

**TTA
GROUP**

รายงานความยั่งยืน 2568

A surreal landscape of green grass with a circular opening revealing a blue sky and a person standing on a grassy hill.

**THRIVE BEYOND
SUSTAINABILITY**

สารบัญ

สารจากประธานกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	3
การขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร	6
การบริหารจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า	11
การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท	20
การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติสิ่งแวดล้อม	24
ความหลากหลายทางชีวภาพ	25
ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน	28
การบริหารจัดการน้ำ	37
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก และกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	44
การบริหารจัดการของเสีย	62
การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติสังคม	71
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน	73
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	88
การพัฒนาทุนมนุษย์	101
การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม	118
การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ	144
คุณภาพและความปลอดภัย ของผลิตภัณฑ์และบริการ	145
การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และการจัดการข้อร้องเรียน	152
การบริหารห่วงโซ่คุณค่า	159
ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล	169
การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	178
การบริหารความเสี่ยง และภาวะวิกฤต	184
GRI Index	188

สารจากประธานกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



เรียน ท่านผู้ถือหุ้นทุกท่าน

บริษัท โทรคมนาคมไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) หรือ TTA ดำเนินธุรกิจภายใต้วิสัยทัศน์ในการมุ่งสู่การเป็น “กลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำของเอเชียที่ได้รับความไว้วางใจมากที่สุด” โดยมุ่งสร้างการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนบนรากฐานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งการบริหารจัดการพอร์ตการลงทุนอย่างสมดุลและกระจายความเสี่ยง (Stability) การพัฒนาและต่อยอดธุรกิจเพื่อความยั่งยืน (Sustainability) การมองหาโอกาสการลงทุนแห่งอนาคต (Futuristic Investment) การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และ สังคม (People) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในทุกมิติ (Planet) และการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร (Prosperity) บนพื้นฐานดังกล่าว กลุ่มบริษัทได้วางกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบครอบคลุมตลอดห่วงโซ่มูลค่า เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับ

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality) ในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) จำนวน 15 จากทั้งหมด 17 เป้าหมาย พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในเครือข่ายภาคธุรกิจผ่านการเป็นสมาชิกองค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business Council for Sustainable Development: TBCSD) ตั้งแต่ปี 2564 เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง พร้อมสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และมุ่งมั่นสู่การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางภูมิทัศน์ธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว TTA มองเห็นโอกาสในการต่อยอดบทบาทขององค์กรให้ก้าวไปไกลกว่าการดำเนินงานตามกรอบเดิม ความยั่งยืนจึงไม่ถูกจำกัดอยู่เพียงการรักษามาตรฐานหรือการบริหารความเสี่ยง หากแต่ถูกนำมาใช้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการสร้างคุณค่า ภายใต้แนวคิด

“ยกระดับความยั่งยืน สู่การฟื้นฟูและการสร้างคุณค่าในระยะยาว (Thriving Beyond Sustainability)”

ซึ่งสะท้อนความตั้งใจในการพัฒนาองค์กรจากการดำเนินธุรกิจอย่างมั่นคง ไปสู่การสร้างความแข็งแกร่งจากภายใน แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับมุมมองเชิงฟื้นฟู (Regeneration) ที่มุ่งเสริมพลังให้กับผู้คน ชุมชน และระบบนิเวศ พร้อมกันกับการขยายศักยภาพทางธุรกิจ การพัฒนานวัตกรรม และการปรับตัวเชิงรุก แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมความพร้อม ความสามารถในการแข่งขัน และการส่งมอบคุณค่าที่เพิ่มพูนอย่างต่อเนื่องให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน พร้อมสะท้อนบทบาทของ TTA ในการขับเคลื่อนการเติบโตที่แข็งแกร่ง ควบคู่กับการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม

แนวคิดดังกล่าวถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจขนส่งทางเรือซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักของกลุ่มบริษัท ในปี 2568 กลุ่มธุรกิจขนส่งทางเรือของ TTA ดำเนินงานตามมาตรฐานขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (IMO) โดยใช้ดัชนี EEXI และ CII เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยกองเรือจำนวน 23 ลำ ปฏิบัติตามข้อกำหนด EEXI ครบถ้วน และได้รับการประเมิน CII ในระดับ A ถึง C อีกทั้ง ยังได้นำร่องติดตั้งระบบ Jotun Hull Skating Solutions บนเรือ Thor Brave ลำแรกเพื่อรักษาประสิทธิภาพผิวเรือ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และลดผลกระทบต่อระบบนิเวศทางทะเล

ขณะเดียวกัน TTA ได้ขยายบทบาทด้านสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การนำแนวปฏิบัติที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงการทำงานร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวกในวงกว้าง หนึ่งในโครงการสำคัญคือ กิจกรรม “TTA Volunteer Spirit: ปลูกเพื่อโลก สู่อนาคตยั่งยืน” ซึ่งมุ่งฟื้นฟูระบบนิเวศป่าชายเลน ณ จังหวัดระยอง เพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและเพิ่มศักยภาพในการดูดซับคาร์บอน ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ชุมชน และเยาวชน ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวตั้งเป้าหมาย

ในการลดและกักเก็บก๊าซเรือนกระจกกว่า 24,785 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂e) ภายในระยะเวลา 5 ปี เพื่อร่วมสนับสนุนเป้าหมายของประเทศไทยในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net zero) ภายในปี ค.ศ. 2050

TTA ยังดำเนินมาตรการหลากหลายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อาทิ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีล้ำสมัยเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นต์และปรับปรุงกระบวนการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่ท้องทะเล การบริหารจัดการเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในระบบการเดินเรือ การเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของธุรกิจในเครือ

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ TTA ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหนึ่งในหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 และสามารถยกระดับผลการประเมินจากระดับ “AA” สู่ระดับสูงสุด “AAA” ได้สำเร็จ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและศักยภาพในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ TTA ยังได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CG) ประจำปี 2568 ในระดับ “ดีเลิศ” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 ภายใต้โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ด้วยการสนับสนุนจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สะท้อนมาตรฐานการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และมุ่งสร้างมูลค่าในระยะยาวให้แก่ผู้ถือหุ้น

ในนามของคณะกรรมการบริษัท คณะผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ขอขอบคุณผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกท่านสำหรับความไว้วางใจและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง TTA มุ่งมั่นที่จะก้าวขึ้นเป็นกลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำของเอเชียที่ได้รับความไว้วางใจมากที่สุด ผ่านการส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและสร้างคุณค่าอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) เป็นรากฐานสำคัญของกลยุทธ์องค์กร เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตที่สมดุล สร้างมูลค่าในระยะยาว และสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ



นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์
ประธานกรรมการ



นายเฉลิมชัย มหากิจศิริ
กรรมการผู้จัดการใหญ่และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

