



การเสริมสร้างพลัง ให้กับพนักงาน และชุมชนของเรา

ต้นทุนที่เกี่ยวข้องในบทนี้



ต้นทุนมนุษย์

ต้นทุนทางปัญญา
(องค์กร)ต้นทุนทางสังคม
และความสัมพันธ์

คุณค่าที่สร้างขึ้น

พนักงานของเรานับว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของเรา เราเสริมสร้างพลังให้แก่พนักงานของเราผ่านโปรแกรมการพัฒนาที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีความหมาย และกลไกที่แข็งแกร่งสำหรับความปลอดภัยของพวกเขา

ในฐานะบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์ชั้นนำ เราได้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการตอบสนองสังคมและสร้างอนาคตที่ดีกว่า

ความมุ่งมั่นของเราเพื่อการพัฒนาชีวิต



ระยะสั้น (2564–2567)

- การทำมาตรฐานการดำเนินงานด้าน EHS และการเพิ่มความแข็งแกร่งของบุคลากรที่มีความสามารถด้าน EHS ภายในปี 2567
- ประมาณ 1,000 ตำแหน่งของผู้นำในองค์กรที่เข้าร่วมใน succession planning ภายในปี 2566
- 3,500 ผู้นำในองค์กรที่เข้าร่วมใน leadership curriculum ภายในปี 2567



ระยะกลาง (2568)

- อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานน้อยกว่า 0.5 กรณี ต่อ 200,000 ชั่วโมงทำงาน
- ให้การอบรมผู้บริหารทั่วโลกจำนวน 1,000,000 คน ในเรื่องความรู้ด้านการรีไซเคิล ภายในปี 2573



ระยะยาว (2593)

- อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานน้อยกว่า 0.10 กรณี ต่อ 200,000 ชั่วโมงทำงาน
- ปกป้องพนักงานและสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมความมั่นคง
- สร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคมและส่งมอบคุณค่าทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ

จากที่เราได้ครอบครองทรัพย์สินในการสร้างความยั่งยืนภายในองค์กรของเราไปแล้ว เรายังคงมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างพลังให้กับพนักงานและสังคมโดยรอบหน่วย การดำเนินงานของเราโดยการสนับสนุนทางด้านการพัฒนาความสามารถและความปลอดภัยของทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของเรา นั่นคือ พนักงานของเรา ทีมงานระดับโลกของเรายังคงเสริมความแข็งแกร่งในจุดยืนของเราในฐานะบริษัทเคมีภัณฑ์ที่ยั่งยืนระดับโลก ในขณะที่ความมุ่งมั่นของเราในการสร้างอนาคตที่ดีกว่านั้นขับเคลื่อนด้วยแนวทางในการเข้าถึงสังคมในระดับองค์กร ซึ่งยึดตามโครงการให้ความรู้เรื่องการรีไซเคิล (Recycling Education) ซึ่งเป็นโครงการหลักของเรา

การสร้างเชื่อมั่นด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และเหมาะสม



บุคลากรที่แข็งแรง มีความสุข และมีสุขภาพดีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและยั่งยืน นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดีที่สุด สิ่งนี้บ่งบอกถึงตำแหน่งของเราในฐานะบริษัทชั้นนำระดับโลก นอกจากนี้ในฐานะผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบ เราได้นำมาตรฐานต่างๆ มาใช้ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนร่วมกับธุรกิจของเรา ไม่ว่าจะเป็นภายในห่วงโซ่อุปทานหรือในชุมชนต่างๆ ได้รับประโยชน์จากความคิดริเริ่มเหล่านี้รวมถึงระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่เราได้

ค่านิยมหลักของเราเน้นไปที่ความปลอดภัยของบุคลากรและการคงไว้ซึ่งการดำเนินงานที่รับผิดชอบ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมของเรา ได้รวมเอาสุขภาพจิตและความปลอดภัย เข้าไว้ในกระบวนการจัดการธุรกิจทั้งหมด ผ่านการสื่อสารและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ การควบคุมในระดับโรงงาน การประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานเป็นระยะ และกิจกรรมการติดตามและประเมินผล ด้วยเหตุนี้จึงเป็นการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ด้วยเช่นกัน การดำเนินการทางวินัยจะมีขึ้นหากจำเป็น

การบริหารจัดการด้านสุขภาพ และความปลอดภัยที่แข็งแกร่ง

ในปี 2563 แม้จะมีสถานการณ์ของโรคระบาด เรายังคงขยายธุรกิจที่มีอยู่ทั่วโลกของเราอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเติบโตและสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเรา จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (EHS) ขึ้นใหม่ เพื่อสนับสนุนรูปแบบการดำเนินงานที่มีอยู่เดิม และส่งเสริมแนวทางการจัดการด้านความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น

หน่วยงานด้าน EHS ของเราแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ EHS ระดับองค์กร (Corporate EHS), EHS ระดับภูมิภาค (Regional EHS), EHS ระดับกลุ่มธุรกิจ (Segment EHS) และ EHS ระดับธุรกิจ/โรงงาน (Business/Site EHS) ซึ่งแต่ละกลุ่มมีบทบาทเฉพาะตัวในการกำกับดูแล การตรวจสอบ การกำหนดมาตรฐาน การรับรอง การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และการเสริมสร้างขีดความสามารถในสถานปฏิบัติทางระดับภูมิภาคและระดับสากล สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการดำเนินงานที่สนับสนุนธุรกิจและภูมิภาคในขณะที่ยังคงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง

ความรับผิดชอบหลัก 4 ประการของหน่วยงานด้าน EHS คือ ความสามารถที่ชัดเจน ตัวชี้วัดความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงและวัดผลได้จริง สิทธิในการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงและความรับผิดชอบที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน

- หัวหน้า EHS เป็นผู้ขับเคลื่อนวาระการดำเนินงานและติดตามการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้าน EHS ทั้งทั้งองค์กร ซึ่งรายงานต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านกลยุทธ์ของโอวีแอล ผู้กำหนดกลยุทธ์และทิศทางด้าน EHS ของบริษัท
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน EHS จะกำหนดมาตรฐานและนโยบาย EHS รวมถึงกำหนดกลไกการกำกับดูแลที่มีความชัดเจนและครอบคลุมทั้งทั้งโอวีแอล
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน EHS ระดับภูมิภาค จะจัดกระบวนการตรวจสอบ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระดับภูมิภาคสำหรับการรับมือเหตุการณ์ด้าน EHS
- หัวหน้า EHS ระดับกลุ่มธุรกิจ (Segment EHS Heads) จะบริหารจัดการและทำงานร่วมกับหัวหน้าโรงงาน (Site EHS Heads) ในการนำมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติด้าน EHS ไปใช้ในระดับโรงงาน

การกำหนดหน่วยงานด้าน EHS เป็นแกนหลักของธุรกิจ ทำให้เกิดความต่อเนื่อง ความตระหนักถึงประสิทธิภาพ และทำให้เราสามารถผนึกกำลังกับหน่วยงานด้านอื่นๆ เช่น ความยั่งยืนและความต่อเนื่องทางธุรกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ หน่วยงานด้าน EHS ยังช่วยให้การขับเคลื่อนจากศูนย์กลางมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น เพิ่มความเชี่ยวชาญ และยังเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุวิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนของเรา

เรากำลังดำเนินการจัดการ บุคลากร และใช้ประโยชน์ทางด้าน EHS ทั้งทั้งโอวีแอลเพื่อบรรลุการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ งานพื้นฐานที่ดำเนินการในปี 2563 นั้น รวมถึงการปรับปรุงดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ของเรา การทำความเข้าใจความสามารถและแนวทางการปฏิบัติด้าน EHS และการสร้างพื้นฐานสำหรับการดำเนินการ วิธีการของเราได้รับการจัดการตามความรับผิดชอบทั้ง 4 ประการที่กล่าวถึงข้างต้น

ในปี 2564 เราวางแผนที่จะตรวจสอบและปรับปรุงดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ของเรา สร้างรูปแบบการตรวจสอบด้าน EHS ขององค์กร การทำความเข้าใจความสามารถในด้าน EHS และปรับปรุงแผนส่งผ่านผู้ที่มีศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยเสริมความแข็งแกร่งให้กับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของเรา นอกจากนี้เรายังคงพัฒนาและดำเนินการกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงกระบวนการรับรอง รวมถึงการปรับปรุงความสามารถในการระบุความเสี่ยง/การลดความเสี่ยง และพัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน EHS อย่างต่อเนื่อง

ความรับผิดชอบหลัก 4 ประการ ด้าน EHS

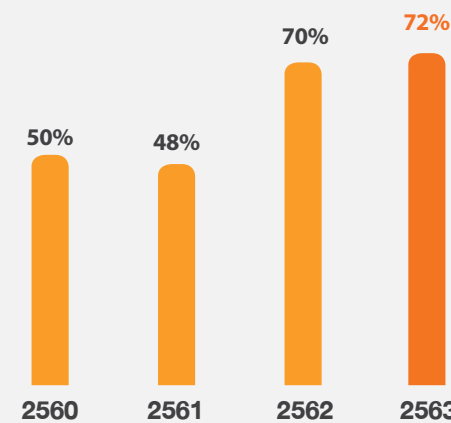
การกำกับดูแลและกำหนดมาตรฐาน	การรับรอง	การเสริมสร้างความสามารถด้าน EHS	การสื่อสารด้าน EHS
สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในกระบวนการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม และสุขภาพในอุตสาหกรรม ความปลอดภัยทั่วไป และซอฟต์แวร์ กำหนดระบบ วิธีการ และเครื่องมือใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และการตรวจสอบมาตรฐานผ่านรูปแบบการตรวจสอบ	การพัฒนาและปรับใช้ EHS ในดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (KPIs) เพื่อนำไปใช้งานทั่วทั้งบริษัท ออกแบบระบบการตรวจสอบและวิเคราะห์ความสมบูรณ์ด้าน EHS ในโปรแกรมต่างๆ ประเมินการปฏิบัติตามกฎระเบียบการปฏิบัติตามมาตรฐานด้าน EHS ในสถานปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามและรายงานที่โปร่งใสต่อฝ่ายบริหาร	การลงทุนเพื่อเพิ่มความสามารถด้าน EHS มุ่งมั่นที่จะให้บุคลากรทุกคนมีประสิทธิภาพด้าน EHS ในระดับสูง ส่งเสริมกิจกรรมใหม่ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของสมาชิกตรวจสอบ การสร้างเครือข่าย และการให้บริการในชุมชน นักปฏิบัติ (COP)	แนวทางการสื่อสารอย่างเป็นระบบผ่าน EHS SharePoint ทั่วโลก รายงานประจำเดือน การอภิปรายรายไตรมาสกับผู้บริหาร การประชุมเครือข่าย และกิจกรรมการแบ่งปันข้อมูลแบบกลุ่ม มุ่งมั่นกลยุทธ์การสื่อสารสำหรับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

การดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยนั้นอยู่ภายใต้การดูแลของทีมงานที่มีประสบการณ์ด้าน EHS ทั่วโลก โดยผ่านการรับรองว่าด้านการปฏิบัติตามคำสั่งด้านความปลอดภัยและได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอในการดำเนินงานของโอวีแอล ซึ่งครอบคลุมไปถึงพนักงานและผู้รับเหมาของเรา

