbacks to be sincere and straight forward, as well as possessing the skills to talk to other workers.

4. Mentors will have to be able to dispense time to the workers fully, on regular and continuous basis, whether officially, such as during lunch time outings, and even through the email communications.

5. Mentors will have to be fully aware of the importance of their role and of the framework of their references. They should not interfere with their worker's private business, except when asked for advices.





## มูลนิธิแอมเวย์ฯ สร้างและพัฒนาห้องสมุด เพื่อเปิดโลกกว้างทางปัญญา

### The Amway Foundation Built and Developed Libraries to Open up the World of Intellect

“หนังสือ” เปรียบเสมือนกุญแจที่ไขประตู พาผู้อ่านออกเดินทางสู่โลกกว้าง ท่องโลกแห่งปัญญาและจินตนาการ ไร้ขอบเขต เปรียบเสมือนเพื่อนคู่ใจที่พกพาไปได้ทุกที่ เป็นคู่มือเตือนสติให้เป็นคนดีในสังคม เป็นที่พึ่งทางใจ สำหรับใครหลายคน



“Books” are like the keys to open the doors to bring the readers into the wide world and traverse the boundless intellect and imagination. They are like close friends whom one can bring along everywhere one goes. They could perform the task of a manual that constantly reminds one to be good Samaritan that one can always rely upon.

#### จุดประกายฝันเพื่อน้อง

การอ่านหนังสือให้ประโยชน์แก่ผู้อ่านโดยไม่จำกัดเพศ อายุหรือฐานะ ทุกคนก็สามารถเรียนรู้โลกกว้างจากการอ่านได้ทั้งสิ้น แม้ว่าหนังสือดีๆ มีอยู่มากมาย แต่ไม่พามาเชื่อว่าอัตราส่วนคนไทยที่อ่านหนังสือมีอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะในเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นวัยที่กำลังพัฒนาทางด้านสติปัญญาภาคโอกาสในการอ่านหนังสือ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลศูนย์วิจัยเอแบค พ.ศ. 2549 ที่ทำการสำรวจเกี่ยวกับอุปสรรคของการอ่านหนังสือในเด็กและเยาวชนไทย พบว่าเด็กไทยมีอัตราการอ่านหนังสือน้อย เนื่องจากจรรยณะ 25.2 พบว่าหนังสือมีราคาแพง และจรรยณะ 16.4 มาจากการหาซื้อหนังสืออ่านทำได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กๆ ในท้องที่ห่างไกลนั้น เป็นสิ่งที่ลำบากยิ่งในการที่จะมีหนังสือดีๆ และหลากหลายอ่าน เนื่องจากฐานะทางบ้านยากจน และโรงเรียนก็ไม่มีกำลังทรัพย์เพียงพอที่จะจัดหาหนังสือให้ครบคลุมเด็กนักเรียนทุกชั้นวัย หรือจัดสร้างห้องสมุดให้นักเรียนได้



มูลนิธิแอมเวย์เพื่อสังคมไทย และบริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญด้านการอ่านของเด็กและปรารถนาที่จะส่งเสริมให้เด็กไทยมีโอกาสเข้าถึงหนังสือมากขึ้น จึงได้จัดโครงการ "One by One: เปิดโลกกว้างทางปัญญา (One by One: World of Wisdom)" เพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนไทยให้มีความเป็นเลิศทางปัญญา ด้วยการมอบโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนไทยที่อยู่ห่างไกลความเจริญ ให้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ โดยการจัดสร้างและพัฒนาห้องสมุดแอมเวย์แก่โรงเรียนห่างไกลทั่วประเทศ

### มุ่งสานฝันน้อยๆ ของเด็กไทยเป็นจริง

มูลนิธิแอมเวย์เพื่อสังคมไทยและบริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้สร้างห้องสมุดแอมเวย์และส่งมอบไปแล้วรวม 15 แห่ง แบ่งเป็นระยะดำเนินการเฟสแรกมี 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยชม โรงเรียนบ้านห้วยแม่ซ้าย จังหวัดเชียงราย โรงเรียนบ้านม่วงชุม จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนป่ากลางมิตรภาพที่166 จังหวัดน่าน โรงเรียนบ้านห้วยกุ่ม จังหวัดแม่ฮ่องสอน โรงเรียนบ้านจอมพะลาน จังหวัดมหาสารคาม โรงเรียนบ้านน้ำซอมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนบ้านหนองขี้เฒ่า จังหวัดสระแก้ว โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ จังหวัดฉะเชิงเทรา และโรงเรียนบ้านเกตุแก้ว จังหวัดยะลา ส่วนระยะดำเนินการเฟสที่ 2 มี 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสำนักตุมกา จังหวัดชัยภูมิ โรงเรียนวัดศรีมงคล จังหวัดสมุทรสาคร โรงเรียนบ้านสายน้ำทิพย์ จังหวัดนราธิวาส โรงเรียนบ้านใหม่ปางคำ (ภูลังกาอนุสรณ์) จังหวัดพะเยา และโรงเรียนบ้านตะโกตาเนตร จังหวัดบุรีรัมย์ นอกจากนี้ มูลนิธิยังได้มอบทั้งหนังสือเรียนและหนังสือเสริมทักษะ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เด็กอีก 32,476 เล่ม และมีจำนวนเด็กที่ได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น 5,036 คน จากโครงการนี้



### Igniting Dreams for the Young

Reading is useful to the readers without any due regard to sex, age or status. Everybody can learn about the wide world through reading. However, although there are numerous good books, the rate of the Thai people who read is unbelievably low, especially among the children and the young people whose intellect is in the prime of its development. These people are somehow denied the opportunity to read, as evident in the ABAC Research Center's analysis in 2006 of their survey of the obstacles to reading of the young Thai children. It was found that 25.2% of the low rate of reading by the young Thai children stemmed from the high cost of the books, while 16.4% stemmed from the difficulty on borrowing. Young people, especially those who live in distant rural areas, find it very difficult to lay their hands on the good and variety of books to read because of their poverty and because their schools are not improvised enough to supply all the books required by the different classes of the different age groups or to build their own school libraries.

The Amway Foundation for the Thai's Society and the Amway (Thailand) Co. Ltd give importance to reading by the young Thai children and wished to encourage them to have opportunity and wider access to reading. The Foundation organized the "One by One: World of Wisdom" program to develop young Thai children's potentials to achieve high level of intellectual excellence by extending educational opportunity to them and, particularly, to those who live in the remote areas, so that they have the opportunity to gain access to the sources of knowledge. The Foundation accomplished this by building and developing the Amway school libraries in remote areas all over the country.





## Aiming to Weave Thai Children's Small Dreams to Fruition

The Amway Foundation for the Thai Society and the Amway (Thailand) Co. Ltd had already built and handed over a total of 15 Amway school libraries over two phases of operations. The first phase incorporated 10 schools, namely the Baan Huay Khom and the Baan Huay Mae Sai Schools in Chiang Rai, the Baan Muang Choom School in Chiang Mai, the 166 Pa Klang Mitrpharb School in Nan, the Baan Huay Koong School in Mae Hong Som, the Chom Pha Lam School in Maha Sarakharm, the Baan Nam Orm Noi School in Sri Sa Ket, the Baan Nong Khi Hen School in Sra Keow, the Baan Dhamsat School in Chacheongsao and the Baan Kied Keow in Yala; while the second phase of operation incorporated 5 schools, namely the Baan Samnak Toomka in Chaiyaphum, the Sirimongkol Temple School in Samut Sakhon, the Baan Sai Nam Thip School in Narathiwat, the Baan Mai Pang Ka (Phu Lanka Memorial) School in Payao and the Baan Tako Tanetr School in Buriram. In addition, the Foundation also presented 32,476 text and the skill development books to help accelerate the children's constructive ideas, while the total numbers of children who benefited from this program stands at 5,036.