กลุ่มบริษัทมีความตระหนักเป็นอย่างดีว่า การบริหารจัดการและดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน จะสามารถช่วยสร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงจะช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงมุ่งเน้นการลงทุนเชิงกลยุทธ์โดยกระจายการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ พร้อมกับวางกรอบในการลงทุน บริหารจัดการ และขยายกิจการในพอร์ตการลงทุนแต่ละพอร์ตอย่างชัดเจน ซึ่งในปัจจุบัน กลุ่มบริษัทประกอบไปด้วย 5 กลุ่มธุรกิจหลัก ได้แก่ กลุ่มธุรกิจขนส่งทางเรือ กลุ่มธุรกิจบริการนอกชายฝั่ง กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตร กลุ่มธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มการลงทุนอื่น อาทิ ธุรกิจนำเข้าถ่านหิน และธุรกิจการบริหารทรัพยากรน้ำ โดยกลุ่มบริษัทมีการบริหารจัดการการพัฒนายั่งยืนครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกทางเศรษฐกิจ และต่อยุทธศาสตร์ในฐานของกลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อการลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมยกระดับประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยดำเนินงานภายใต้หลักการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

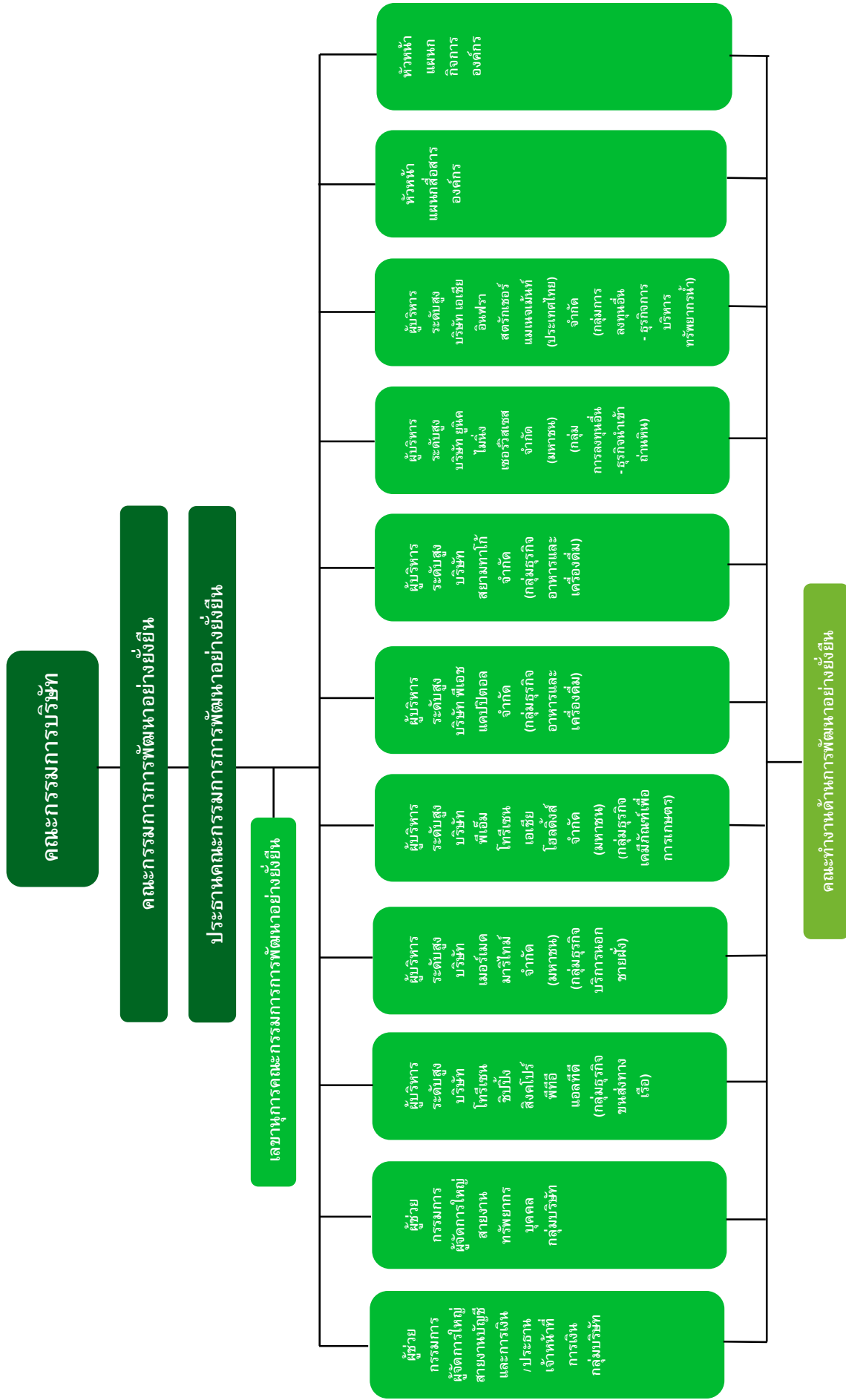
นโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

การจัดตั้งคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน (2-12, 2-13)

กลุ่มบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งจัดทำกฎบัตรเพื่อกำหนดบทบาท หน้าที่ และกรอบการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดดังกล่าวอย่างชัดเจน ซึ่งคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนประกอบด้วยกรรมการบริษัททำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ และมีสมาชิกที่เป็นกรรมการและผู้บริหารจากแต่ละสายธุรกิจ ซึ่งรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจครอบคลุมมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดจนพิจารณาอนุมัติงบประมาณที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการขับเคลื่อนงานด้านความยั่งยืน และกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้ คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนได้แต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนายั่งยืน (SD Working Group) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินกลยุทธ์การพัฒนายั่งยืนเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามที่คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ไว้

โครงสร้างการกำกับดูแลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (2-9)



นโยบายการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (2-23,2-24)

ในฐานะกลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำของเอเชีย บริษัท โทรี เซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) (TTA หรือ บริษัทฯ) มีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับดำเนินการเพื่อสร้างความยั่งยืนจากการประกอบธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการนี้ กลุ่มบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ผ่านการอนุมัติเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินการด้านความยั่งยืนของกลุ่มธุรกิจ โดยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั่วทั้งองค์กรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยนโยบายดังกล่าวครอบคลุมทั้ง 3 มิติของความยั่งยืน มีรายละเอียดดังนี้