พนักงานใหม่ทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างครบถ้วนเมื่อเข้าร่วมงานกับบริษัท การฝึกอบรมของเรามีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ตามประเภทของโครงการ บทบาทและองค์ประกอบของความเสี่ยงและความรับผิดชอบ เราได้จัดการฝึกอบรมรวม 214,305 ชั่วโมง ในปี 2563 เพื่อรักษาความตระหนักในระดับสูง

ในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของเรายังนำมาใช้ผ่านการประชุมทีมและผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานจะได้รับการสื่อสารถึงความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน การปลูกฝังความตระหนักและความเคารพในแนวทางปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยถือเป็นส่วนสำคัญในแนวทางการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนในสถานปฏิบัติงานทั้งหมดของเราในแต่ละวัน ความคาดหวังดังกล่าวนั้นเห็นได้ชัดจากผู้เยี่ยมชมและผู้รับเหมาของเราที่จะได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยก่อนเข้าสู่สถานปฏิบัติงานอยู่เสมอ นอกเหนือจากการลดความเสี่ยงแล้ว เรามีความตั้งใจให้มีความคาดหวังเหล่านี้สามารถสร้างวัฒนธรรมในการกำกับและดูแลความปลอดภัยขององค์กร

การรับรองมาตรฐาน OHSAS 18001/ ISO 45001*



* ใช้กับสถานปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโอวีแอล ณ เดือนธันวาคม 2561 (72 แห่ง)

เราดำเนินการเหนือกว่าข้อกำหนดพื้นฐานระดับท้องถิ่นและระดับประเทศในการสร้างความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงานของเรา

ณ เดือนธันวาคม 2563 การดำเนินงานของเราทั่วโลก 72% ได้รับการรับรองมาตรฐาน OHSAS 18001/ISO 45001 เราไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายการรับรองที่ 98% เนื่องจากข้อจำกัดที่เกิดจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19

ด้วยแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของเรา ในปี 2563 จึงไม่มีเหตุการณ์สำคัญอื่นเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือหลักจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในการดำเนินงาน และต่อผลิตภัณฑ์ของเรา

ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ตัวชี้วัดสองประเด็นที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ของเรา คือ อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานโดยรวม (TRIR) และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ตัวชี้วัดดังกล่าวมีจุดประสงค์การนำมาใช้ในเชิงเปรียบเทียบ โดยทำให้เราสามารถติดตามผลและนำมาปรับปรุงเมื่อเวลาผ่านไป เรายังสามารถรวบรวมข้อมูลด้าน OHS เพิ่มเติมและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้เราสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนแผนตามผลที่เกิดขึ้นได้

ในปี 2563 การดำเนินงานของเราคือ 41% (โรงงานจำนวน 44 แห่ง จาก 107 แห่ง) บรรลุเป้าหมาย อุบัติเหตุเป็นศูนย์ นอกจากนี้ เราได้มีการรายงานเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุทั้งหมด 1,977 ครั้ง เมื่อเทียบกับปี 2562 ที่มีเหตุการณ์ 3,015 ครั้ง ผลที่ดีขึ้นดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพที่โดดเด่นของสินทรัพย์ใหม่ที่มีการเข้าซื้อกิจการในปี 2563 รวมถึงการให้ความสำคัญมากขึ้นในการปรับปรุงระบบความปลอดภัย โดยการปรับปรุงบางส่วนเป็นผลจากความแปรปรวนทางสถิติ



เรากำหนดอันตราย จากการทำงานอย่างไร

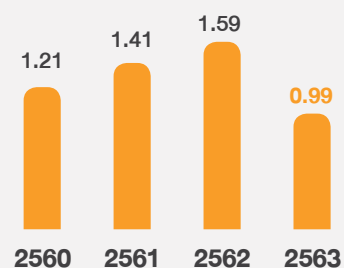
ระบบการอนุญาตให้ทำงานอย่างปลอดภัย การวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงาน การวิเคราะห์อันตรายจากการทำงาน การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์อันตรายในกระบวนการ การตรวจสอบเหตุการณ์ และการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง เป็นเครื่องมือบางส่วนของเราในการระบุและบรรเทาอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงาน

ไม่มีกรณีการเสียชีวิตจากการทำงาน ในปี 2563

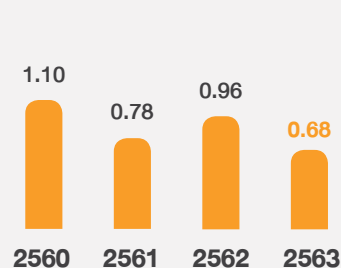
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานโดยรวม (TRIR) (กรณี/200,000 ชั่วโมงทำงาน)

ลดลงโดยรวม 37.5% ในปี 2563

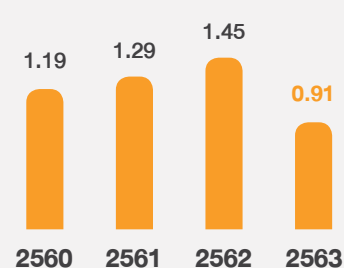
TRIR (พนักงาน)



TRIR (ผู้รับเหมา)



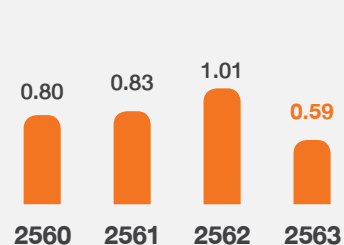
TRIR (โอวีแอลโดยรวม)



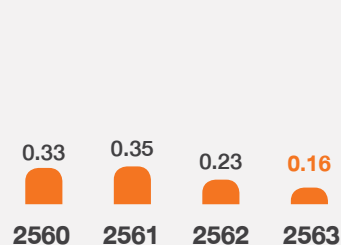
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) (กรณี/200,000 ชั่วโมงทำงาน)

ลดลงโดยรวม 43% ในปี 2563

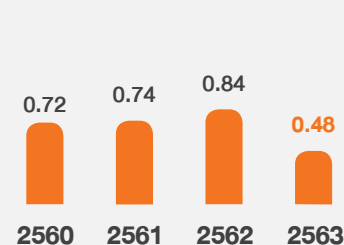
LTIFR (พนักงาน)



LTIFR (ผู้รับเหมา)



LTIFR (โอวีแอลโดยรวม)



เราสามารถปฏิบัติงาน ได้เหนือกว่าข้อกำหนดอย่างไร

สถานปฏิบัติงานของโอวีแอลบางแห่งมีการตรวจสอบภายในด้านอาชีวอนามัย รวมถึงการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย การทดสอบการหายใจ การตรวจสอบสมรรถภาพของปอดและการได้ยิน สำหรับบางสถานปฏิบัติงานได้มีการให้บริการภายนอกเข้ามาดำเนินการเพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพของพนักงานในพื้นที่

เป้าหมาย ด้าน EHS



มาตรฐานการดำเนินงานด้าน EHS และการส่งเสริมความแข็งแกร่งให้กับพนักงานที่มีความสามารถด้าน EHS

2567

LTIFR < 0.5

(กรณี/200,000 ชั่วโมงทำงาน)

2568

LTIFR < 0.1

(กรณี/200,000 ชั่วโมงทำงาน)

2573

Performance Fibers ประเทศจีน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่ดีเยี่ยม

บริษัท Performance Fibers (Kaiping) ในเครือบริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส ประเทศจีน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่ดีเยี่ยม เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ 1 ปี 2564 และยืนยันว่าปี 2563 เป็นปีที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุด ในช่วงเวลา 11 ปีที่ผ่านมา โดยมีมากกว่า 5.7 ล้านชั่วโมงการทำงานที่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury) เป็นศูนย์ และไม่มีการบันทึกเหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมในช่วงเวลาเดียวกัน

ภายใต้การนำของทีมผู้บริหาร พนักงานได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดกิจกรรมเดือนแห่งความปลอดภัย การให้คำปรึกษาความปลอดภัย กิจกรรมปลูกฝังพฤติกรรมความปลอดภัย (BBS) และอื่นๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย และเป็นตัวอย่างของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานปฏิบัติงานของโอวีแอล

ความปลอดภัยในกระบวนการ

นอกเหนือจากการจัดลำดับความสำคัญด้านความปลอดภัยของบุคลากรแล้ว เรายังมีการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ของโรงงานได้รับการบำรุงรักษาและทดสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับสากล เรายังลงทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการต่างๆ ในห่วงโซ่คุณค่าของเราทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงของเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและรักษาตำแหน่งของเราในฐานะหุ้นส่วนและบริษัทที่น่าร่วมงานด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้เรา

หลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งหลายเหตุการณ์อาจมีผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เราได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน OHSAS 18001/ISO 45001 ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล ธุรกิจและโรงงาน ในขณะที่เราปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ รวมถึงหลักการการจัดการความปลอดภัยในกระบวนการ (PSM) เรายังคงรักษาความยืดหยุ่นในการปรับการตอบสนองต่อผลที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (SOPs) ช่วยให้เราจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีการดูแลพนักงานและผู้บริหารเป็นอย่างดี การประเมินความเสี่ยง การติดตามและการดำเนินการตามมาตรการป้องกันของเรา มักจะทำให้เห็นว่าข้อกำหนดทางกฎหมายท้องถิ่น

ความปลอดภัยในกระบวนการ		🔧 ขั้นที่ 1		🔧🔧 ขั้นที่ 2	
		2562	2563	2562	2563
 จำนวนเหตุการณ์		24	18	↓ 25%	14
 อัตรา (กรณี/200,000 ชั่วโมงทำงาน)		0.088	0.064	↓ 27%	0.052
					0.046
					↓ 12%

การขนส่งที่ปลอดภัยและมั่นใจได้

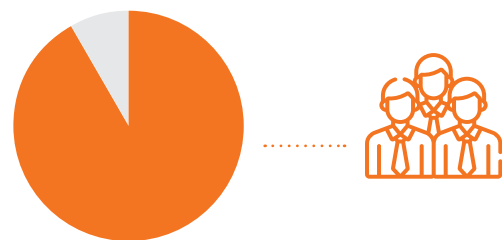
เรามั่นใจในความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ตลอดช่วงต่างๆ ในห่วงโซ่คุณค่าของเรา นอกเหนือจากการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยและยั่งยืนแล้วนั้น เรามีมาตรการที่แข็งแกร่งในการจัดการและการขนส่งวัตถุดิบและสารเคมีอันตรายของเราอย่างปลอดภัย ตัวอย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา เราเลือกพันธมิตรด้านการจัดส่งสินค้าที่เชื่อถือได้พร้อมด้วยประวัติการทำงานที่ดี มีขั้นตอนการตรวจสอบที่เข้มงวดตลอดกระบวนการ