Kijthawat Rithiravi, General Manager of Amway (Thailand) Co. Ltd. and a Board member of the Amway Foundation for the Thai Society, said that "The Amway Foundation is determined to help develop Thai children's and the young people's potentials, especially those inopportune ones, by giving them the opportunity to increase their learning. The development of the Amway school libraries is just another way to promote reading in order to build up and to develop the children's intellectual ability, so as to open up their visions, outlooks and new ideas so that they can utilize them to increase their own potentials even further."

นายกิจวัช ฤทธิราวี ผู้จัดการทั่วไป บริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด และกรรมการมูลนิธิแอมเวย์เพื่อสังคมไทย กล่าวว่า "มูลนิธิแอมเวย์ฯ มีปณิธานที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนไทยโดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น การพัฒนาห้องสมุดแอมเวย์นี้เป็นอีกแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมด้านการอ่านหนังสือเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการทางด้านปัญญาของเด็กให้มีโอกาสเปิดวิสัยทัศน์ สร้างมุมมอง ความคิดใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มพูนขึ้นต่อไป"

มูลนิธิแอมเวย์เพื่อสังคมไทยมุ่งเดินหน้าสร้างและพัฒนาห้องสมุดแอมเวย์อย่างต่อเนื่อง โดยในปีนี้มีมูลนิธิเตรียมสร้างและพัฒนาห้องสมุดแอมเวย์ที่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนายาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมูลนิธิมุ่งหวังว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างโอกาสให้เด็กไทยที่อยู่โรงเรียนห่างไกลจะได้มีโอกาสในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น





โครงการ One by One: เปิดโลกกว้างทางปัญญา ดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์และเป็นไปตามเจตนารมณ์ เพราะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะ 3 องค์กรไม่หวังผลกำไร (NGO) มูลนิธิสเคราะห์เด็กยากจน ซี.ซี.เอฟ. ในประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) และมูลนิธิกระจกเงา ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการจัดสร้างห้องสมุดแอมเวย์มาตั้งแต่เริ่มต้น รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากนักธุรกิจแอมเวย์สมาชิก พนักงานของบริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด ตลอดทั้งประชาชนทั่วไป ที่ได้ร่วมกันสละทั้งแรงกาย แรงใจ พร้อมทั้งได้ร่วมกันบริจาคเงินและหนังสือสำหรับเยาวชนจำนวนมากมายให้กับมูลนิธิแอมเวย์ฯ ซึ่งนับเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่สามารถรวมพลังเครือข่ายครั้งสำคัญเพื่อทำกิจกรรมตอบแทนสังคมไทย

**“ขุมทรัพย์หาได้จากการอ่าน”** คงน่าเสียดายเป็นอย่างยิ่ง หากศักยภาพของอนาคตของชาติตัวน้อยๆ เหล่านี้ จะถูกซ่อนเร้น และถูกลืมเพียงเพราะการขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ เช่นห้องสมุด

**ดังนั้นทุกคนจึงควรหันมาเห็นความสำคัญของการอ่าน ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ควรส่งเสริมบุตรหลานให้รักการอ่านอย่างจริงจัง เพราะศักยภาพทาง “ปัญญา” สร้างได้จากการเรียนรู้....**

The Amway Foundation for the Thai Society aims to continuously build and develop the schools. This year, the Foundation is preparing to build and develop an Amway school library at Baan Na Yao Border Police School in Chacheongsao, with the hope that it will be a part of the effort to extend the learning opportunity to the Thai school children in remote areas in order for them to gain more knowledge.

The “One by One: World of Wisdom” program is able to proceed perfectly and achieves its purpose because it receives cooperation from all sides, especially from the three nonprofit making NGOs, namely the CCF Foundation in Thailand, which is under the Patronage of HRH Princess Maha Chakri Sirindhom, the Foundation for the Development of the Children (FDC) and the Mirror Foundation, all of which had extended support, and suggestions on the school libraries' building program from the very beginning. Support was also forthcoming from the Amway businessmen, members and employees of the Amway (Thailand) Co. Ltd. as well as from the general public, all of whom had contributed labor, heart felt support, money and so many books to the Foundation – making it yet another activity that would mobilize important network to work for Thai society.

**“Treasure is available through reading”** – it would be very regrettable should the potentials of these young children who epitomize the future of the nation were to be concealed and deprived simply because they did not have the opportunity to gain access to such sources of leaning as the libraries.

**Everybody should therefore realize the importance of reading, and the parents, guardians as well as teachers should encourage Thai children to take reading seriously because the “intellectual” potentials could be created through learning.**












# ปลูกต้นไม้ในออฟฟิศ...คิดอย่างไร

## Planting in the Office .... What do you think?

เป็นธรรมดาที่คนทำงานออฟฟิศอย่างเราๆ จะรู้สึกตึงเครียด และอ่อนเพลียกับการนั่งทำงานอยู่หน้าคอมพิวเตอร์ในห้องสี่เหลี่ยมแคบๆ ทั้งวัน ดังนั้นเราจึงตั้งธรรมชาติเข้ามาบำบัดภาวะอารมณ์เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลายนั่นเอง เพราะสีเขียวจากต้นไม้มักจะทำให้เรารู้สึกผ่อนคลายและสดชื่นยิ่งขึ้นงั้นล่ะคะ นอกจากนี้ไม้ประดับเหล่านี้จะทำให้เราอารมณ์ดีได้แล้ว ท่านผู้อ่านทราบหรือเปล่านั้นว่ามันยังมีประโยชน์ในแง่ของการดูดสารพิษภายในสำนักงานของเราอีกด้วย เพราะอุปกรณ์ต่างๆ ภายในสำนักงาน มักผลิตสารพิษออกมาและปนเปื้อนไปในอากาศที่เราหายใจร่วมกัน เช่น สารระเหยจากหมึกเครื่องพิมพ์ รังสีจากหน้าจอคอมพิวเตอร์ ไรระเหยจากพลาสติกต่างๆ บนโต๊ะทำงาน เป็นต้น ดังนั้นหากเรารู้จักเลือกต้นไม้ก่อนปลูกชุกนิต รับรองได้ค่ะว่าสุขภาพแข็งแรงก็จะไม่หนีไปไหน...วันนี้เรามาทำความรู้จักต้นไม้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมกันดีกว่า










It is normal for an office worker to feel stress and tired sitting in front of the computer in a small square room all day. We can use nature to heal our emotions and make us feel more relax. The "greenness" in the plants help us unwind and feel refresh. Do you know, moreover, that plants can also absorb toxic in our office? Office equipment generally generate toxic into the air that we all breath, such as inhalants from the copy machine, radiation from the computer screen, and volatile organic chemicals from plastic on the table, to name just a few. If we know how to choose our plants, we will be and feel healthier. Today you will get to know more about the environmental-friendly plants that you might consider having in your office.