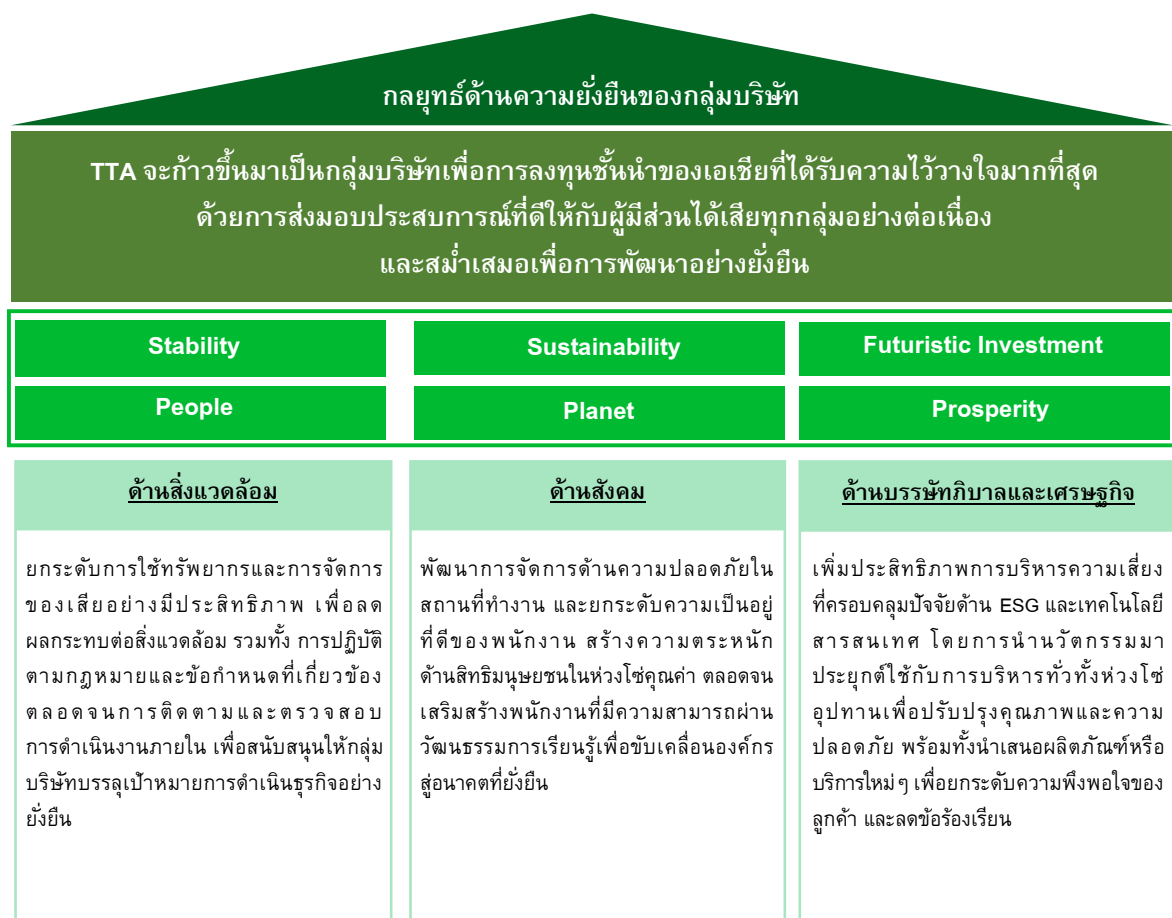


สามารถศึกษารายละเอียดนโยบาย
การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนฉบับเต็มได้ที่
<https://www.thoresen.com/storage/download/corporate-documents/20221220-tta-sustainable-development-policy-th.pdf>

ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านสังคม	ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ
บริษัทฯ มุ่งเน้นความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการด้านพลังงาน ส่งเสริมการฟื้นฟู ป้องกัน และลดมลพิษด้วยการบริหารจัดการของเสียและน้ำทิ้ง การลดผลกระทบของภาวะโลกร้อนภายในกระบวนการธุรกิจ ครอบคลุมถึงการประเมินด้านสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนในเรื่องของการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด	บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนและปกป้องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณในการจ้างงาน ให้การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน บริษัทฯ ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ รักษาข้อมูลและความลับของลูกค้าไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ เปิดโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลในทุกสถานการณ์ ตลอดจนการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจและสังคมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน	บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการลงทุนในธุรกิจใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ดำเนินธุรกิจให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี นอกจากนี้ยังสนับสนุนการต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวให้ธุรกิจ ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และรูปแบบของธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (2-22)

จากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้กำหนดและอนุมัติกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยกลยุทธ์ดังกล่าวจะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่สะท้อนทั้ง 3 ด้านของมิติด้านความยั่งยืน คือ มิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ กลยุทธ์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท เพื่อให้กลยุทธ์ดังกล่าวตอบสนองต่อประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อกลุ่มบริษัทอย่างสูงสุด และเป็นกรอบการทำงานที่ชัดเจนให้กับทั้งกลุ่มบริษัทและบริษัทในกลุ่มบริษัทเข้าไปถือหุ้้น เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท จะมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สร้างสรรค์ประสบการณ์และความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สร้างผลกระทบเชิงบวก ลดผลกระทบเชิงลบต่อทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท



สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs)



กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการพัฒนากลยุทธ์ด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องกับแนวทางกลยุทธ์ธุรกิจหลักขององค์กรในทุกด้าน คือ Stability, Sustainability, Futuristic Investment, People, Planet และ Prosperity เพื่อสร้างคุณค่าและการเติบโตในระยะยาวที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ชุมชนและสังคม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่อาจเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจบนหลักธรรมาภิบาล โดยบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างบูรณาการ กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนนี้จะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (2-22)