จัดส่งวัตถุดิบโดยรถบรรทุก นอกจากนี้เรายังปฏิบัติตามข้อกำหนดการฝึกอบรมของกระทรวงการคมนาคมของสหรัฐอเมริกา (DOT) พนักงานของเราได้รับการฝึกอบรมเบื้องต้นเป็นประจำเกี่ยวกับการขนส่งวัสดุอันตรายผ่านระบบการฝึกอบรมออนไลน์ที่พัฒนาโดยสำนักงานความปลอดภัยของวัสดุอันตรายของ DOT

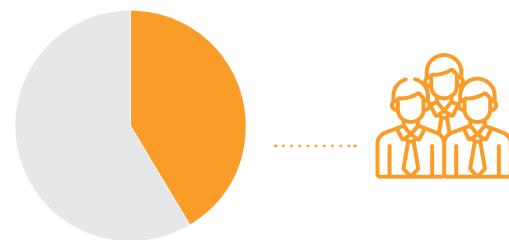
ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ความสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิตด้านอื่นๆ ที่ดี คือกุญแจสำคัญในการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เราลงทุนในพนักงานของเราและสนับสนุนให้พวกเขามีส่วนร่วมในคณะกรรมการร่วมบริหารด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งได้กลายเป็นเวที

แสดงความคิดเห็นในด้านความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัย และสุขภาพที่ดี ในปี 2563 พนักงานของเรา 91.80% เป็นสมาชิกของคณะกรรมการดังกล่าว และ 41.40% มีส่วนร่วมในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม



91.80% ของพนักงานได้เป็นตัวแทนในคณะกรรมการร่วมบริหารด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน



41.40% ของพนักงานมีส่วนร่วมในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม

เราส่งเสริมความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสนับสนุนให้พนักงานของเรามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสุขภาพ เช่น การปั่นจักรยาน วิ่ง โยคะ และกีฬาประเภททีม เรามีส่วนร่วมกับพนักงานของเราอย่างสม่ำเสมอผ่านการริเริ่มการสร้างทีมและเสนอการเข้าถึงศูนย์ออกกำลังกาย เพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมการออกกำลังกายเพื่อการกุศล และกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนต่างๆ นอกเหนือจากการบริการด้านอาสาสมัครแล้ว พนักงานของเรายังได้รับการตรวจสุขภาพ ฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ และโปรแกรมความช่วยเหลือบุคลากรที่ยืดเวลาออกไปอีกด้วย

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ออกแบบมาอย่างดีและสะดวกสบายให้กับพนักงานนั้นเป็นส่วนสำคัญของความมุ่งมั่นของเราในการลงทุนในพนักงานของเรา ซึ่งรวมถึงการจัดหาสำนักงานและโรงงานที่มีการระบายอากาศที่ดีโดยคุณภาพอากาศและมลภาวะทางเสียงเป็นไปตามกฎระเบียบที่บังคับใช้

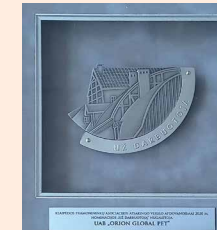
เราตระหนักดีว่าบทบาทงานที่หลากหลายต้องการจำนวนชั่วโมงในการทำงาน กิจกรรม และแนวทางที่แตกต่างกันไป เช่น ในกระบวนการผลิต ต้องการการทำงานแบบหมุนเวียนเป็นช่วงเวลา ซึ่งมีความยืดหยุ่นน้อยกว่าผู้จัดการในพื้นที่ปฏิบัติงานของเรามีหน้าที่รับผิดชอบในการหาหรือเกี่ยวกับ



บริษัท Indorama Ventures Poland Sp. z o. o. ได้รับรางวัลชนะเลิศ ในการแข่งขันเกี่ยวกับ นายจ้าง - ผู้ทำงานที่ปลอดภัย จัดโดย National Labour Inspectorate โดย

รางวัลดังกล่าวยกย่องให้ Indorama Ventures Poland เป็นบริษัทชั้นนำในระดับภูมิภาคและอยู่ในตำแหน่งบริษัทที่ดีที่สุดในระดับประเทศด้วยเช่นกัน

ในการได้รับรางวัลดังกล่าว เราได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของประเทศโปแลนด์ที่เป็นแบบอย่าง โดยให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้กับพนักงานของเรา รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) พนักงานของเรามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในทุกวัน โดยสวมชุด PPE และปฏิบัติตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัย



UAB Orion Global PET (OGP) บริษัทย่อยของไอวีแอล ในเมือง Klaipeda ประเทศลิทัวเนีย ได้รับรางวัลชนะเลิศ ประเภท “พนักงาน” จัดโดย Klaipeda Industrialist Association

ซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานโดยเป็นส่วนหนึ่งของสมาพันธ์อุตสาหกรรมประเทศลิทัวเนีย

การมอบรางวัลดังกล่าว เป็นการยอมรับความคิดริเริ่มและนโยบายของ OGP ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่พนักงานได้มากขึ้น รวมถึงการส่งมอบสถานที่ทำงานที่มั่นคง OGP สามารถดำเนินการได้เหนือกว่าข้อกำหนดด้วยนโยบายที่ให้วันหยุดเพิ่มเติม ความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกและรายการอื่นๆ

สิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน

โอวีแอลเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคลากรทุกคนและสนับสนุนชุมชนท้องถิ่นที่เราดำเนินการอยู่ เรามีกลไกที่แข็งแกร่งเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียหลักทั้งหมด ในปี 2558 เราได้เริ่มการสำรวจทั่วโลกเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนประจำปี และในปี 2560 เราได้กำหนดความมุ่งมั่นตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เราดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามแผนปฏิบัติการเพื่อลดความเสี่ยงและมีส่วนร่วมกับซัพพลายเออร์ของเราเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเราได้เริ่มดำเนินการเพื่อได้รับการรับรอง SA8000 (หรือเทียบเท่า) เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กรของเรา



เราได้ลงนามในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) ยึดถือมาตรฐานและนโยบายดังกล่าวเป็นแนวทางสำหรับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน (Workplace Human Rights Assessment, WHRA) โดยขอบเขตการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงานของเราแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับประเทศ ระดับโรงงาน และระดับผลิตภัณฑ์ การดำเนินงานของเรา รวมถึงกิจการร่วมทุนครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียดังต่อไปนี้

ก. พนักงาน

ข. เด็ก

ค. คนท้องถิ่น

ง. แรงงานอพยพ

จ. แรงงานรับเหมาจากหน่วยงานภายนอก

ฉ. ชุมชนท้องถิ่น

ผลลัพธ์จากการสำรวจในปี 2563

1

- ความเสี่ยงทั้งหมดจากการสำรวจในปี 2562 ได้รับการบรรเทา
- คำถามสำหรับการประเมินจะถูกใช้ดำเนินการต่อไปในปี 2563

การระบุความเสี่ยง

2

- ดำเนินการทำแบบประเมินออนไลน์ด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมทุกสถานที่ทำงานของโอวีแอล
- ผลการวัดความโน้มเอียงของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (HRRP)* ในปี 2563 อยู่ที่ 1.41 %
- การระบุประเด็นความเสี่ยงใน 36 โรงงาน

การประเมิน

3

- จากประเด็นความเสี่ยงที่ระบุไว้ได้มีการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อระบุบทบาทและแนวทางลดความเสี่ยง
- การกำหนดแผนปฏิบัติการตามแนวทางการบรรเทาความเสี่ยงที่ได้ตกลงไว้พร้อมกับกลไกการติดตามเพื่อตรวจสอบความคืบหน้า

การสื่อสารและการบรรเทา

*HRRP = จำนวนที่มีการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น/(การตอบรับจากหน่วยงานทั้งหมด x คำถามทั้งหมด)

1

ระดับองค์กร

ระดับองค์กร - ระบุแนวโน้มที่เกิดขึ้นด้านสิทธิมนุษยชนและจัดทำแผนปฏิบัติเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

2

ระดับประเทศ

ระดับประเทศ - ทำแผนปฏิบัติการเฉพาะอ้างอิงจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

3

ระดับโรงงาน

ระดับโรงงานหรือหน่วยธุรกิจ - ทำแผนปฏิบัติการเฉพาะอ้างอิงจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

4

ระดับผลิตภัณฑ์

ความเสี่ยงเฉพาะของผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องได้รับการบรรเทาโดยมีหัวหน้างานการผลิตให้คำปรึกษา

ประเด็นหลักที่ต้องดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขมีดังต่อไปนี้

ประเด็นหลัก		การปฏิบัติด้านการเยียวยา	
		ระดับองค์กร	ระดับประเทศ/ระดับโรงงาน
อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	จัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับ EHS ในโอวีแอลได้ดีขึ้นด้วยการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะ	จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้าน EHS ขององค์กร	- แต่งตั้งผู้นำด้าน EHS ระดับภูมิภาค - แต่งตั้งผู้นำด้าน EHS ระดับธุรกิจ/โรงงาน
กระบวนการจ้างเหมา	กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและกินเวลามากขึ้นในการจัดการกับปัญหา/ข้อกังวลของผู้จ้างเหมา	ปรับปรุงกระบวนการปัจจุบันและบทบาท รวมถึงความรับผิดชอบของคณะกรรมการจ้างเหมา	สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ/กระบวนการจ้างเหมาในรูปแบบใหม่

ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการปรับปรุง:

จากการประเมินไม่พบความเสี่ยงสำคัญในกลุ่มบุคลากรที่มีความเปราะบางทั้ง 5 กลุ่ม

โอวีแอลจะยังดำเนินการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงานทั้ง 3 ขั้นตอนต่อไป เพื่อจัดการปัญหาตามแนวทางที่คำนึงถึงความเสี่ยงและบริบทการดำเนินงานเฉพาะของโอวีแอล ประเด็นทั้งหมดที่ถูกหยิบยกขึ้นมายังคงได้รับการประเมินและส่งไปยังผู้มีส่วนได้เสียระดับสูงในขณะทีผลจากการดำเนินการที่เกิดขึ้นจะได้รับการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2559 โอวีแอลเริ่มใช้แบบประเมินออนไลน์ด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน (WHRA) โดยมีกระบวนการประเมิน ประกอบไปด้วย การระบุความเสี่ยง (Identify) การประเมิน (Assess) การสื่อสาร (Communicate) และการบรรเทา (Mitigate) โดยเราได้ดำเนินการประเมินในสถานที่ทำงานของโอวีแอลกว่า 33 ประเทศ การประเมินนี้ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรที่มีความเปราะบาง ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT) บุคคลอพยพพลภาพ และชนกลุ่มน้อย

ในปี 2563 คำถามของการประเมินได้ขยายครอบคลุมถึงประเด็นด้านเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้เกิดการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนในวงกว้าง รวมถึงการบังคับใช้แรงงาน แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรอง สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย การจ้างงานที่เป็นธรรม การล่วงละเมิด ชุมชนและคนพื้นเมือง การจัดการด้านความปลอดภัย และการใช้ผลิตภัณฑ์ในทางที่ผิด โดยผลตอบรับจากการประเมินจะถูกรวบรวมจากการตอบคำถามทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม รวมถึงมาจากการอภิปรายทั่วทั้งชุมชนที่เราทำงานและจากพันธมิตรทางธุรกิจ