 กระบองเพชรจิ๋ว	ช่วยลดซับรังสีหน้าจอไม่ให้ทำร้ายคุณ แคมดูแลง่าย และราคาถูกอีกด้วยค่ะ
 ชุ่มกระต่าย	เหมาะสำหรับพักสายตาสำหรับคนที่นั่งทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานๆ
 สาวน้อยประแป้ง	ช่วยฟอกอากาศและดูดสารพิษได้มากชนิดหนึ่ง เพราะใบที่มีขนาดใหญ่ปลูกง่ายใบพายนั่นเอง
 บอสตันเฟิร์น	ช่วยลดสารพิษจำพวกฟอร์มาดีไฮด์และเพิ่มความชุ่มชื้นให้แก่ภายในอาคารได้เป็นอย่างดี
 จิ้ง	ชื่อไม่ค่อยคุ้นหู แต่ช่วยลดสารระเหยที่เกิดจากการเสื่อมสลายของภาชนะพลาสติกต่างๆ ได้จ้า
 เทรนซูเรียนใน	ช่วยลดสารพิษจำพวกแอลกอฮอล์และอะซิโตนได้เป็นอย่างดี และคืนความชุ่มชื้นออกมาอีกด้วย
 พลุต่าง เดหลีและพลูเขียว	ช่วยลดซับสารพิษจำพวกแอมโมเนียได้เป็นอย่างดี
 วาสนาอธิษฐาน	ช่วยลดสารพิษจากสารระเหยที่ผสมในสีทาผนัง
 เยอบีร่า ไทรทองและแววมยุรา	ช่วยลดซับสารพิษจำพวกไซลีนและโทลูอินได้เป็นอย่างดี







 Miniature cactus	Absorb radiation from the computer screen; easy to maintain and not very expensive.
 Variegated mondo grass	Good for relaxing your tired eyes for those who have to sit in front of the computer for long periods of time.
 Dumbcane	Its large paddle leaves help clean the air and absorb toxic.
 Boston fern	Absorb formaldehyde and increase moisture in the building.
 Lady palm	Absorb inhalants that result from plastic degradation.
 Spider plant	Absorb alcohol and acetone and increase moisture in the room.
 Devil's ivy, peace lily and betel pepper	Absorb ammonia.
 Cornstalk plant	Absorb toxic from paint.
 Gerbera, banyan tree and wishbone flower	Absorb saline and toluene.

ถึงแม้ต้นไม้จะเป็นมิตรกับชีวิตของเราอย่างไร ที่ทำงานก็ไม่ใช่ที่บ้าน จะปลูกต้นไม้ในพื้นที่ส่วนรวมมันก็มีเรื่องให้ต้องคิดกันอยู่บ้าง เพราะการปลูกต้นไม้บางประเภทในห้องแอร์จะทำให้เครื่องปรับอากาศทำงานหนัก เนื่องจากเป็นการเพิ่มความชื้นภายในห้อง หรือแม้แต่การปลูกต้นไม้ขนาดใหญ่เกินไปบนพื้นที่อันแสนจำกัดบนออฟฟิศ ก็มีแต่จะทำให้ออฟฟิศดูรกขึ้นแทนที่จะสบายตา ดังนั้นสิ่งที่เราควรคำนึงถึงอีกอย่างก่อนที่จะปลูกต้นไม้ ได้แก่

No matter how friendly plants can be to our lives, our office is not our home. There are other factors to think about when choosing what to plant in the office, which is a public space. Some plants could be more of a burden on the air condition since they increase moisture in the room and some plants could take up a lot of space in the office. Factors that should be taken into consideration when choosing what to plant in the office include the following:

- **พื้นที่ในออฟฟิศ** — ผู้เชี่ยวชาญ แนะนำว่า การปลูกที่มีประสิทธิภาพสำหรับไม้เล็กนั้นคือ ประมาณ 8 ต้นต่อพื้นที่ขนาด 1,000 ตารางเมตร ในขณะที่ไม้ขนาดกลาง จะใช้เพียง 2-3 ต้นต่อพื้นที่ขนาดเดียวกัน
- **การดูแลรักษา** — ตัดแต่งใบไม้แห้งให้ตัด เพราะหากใบไม้เก่าๆ อาจจะขึ้นราได้ และสุดท้ายมันก็จะก่อปัญหาต่อระบบทางเดินหายใจของทุกคนได้
- **กลิ่นของต้นไม้** — ต้องแน่ใจว่าต้นไม้ของคุณไม่มีกลิ่นรุกรานคนอื่น ทั้งเหม็นและหอม (เพราะความหอมของแต่ละคนอาจจะมีกลิ่นไม่เหมือนกัน)
- **การใส่ปุ๋ย** — ปุ๋ยชนิดน้ำเหมาะสำหรับต้นไม้ที่ให้ใบและดอก และควรระวังไม่ให้บ่อยจนเกินไป เพราะต้นไม้จะโตจนระกะระกะโต๊ะทำงาน

- **Office space** — An expert suggests that to efficiently grow small plants, only eight plant should be placed in an area of 1,000 square meters, while only 2-3 medium size plants should be placed in an area of 1,000 square meters.
- **Maintenance** — Leaves should be trim regularly to avoid fungus that can eventually cause respiratory problems for people.
- **Fragrance** — Make sure that your plants to not have the fragrance (either good or bad) that would disturb others. (While some people might prefer certain scent, others may not.)





นอกจากนี้ยังมีต้นไม้บางชนิดที่สามารถปลูกได้บริเวณทางเดินหรือระเบียงออฟฟิศ ซึ่งช่วยให้ผู้ที่เดินผ่านหรืออยู่ในบริเวณรู้สึกสดชื่นและกลายเป็นมุมมองของออฟฟิศได้ อาทิ สาวน้อยประแป้ง วาสนาลิ้นมังกร เป็นต้น และมีวิธีการเลือกต้นไม้ที่จะนำมาปลูก ดังนี้

**ชนิดของต้นไม้** ควรเลือกตามพื้นที่ที่ต้องการปลูก หากเราต้องการปลูกในห้องทำงาน ก็ควรเลือกต้นไม้ที่ชอบอยู่ในร่ม ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นไม้ใบ เช่น พืชต่าง กวักมรกต เฟิน กระดาด หมากเขียวและเดป เป็นต้น แต่หากต้องการปลูกบริเวณระเบียง ก็ต้องดูว่าระเบียงแดดจัดหรือแดดรำไร หากแดดจัดควรปลูกไม้ดอกที่ทนแดดประเภทแคคตัส ขวนชม ไม้ยี่เขียง แก้ว โมกและสีลาวดี เป็นต้น หากแดดรำไรก็ปลูกพวกกล้วยไม้ สับประคตสี ไฮยาและโกสน เป็นต้น

**ภาชนะหรือกระถาง** ควรเลือกกระถางที่มีน้ำหนักเบาเพราะสะดวกต่อการเคลื่อนย้าย และควรมีขนาดพอเหมาะกับขนาดของต้นไม้ ที่สำคัญต้องมีที่รองกระถางด้วย เพื่อรองรับน้ำที่เหลือจากการดูดซับของดินในกระถางไม่ให้หกเลอะเทอะพื้น โดยเฉพาะหากพื้นรองด้วยพรม มีหวัง...แม่บ้านทำความสะอาดกันเหนื่อยล่ะค่ะ

**Fertilizer** Liquid fertilizer is suitable for foliage and flowering plants. Be careful, however, not to put in too much fertilizer otherwise your plants may grow too big for your office.

There are also plants that are suitable for the hallway or the balcony. These plants will provide those who walk by or work in nearby areas with a tranquil feeling, such as Dumbcane, Queen of Dracaenas, and Mother-in-law's Tongue. Easy ways to choose these plants are listed in the table below.

**Plant types** The types of plant should be chosen based on the location. For an office, plants that do not require a lot of sunlight or foliage plant would be more appropriate, such as Devil's ivy, Magnolia, Fern, Alocasia, Mac Arther Palm, and Dischidla. For the balcony, if it is in direct sunlight, chose plants that are tolerant to sunlight, such as Cactus, Desert Rose, Crown of Thorns, Orange Jasmine, Moke, and Frangipani. If the balcony is not in direct sunlight, consider orchids, Bromeliads, Wax Plants or Garden Croton.

**Container or pot** Light-weight containers or pots are easy to move around. The size should also be right for each type of plant. More importantly, there should be a cleavages or trenches at the bottom to absorb water that seeps through the soil and prevent the floor from getting dirty.