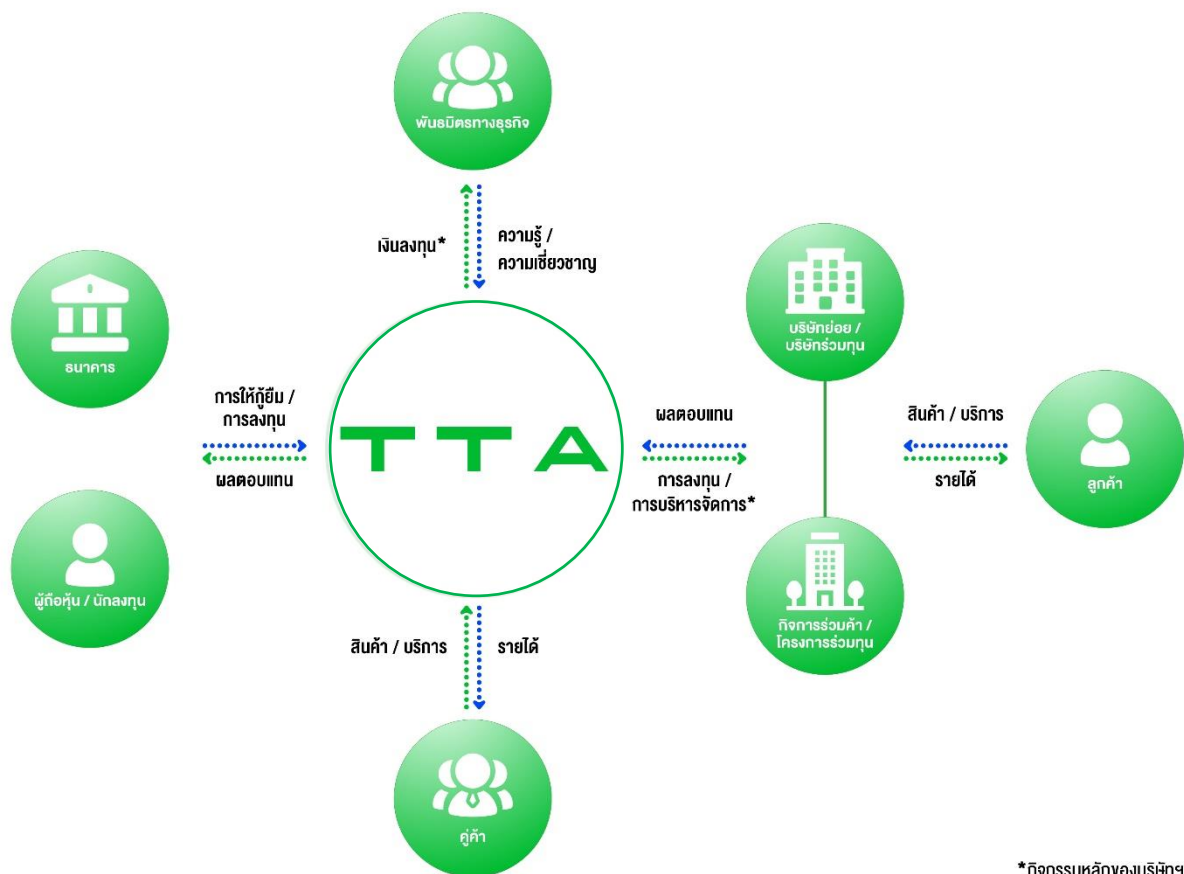
เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจ กลุ่มบริษัทวางเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความยั่งยืนที่จะนำมาซึ่งมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท จากความมุ่งมั่นดังกล่าว กลุ่มบริษัทกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องต่อประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality) ของกลุ่มบริษัท ครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ จากเป้าหมายทั้งหมด 17 เป้าหมาย พบว่าประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย 15 เป้าหมาย โดยกลุ่มบริษัทมีความตั้งใจที่จะพัฒนาแนวทางการดำเนินการด้านความยั่งยืนให้เป็นไปตามกรอบกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานตามประเด็นที่มีนัยสำคัญ รวมทั้งเป้าหมายที่กลุ่มบริษัทได้กำหนดไว้สำหรับการดำเนินงานในอนาคตร่วมด้วย ดังแสดงในตารางรายการประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

TTA เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business Council for Sustainable Development - TBCSD) ตั้งแต่ปี 2564 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันภาคธุรกิจไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศ รวมถึงการผลักดันนโยบายการดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมในทุกภาคส่วน



การบริหารจัดการผลกระทบ ต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า

ห่วงโซ่คุณค่าของ TTA



การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท (2-29)

จากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ผ่านห่วงโซ่คุณค่าที่มีความสอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจ กลุ่มบริษัทมีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาวิเคราะห์หารูปแบบการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการกำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เพื่อทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อกลุ่มบริษัท ทั้งนี้กลุ่มบริษัทสามารถนำเอาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย ลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยกลุ่มบริษัทได้พิจารณาและจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- **ผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Primary Stakeholders)**

ผู้มีส่วนได้เสียหลักเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบทางตรงจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ได้แก่

ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ผู้สนับสนุนทางการเงิน ชุมชนและสังคม

- **ผู้มีส่วนได้เสียรอง (Secondary Stakeholders)**

ผู้มีส่วนได้เสียรองเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบทางอ้อมจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ได้แก่ นักวิเคราะห์การลงทุน หน่วยงานภาครัฐ สื่อมวลชน

กระบวนการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย

สำหรับกระบวนการในการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การระบุและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจาก 2 เกณฑ์ ประกอบด้วย

- กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่พึงพาอาศัยการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท
- อิทธิพลของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

สำหรับผลการจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มบริษัท สามารถแสดงกลุ่มที่มีความสำคัญสูงสุดได้ดังนี้ พนักงาน ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน ผู้สนับสนุนทางการเงิน นักวิเคราะห์การลงทุน ลูกค้า ชุมชนและสังคม คู่ค้า หน่วยงานภาครัฐ และสื่อมวลชน

2. การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- กำหนดส่วนงานผู้รับผิดชอบต่อกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม อาทิ พนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน โดยฝ่ายกิจการองค์กร และฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ และลูกค้า โดยฝ่ายขาย เป็นต้น
- สำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ ผ่านการสื่อสารและจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจและความคาดหวัง พร้อมการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ
- รวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

3. การวิเคราะห์และคัดเลือกประเด็นสำคัญ

คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนและคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียมาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกประเด็นความสำคัญที่ตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียตามบริบทที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านความเสี่ยงและโอกาส ในขณะเดียวกันประเด็นดังกล่าวนั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรด้วยเช่นกัน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้รายงานผลการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียสำคัญของกลุ่มบริษัท และผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้น ให้แก่คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนรับทราบจำนวนทั้งสิ้น 5 ครั้ง

การสร้างความผูกพันต่อผู้มีส่วนได้เสีย (2-29)

การพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียเป็นรากฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทจากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มบริษัทวางไว้ และช่วยส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนั้น การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเติบโตอย่างมั่นคง ลดความเสี่ยงในประเด็นต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายจากการหยุดชะงักในการดำเนินธุรกิจ และสร้างประโยชน์ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์อันดีไปพร้อมๆ กับสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง สามารถสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยกลุ่มบริษัทใช้ข้อมูลการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท เพื่อประโยชน์สำหรับการจัดลำดับการตอบสนองความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตามผลกระทบและความคาดหวังต่อกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนได้เสียผ่านกิจกรรมและช่องทางการสื่อสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งดำเนินการติดตาม วัดผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก สร้างความเชื่อมั่น และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ

นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการบริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ควบคู่ไปกับการมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้แสดงเอกสารจรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็มไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ

(<https://www.thoresen.com/en/corporate-governance/corporate-policy-documents>)



การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย (2-29, 2-30)