- โครงการนี้สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาผู้นำของไอวีแอล รวมถึงประสบการณ์จริงจากงานที่มอบหมายให้ ซึ่งกำหนดหัวข้อโดยกลุ่มผู้ร่วมงานในโครงการ V-Lead และตรวจสอบโดยฝ่ายบริหารตามขั้นตอนความเข้าใจทางธุรกิจเบื้องต้น:
- กลุ่มผู้ร่วมงานสร้างกรณีศึกษาทางธุรกิจ และคำแนะนำเชิงกลยุทธ์สำหรับทีมผู้นำ โดยอิงจากการวิเคราะห์ธุรกิจอย่างละเอียด เหนือมาตรฐานจากภายนอก และแนวทางดำเนินการแบบนอกกรอบ

ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับการสอนงานโดยผู้นำระดับสูงสองคนที่ได้รับมอบหมายในแต่ละกลุ่มเพื่อแบ่งปันมุมมอง ข้อมูลเชิงลึก และแนวคิดเพื่อเสริมคำแนะนำที่ถูกส่งต่อไปยังทีมผู้นำ และเพื่อนำเสนอถึงผลลัพธ์ที่จะส่งผลกระทบต่อมากที่สุด

มอบโอกาสที่แตกต่างในการแบ่งปันมุมมองจากผู้นำระดับสูงสุดต่อพนักงานอายุน้อยกว่าที่มีความสามารถสูง และเป็นโอกาสที่ดีสำหรับผู้นำระดับสูงในการประเมินความเป็นผู้นำในระดับต่อไป
- | ผลการดำเนินการโครงการ V-Lead | |
|--|---|
| ธุรกิจ PET | ธุรกิจเส้นใย |
| พนักงานระดับผู้นำ 30 คน เข้าอบรมในปี 2563 | พนักงานระดับผู้นำ 33 คน เข้าอบรมในปี 2563 |
| พนักงานระดับผู้นำมากกว่า 120 คน จากทั้ง 3 หน่วยธุรกิจเข้าอบรมในโครงการตั้งแต่ปี 2561 | |
- ## โครงการ Indorama Ventures Excellence (IVEX)
- ไอวีแอลยังคงแสวงหาวิธีการเพื่อเป็นบริษัทที่มีกันที่ที่ยั่งยืนชั้นนำระดับโลก เราปรับปรุงวิธีการทำงานภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่ามากขึ้นโดยไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ จากการดำเนินงานดังกล่าว พนักงานของเราจึงได้เข้าร่วมโครงการ IVEX อย่างจริงจังมาตั้งแต่ปี 2555

เพื่อเตรียมองค์กรของเราให้พร้อมสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 เราได้พัฒนาโครงการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้านดิจิทัลที่เปิดตัวใหม่กับฝ่ายงาน/หน่วยงาน/หัวหน้าโครงการ IVEX ของเรา

ในปี 2563 พนักงาน 1,720 คน ได้เข้าร่วมในโครงการ ซึ่งคิดเป็นชั่วโมงการฝึกอบรม 14,500 ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากปี 2562 ถึง 39% เราดำเนินโครงการมากมายทั่วโลก โดยมีบางโครงการที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อ โครงการ Green Belt และ Black Belt ดังนี้

39 โครงการ เพื่อลดของเสียจากวัตถุดิบ

67 โครงการ ที่มุ่งเน้นเพื่อการลดต้นทุน

43 โครงการ ที่มุ่งเน้นเพื่อการลดการใช้พลังงานโดยเฉพาะ

ผลความสำเร็จในปี 2563 จากโครงการ IVEX



9.5 ล้านเหรียญสหรัฐ

การประหยัดค่าใช้จ่าย



63

โครงการด้านความยั่งยืนทั่วทั้งไอวีแอล



10

ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมงการลดการใช้พลังงานลง

การเติบโตของ โครงการ IVEX ตั้งแต่ปี 2555

จำนวนโครงการ IVEX รายปี



ปี	จำนวนโครงการ IVEX
2555	32
2556	34
2557	80
2558	103
2559	134
2560	152
2561	254
2562	301
2563	414

โครงการ IVEX ของไอวีแอล ช่วยเสริมความรู้ให้กับพนักงานของเราในด้านความยั่งยืน ซึ่งเป็นการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พนักงานของเราจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความเป็นผู้นำที่ทรงคุณค่าตลอดการเข้าร่วมโครงการ เพื่อดำเนินโครงการที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ประหยัดต้นทุน และลดการบริโภค ซึ่งสอดคล้องตามเป้าหมายด้านความยั่งยืนในระยะยาวของเรา

ขับเคลื่อนด้วยค่านิยมหลักของเรา:

พนักงานของเราสร้างความแตกต่าง

ความหลากหลายคือจุดแข็งของเรา

จากการดำเนินโครงการใน 4 โรงงาน ในปี 2555 จนสามารถขยายเป็น 60 โรงงาน ใน 5 ทวีป ในปี 2563



มากกว่า 47,000 ชั่วโมง

การฝึกอบรม ตั้งแต่ปี 2561-2563



พนักงานมากกว่า 1,300 คน

เข้าร่วมโครงการ IVEX ตั้งแต่ปี 2561-2563



มากกว่า 50 ล้านเหรียญสหรัฐ

ที่ไอวีแอลประหยัดค่าใช้จ่ายได้ ตั้งแต่ปี 2555

ผลลัพธ์ที่ก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

อีกหนึ่งตัวอย่างของโครงการ IVEX ที่ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อความเป็นเลิศในการดำเนินงาน คือ ที่โรงงาน IVL FiberVisions ของเรา โดยตลอดระยะเวลา 8 ปี ตั้งแต่ปี 2555 ถึงปี 2563 โรงงานประหยัดเงินเฉลี่ย 1.9 ล้านเหรียญสหรัฐต่อปี และประมาณ 10% ของพนักงานทั่วโลกได้เข้าฝึกอบรมโครงการ Green Belt หรือ โครงการ Black Belt

102

อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน)
วิสัยทัศน์ - มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทที่มีกันที่ที่ยั่งยืนชั้นนำระดับโลก สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ดีเพื่อสังคม

รายงานความยั่งยืน ปี 2563

103

การดึงดูด การพัฒนา และการมีส่วนร่วม

พนักงาน คือความได้เปรียบทางการแข่งขันของบริษัท เรามุ่งมั่นที่จะดึงดูด พัฒนา และให้พนักงานของเรามีส่วนร่วม เพราะความสำเร็จของพนักงาน คือความสำเร็จของไอวีแอล

การดึงดูดผู้มีความสามารถสูง

เราดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพและมีความสามารถสูงอย่างต่อเนื่อง และดูแลพนักงานของเราให้มีความพร้อมที่จะรับความท้าทายใหม่ๆ ในสายงาน โดยจุดมุ่งหมายของเรา คือการอำนวยความสะดวกในการดึงดูดผู้มีความสามารถเข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างภาพลักษณ์ของไอวีแอลให้เป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย

ในฐานะองค์กรที่มีห่วงโซ่คุณค่าครอบคลุมใน 5 ทวีป พนักงานทั่วโลกของเรา จึงมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก ในปี 2563 เราได้ต้อนรับพนักงานใหม่ 2,511 คน ซึ่งเพิ่มขึ้น 11.06% จากจำนวนพนักงานทั่วโลก

เพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูง เราได้จัดทำโครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นไปที่การเป็นพันธมิตรกับสถาบันอุดมศึกษาและการเยี่ยมชมโรงงาน ทำให้เราสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของเราในฐานะนายจ้างชั้นนำระดับโลกที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ยั่งยืนและให้ผลตอบแทนที่ดี ซึ่งจะดึงดูดผู้มีความสามารถรุ่นใหม่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของเราในอนาคต

การมีส่วนร่วมกับนักศึกษาและมหาวิทยาลัยตลอดปี 2563	
เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2563 ไอวีแอลเป็นเจ้าภาพต้อนรับนักศึกษา 50 คนจาก MBO College ในการเยี่ยมชมโรงงาน Indorama Ventures Europe BV เมือง Rotterdam ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัปดาห์ ‘Processtechniek’	เดือนเมษายน ปี 2563 นักศึกษา 29 คน และอาจารย์ 4 ท่าน จากภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เข้าเยี่ยมชมโรงงาน Indorama Polyester Industries PCL. จังหวัดระยอง
เดือนกันยายน ปี 2563 นักศึกษา 58 คนและอาจารย์ 4 ท่านจากภาควิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เข้าเยี่ยมชมโรงงาน Indorama Polyester Industries PCL. จังหวัดระยอง	เดือนพฤศจิกายน ปี 2563 คณะกรรมการทุนการศึกษา ของบริษัท Indorama Holdings Limited จังหวัดลพบุรี มอบทุนการศึกษาแก่เด็กจำนวน 10 คนที่ได้รับคัดเลือกจากครอบครัวของพนักงาน ในปี 2563

ความผูกพันของพนักงาน

พนักงานที่มีส่วนร่วมในระดับสูงนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่งช่วยให้เราบรรลุและดำรงศักยภาพของเรามาได้

ในปี 2563 เราได้เปิดตัวแนวทางการมีส่วนร่วมของพนักงานใหม่ เพื่อช่วยให้เราเข้าใจการมีส่วนร่วมของพนักงานได้ดีขึ้นและสร้างสถานที่ทำงานทางเลือกที่ดี แนวทางของเราพิจารณาประเด็นต่างๆ ตลอดเส้นทางของพนักงานกับไอวีแอล และให้ความสำคัญกับการระบุการดำเนินการที่ถูกต้อง ดังนั้นเราจึงปรับใช้แนวทางผสมผสานนี้ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานทั่วโลก (Global Employee Engagement survey)

ไอวีแอลได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานทั่วโลก ทุกๆ สองปี โดยมีการประเมินดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพัน: ดัชนีชี้วัดความภักดีของพนักงาน (Employee Net Promoter score)

2. ตัวขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญ

ก. ความรับผิดชอบและความร่วมมือ

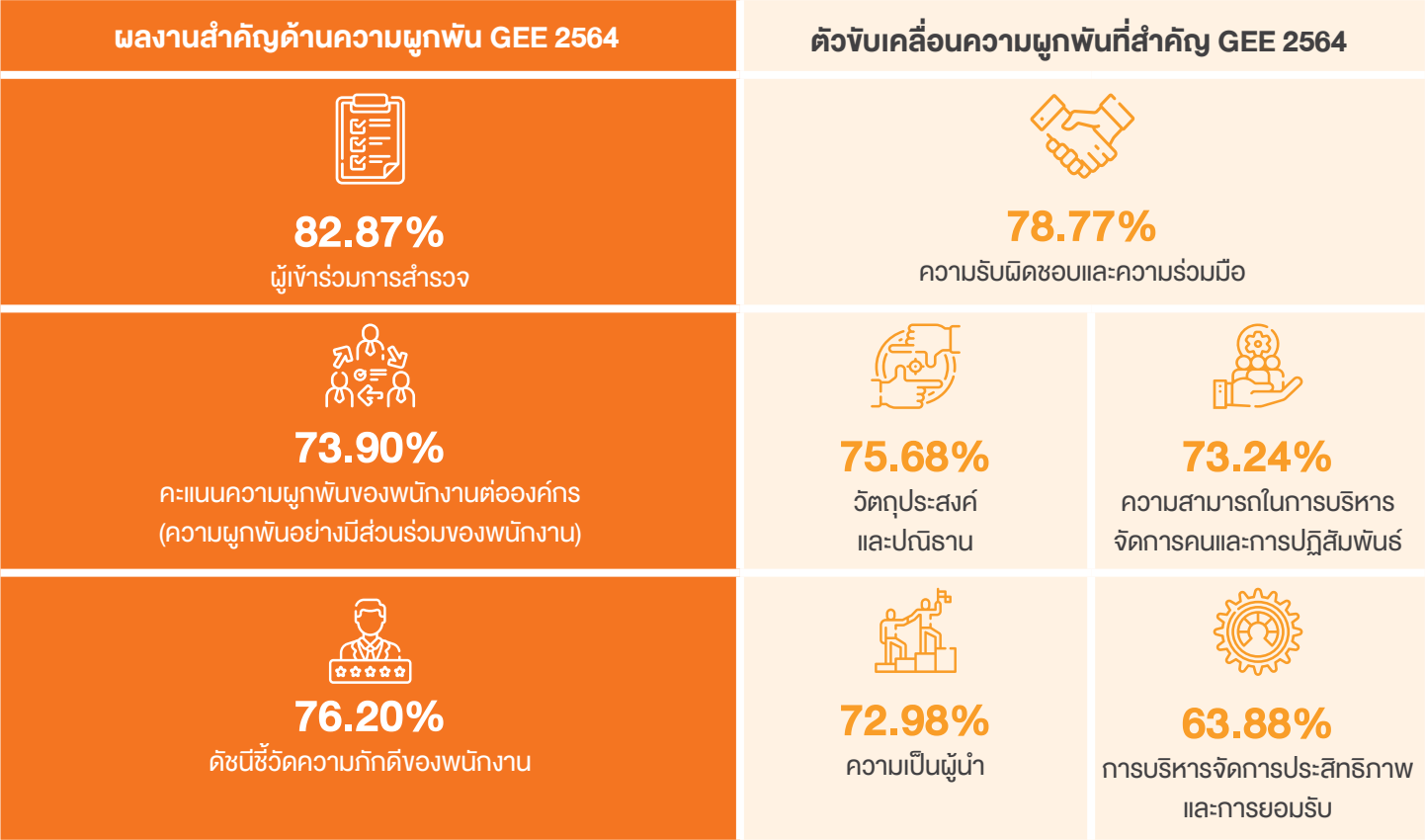
ข. วัตถุประสงค์และปณิธาน

ค. ความสามารถในการบริหารจัดการพนักงานและการปฏิสัมพันธ์

ง. การบริหารจัดการประสิทธิภาพและการยอมรับ
3. การตรวจสอบความรู้สึกจากผลตอบรับและแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อปรับปรุงความน่าเชื่อถือของการประเมินระดับความผูกพัน
4. ให้ความสำคัญกับการดำเนินการปรับปรุง

การสำรวจดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ปี 2564 ใน 23 ภาษา เนื่องจากการระบาดของ COVID-19 จึงมีการวางแผนและจัดเตรียมสถานที่อย่างรอบคอบเพื่อให้พนักงานของเราปลอดภัย

จากการประเมินที่ระดับกลุ่มทั้งหมดของไอวีแอล การมีส่วนร่วมของพนักงานคิดเป็น 82.87% และดัชนีชี้วัดความภักดีของพนักงานคิดเป็น 76.2%



Succession Planning

กระบวนการที่เข้มแข็งสำหรับผู้มีความสามารถสูงนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร

เรามีโครงสร้างของกระบวนการที่ดีและสอดคล้องกันซึ่งจะสร้างกระบวนการที่แข็งแกร่งของผู้สมัครที่มีความสามารถและแผนพัฒนาเป้าหมายที่พร้อมสำหรับแต่ละตำแหน่ง

กระบวนการ Succession Planning ของเรา มีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

- ระบุกลุ่มผู้สืบทอดที่มีศักยภาพ มีแผนการพัฒนามีเป็นรายบุคคล
- ระบุและเร่งการพัฒนาความสามารถสำหรับอนาคต
- ลดความเสี่ยงและผลกระทบของการสูญเสียผู้นำที่มีประสบการณ์ รวมถึงเมื่อผู้นำมีบทบาทที่แตกต่างกันภายในองค์กร
- สนับสนุนความผูกพันของพนักงานและการรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง
- ส่งเสริมความหลากหลาย

วิธีการของเราอยู่บนพื้นฐานหลักสี่ประการต่อไปนี้

- การปรับตัวไปสู่สังคมทางธุรกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกัน
- การกำหนดตำแหน่งที่สำคัญสำหรับการสืบทอดโดยเป็นไปตามความต้องการขององค์กร
- การพิจารณาความสามารถตามประสิทธิภาพและศักยภาพที่สม่ำเสมอ
- แผนการพัฒนามีเป้าหมาย

ความมุ่งหวังของเราคือการขยายขอบเขตของ Succession Planning ให้ครอบคลุมตำแหน่งผู้นำในองค์กรประมาณ 1,000 ตำแหน่ง ภายในปี 2566 และในปี 2563 เราได้สร้างกระบวนการระดับผู้นำที่มีผู้สืบทอดตำแหน่งเกือบ 400 คน และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงประมาณ 200 ตำแหน่ง

การสร้างสถานที่ทำงานที่หลากหลายและไม่แบ่งแยก

กรอบการดำเนินงานด้านความหลากหลายของไอวีแอล				
มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสามารถทางวัฒนธรรมของเรา	แสวงหามุมมองและแนวคิดใหม่ๆ อย่างจริงจัง	ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติตามที่พวกเขาต้องการ	สังเกตและเรียนรู้ประเพณีการเฉลิมฉลองและวันหยุดที่หลากหลายจากวัฒนธรรมอื่น	ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน

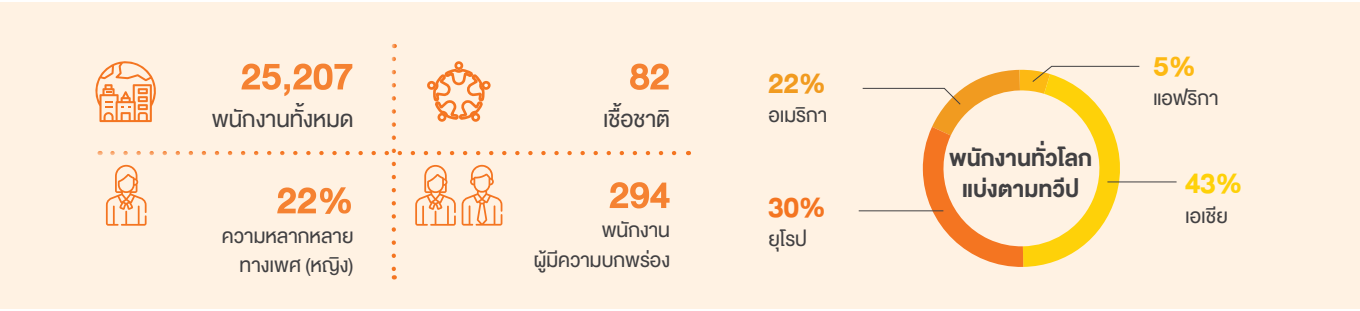
ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยกนับเป็นความมุ่งมั่นหลักในการรักษาสถานที่ทำงานที่ยั่งยืนของไอวีแอล เราต้อนรับพนักงานที่มีเชื้อชาติ วัฒนธรรม สัญชาติ และภูมิหลังทางการศึกษาที่แตกต่างกัน กรอบการดำเนินงานของเราประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 5 ประการ ช่วยให้มั่นใจว่าจะไม่มีการแบ่งแยกในการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กรของเรา

 [เยี่ยมชม 2020 Diversity and Inclusion Report](#)

พนักงานที่หลากหลายมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ทักษะคิดที่เติบโต และการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน ในฐานะองค์กรที่มีความหลากหลายและไม่แบ่งแยก ไอวีแอลมองหาความแตกต่างในความคิดเห็น

มุมมอง และแนวคิด เราไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของภาษา วัฒนธรรม อายุ เพศ หรือสัญชาติ และเสนอการเลื่อนตำแหน่งและรางวัลแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม

นับตั้งแต่ขั้นตอนในการรับสมัครพนักงาน เราแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของเราต่อความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก เมื่อเราจ้างพนักงานทั้งภายในและนอกองค์กร เราจะค้นหากลุ่มผู้สมัครที่หลากหลายตามคุณสมบัติของแต่ละบุคคล ความหลากหลายยังเป็นความมุ่งมั่นที่สำคัญใน Succession Planning อีกด้วย



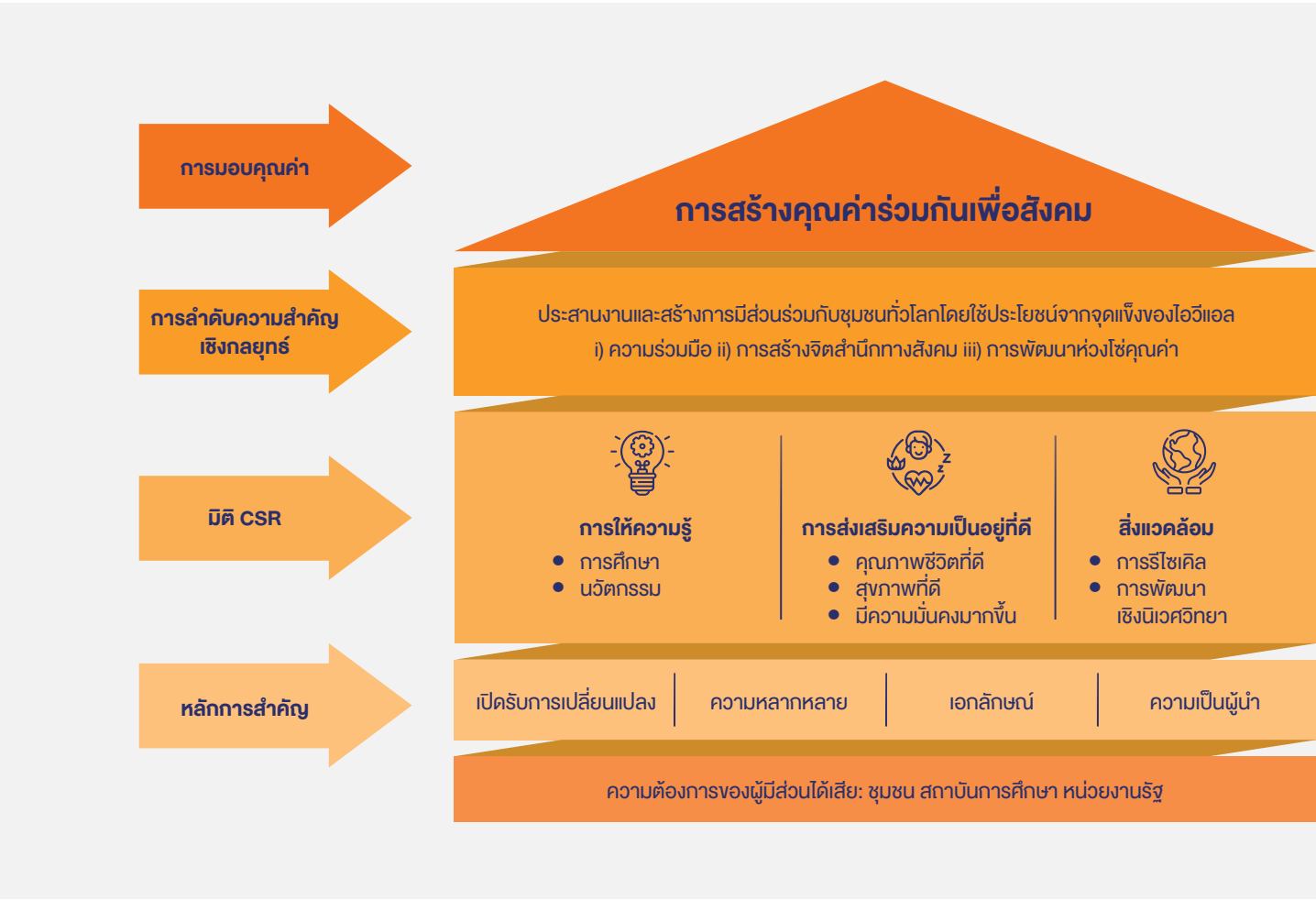
ข้อมูลเพิ่มเติม ปรากฏใน Global Human Resources Data หน้า 125-127