- วัสดุที่นำมาปลูก** – ควรระบายน้ำได้ดีเนื่องจากต้องรดน้ำบ่อยครั้ง วัสดุอาจเกาะหรือรวมตัวกันแน่นได้ ทำให้รากไม่ได้รับออกซิเจน ซึ่งอาจผสมวัสดุหลายชนิดเช่น ดินร่วน ทราย แกลบสحق ไข่殼แกลบ ใบไม้ผุ ก่านทุบและปุ๋ยอินทรีย์ เป็นต้น
- แสงสว่างหรือแสงแดด สำหรับต้นไม้** – ต้นไม้แต่ละชนิดต้องการปริมาณแสงที่ไม่เท่ากัน หากได้รับปริมาณแสงน้อยอาจใบเหลือง แครกแกร็นหรือต้นอาจยืดยาวหาแสงได้ หากพบปัญหาเหล่านี้ควรจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งของต้นไม้ให้เหมาะสม
- ปริมาณน้ำที่รด** – ต้นไม้ที่ต้องการแสงมากก็ต้องการน้ำมากตามไปด้วย ซึ่งตามปกติให้รดน้ำ 2 ครั้งต่อวัน ส่วนต้นไม้ที่ต้องการแสงน้อยก็มักต้องการน้ำน้อยตามไปด้วย โดยรดน้ำแค่ 1 ครั้งต่อวันก็เพียงพอแล้ว แต่หากอากาศร้อนอบอ้าวก็ให้รด 2 ครั้งต่อวัน โดยควรดูไม่ให้ดินแฉะหรือมีน้ำขัง เพราะจะทำให้รากเน่าได้

- Planting Materials** – Materials chosen for planting should be able to drain water easily. Certain types of materials may stick together too tightly and prevent the roots from getting oxygen. Materials that should be considered include loose soil, sand, fresh charcoal, rice husk, dried leaves, crushed charcoal, and organic fertilizer.
- Sunlight** – Each type of plant requires different amount of sunlight. Insufficient sunlight, for some plants, may cause their leaves to turn yellow. They may also be small and frutescent. The location of these plants should be adjusted so that those that require sunlight be exposed to a lot of sunlight that they need.
- Water** – Plants that need a lot of sunlight also need a lot of water. Generally, plants should be watered twice a day. Plants that do not require a lot of sunlight would not require that much water either. Watering these plants only once a day is enough. During the summer when the temperature is very high, it is recommended that these plants be watered twice a day. Also, make sure that the soil is not too moist or that water gets trap in the pot or in the container as it may cause the roots to decay.

### เริ่มพื้นที่สีเขียวในที่ทำงานกันค่ะ!!!



ที่มา:

1. <http://gotoknow.org/blog/tavichai-farm2/263270>
2. <http://www.siamcaladium.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5367815&Ntype=15>
3. [http://siweb.dss.go.th/news/show\\_abstract.asp?article\\_ID=1674](http://siweb.dss.go.th/news/show_abstract.asp?article_ID=1674)
4. <http://www.fwdder.com/topic/93619>
5. วารสารเกษตรกรรมธรรมชาติ ฉบับที่ 8/2542 กันยายน พ.ศ. 2542





## ท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุ (ท่าสอน)

### Ecotourism at Thason, Welu Wetland

ป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุ ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลปอ อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี ครอบคลุมพื้นที่กว่า 120,000 ไร่ อยู่ระหว่างรอยต่อของจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาตินานาชนิด ในอดีตวิถีชีวิตของชาวบ้านแถบนี้ใช้ประโยชน์จากป่าชายเลน ทั้งเป็นแหล่งประมงสัตว์น้ำ การตัดไม้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ จนพื้นที่ป่าชายเลนถูกบุกรุกแผ้วถางไปกว่าร้อยละ 90 ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศและทรัพยากรตามมา ดังนั้นกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.) จึงได้จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุขึ้น เพื่อฟื้นฟูสภาพป่าชายเลนให้กลับมาอุดมสมบูรณ์ดังเดิม โดยมีชาวบ้านในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการครั้งนี้ด้วย

ปัจจุบัน พื้นที่ป่าชายเลนได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนและชาวบ้านในพื้นที่ ซึ่งร่วมมือกันพัฒนาพื้นที่ให้คืนสู่สภาพธรรมชาติอีกครั้ง ชาวบ้านบางส่วนที่ได้รับผลกระทบจากแหล่งทำมาหากินที่ลดลง หันมารวมตัวกันเพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตภัณฑ์จากทรัพยากรธรรมชาติภายในท้องถิ่นเป็นอาชีพเสริม โดยมีสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) (สพภ.) เป็นหน่วยงานสนับสนุน จากความร่วมมือดังกล่าว ส่งผลให้ "กลุ่มเครือข่ายอุตสาหกรรมเพื่อชุมชน" ซึ่งเกิดจากการรวมตัวระหว่างสถานประกอบการ 23 แห่ง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย เล็งเห็นถึงศักยภาพที่จะสามารถ

Located in between Chantaburi and Trad province, with natural resource abundance, Welu wetland mangrove estuary, covers 19,200 hectare in Tumbon Bo, Khlung district, Chantaburi province. In the past, the indigenous made a living here and it was their source of fishing and wood supply, etc. Consequently, over 90 percent of the mangrove has been deforested, causing degradation to the ecosystem and natural resource. Department of Marine and Coastal Resources then established Welu wetland mangrove ecotourism and learning center in order for mangrove reforestation and management with collaboration from the local inhabitants.

At present, more and more of the devastated mangrove has been restored back to its natural condition by the government units, private sectors, communities, and local people. Some of the local inhabitants who were affected by the reforestation have founded a group of post-harvest community enterprise, processing produce from their local natural resource for their supplementary source of income, supported by Biodiversity-based Economy Development Office (Public organization)



ส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพเสริมที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตคนในชุมชนให้ดีขึ้น จึงยื่นมือเข้าช่วยเหลือโดยจัดกิจกรรมปลูกป่าชายเลนในระยะยาวและตลาดรองรับสินค้าจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชนอีกทางหนึ่ง

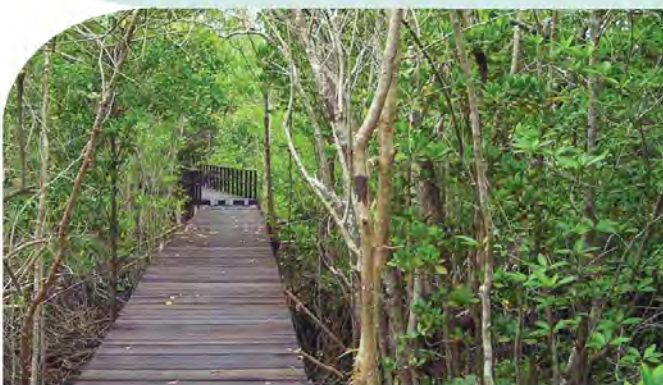
ศูนย์การเรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุ หรือ เวฬุเวทแลนด์ (Welu Wetland) เปิดให้บริการแก่ผู้สนใจเข้าเยี่ยมชมตลอดทั้งปี เพราะที่นี่มีกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์หลากหลายให้เราได้สัมผัส อาทิ ล่องเรือชมวิถีชีวิตชาวเลและเหยี่ยวแดง ปั่นจักรยานดูหิ่งห้อยยามค่ำคืน (เฉพาะช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม) ชมตะกาดหาดเลนธรรมชาติ เส้นทางศึกษาพันธุ์ไม้ป่าชายเลน นอกจากนี้ยังมีของฝากจากภูมิปัญญาชาวบ้านที่สามารถซื้อเป็นของขวัญหรือของฝากติดไม้ติดมือกลับไปได้อีกด้วย เช่น ซาชูลู ขนมปะสักกวน กะปิและกุ้งแห้งอย่างดี เป็นต้น

สุดท้ายนี้ ไม่ว่าท่านจะไปเที่ยวยังสถานที่ใดก็ตาม เพียงนึกเสียว่าที่นั่นเปรียบเสมือนบ้านของเรา ธรรมชาติที่รายล้อมก็เหมือนสวนหน้าบ้าน ท่านก็คงไม่อยากให้ใครมาเด็ดดอกไม้ในสวนหน้าบ้านเช่นไร เราก็ไม่ควรทำลายสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้นมานั้น นำกลับมาเพียงภาพถ่ายและความทรงจำดีๆ เท่านั้นก็น่าจะพอ...

### สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนที่ 2 (ท่าสอน จันทบุรี) หมู่ 7 บ้านท่าสอน ถนนสุขุมวิท ตำบลบ่อ อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี 22110

โทรศัพท์ 089 245 3509 โทรสาร 039 441 881



As a result, a group called Industries for Society Network (ISN) was established by 23 entrepreneurs. Department of Industrial Promotion and Thailand Environment Institute, having realized the potential to sustain the reforestation along with the supplementary income generation for eventually the improved quality of life of the local, subsidize the long-term mangrove reforestation and procure marketing channels to support the community enterprises.

Welu wetland mangrove ecotourism and learning center opens to public all year round as a variety of ecotourism activities is await, for instance, a boat trip to learn the life of fishing families and the Brahminy Kite (Red-backed sea eagle), cycling, firefly night tour (March-May only), natural resource and botanical trail, etc. Besides, visitors can buy some souvenirs back home from a series of indigenous wisdom products e.g. preserved marine foods, sweets from mangrove plants, and herbal tea.

Lastly, whenever you visit a place, regard it as your own house. You would never want any visitors to pick flowers in your garden. Vice versa, put yourself in Mother Nature's shoes. Please do not ruin your precious natural resource. Please take only nice pictures and good memories back home.

For more information;

Mangrove Forest Resource Development Center #2 (Thason, Chantaburi) Moo 7 Ban Thason, Sukumvit Rd, Tumbon Bo, Khlung district, Chantaburi province 22110

Tel 089 245 3509 Fax 039 441 881



**มอบรางวัลโครงการกรุงไทย ยุวชนวิทย์ ปีที่ 8 Krung Thai Young Enterprise Award Program, Year 8<sup>th</sup>**

ดร. สติฉิย ลิ้มพงศ์พันธุ์ ประธานกรรมการ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เป็นประธานมอบรางวัลให้นักเรียนที่ชนะการประกวดโครงการกรุงไทยยุวชนวิทย์ ประจำปี 2552 ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการศึกษา ที่มุ่งเสริมสร้างทุนทางปัญญาให้กับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เพื่อให้ได้เรียนรู้การทำธุรกิจ โดยมีนายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ กรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการและผู้บริหารธนาคารร่วมในพิธี เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2553 ซึ่งผู้ชนะเลิศจะได้รับโล่และเงินรางวัลรวม 390,000 บาท พร้อมกับการได้ไปทัศนศึกษาที่ประเทศญี่ปุ่น โดยทีมที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ได้แก่ บริษัท ผลิตภัณฑ์ จากโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จ.นครปฐม ซึ่งประดิษฐ์ตัวการ์ตูนและลายไทย 3 มิติด้วยเศษกระดาษ ใ้กรอบตกแต่งผนังและใช้เป็นของที่ระลึก รางวัลรองชนะเลิศ 2 ทีม ได้แก่ บริษัท MC Relax Shoes จากโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จ.เชียงใหม่ ผลิตรองเท้านวดเพื่อสุขภาพ ลดการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อเท้า และบริษัท ข้าวบ้านจั่น จากวิทยาลัยการอาชีพนางรอง จ.บุรีรัมย์ ผลิตข้าวสวย ชุมนด้วยวิตามินและสารอาหาร ไร้สารแต่งกลิ่น บรรจุในถุงสุญญากาศ(สามารถดูรายละเอียดได้ที่ [www.youngenterprise.ktb.co.th](http://www.youngenterprise.ktb.co.th) หรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ฝ่ายเสริมสร้างทุนทางปัญญาและกิจกรรมเพื่อสังคม โทร. 0-2208-8674-6)



Dr. Sathit Limpongpan, Chairman of the Krungthai Bank Public Company Limited, presented awards and prizes to students who won the 2009 Krung Thai Young Enterprise Award program, which is one of the many programs for the society and the environment that promotes intellectual capital for high school students from both general and vocational schools to learn about business. The ceremony on March 26, 2010, was also witnessed by Mr. Apisak Tantivorawong, President, Executive Director and Member of the Risk Management Committee. The winner received a plaque, a total sum of 390,000 Baht and a study trip to Japan.

The winning team, Phalit Silp Company from Sri Wichai Wittaya School in Nakorn Prathom Province, created three dimensions Thai cartoons using paper that can be framed and use for decorating the walls. The two runner-ups were the MC Relax Shoes Company from Montfort School in Chiang Mai, who created massage shoes for healthier feet that can reduce muscle ache, and the Khao Baan Chan Company from Wittayalai Kam Archeap Nang Rong College in Buriram Province, who produced Hang Rice (rice produced using traditional methods) that is full of vitamins and minerals, and is neatly packaged in vacuum bags.

More information can be found at [www.youngenterprise.ktb.co.th](http://www.youngenterprise.ktb.co.th), or call the Intellectual Capital Promotion and Social Activities Unit at 02 208 8674 6.

**กรุงไทยคว้า 3 รางวัลนวัตกรรมทางการเงิน เติบโตสู่ให้บริการที่เป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับของภาคเอกชนและลูกค้า**

**Financial Innovation Won Three Awards**

กรุงไทยก้าวสู่ผู้นำนวัตกรรมทางการเงิน คว้า 3 รางวัล ในโครงการ Thailand ICT Excellence Awards 2009 จากสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย

โดยนายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ กรรมการผู้จัดการ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เปิดเผยว่า จากที่ธนาคารได้ส่ง 3 โครงการ เข้าร่วมประกวด ปรากฏว่า โครงการ KTB Intelligence Queue ได้รับรางวัลโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดีเด่นแห่งปี (Project of the Year) โครงการ KTB e-Knowledge Testing ได้รับรางวัลชมเชยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และโครงการ KTB Smart Open Account ได้รับรางวัลการขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดีเด่นแห่งปี (Business Enabler)



ทั้งนี้ โครงการ Thailand ICT Excellence Awards จัดขึ้นตั้งแต่ปี 2551 โดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ เขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเทศไทย และวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อยกย่องและสนับสนุนองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านกาบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่าง



ต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรในประเทศไทยให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

Krung Thai Bank step up to be the leader in innovation and won three awards in the Thailand ICT Excellence Awards 2009 from the Thailand Management Association.

The Bank also won the Project of the Year and the Business Enabler awards, underlining its outstanding services and unpretentious banking facilities.

Mr. Apisak Tantivorawong, President of Krung Thai Bank Public Company explained that the Bank submitted three programs for the competition. The KTB Intelligence Queue won Project of the Year Award, while the KTB e-knowledge Testing received an honorable mention in information technology and communications, and the KTB Smart Open Account received the Business Enabler Award.

The Thailand Management Association, National Electronics and Computer Technology Center, Software Park Thailand, and The Innovation College at Thammasat University organized the Thailand ICT Excellence Awards since 2008 to commend and promote organizations that demonstrated excellence in information technology management and communications, to encourage continuous and systematic development of these technologies, and to enhance the national standards in information technology management to the level of the international standards.