กลุ่มบริษัทดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ผ่านการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ความคาดหวังประเด็นที่ให้ความสนใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ประเด็นที่ให้ความสำคัญ	การดำเนินการเพื่อตอบสนองในปี 2568
ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน	- เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ของบริษัท อย่างสม่ำเสมอ - มีการบริหารจัดการการกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและทิศทางธุรกิจ - การจัดการความเสี่ยงองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	- การประชุมผู้ถือหุ้นอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี - เปิดเผยและสื่อสารผลการดำเนินงานผ่านแบบ 56-1 One Report และรายงานความยั่งยืน - รายงานผลประกอบการประจำปีผ่านวารสารนักลงทุนสัมพันธ์ไตรมาสละ 1 ครั้ง - เข้าร่วม Opportunity day ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ไตรมาสละ 1 ครั้ง - คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการต่องบการเงินผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ และตลาดหลักทรัพย์ฯ ไตรมาสละ 1 ครั้ง - กิจกรรมพบปะนักลงทุนรายไตรมาส - การเยี่ยมชมกิจการ - เปิดช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์ และอื่นๆ - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการร้องเรียน	- ผลการดำเนินงาน การเติบโตของธุรกิจ การเพิ่มมูลค่าของบริษัทฯ ผ่านช่องทางการลงทุนใหม่ๆ - การเปิดเผยความคืบหน้าของผลการดำเนินงานของบริษัทฯ - ความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ - การดูแลสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงการลดภาวะโลกร้อน - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ส่งเสริมคุณค่าและความปลอดภัยของพนักงาน	- บริษัทฯ เปิดเผยแพร่การดำเนินงานด้านธุรกิจแก่นักลงทุนทุกรายเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและการเติบโตของธุรกิจโดยรวม - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่น งบการเงินรายไตรมาสและรายปี คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศตามเหตุการณ์ (Non-Periodic Reports) เช่น การประชุมผู้ถือหุ้น การได้มาและจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ รายการเกี่ยวกับ การลงทุนต่างๆ เป็นต้น - บริษัทฯ รายงานผลการดำเนินงานผ่านช่องทาง SET Digital Roadshow ซึ่งจัดโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและศักยภาพการเติบโตแก่ผู้ลงทุนทั่วโลก - บริษัทฯ ประชุมร่วมกับนักวิเคราะห์ และสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและ การสร้างความรู้ความเข้าใจ	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2568
ลูกค้า	- ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในหลากหลายมิติรวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า - มีช่องทางให้ลูกค้าเสนอแนะเกี่ยวกับสินค้า บริการ และวิธีการขอคำปรึกษา วิธีแก้ปัญหา และรับข้อร้องเรียน	- แบบประเมินความพึงพอใจหลังการขาย - รับข้อร้องเรียน คำแนะนำ/ติชม จากลูกค้าในช่องทางที่หลากหลาย อาทิ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนลูกค้า (Call Center) อีเมล โทรศัพท์ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ	- สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ - บริการที่มีประสิทธิภาพและตรงเวลา - สินค้าและบริการที่ตอบใจด้วยความต้องการของลูกค้า สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าทุกช่วงวัย - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน - รักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและความปลอดภัยของข้อมูล - การให้ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียอย่างถูกต้องและเหมาะสม - ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและทันทางที่	- บริษัทจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจหลังการขาย และสื่อสารให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการให้บริการของบริษัทต่อไป - บริษัทสื่อสารช่องทางต่างๆ ในการรับข้อร้องเรียนให้ลูกค้าทราบ เพื่อเป็นทางเลือกในการรับคำแนะนำ/ติชม ได้หลากหลายช่องทาง พร้อมทั้งมีงานรับข้อเรียน และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว - บริษัทมีนโยบายในการรักษาคุณภาพในการจัดส่งสินค้าให้ลูกค้าภายในเวลาที่กำหนด ภายใต้แบรนด์ “พีชซ่า ฮัท” สำหรับสินค้าประเภทอาหารจะได้รับการจัดส่งโดยการจัดเก็บใบเกราะเป่าที่ควบคุมอุณหภูมิความร้อนของสินค้า เพื่อให้มั่นใจว่าเมื่อสินค้าที่จัดส่งถึงลูกค้า คุณภาพสินค้าและรสชาติยังคงคุณภาพดี - บริษัทมีการวิจัยและพัฒนาสินค้าภายใต้แบรนด์ “พีชซ่า ฮัท” อย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าสินค้าที่นำเสนอออกสู่ตลาดมีรูปแบบที่สวยงามปลอดภัย และรสชาติอร่อยตามความต้องการของผู้บริโภค

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและ การสร้างความสัมพันธ์	ความคาดหวังของผู้ ผู้มีส่วนได้เสีย/ ประเด็นที่ให้ความสำคัญ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2568
พนักงาน	- เข้าใจความต้องการของพนักงานและอำนวยความสะดวก เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงส่งเสริม การพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนศักยภาพอย่างต่อเนื่อง - สื่อสารทิศทางและเปิดเผยข้อมูล การดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานรับทราบความเคลื่อนไหวในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ - มีสิทธิผลประโยชน์และค่าตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรม รวมถึงมีสภาพการทำงานที่ เหมาะสมและได้รับการดูแลด้าน อาชีวอนามัย ตลอดจนความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	- การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ และระบบออนไลน์ภายในบริษัท - แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเอง ได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน - ระบบ Portal, We-Connect, อีเมล คลิวิตโอ กรุปเซฟของพนักงานบริษัท - กิจกรรมสังสรรค์ประจำปีของพนักงาน และกิจกรรม ท่องเที่ยวประจำปีของพนักงานบริษัทฯ และบริษัทในเครือ - การประเมิน MAX Performance Evaluation	- สิทธิผลประโยชน์และค่าตอบแทน - การรักษาพนักงาน - การพัฒนาขีดความสามารถ และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - ความเท่าเทียมกันทางเพศ - การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ระหว่างการปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการ ทำงานที่ยืดหยุ่น - ความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีหลัก การกำกับดูแลกิจการที่ดี - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน	- บริษัทฯ จัดงานที่เป็นธรรมแก่คนทุกกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน และมอบค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องด้วยเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สีผิว ความพิการฐานะทางการเงิน ชาติตระกูล หรืออื่นใด - บริษัทฯ จัดฝึกอบรมหลักสูตรที่ตรงกับสายงานของบุคลากร พร้อมกับการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ประกันสุขภาพสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวนวันลาพักร้อนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน และรางวัลพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาวอย่างเหมาะสม - บริษัทฯ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และนำผลการสำรวจมาพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและ การสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย/ ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2568
ลูกค้า	- สร้างมูลค่าต่อการดำเนินงานของลูกค้า - สนับสนุนและยกระดับการดำเนินงานของลูกค้า เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด - ดูแลสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของลูกค้า - สนับสนุนให้ลูกค้ามีความรู้ความเข้าใจและทักษะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ปลอดภัย - การดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงในราคาที่ยุติธรรม อีกทั้งยังเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และทิศทางการดำเนินธุรกิจในอนาคต	- การขึ้นทะเบียนลูกค้า - สื่อต่างๆ ของบริษัทฯ เช่น เว็บไซต์วารสารนักลงทุนสัมพันธ์ - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเองได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน - แบบประเมินคุณภาพของลูกค้า - งานพบปะและสัมมนาประจำปี	- การพัฒนา ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้ลูกค้ามีสุขภาพ โภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี - การดำเนินงานที่มีระบบและมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงานต่าง ๆ - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน - กิจกรรมที่เพิ่มการมีส่วนร่วมขององค์กร และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่แข็งแกร่ง	- บริษัทฯ สื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ เพื่อให้คู่ค้ารับทราบและปฏิบัติตาม - การพัฒนาและส่งเสริมการทำธุรกิจของคู่ค้า ผ่านการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ จำนวน 1 ครั้ง
ผู้สนับสนุนทางการเงิน	- เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ - มีการบริหารจัดการการกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และทิศทางการดำเนินธุรกิจ	- การเยี่ยมชมกิจการ - เปิดช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์ และอื่นๆ	การดำเนินงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านความยั่งยืนที่คำนึงถึงผลกระทบในทุกมิติ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม - บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัยกับผู้สนับสนุนทางการเงิน