การตอบแทนสู่ชุมชนของเรา

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)

เป็นการดำเนินกิจกรรมที่องค์กรคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในมิติต่างๆ ทั้งต่อองค์กรและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย เป้าหมายด้าน CSR ของเราคือ การสร้างผลกระทบเชิงบวกและก่อให้เกิดคุณค่าทางสังคม สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเศรษฐกิจ เรามุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจและสังคมเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เราได้สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนทั่วโลกโดยใช้จุดแข็งในการร่วมมือ สร้างจิตสำนึกและพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าโดยแบ่งออกเป็น 3 มิติหลักๆ คือ การให้ความรู้ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมแนวคิดในวงกว้าง ภายใต้มิติเหล่านี้ เราดำเนินงานตามหลัก 4 ประการ ได้แก่ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ความหลากหลาย เอกลักษณ์ และความเป็นผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสียหลัก เช่น ชุมชน สถาบันการศึกษา หน่วยงานของรัฐ พนักงาน ลูกค้า และอื่นๆ

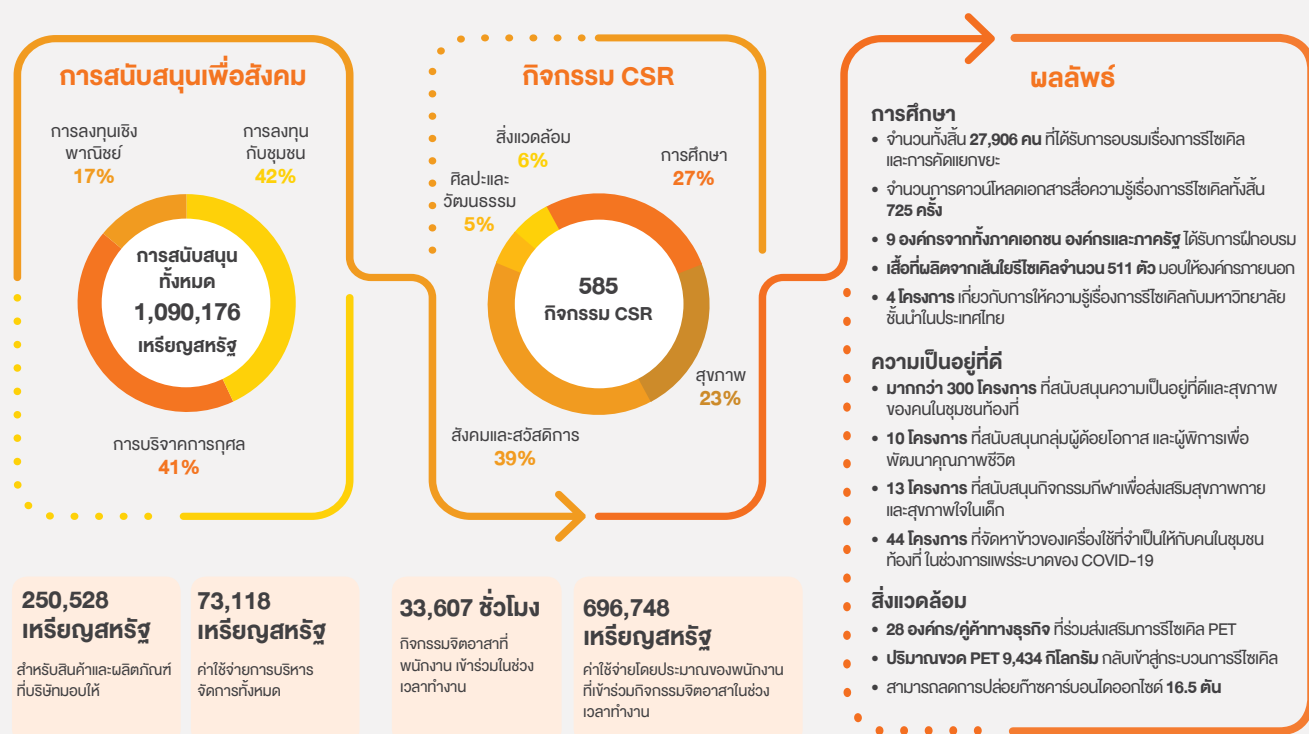


ทั้งนี้เราได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ CSR เพื่อแบ่งปันค่านิยม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั่วโลกของอินโดรามา เวนเจอร์ส และมุ่งเน้นบุคลากรของเรา นอกจากนี้เราได้สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR โดยจัดให้มีโครงการ “IVL Shared Value Award” เพื่อสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกัน (CSV)

โครงการนี้ ช่วยให้เราจัดการกับความท้าทายทางสังคมผ่านความรู้ ความเชี่ยวชาญขององค์กร และยังส่งเสริมให้เกิดโครงการริเริ่มต่างๆ เร็วขึ้น เพื่อสร้างประโยชน์แก่ธุรกิจและชุมชนต่อไป

ข้อมูลเพิ่มเติม 

ภาพรวมผลการดำเนินงานด้าน CSR ในปี 2563



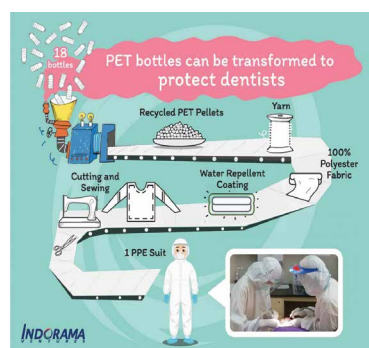
* ตัวเลขการสนับสนุนเพื่อสังคมและกิจกรรมต่างๆ แยกออกจากกิจกรรมและเงินสนับสนุนผ่านกองทุน COVID-19 และมูลนิธิไอวีแอล

กิจกรรมสำคัญในปี 2563

ชุด PPE จากขวดพลาสติก PET

ด้วยการสนับสนุนจากพันธมิตร 16 ราย ขวดพลาสติก PET หลังการบริโภคมากกว่า 4 ตัน ได้ถูกนำกลับมาใช้ใหม่และผลิตเป็นชุดป้องกันส่วนบุคคล (PPE) เราได้มอบชุด PPE จำนวน 19,100 ชุด โดย 18,600 ชุดนั้นเป็นชุด PPE ระดับ 2 ที่สามารถซักซ้ำได้ถึง 20 ครั้ง และ 500 ชุดเป็นชุด PPE ระดับ 3 โดยมอบให้กับโรงพยาบาลมากกว่า 200 แห่ง รวมถึงกั้นตึกแพทย์สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อต่อสู้กับการระบาดของ COVID-19

ไอวีแอลเป็นบริษัทแรกและบริษัทเดียวที่สามารถผลิตเส้นใย PET รีไซเคิล 100% เพื่อใช้ในการผลิตชุด PPE โดยวัสดุที่ใช้เป็นขวดพลาสติก PET



หลังการบริโภคภายในประเทศ และถูกผลิตที่โรงงานของไอวีแอล ในจังหวัดนครปฐม ประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้ผลิตเส้นใย rPET สำหรับชุด PPE รายเดียว

ด้วยความร่วมมือกับ Less Plastic ประเทศไทย เราส่งเสริมการคิดแยกขยะและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจแบบหมุนเวียนของขวด PET ผ่านโครงการความร่วมมือกับคนในชุมชนสองโครงการคือ “แยกขวดช่วยหมอ” และ “แยกขวดช่วยหมอฟัน” โดยรวมไปถึงการเก็บรวบรวมและรีไซเคิลขวดพลาสติก PET ที่ผ่านการบริโภคแล้ว เพื่อนำไปผลิตเป็นชุด PPE สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ในแนวทาง

ภาพรวมกิจกรรมด้าน CSR ทั่วโลกที่สำคัญในปี 2563

เรายังคงให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการช่วยเหลือสังคม ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะเป็นการสร้างประโยชน์ต่อบริษัทและชุมชน นอกจากนี้เรายังมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยยึดตามคุณค่าสามด้าน คือ การให้ความรู้ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม



การศึกษา



1. ความร่วมมือในการให้ความรู้ด้านการรีไซเคิล: ประเทศสหรัฐอเมริกา

บริษัท Indorama Ventures Xylenes & PTA (IVXP) และ บริษัท AlphaPET ร่วมมือกับคณะกรรมการโรงเรียนท้องถิ่นในโครงการการแข่งขันรีไซเคิล นอกจากนี้ยังสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมแก่โรงเรียนและนักเรียนในพื้นที่รัฐ Alabama โครงการนี้เสริมสร้างจิตสำนึกด้านการรีไซเคิลและการรักษาชุมชนให้สะอาด โดยทำให้ปริมาณขยะในหลุมฝังกลบลดลง อีกทั้งยังมีการมอบเงินรางวัลให้กับโรงเรียนที่เก็บรวบรวมพลาสติกเพื่อนำไปรีไซเคิลได้มากที่สุด โดยมีนักเรียนทั้งหมด 1,000 คนเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

2. กิจกรรมให้ความรู้ด้านการรีไซเคิลแก่เยาวชน: ประเทศโปแลนด์

บริษัท Indorama Ventures Poland Sp. z o.o., ร่วมกับ Akademia Zabawy i Ruchu และ Anima Show จัดกิจกรรมนันทนาการและมอบอุปกรณ์การศึกษาเกี่ยวกับการรีไซเคิลแก่เยาวชน 30 คนจากเมือง Włocławek และ Michelin เพื่อให้เยาวชนสนุกกับการเรียนรู้เกี่ยวกับวัสดุประเภทต่างๆ และการคิดแยกขยะอย่างถูกต้อง