## เอสซีจี ให้ความสำคัญกับเยาวชน SCG Sci-camp รุ่นที่ 21 มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ พร้อมปลูกจิตสำนึก “เก่ง” และ “ดี”

### SCG Sci-Camp Class 21 – Aiming to Develop the Body of Knowledge and Create the “Smart” and “Virtuous” Conscious



วินิต ชัยสวัสดิทธิถาวร (ขวา) ผู้อำนวยการสำนักงานสื่อสารองค์กร เอสซีจี มอบประกาศนียบัตรแก่เยาวชนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 100 คน ทั่วประเทศ ที่เข้าร่วมโครงการค่ายวิทยาศาสตร์เยาวชน SCG Sci-camp รุ่นที่ 21 เพื่อค้นหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวคิด “ภูมิปัญญาท้องถิ่น พืชผักดินและน้ำอย่างยั่งยืน” พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชนเกิดความสนใจและรักการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาประเทศไทยให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

โครงการค่ายวิทยาศาสตร์เยาวชน (SCG Sci-Camp) เป็นหนึ่งในกิจกรรมเพื่อสังคมที่เอสซีจี ร่วมกับคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสมาคมวิทยาศาสตร์

แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จัดขึ้นต่อเนื่องมาถึงรุ่นที่ 21 มีเป้าหมายที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนสนใจการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เยาวชนเหล่านี้เป็นทั้งคนเก่งและดี สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมมาพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

Ms. Venus Asawasitthithaworn (right), Director of the Corporate Communications Office at SCG presented certificates to 100 eighth graders throughout the whole country who participated in the SCG Sci-Camp Class 21 aiming to learn more about science, technology and environment under the concept that promotes “sustainable conservation of soil and water using local wisdom”, and to motivate and generate interests among youth in studying science, so they can further develop the country.

SCG Sci-Camp is one of many activities that SCG launches for social contribution in cooperation with Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University and the Science Society of Thailand under the Patronage of His Majesty the King. It is now in class 21 and is continuously organized to support and promote the youth to broaden their science and technology knowledge, to be smart and good, thus to bring what they have learned to further advance and develop local wisdom innovatively for the society.



มูลนิธิซิเมนต์ไทย หนุนเยาวชนบำเพ็ญความดีต่อเนื่อง  
เปิดโชว์ผลงานโครงการสร้างสรรค์สังคม มุ่งสร้าง  
สำนึกจิตอาสาอย่างยั่งยืน

SCG Foundation Encourages Youth to Continuously  
“Do Good” – Showcased Their Young Social Activator  
Project Aiming to Create a Volunteering Spirit



นายลักษณะน้อย พิงค์มณี (ที่ 2 จากขวา) กรรมการและเหรัญญิกมูลนิธิซิเมนต์ไทย และนางสาว  
ดวงรัชนี เลิศมั่งมี (ที่ 3 จากขวา) ผู้จัดการกลุ่มนวัตกรรมเยาวชนเพื่อสังคม (YIY) ร่วมเปิดนิทรรศการ  
เผยแพร่ผลงานโครงการเยาวชนสร้างสรรค์สังคม Young Social Activator Project (YSAP) ซึ่งสนับสนุน  
ให้เยาวชนรุ่นใหม่ที่มีจิตอาสา (15-22 ปี) ดำเนินโครงการเพื่อสังคมในรูปแบบกิจกรรมที่สนุกสนาน  
เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์โครงการดีๆ เพื่อ  
ปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน  
ผู้สนใจสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ มูลนิธิซิเมนต์ไทย โทร. 0 2586 5506 หรือ [www.scgfoundation.org](http://www.scgfoundation.org)

Mr. Lucksananoi Punkrasamee, Director and Treasurer of the SCG Foundation and Duangrak Lertngam (third from right),  
Manager of Why I, Why (YIY) jointly opened the exhibition showcasing the company's Young Social Activator Project (YSAP) to  
encourage youth (15-22 years of age) in the new generation to have a “volunteering spirit” through entertaining activities that can  
help enhance their capacity and increase their motivation in innovative creation, and instill their sustainable social responsibilities.

For more information, contact SCG Foundation at 02 586 5506 or visit [www.scgfoundation.org](http://www.scgfoundation.org).

## ไบเออร์ไทยฉลองครบรอบ 48 ปี ด้วยแนวคิดรักษ์สิ่งแวดล้อม

Bayer Thailand Celebrated Its 48th Year with  
an Environmental Conservation Concept



ไบเออร์ไทยฉลองครบรอบ 48 ปีด้วยแนวคิดรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของไบเออร์ต่อการปกป้องสภาพภูมิอากาศ  
ภายในงาน คุณโดมินิคัส ฟอน เพสคาโทเร กรรมการผู้จัดการของบริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด ได้ให้ข้อคิดว่า “ปัจจุบัน พื้นที่สีเขียวเป็นสิ่งจำเป็น  
อย่างยิ่งสำหรับชีวิต และนับเป็นโอกาสดีที่เราจะได้กระตุ้นให้พนักงานมาร่วมกันปลูกต้นไม้ให้มากยิ่งขึ้น” โดยในปีนี้พนักงานจะได้รับต้นไม้  
มงคลจำนวน 200 ต้นเป็นของขวัญวันเกิด เพื่อร่วมฉลองปีสากลแห่งความหลากหลายทางชีวภาพซึ่งประกาศโดยองค์การสหประชาชาติ  
ร่วมกันด้วย

Bayer Thailand celebrated its 48th year with an environmental conservation concept to illustrate its goal in protecting  
the climate. Mr. Dominikus von Pescatore, Managing Director of Bayer Thailand, said “Today a green area is very important.  
This occasion serves as a good opportunity for the company to encourage our employees to plant more trees.” This year  
employees received 200 auspicious plants as their birthday gift in celebrating the 2010 International Year of Biodiversity as  
announced by the United Nations.



## เอสโซ่สนับสนุนค่ายอาสาพัฒนาชนบทของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### Esso Supported the Rural Community Development Volunteer Camp Organized by the Faculty of Engineering of Chulalongkorn University



นายมงคลนิมิตร เอื้อเชิดกุล กรรมการและผู้จัดการฝ่ายกิจกรรมองค์กรและรัฐกิจสัมพันธ์ บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มอบเงินจำนวน 100,000 บาท ให้แก่ ดร. บุญชัย แสงเพชรงาม อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปรึกษาโครงการ กิจกรรมชมรมค่ายอาสาพัฒนา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการจัดสร้างสะพานยูววิสวกรบพิร 38 ที่บ้านวังน้ำเขียว ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดลำพูน

โดยบริษัท เอสโซ่ฯ ได้ร่วมสนับสนุนโครงการค่ายอาสาพัฒนาดังกล่าว มาเกือบ 20 ปี เพื่อการพัฒนาเยาวชนให้สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างสรรค์โครงสร้างพื้นฐานสำหรับท้องถิ่นชนบทเพื่อใช้ประโยชน์ในชุมชน รวมถึงเปิดโอกาสได้ศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมไทยในชนบทและช่วยเหลือสังคมอีกด้วย

Mr. Mongkolnimit Auacherdkul, Director and Manager of Public and Government Affairs, Esso (Thailand) Public Company Limited presented 100,000 Baht to Dr. Boonchai Saengpetchngam, Professor at the Faculty of Engineering of Chulalongkorn University and advisor to the volunteer camp that the Faculty organized. The funds are intended for the construction of the Yuwavisawakornbopit Bridge 38 at Baan Wang-nam-keow, Danchang Sub-district, Lampoon Province.

Esso (Thailand) has been supporting the Community Development Volunteer Camp for the past twenty years, with an aim to teach students how to apply their engineering skills in community development and learn the importance of team work in constructing facilities for people in rural areas. These camps provide an opportunity for students to experience what life in the country-side is like, and to help the society.



### เอ็กโก กรุ๊ป ชูแนวคิด “ZERO Waste ของเสียเหลือศูนย์” ในโครงการค่ายเยาวชนเอ็กโกไทย รัษฎา รุ่นที่ 33

### EGCO Group Promotes “ZERO Waste” in the Camp Forest EGCO – Class 33

เอ็กโก กรุ๊ป ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่แห่งแรกของไทย ร่วมกับอุทยานแห่งชาติดอยอินทนนท์ จัดโครงการค่ายเยาวชนเอ็กโกไทยรัษฎา รุ่นที่ 33 ภายใต้แนวคิด “ZERO Waste ของเสียเหลือศูนย์” เพื่อปลูกจิตสำนึกรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในใจเยาวชน โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน ตลอดจนเรียนรู้การใช้ชีวิตด้วยวิถีการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีเยาวชนกว่า 70 คน จากทั่วประเทศ เข้าร่วมกิจกรรม ณ อุทยานแห่งชาติ

EGCO Group, the first and largest private electricity generator in Thailand, in cooperation with Doi Inthanon National Park, organized the Camp Forest EGCO program (class 33) promoting the “ZERO Waste” concept to create energy and environmental awareness among youth. The program emphasizes the importance of efficient and sustainable use of natural resources and environmental-friendly consumption.



คอบอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเวลา 5 วัน 4 คืน เพื่อให้เยาวชนไทยได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะ 'ป่าต้นน้ำ' ที่เชื่อมโยงขั้นตอนการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเพื่อให้เยาวชนเป็นกำลังสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอนาคตต่อไป

A total of 70 youth from all over the country participated in the program at the Doi Inthanon National Park, Chiang Mai for five days and four nights. The youth learned the importance of natural resources, particularly watersheds that are crucial to the lives of many people, and so that they help protect our natural resources and environment in future.

## โครงการปลูกต้นไม้รอบบ้านพ่อ

## Project of Planting Trees in the Home of Our Father.

กระทรวงพลังงาน ร่วมเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในปี่มหามงคลแห่งการบรมราชาภิเษกปีที่ 60 และเฉลิมพระชนมพรรษา 84 พรรษา มณีกำลัง 11 หน่วยงานในสังกัด พร้อมใจเป็นหนึ่งเดียวของคนไทยถวายความจงรักภักดี "ลดโลกร้อน ถวายพ่อ" ลด CO<sub>2</sub> ได้ 207,769 ตันปี ด้าน กฟผ. ประเดิม โครงการปลูกต้นไม้ รอบบ้านพ่อ ผ่านระบบออนไลน์เป็นครั้งแรก

กฟผ. ขอเชิญชวนชาวไทยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติครั้งนี้ เพื่อแสดงความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยร่วมกับจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้ในพื้นที่อำเภอหัวหินและพื้นที่อื่นๆ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์รวม 1 ล้านต้น เพื่อร่วมกันฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้คงความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืนตลอดไป อันเป็นการช่วยลดปัญหาโลกร้อนได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งประชาชนสามารถสั่งต้นไม้ปลูกเองได้ผ่านทางโทรศัพท์หมายเลข 0-2436-0000 หรือคัดคู่มือในหนังสือพิมพ์ส่งความประสงค์มาที่ กฟผ. หรือเข้าเว็บไซต์ กฟผ. [www.egat.co.th](http://www.egat.co.th) หรือนำความต้องการเดินทางไปปลูกเองในพื้นที่ สามารถแจ้งความต้องการมาที่ กฟผ. ได้เช่นกัน

Ministry of Energy and 11 bureaus under its jurisdiction invited Thai people to pay respects to His Majesty the King through the "Reducing Global Warming for Father" project. It aimed to reduce 207,769 ton of CO<sub>2</sub> eq. per year. The Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) was the first organization to initiate the project of "Planting Trees around Father's House" via online for the first time.

EGAT invites Thai people to join the program to pay respects to His Majesty the King. In cooperation with the Prachuab Kirikhan Province, EGAT planted and took care of 1 million trees in Hua Hin and the other areas of the province in order to partaking in the rehabilitation of the forests to its sustainable abundance that would help to alleviate global warming. Those who interest to plant trees can make a call at 0-2436-0000 or forward newspaper coupons, which indicate the wish to participate, or visit EGAT website ([www.egat.co.th](http://www.egat.co.th)). In addition, to plant the trees by one's own hands at a designated area, one can also contact EGAT directly.



เอสโซ่ และเอ็กซอนโมบิล เอ็กซ์โพลเรชั่นฯ ร่วมกับสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มอบห้องสมุดของเล่นประจำหมู่บ้านให้กับโรงเรียนเทศบาล ต.กุดน้ำใส จ.ขอนแก่น

Esso and Exxon Mobil Exploration, together with the Association for the Development of Population and the Community, jointly presented a library of toys for the village to the municipal school at the Kud Nam Sai Sub - district in Khon Khen Province.

นายมงคลนิมิตร เอื้อเจ็ดกุต (แถวหลัง ที่ 5 จากซ้าย) กรรมการและผู้จัดการฝ่ายกิจกรรมองค์กรและรัฐกิจสัมพันธ์ บริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และนายชยศ หาญสุวรรณ (แถวหลัง ที่ 4 จากซ้าย) รองประธาน บริษัท เอ็กซอนโมบิล เอ็กซ์โพลเรชั่น แอนด์ โพรดักชั่น โคราช อิงค์ (EMEPKI) ร่วมกับ นางสุจินดา จิตตราภรณ์ (แถวหลัง ที่ 1 จากขวา) ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาชุมชน 3 สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ทำพิธีเปิดและส่งมอบห้องสมุดของเล่นประจำหมู่บ้านให้กับเทศบาลตำบลตำบลกุดน้ำใส จังหวัดขอนแก่น ภายใต้โครงการ



ห้องสมุดของเล่นให้แก่โรงเรียนในต่างจังหวัดที่ห่างไกล โดยจัดหาของเล่น และอุปกรณ์การศึกษาไว้ในห้องสมุด ซึ่งแต่ละโรงเรียน จะมีคณะกรรมการนักเรียนอายุตั้งแต่ 8-14 ปี เป็นผู้บริหารจัดการดูแลห้องสมุดของเล่นประจำหมู่บ้าน เพื่อให้นักเรียนที่ทำความดีสามารถขอยืมไปเล่น หรือใช้บริการ โดยเด็กๆ จะต้องทำความดี หรือทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น เพาะกล้าไม้ ปลูกต้นไม้ ทำความสะอาดห้องน้ำ หรือเก็บขยะ และจดบันทึกการทำความดีลงในสมุดบันทึกความดีและมีผู้ปกครองเซ็นรับรอง เพื่อนำมาใช้อ้างอิงในการยืมของเล่นจากห้องสมุดของเล่นประจำหมู่บ้าน

Mr. Mongkonimit Eurchedkul (back row, fifth from left), Committee Member and Manager for Organizational Activities and Relations of Esso (Thailand) Public Co. Ltd. and Mr. Yongyot Harnsuvanit (back row, fourth from left), Deputy Chief of Exxon Mobil (Exploration and Production Korat Inc. (EMEPEK1), together with Ms. Sunida Chittranond (back row, first from right), Director for Rural Development 3, Association for the Development of Population and the Community, presided and handed over a library of toys for the village to the Municipality of Kud Nam Sai in Khon Khen. The activity was under the Library of Toys Project for schools in vulnerable and remote areas. Toys and educational tools were provided. Each of these schools will set up its own student committee, comprising of students of 8 – 14 years old, to administer and look after their school library, which the borrowers will be those students who perform good deeds, or taking part in public utility activities, such as germinating young saplings, planting trees, cleaning up the toilets, or collecting the rubbish. The borrowers will have to note all the good deeds they performed in their note books, which will be certified by their parents to insure borrowing.

## เอสซีจีคว้า 4 รางวัลยอดเยี่ยมจากการจัดอันดับ Asia's Top Companies 2010 โดยนิตยสาร FinanceAsia

## SCG Won Four Top Awards in the Finance Asia Magazine's Rating of Asia's Top Companies in 2010

เอสซีจีคว้า 4 รางวัลยอดเยี่ยมจากการจัดอันดับ Asia' Top Companies 2010 ซึ่งจัดโดยนิตยสาร FinanceAsia นิตยสารการเงินชั้นนำของเอเชีย โดยได้รับการจัดอันดับเป็นบริษัทไทยยอดเยี่ยมด้านบรรษัทภิบาล (Best Corporate Governance) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (Best Corporate Social Responsibility) และด้านการดูแลนักลงทุน (Best Investor Relations) พร้อมจัดอันดับให้กานต์ ตระกูลหุส กรรมการผู้จัดการใหญ่ เอสซีจี เป็น Best CEO ผู้บริหารบริษัทไทยยอดเยี่ยม ประจำปี 2553

วันส อิศวสิทธิ์ถาวร ผู้อำนวยการสำนักงานสื่อสารองค์กร เอสซีจี เปิดเผยว่า เอสซีจีมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่สร้างความสมดุลด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล รางวัลครั้งนี้ นับเป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจของเอสซีจี ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานภายใต้แนวคิดดังกล่าว ซึ่งพนักงานทุกคนได้ร่วมแรงร่วมใจผลักดันให้องค์กรเดินหน้าไปตามทิศทาง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

In its annual ranking of Asia's top companies in 2010, Finance Asia Magazine, the leading financial magazine of Asia, awarded SCG with four top awards, namely the Best Thai Company for Corporate Governance, the Best Thai Company for Corporate Social Responsibility, the Best Thai Company for Investor Relations, and Mr. Kam Trakulhoon, Managing Director of SCG, as the Best CEO of Thai Company for 2010.