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ประเด็นที่ให้ความสำคัญ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2568
ชุมชนและสังคม	• เคารพสิทธิชุมชน ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนโดยรอบ • พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างประโยชน์สุขของชุมชนและสังคม • การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการทำงานของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ • มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทฯ	• กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม • ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียนข้อผิดพลาด และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเอง ได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	• การคัดค้านและพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน • การตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	• บริษัทฯ จัดกิจกรรมเพื่อสังคมอยู่เสมอ ทั้งกิจกรรมที่เป็น CSR After process และกิจกรรม CSR In process • บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคม โดยการจัดทำแอปพลิเคชัน BuddyThai เพื่อแก้ปัญหาการรังแกและการกลั่นแกล้งในเด็ก และจัดตั้งทีม TTALAB เพื่อพัฒนาศักยภาพเยาวชนทั่วประเทศ โดยเปิดพื้นที่ให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการคิด ออกแบบ และลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภายใต้นวัตกรรม “เด็กเริ่ม เด็กคิด เด็กสร้าง ผู้ใหญ่สนับสนุน” ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการลงมือทำจริง
นักวิเคราะห์การลงทุน	• เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ • สนับสนุนข้อมูลตามที่นักวิเคราะห์การลงทุนต้องการ	• การประชุมกับนักวิเคราะห์รายไตรมาส • การเยี่ยมชมกิจการ • เปิดช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์ และอื่นๆ	• การเปิดเผยความคืบหน้าผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างทั่วถึง • ความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี • ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน	• บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยกับนักวิเคราะห์การลงทุน • บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่น รายงานประจำปี ไตรมาส และรายปี คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและ การสร้างความสัมพันธ์	ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย/ ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2568
หน่วยงานภาครัฐ	- เป็นต้นแบบที่ดีแก่บริษัทอื่นในด้านการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นเลิศ - ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการและนำเสนอแนวทางที่ดีเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน	- เปิดเผยผลการดำเนินงานและสื่อสารผ่านแบบ 56-1 One Report - สื่อสารอย่างต่อเนื่องผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล และเว็บไซต์ของบริษัท - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเองได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	- การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร - การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัยกับหน่วยงานภาครัฐ - บริษัทฯ มีการรายงานผลประกอบการเพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและศักยภาพการเติบโต - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่นงบการเงินรายไตรมาส - คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น - บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
สื่อมวลชน	เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ	- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัทฯ - เปิดช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์ บทความ ข่าว และอื่นๆ	- การปรับปรุงระบบการทำงานขององค์กรให้ตอบโจทย์โลกในยุคปัจจุบัน - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	- บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัยกับสื่อมวลชน - บริษัทฯ มีการรายงานผลประกอบการเพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและศักยภาพการเติบโต - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่นงบการเงินรายไตรมาส และรายปี คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น

การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญ ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท^(2-14,3-1)

เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายสำคัญซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่กลุ่มบริษัทต้องเผชิญ กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนที่กลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทให้ความสนใจ หรือมีความคาดหวังให้เกิดการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้กลุ่มบริษัทสามารถกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ รวมถึงติดตามและรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มบริษัทได้จัดทำ การประเมินเพื่อทบทวนการเปลี่ยนแปลงประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาให้สอดคล้องตามกลยุทธ์ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และมาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืนขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (GRI: Global Reporting Initiative) เพื่อสะท้อนประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ของกลุ่มบริษัท และอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และมีรายละเอียดการประเมินทั้งหมด 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1

การระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทพิจารณาผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ ความสำคัญ ความคาดหวัง และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยอ้างอิงจากมาตรฐาน ข้อกำหนด และแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืนระดับสากล รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มและประเด็นสำคัญที่บริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและการดำเนินการด้านความยั่งยืนขององค์กรตลอดห่วงโซ่มูลค่า

2

การจัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทประเมินลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนตามมาตรฐานการรายงานสากล (GRI: Global Reporting Initiative) โดยพิจารณาจากทั้ง 2 มุมมอง ได้แก่ 1) โอกาสและผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าของกลุ่มบริษัท และ 2) ระดับความสนใจ มุมมอง ผลกระทบ และความสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ต่อประเด็นเหล่านี้ โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินการวิเคราะห์ทั้ง 2 มุมมองผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากผู้มีส่วนได้เสีย 9 กลุ่ม เพื่อนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

3

การตรวจสอบประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

หลังจากผ่านการประเมินลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนแล้ว ประเด็นดังกล่าวจะถูกนำเสนอแก่คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้รับทราบและตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย และกลยุทธ์ของบริษัทฯ จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติและ/หรือทบทวนประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนต่อกลุ่มบริษัท และดำเนินการเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report หรือรายงานความยั่งยืนต่อไป

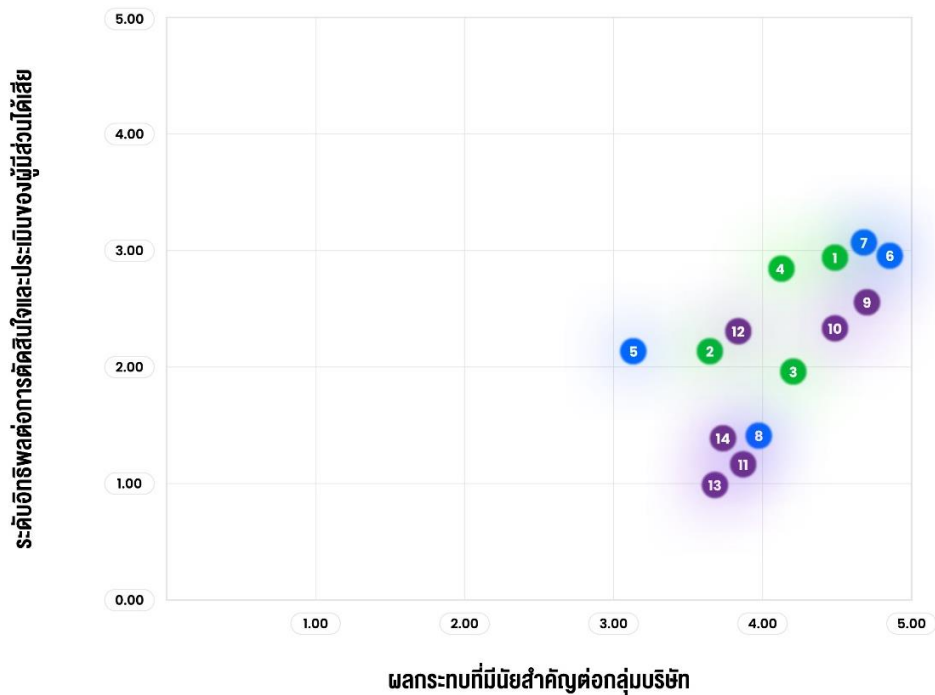
4

การทบทวนประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทติดตามการบริหารจัดการประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน และเปิดเผยผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดทั้งองค์กร และให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการรายงาน และนำเสนอต่อคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาทบทวน และปรับปรุงประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนต่อกลุ่มบริษัท ให้เหมาะสมและสอดคล้องต่อสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทในอนาคต

เมทริกซ์การจัดลำดับความมีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Sustainability Matrix) (2-25), (3-3)

กลุ่มบริษัทได้จัดกลุ่มประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน 14 ประเด็น ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ทั้งมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท และการพัฒนาแนวทางการจัดการความยั่งยืนอย่างครอบคลุม จากนั้นจึงจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน โดยได้ผลลัพธ์เป็นระดับความสำคัญของแต่ละประเด็น ดังนี้



มิติสิ่งแวดล้อม	มิติสังคม	มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ
- ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน - การบริหารจัดการน้ำ - การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การบริหารจัดการของเสีย	- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน - อาชีพอนามัยและความปลอดภัย - การพัฒนาทุนมนุษย์ - การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม	- คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ - การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและการจัดการข้อร้องเรียน - การบริหารห่วงโซ่อุปทาน - ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล - การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม - การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

จากการประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท ผลการประเมินถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนด ทิศทางกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทในปี 2568 เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทสอดคล้องกับประเด็นสำคัญดังกล่าว นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามแต่ละประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแบบ 56-1 One Report และรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนช่วยให้เกิดกระบวนการทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

หลักเกณฑ์และขอบเขตการรายงาน (2-2,2-3)

ในการรายงานฉบับนี้ มีขอบเขตการเก็บข้อมูลในวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2568 โดยรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมครอบคลุมข้อมูลของกลุ่มบริษัท เชื่อมโยงการดำเนินงานเข้ากับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (United Nations' Sustainable Development Goals) หรือ SDGs รวมถึงอ้างอิงแนวทางการรายงานให้มีความสอดคล้องตามดัชนีชี้วัดของมาตรฐาน GRI

ทั้งนี้ เพื่อให้เนื้อหาของรายงานมีความครบถ้วนและสมบูรณ์ สามารถสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของกลุ่มบริษัท เนื้อหาทั้งหมดผ่านการตรวจสอบและการให้คำแนะนำรวมทั้งให้ความเห็นชอบต่อข้อมูลสำคัญที่ถูกเปิดเผยจากผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัท อย่างไรก็ตาม ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำเพิ่มเติม โดยบริษัทฯ จะรวบรวมและนำความคิดเห็นดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาและยกระดับการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

ช่องทางการสื่อสาร (2-3)



แผนกกิจการองค์กร

บริษัท โทริเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 26/26-27 อาคารอรกานต์ ชั้น 7 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์ : +66 (0) 2250-0569

อีเมล : COR@thoresen.com

การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติสิ่งแวดล้อม

จากการประเมินสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน รวมถึงผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่ม ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก กลุ่มบริษัทตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ จึงได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงความมุ่งมั่นที่จะหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และจัดการความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจที่เกิดจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายสิ่งแวดล้อม

TTA ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการบูรณาการการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมกลไกในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมขึ้น ทั้งนี้ กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และครอบคลุมประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ (<https://www.thoresen.com/th/corporate-governance/corporate-policy-documents>) และมีแนวทางปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อม ดังนี้



ในปี 2568 บริษัทฯ จัดอบรมนโยบายสิ่งแวดล้อมให้กับกรรมการและผู้บริหารในวันที่ 12 ธันวาคม 2568 และพนักงานในวันที่ 12 มกราคม 2569 เพื่อรับทราบและปฏิบัติตาม โดยมีผู้เข้าร่วมคิดเป็นร้อยละ 100 100 และ 100 ตามลำดับ และมีการเผยแพร่ผ่านระบบ Portal และเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ความหลากหลายทางชีวภาพ

ในปีนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางชีวภาพมากยิ่งขึ้น จากการประเมินแนวโน้มความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมและผลกระทบเชิงระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ภายใต้บริบทด้านความยั่งยืนที่เข้มข้นขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับสากล บริษัทฯ ตระหนักว่าการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความสมดุลของธรรมชาติ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความยั่งยืนของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานมีความรับผิดชอบต่อและสอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายด้านการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน โดยกำหนดแนวทางในการป้องกันและลดผลกระทบต่อระบบนิเวศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพในทุกขั้นตอนของธุรกิจ ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับมาตรการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง สะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการปกป้องระบบนิเวศ สนับสนุนความสมดุลของสิ่งแวดล้อม และช่วยสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพความหลากหลายทางชีวภาพ⁽³⁰⁴⁻³⁾

โทริเซนไทย เอเจนต์ชีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

โครงการ “TTA เดิมสุข อ่อนท้าว”



กิจกรรมจิตอาสาปล่อยปูเพื่อฟื้นฟู ความสมบูรณ์ของระบบนิเวศชายฝั่งและทรัพยากรทางทะเล ควบคู่กับกิจกรรมเก็บขยะชายฝั่ง ณ บริเวณประภาคารแหลมบาลีฮาย จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อห่วงโซ่อาหารทางทะเลและแหล่งอาศัยของสัตว์น้ำวัยอ่อน โดยกิจกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยลดแรงกดดันต่อระบบนิเวศชายฝั่ง และส่งเสริมการฟื้นตัวของความหลากหลายทางชีวภาพทางทะเล รวมมูลค่าการสนับสนุนทั้งสิ้น 18,740 บาท



กิจกรรมยิงเมล็ดพันธุ์พืช ณ สวนสัตว์เปิดเขาเขียว จังหวัดชลบุรี เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟู ระบบนิเวศป่าไม้และความหลากหลายของชนิดพันธุ์พืช ซึ่งเป็นฐานสำคัญของถิ่นที่อยู่อาศัยสัตว์ป่าในพื้นที่ ควบคู่กับการบริจาคเงินสมทบกองทุนอุปถัมภ์สัตว์ป่าจำนวน 5,000 บาท เพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์สัตว์ป่าและระบบนิเวศในระยะยาว