Indorama Ventures Poland เชื่อว่าการให้ความรู้แก่คนรุ่นใหม่จะช่วยสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น และหวังว่าจะเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สนุกสนานสำหรับเยาวชนในช่วงสถานการณ์ COVID-19



3. นวัตกรรมดักจับขยะทางทะเล: ประเทศไทย

อินโดรามา เวนเจอร์ส และ มูลนิธิไอวีแอล ร่วมมือกับ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มอบรางวัลนวัตกรรม “เครื่องมือดักจับขยะทะเล” เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมองค์ความรู้ในการจัดการขยะและการคิดแยกขยะให้แก่เยาวชนคนรุ่นใหม่ โดยโครงการดังกล่าวมุ่งหวังที่จะสร้างสรรคนวัตกรรมดักจับขยะ เพื่อลดการรั่วไหลของขยะลงสู่แหล่งน้ำ



การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี



1. การรับมือกับการระบาดของ COVID-19: ประเทศตุรกี

บริษัท Indorama Ventures Corlu PET Sanayi A.Ş ได้มอบหน้ากากอนามัยจำนวน 1,000 ชิ้น และถุงมือ 1,000 คู่ รวมถึงหน้ากากคลุมหน้าและชุด PPE (รวมถึงอุปกรณ์ให้ออกซิเจน) ให้กับบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องรักษาผู้ป่วย COVID-19 ทั้งในสถาบันสุขภาพและโรงพยาบาลสี่แห่งในภูมิภาค

2. โครงการช่วยเหลือผู้พิการพลภาพ: ประเทศเม็กซิโก

บริษัท Performance Fibers Operations และบริษัท Indorama Ventures Polymers México สนับสนุนโครงการ “Manos Capaces” ซึ่งจัดโดยสถาบัน Capable Hands โครงการดังกล่าวเป็นกิจกรรมช่วยเหลือเยาวชนและผู้พิการพลภาพโดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อกูล ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาทำกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขีดความสามารถและการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

เราจัดพื้นที่ในโรงอาหารให้เป็นตลาดขนาดเล็ก เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์งานฝีมือ เช่น piñatas และกระป๋องอมสิน เป็นต้น โครงการนี้ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการพลภาพกว่า 40 คนในเมือง Queretaro ประเทศเม็กซิโก



3. หน่วยแพทย์เคลื่อนที่: ประเทศไทย

Indorama Petrochem Limited (PTA), TPT Petrochemicals Public Company Limited และ Indorama Polyester Industries ร่วมมือกันจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ซึ่งรวมถึงแพทย์ พยาบาล สมาชิกทีมแพทย์ และบริการครอบคลุมค่ายา และค่าใช้จ่ายอื่นๆ โดยมีประชาชนในชุมชนหนองแฟบและนิคมพัฒนาเข้ารับบริการกว่า 250 คน เราจัดกิจกรรมนี้เพื่อมอบโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและทรัพยากรที่เอื้อต่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

สิ่งแวดล้อม

1. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม: สาธารณรัฐประชาชนจีน

บริษัท Glanzstoff เมือง Qingdao สาธารณรัฐประชาชนจีน ปรับปรุงการคัดแยกขยะและสร้างจิตสำนึกการรีไซเคิลแก่ชุมชนท้องถิ่น ผ่านโครงการให้ความรู้ ซึ่งได้รับความสนใจอย่างมากจากพนักงานและครอบครัว โดยผู้เข้าร่วมโครงการสามารถคัดแยกขยะตามแต่ละประเภท ซึ่งได้แก่ ขยะรีไซเคิล เศษอาหาร ขยะอันตราย และขยะประเภทอื่นๆ



2. สนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม: ประเทศไทย

กลุ่มบริษัทอินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ได้แก่ TPT Petrochemicals PCL., Indorama Polyester Industries PCL. (Rayong), Petform (Thailand) Ltd. และ ES FiberVisions (Thailand) Company Limited เข้าร่วมกิจกรรมวันอนุรักษ์ชายฝั่งสากล ณ จังหวัดระยอง โครงการดังกล่าวช่วยพัฒนาและอนุรักษ์ชายฝั่ง รวมถึงช่วยปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงผลกระทบของขยะที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม

ในปีนี้มีจิตอาสาร่วมงานกว่า 1,800 คน รวมถึงพนักงานและครอบครัวจากกลุ่มบริษัทอินโดรามา เวนเจอร์ส จำนวน 155 คน และตัวแทนผู้ว่าราชการจังหวัดระยองเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ และเรายังคงส่งเสริมการคัดแยกขยะและการรีไซเคิลสืบต่อไป



3. ความร่วมมือในการรีไซเคิลกับศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมพื้นที่ชุ่มน้ำ (WEEC): ประเทศสหรัฐอเมริกา

บริษัท Indorama Ventures Xylenes & PTA ร่วมกับ WEEC ริเริ่มโครงการปกป้องสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี เพื่อผลประโยชน์ของชุมชน และสิ่งมีชีวิต แนวคิดการศึกษาจากสถานที่จริงช่วยให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าของความหลากหลายทางชีวภาพและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

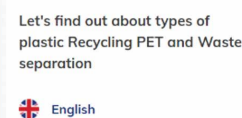


4. ECOCE: ประเทศเม็กซิโก

บริษัท Indorama Ventures Ecomex ได้เป็นหนึ่งในสมาชิก ECOCE สมาคมพลเรือนด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่แสวงผลกำไร ซึ่งถูกก่อตั้งและสนับสนุนโดยอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม นับเป็นหน่วยงานแรกในเม็กซิโกที่มีการดำเนินการจัดการบรรจุภัณฑ์และขยะจากบรรจุภัณฑ์ การเข้าร่วมเป็นสมาชิก ECOCE นี้ช่วยสร้างเครือข่ายการรีไซเคิลและโอกาสในการศึกษาแนวทางการดำเนินงานจากบริษัทอื่นๆ รวมถึงแนวคิดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจได้ด้วย

โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการรีไซเคิล

โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการรีไซเคิล นับเป็นโครงการระยะยาว 30 ปีที่สำคัญ ที่เราเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการให้คุณค่าของการให้ความรู้ซึ่งไม่อาจหยุดได้ แม้ในช่วงการระบาดของ COVID-19 เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการล็อกดาวน์ทั่วโลก เราจึงได้ปรับเปลี่ยนช่องทางการให้ความรู้บางส่วนมาเป็นแพลตฟอร์มการสอนเสมือนจริง ในฐานะบริษัทระดับโลก เราได้พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้หลากหลายมากขึ้น โดยแปลหลายภาษาเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และผู้คนเล็งเห็นความสำคัญของการรีไซเคิลพลาสติก PET ซึ่งเป็นการร่วมกันสร้างเศรษฐกิจแบบหมุนเวียน เราได้แบ่งปันสื่อการเรียนรู้ให้แก่ทั่วโลกเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้สู่วงกว้าง



ขยะพลาสติกในมหาสมุทรส่งผลเสียร้ายแรงต่อสัตว์ทะเล ผู้คนที่อาศัยตามแนวชายฝั่งและบนเกาะ การอบรมให้ความรู้ครั้งแรกของปี ได้เริ่มดำเนินการก่อนการระบาดของ COVID-19 ร่วมกับศูนย์การเรียนรู้ Mud Brick และศูนย์เมอร์ซี เพื่อให้ความรู้แก่เด็ก ๆ ชาวเมอร์แกนกว่า 63 คน และคณาจารย์ ณ เกาะพยามและเกาะเหลาเหลียง จังหวัดระนอง โดยมีการให้ความรู้เรื่องการคัดแยกขยะ และความสำคัญของการรีไซเคิลพลาสติก PET ซึ่งนอกจากจะช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ยังช่วยสร้างรายได้เช่นกัน โดยเด็ก ๆ ให้ความสนใจสื่อการเรียนรู้ของเราเป็นอย่างมาก



ในปีนี้อะไรได้ขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังนักศึกษา เราเชื่อว่าพวกเขามีความตื่นตัวและจะสามารถเป็นกระบอกเสียงและสร้างความตระหนักรู้ทั้งในและนอกสถาบันอันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ค้ำชูสังคม หลังจากการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้มีการจัดกิจกรรมภายในเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่และนักศึกษา โดยร่วมกันเก็บรวบรวมขวดพลาสติก PET 100 กิโลกรัม เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นเสื้อยืด PET และส่งมอบขวดพลาสติก PET ให้กับโรงเรียนรีไซเคิลของโอวีแอล



นอกจากนั้นคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดการแข่งขันนวัตกรรม “เครื่องมือดักจับขยะทางทะเล” ที่ช่วยลดการรั่วไหลของขยะลู่แหล่งน้ำ และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ร่วมกับร้านอาหารในมหาวิทยาลัยจัดเตรียมถังสำหรับรวบรวมขวดพลาสติก PET ทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมโครงการ “แยกขวดช่วยหมอพื้น” โดยมอบขวดพลาสติก PET 110 กิโลกรัม เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นเส้นด้ายและใช้ผลิตชุด PPE มอบให้แก่กทันตแพทยสภาเพื่อส่งมอบให้นักศึกษาทันตแพทย์ต่อไป



เราส่งต่อความรู้เรื่องการรีไซเคิลและความยั่งยืนให้แก่บริษัทที่ประสบความสำเร็จหลายแห่ง และทำงานร่วมกับสมาคมธุรกิจระหว่างประเทศชั้นนำในประเทศไทย หลังการอบรมมีบริษัทบางแห่งได้จัดกิจกรรม CSR ร่วมกับพนักงานและคนในชุมชนเพื่อเก็บรวบรวมขวด PET มอบให้แก่โอวีแอลเพื่อนำไปรีไซเคิล ซึ่งนับเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสังคม



โครงการส่งเสริมความรู้ของเราได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงครู นักเรียน นักศึกษา และกลุ่ม PPP (โครงการความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม เพื่อจัดการพลาสติกและขยะอย่างยั่งยืน) ที่ครอบคลุมทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม PPP เราได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งมุ่งเน้นการผสมผสานแนวคิดเชิงบวกและประโยชน์ของเศรษฐกิจแบบหมุนเวียนในสถานศึกษา และมอบสื่อการเรียนรู้เรื่องการรีไซเคิลให้กับผู้เข้าร่วมทุกคน



นอกจากนี้เรายังมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสำรวจปัญหาขยะและวิธีจัดการขยะพลาสติกในสถานศึกษา นอกจากนี้เราได้จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนเรื่องการรีไซเคิลให้กับผู้เข้าร่วมทุกคนเพื่อให้แน่ใจว่าเยาวชนจะได้รับการศึกษาที่เหมาะสมเกี่ยวกับการคิดแยกขยะและความสำคัญของการรีไซเคิลพลาสติก



ทีมงานระดับโลกของเรามีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและยังคงดำเนินการส่งมอบความรู้ด้านการรีไซเคิลผ่านทางออนไลน์ สนับสนุนให้มีการรวบรวมขวดพลาสติก PET ในแต่ละประเทศเพื่อไม่ให้ขยะหลุดรอดไปสู่สิ่งแวดล้อม