Ms. Vinus Aswasidhithavorn, Director of SCG's Organization Communication Office, disclosed that SCG is determined to carry out its business along the path of sustainable growth by emphasizing on activities that strike a balance among social, environmental, and economic development within the bound of corporate governance. Winning four Asia's Top Company Awards is yet another source of pride for the company as it reflects successful achievements within this concept. Thanks to every employee who had worked together to push the company forward along the planned directions to the successful achievement of the intended goals.



## เอสซีจี เผยโฉมหุ่นยนต์กู้ภัยสมรรถนะเยี่ยม พีโอ 2 กับเยาวชนไทย พร้อมสู้ศึกป้องกันแชมป์โลกสมัยที่ 5 ที่ประเทศสิงคโปร์ SCG unveils rescue robots of high caliber, produced by two Thai youth teams who are now ready to defend their world title for the 5th time at the 14th World Championship in Singapore.

ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ ศุทธากรณ์ นายกสมาคมวิชาการหุ่นยนต์แห่งประเทศไทย และคุณวินัส อัครวิสิทธิ์ถาวร ผู้อำนวยการสำนักงานสื่อสารองค์กร เอสซีจี ร่วมเปิดตัวสุดยอดหุ่นยนต์กู้ภัย พีโอ 2 ทีมเยาวชน ได้แก่ ทีม BART LAB Rescue คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เจ้าของแชมป์ประเทศไทย ปี 2552 และทีม iRAP\_PRO คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ เจ้าของแชมป์ประเทศไทย ปี 2551 และแชมป์โลก ปี 2552 ซึ่งจะเป็นตัวแทนประเทศไทยสู้ศึกป้องกันแชมป์โลกสมัยที่ 5 ในการแข่งขัน World RoboCup Rescue 2010 ณ ประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ 21 – 24 มิถุนายน 2553

World RoboCup เป็นการแข่งขันหุ่นยนต์ระดับโลก จัดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 14 โดยปีนี้จัดขึ้น ที่ประเทศสิงคโปร์ มีผู้เข้าแข่งขันในประเภทหุ่นยนต์กู้ภัย 20 ทีม จาก 9 ประเทศทั่วโลก ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมนี ออสเตรเลีย อิหร่าน จีน เม็กซิโก มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย ที่ผ่านมา เอสซีจีได้สนับสนุนทีมหุ่นยนต์กู้ภัยเข้าร่วมแข่งขันระดับโลกมาโดยตลอด และตัวแทนเยาวชนจากประเทศไทยสามารถคว้าแชมป์โลกหุ่นยนต์กู้ภัยมาได้ถึง 4 สมัยซ้อน

Assistant Professor Dr. Jakrit Sutthakorn, President of the Robot Association of Thailand, and Ms. Venus Aswasidhithavorn, Director of the SCG's Organizational Communication Office, presided over the unveiling of the top-ranked rescue robots produced by 2 Thai youth teams – the BART LAB Rescue team of the Faculty of Engineering, Mahidol University, Thailand's Champion in 2009, and the iRAP\_PRO team of the Faculty of Engineering, Phra Chom Klao Technological University of Northern Bangkok, the Thai Champion in 2008 and the World Champion in 2009 – both of whom shall represent Thailand to defend the World Champion title for the 5th time at the World Robot Cup Rescue 2010, which is to be held in Singapore during 21 – 24 June 2010.

The World Robot Rescue Cup is the competition for rescue robots at the global level. It was held every year, now for the 14th time. This year, it is being held during 21 – 24 June in Singapore, with more than 3,000 registered competitors in all categories from 40 countries worldwide. In the rescue robot category, there are 20 teams of competitors from 9 countries, namely Japan, Germany, Australia, Iran, People's Republic of China, Mexico, Malaysia, Singapore and Thailand. Up until now, SCG had supported the Thai teams throughout the years, and the young Thai representatives were able to win the Robot Rescue World Championship 4 times.

## TBCSD Joined the Push for Green Samui TBCSD ร่วมผลักดันเกาะสมุยเป็นเกาะสีเขียว



เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2553 คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย เข้าร่วมงานพิธีลงนามข้อตกลงความร่วมมือ Samui: Together Green ณ โรงแรมเดอะ แฟร์ เฮาส์ บีช รีสอร์ท แอนด์โฮเต็ล เกาะสมุย จ. สุราษฎร์ธานี โดย TBCSD ร่วมผลักดันให้เกาะสมุยเป็นเกาะสีเขียวในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ อาทิ การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า การจัดการทรัพยากรน้ำ การลดปริมาณขยะ รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมให้กับเยาวชนในพื้นที่ ซึ่งการลงนามนี้เป็นสัญญาณที่ดีที่กลุ่มร่วมผลักดันให้เกิดการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจของคนและชุมชนในเกาะสมุยให้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ในงานยังมีการร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านมุมมองขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมอีกด้วย

On July 6, 2010, the Thailand Business Council for Sustainable Development (TBCSD) took part in the signing ceremony of the "Cooperative Agreement on Together for Green Samui" at the Fairhouse Beach Resort and Hotel, Samui Island, Surat Thani Province. TBCSD is participating in the push on a number of important environmental issues, such as the push for worthwhile utilization of energy on the Island; the management of water resources; the reduction of waste; and raising awareness and increasing understanding on energy and environmental management among youth on the Island. The signing of the Agreement is a good omen that the Council is pushing really hard to ignite environmental development in parallel with business development and how people live their daily lives. At the signing ceremony there was also joint educational activities and exchanges of experiences through the eyes of the organizations that are mindful of the environment in their business dealings and those recognize the importance of the assisting the society



**คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย หรือ Thailand Business Council for Sustainable Development** เป็นกรรรวมตัวของกลุ่มนักธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายที่จะเสริมสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้แก่องค์กรในภาคธุรกิจ ด้วยการดำเนินธุรกิจที่ควบคู่ไปกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรอื่นๆ และประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างแบบแผนการผลิต และการบริโภคที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในประเทศ ตามแนวคิดหรือปรัชญาของ **"การพัฒนาที่ยั่งยืน"**

**Thailand Business Council for Sustainable Development**

TBCSD is a group of high profile business leaders aiming to raise awareness in environmental conservation among the business sector. With the recognition of natural resources and ecological conservation, TBCSD promotes taking full responsibility socially and environmentally in business operations. Together with governmental agencies, the public sector and other organisations, TBCSD assists in sustainable production and consumption in Thailand, under the concept of **"sustainable development"**



คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย  
Thailand Business Council for Sustainable Development





# "LOW CARBON SOCIETY"



TBCSD



คณะกรรมการนิรุธกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย  
16/151 เมืองทองธานี ถนนพหลโยธิน ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120  
โทรศัพท์ 0 2503 3333 โทรสาร 0 2504 4826-8  
อีเมล [tbcsd@tej.or.th](mailto:tbcsd@tej.or.th) เว็บไซต์ <http://www.tej.or.th/tbcsd>