ประเทศสหรัฐอเมริกา – ทีมงานของเราจัดการอบรมเสมือนจริงกว่า 30 ครั้งและมอบอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับโรงเรียน ทั้งนี้เรากำลังทำงานร่วมกับทีมเบสบอล Huntsville Trash Panda ซึ่งอนุญาตให้เราใช้สถานที่สองแห่งเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่ความรู้เรื่องการรีไซเคิล โดยจัดตั้งถังขยะรีไซเคิลรูปทรงขวด (ประมาณ 30 ถัง) พร้อมข้อความจากบริษัท อินโดรามา และ เป๊ปซี่ เกี่ยวกับการรีไซเคิล และจัดทำคลิปวิดีโอสั้นๆ เกี่ยวกับการรีไซเคิล เพื่อออกอากาศอย่างต่อเนื่อง ณ จุดขายอาหารและสินค้า จากโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการรีไซเคิลและการสนับสนุนจากทีมเบสบอล Trash Panda ทำให้เราเก็บรวบรวมขวดพลาสติก PET ได้กว่า 1,171 ปอนด์ เพื่อนำกลับไปรีไซเคิลที่โรงงาน



เป้าหมายปี 2573				
อบรมให้ความรู้เรื่องการรีไซเคิล PET แก่ผู้บริโภคทั่วโลก จำนวน 1,000,000 คน				
โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการรีไซเคิล ประจำปี 2563	27,906 จำนวนคนที่ได้รับการอบรม	2,806 นักเรียน	153 ครู	23,562 บุคคลทั่วไปและคนในชุมชน
60 โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ	9 ภาคเอกชน องค์กร และภาครัฐ ที่เข้าร่วมโครงการ	34 การอบรมเสมือนจริง	30 การอบรมในห้องเรียน	732 จำนวนชั่วโมงที่อบรม
5 กิจกรรมเผยแพร่ความรู้	24 ได้รับเชิญให้ไปบรรยายเรื่องการรีไซเคิล	279 บทความเกี่ยวกับการรีไซเคิล	725 จำนวนดาวน์โหลดสื่อความรู้เรื่องการรีไซเคิล	96 จำนวนดาวน์โหลดวิดีโอเรื่องการรีไซเคิล
250 มอบถังขยะ	511 มอบเสื้อที่ผลิตจากขวด PET	6 การเข้าเยี่ยมชมโรงงานรีไซเคิล	424,530 ขวดพลาสติกที่รวบรวมได้ทั่วโลก	6,109 จำนวนขวด PET ที่นำกลับไปรีไซเคิลที่โรงงาน กิโลกรัม

มูลนิธิไอวีแอล (IVLF)



ข้อมูล
เพิ่มเติม

มูลนิธิไอวีแอลจัดตั้งขึ้นในปี 2561 เพื่อสนับสนุนงานการกุศลและโครงการด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในและต่างประเทศทั่วโลก กว่าสองปีที่ผ่านมามูลนิธิไอวีแอลได้มีส่วนสำคัญในการ**ให้ความรู้และเสริมสร้างศักยภาพ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมและชุมชน อีกทั้งยังส่งเสริมโครงการด้านสุขภาพ** ซึ่งส่งผลดีและมีความหมายต่อชีวิตผู้คนเป็นอย่างมาก

ในปี 2563 มูลนิธิไอวีแอลได้ดำเนินโครงการ 14 โครงการและอีก 5 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ COVID-19



โครงการบรรเทาทุกข์จาก COVID-19 (ปี 2563)

การระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งต่อสุขภาพของผู้คนและความยากลำบากของชุมชน มูลนิธิไอวีแอลจึงได้ช่วยเหลือและสนับสนุนโครงการต่างๆ ดังต่อไปนี้

- มูลนิธิไอวีแอลบริจาคเงินแก่มูลนิธิรามารับดีและโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แห่งละ 1 ล้านบาท เพื่อรักษาผู้ป่วย COVID-19 และจัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์
- มูลนิธิไอวีแอลบริจาคเงินจำนวน 500,000 บาท แก่มูลนิธิดวงประทีป เพื่อช่วยเหลือประชาชนในชุมชนคลองเตยที่เดือดร้อนจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 เงินจำนวนนี้ถูกนำไปใช้ในการติดตั้งอุปกรณ์ฆ่าเชื้อและจัดหาสิ่งของจำเป็นแก่ครอบครัว 300 ครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากการตกงาน นอกจากนี้ มูลนิธิดวงประทีปได้จัดหางานระยะสั้น (2 เดือน) ให้กับผู้คนในชุมชน 25 คน เพื่อทำหน้าที่เตรียมอาหารและแจกจ่ายสิ่งจำเป็นด้านสุขอนามัยให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเยาวชนในชุมชน



- AsiaPet (Thailand) Limited, Indorama Polymers Public Company Limited, Petform (Thailand) Limited และ Indorama Holdings Ltd. ร่วมกับมูลนิธิไอวีแอลมอบถุงยังชีพให้แก่คนในชุมชนกว่า 300 ครอบครัว ในตำบลท่าคลอง และอีก 300 ครอบครัว ในตำบลเวาสมอคอน จังหวัดลพบุรี
- มูลนิธิไอวีแอลมอบถุงยังชีพกว่า 300 ถุง แก่ผู้ไร้บ้านและชุมชนในเขตพระนคร จังหวัดกรุงเทพฯ เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการว่างงานและเศรษฐกิจที่ชะงักในช่วงการระบาดของ COVID-19



การให้ความรู้และเสริมสร้างศักยภาพ

- โครงการดาว เสริมสร้างศักยภาพในผู้หญิง

โครงการดาว เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในผู้หญิง เป็นความร่วมมือระหว่างมูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก และมูลนิธิไอวีแอล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้หญิงชายขอบ ซึ่งหลายคนตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัว และต้องเลี้ยงดูตัวเองและลูกๆ ทางโครงการมีการฝึกอบรมต่างๆ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและวางแผนชีวิต ความรู้ทางการเงินทักษะชีวิต การเตรียมความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้พวกเขากลับมามีความภาคภูมิใจในตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้



ในปี 2563 มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็กได้ลงพื้นที่ไปที่ค่ายคนงานก่อสร้างกว่า 40 แห่ง และรับผู้หญิง 100 คน เข้าร่วมโครงการดาว ทางโครงการได้จัดหาจากรีเย็บผ้าแบบพกพาจำนวน 12 คัน และจากรีเย็บผ้าโรงงาน 4 คัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถหารายได้ได้ด้วยตัวเอง มูลนิธิไอวีแอลยังสนับสนุนโครงการ Grant Me a Future ซึ่งเป็นโครงการที่มอบเงินทุนจำนวน 30,000 บาท ให้กับผู้หญิงสามคนที่ผ่านข้อกำหนดของโครงการ สำหรับใช้ในการเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง

- โครงการ IVL Innovation and STEM Clubs ประเทศกานา

มูลนิธิไอวีแอลสนับสนุนบริษัทสตาร์ทอัพ Dext Technology Limited จากประเทศกานา ผู้พัฒนานวัตกรรมชุดอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้งานง่าย ราคาไม่แพง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนตามหลักสูตรการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ในการจัดตั้งชมรม IVL Innovation และ STEM Clubs ในโรงเรียนห้าแห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงบริษัท Indorama Ventures Packaging Ghana Ltd. นักเรียน 300 คน จากโรงเรียนทั้งห้าแห่งนี้จะได้ทดลองใช้ชุดอุปกรณ์ซึ่งเป็นเสมือนห้องทดลองย่อส่วน รวมถึงการบูรณาการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ STEM ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ แก้ปัญหา การวิจัยเบื้องต้น และทักษะการนำเสนอขั้นพื้นฐาน



สิ่งแวดล้อมและชุมชน

- โครงการน้ำสะอาด

เนื่องจากจังหวัดเลยประสบภัยแล้งอย่างรุนแรงในรอบ 60 ปี มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย จึงได้ติดต่อมูลนิธิไอวีแอล เพื่อสนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์กรองน้ำแก่โรงเรียนบ้านข้าพไร่ และโรงเรียนบ้านโนนกกคำ โดยมูลนิธิไอวีแอลได้ติดตั้งระบบกรองน้ำที่โรงเรียนทั้งสองแห่งในเดือนกันยายน ปี 2563 โดยสามารถกรองน้ำสะอาดได้ถึง 2,000-3,000 ลิตรต่อวัน เพียงพอต่อความต้องการของคนกว่า 1,000 คน โครงการนี้ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนและคนในชุมชน รวมถึงลดความเสี่ยงจากโรคที่อาจมาจากน้ำได้

- การบริจาคอุปกรณ์วิทยาศาสตร์แก่โรงเรียนในกรุงเทพมหานคร

มูลนิธิไอวีแอลมอบอุปกรณ์วิทยาศาสตร์แก่โรงเรียนแทนทองอุปถัมภ์ และโรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนภายใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตประเวศ โครงการนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสที่ครอบครัวมีฐานะยากจน ทางโรงเรียนได้ติดต่อหอการค้าร่วมต่างประเทศในประเทศไทยและมูลนิธิไอวีแอล เพื่อขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์ทดลองวิทยาศาสตร์ เช่น การทำปุ๋ยหมัก



การดูแลสุขภาพ

มูลนิธิไอวีแอลและพนักงานจากสำนักงานใหญ่ อินโดรามา เวนเจอร์ส ประเทศไทย ได้เข้าร่วมโครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้การผ่าตัดภายในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งจัดโดยมูลนิธิสร้างรอยยิ้ม ณ จังหวัดแม่ฮ่องสอนและศรีสะเกษ โดยช่วยเหลือให้การผ่าตัดแก่ผู้ป่วยยากไร้ที่มีภาวะปากแหว่งเพดานโหว่หรือใบหน้าผิดปกติโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในปี 2563 โครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ได้ทำการรักษาและผ่าตัดผู้ป่วยจำนวน 85 ราย ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน และผู้ป่วยจำนวน 32 ราย ในจังหวัดศรีสะเกษ

- โครงการให้ความรู้แก่ผู้ลี้ภัย

มูลนิธิไอวีแอลยังคงสนับสนุนโครงการทางการศึกษาของมูลนิธิบ้านศรีชุมพวาบาล ประจำปี 2563 โดยช่วยเหลือผู้ลี้ภัยที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียน อายุระหว่าง 6-18 ปี จำนวน 70 คน โดยจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย รวมถึงความรู้ด้านวัฒนธรรมไทยซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขณะที่ย้ายอยู่ที่ประเทศไทย ควบคู่ไปกับการศึกษาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์



การเพาะเห็ด และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร โดยผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยนักเรียนจะนำไปจำหน่ายให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เยี่ยมชม เพื่อให้นักเรียนได้มีรายได้เสริมระหว่างเรียน อุปกรณ์เหล่านั้นนอกจากจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ยังช่วยให้นักเรียนมีรายได้ประจำทั้งสำหรับตนเองและเงินเพื่อครอบครัวโดยไม่ต้องทำอาชีพเสริมเพิ่มเติมหรือละทิ้งการเรียน