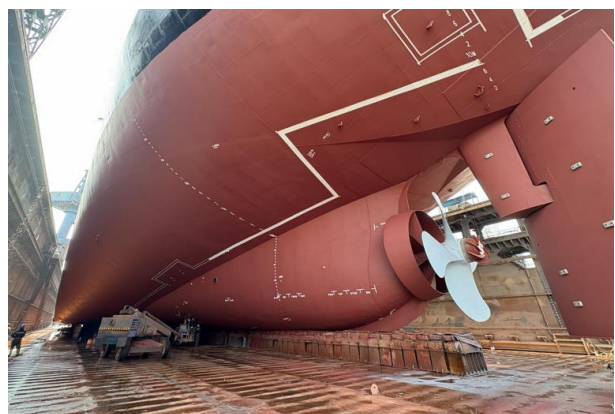


กิจกรรมจัดทำโปงเทียมเพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์สัตว์ป่าและการเพิ่มแหล่งอาหารตามธรรมชาติ ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงที่สัตว์ป่าจะออกนอกพื้นที่คุ้มครอง นอกจากนี้ ยังสนับสนุนอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย อาทิ เสื้อชูชีพ และอุปกรณ์สำหรับการดูแลพื้นที่ป่า รวมถึงเงินบริจาคจำนวน 2,000 บาท รวมมูลค่าการสนับสนุนทั้งสิ้น 15,040 บาท แก่ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่าราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดูแล ระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพของพื้นที่ป่า

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping : TSS)

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้จัดทำและดำเนินโครงการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อยืนยันถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนา ส่งเสริม และอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

โครงการติดตั้ง Jotun Hull Skating Solutions (HSS)



TSS ร่วมกับบริษัท โจตัน (Jotun) ดำเนินโครงการติดตั้งเทคโนโลยี Hull Skating Solutions (HSS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเดินเรือ ลดการใช้พลังงาน และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ อันเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ ระบบ Hull Skating Solutions ประกอบด้วยหุ่นยนต์ Hull Skater ซึ่งสามารถยึดเกาะกับผิวลำตัวเรือและทำหน้าที่ทำความสะอาดสิ่งมีชีวิตที่เกาะบนตัวเรืออย่างต่อเนื่อง ช่วยลดแรงต้านทานได้น้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองพลังงานในการเดินเรือ ส่งผลให้สามารถลดการใช้เชื้อเพลิงและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังมีส่วนช่วยในการป้องกันการแพร่กระจายของสิ่งมีชีวิตต่างถิ่นที่อาจติดไปกับลำตัวเรือ (Biofouling) ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศทางทะเลและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยบริษัทได้เริ่มติดตั้งระบบ HSS บนเรือบรรทุกสินค้าเทกอง Thor Brave เป็นลำแรก

โดยบริษัทคาดการณ์ว่าจะสามารถประหยัดพลังงานโดยสามารถลดการใช้เชื้อเพลิงได้ประมาณร้อยละ 5-7 และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณร้อยละ 5 ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งของการปฏิบัติการของหุ่นยนต์ดังกล่าว



ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน



มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงานโดยรวมของกลุ่มบริษัทและเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดต้นทุนการใช้พลังงานและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษทางอากาศต่างๆ

ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน⁽³⁻³⁾

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับการเติบโตของประชากรและเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความต้องการในการใช้ทรัพยากรและพลังงานสูงขึ้น ในขณะเดียวกัน ปัญหาสภาพอากาศก็ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้อย่างจริงจัง ผ่านการเข้าร่วมกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) และการลงนามใน Paris Agreement เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2593 กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความท้าทายด้านการจัดการพลังงาน รวมถึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของพลังงานที่มีจำกัดและการใช้พลังงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญและเร่งด่วนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ดังนั้น การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีบทบาทสำคัญ ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนการผลิต แต่ยังลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย TTA จึงได้นำแนวปฏิบัติด้านการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างยั่งยืนมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิ่งแวดล้อม และกำหนดให้แผนธุรกิจและแผนทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบบริหารจัดการพลังงานภายในอาคารสำนักงานใหญ่ พร้อมทั้งมองหาโอกาสในการใช้พลังงานหมุนเวียน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรมุ่งสู่การเป็นบริษัทพลังงานสะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตอบสนองต่อเป้าหมายความยั่งยืนของ TTA และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงาน⁽³⁰²⁻¹⁾

โทรีเซนไทย เอเยนต์ชีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากพลังงานเป็นต้นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ อีกทั้ง การใช้พลังงานส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญ



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ส่งเสริมวัฒนธรรมการประหยัดไฟฟ้าทั้งพนักงานและผู้บริหารผ่าน
การอบรมและสื่อสารรณรงค์ภายในองค์กร

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลงร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า

โครงการอนุรักษ์พลังงาน

ในปี 2568 TTA พัฒนาและดำเนินการในโครงการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อส่งเสริมการลดการใช้ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง อาทิ การรณรงค์ให้พนักงานถอดปลั๊กอุปกรณ์หรือปิดสวิตช์เมื่อไม่ได้ใช้งาน การวางแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันเครื่องปรับอากาศและเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ การเปลี่ยนหลอดไฟเป็นชนิดพาแนลไลท์ (LED Panel Light) ตลอดจนการจัดสรรพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะเดียวกันรักษาสภาพแวดล้อมและความเหมาะสมของการทำงานให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง



จากการดำเนินการดังกล่าว ในปี 2568 TTA สามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพ โดยมีการส่งเสริมความตระหนักรู้และพฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม มีปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมทั้งสิ้น 842,900 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 2.91 ส่งผลให้บริษัทไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการลดการใช้ไฟฟ้าร้อยละ 2 ตามที่กำหนดไว้ การเพิ่มขึ้นของการใช้ไฟฟ้าดังกล่าวมีสาเหตุหลักจากการขยายพื้นที่การทำงาน การเพิ่มจำนวนพนักงาน และการจัดกิจกรรมฝึกอบรมภายในกลุ่มบริษัท ซึ่งส่งผลให้ระยะเวลาการใช้งานอาคารและอุปกรณ์ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรและการขยายการลงทุนทางธุรกิจในช่วงเวลาดังกล่าว

แม้ว่าปริมาณการใช้พลังงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้น บริษัทฯ ยังคงดำเนินมาตรการอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลการใช้พลังงานมาใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในอนาคต โดยมุ่งเน้นการลดการใช้พลังงานต่อหน่วยกิจกรรมและต่อหน่วยรายได้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานของ TTA				
ค่าไฟฟ้า (บาท)	4,842,129	5,733,693	5,900,300	↑ ร้อยละ 2.91
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	736,344	819,099	842,900	↑ ร้อยละ 2.91
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยรายได้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อบาท)	0.204	0.381	0.337	↑ ร้อยละ 11.55
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	368.10	409.47	421.37	↑ ร้อยละ 2.91
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	3,586	4,678	8,575	↑ ร้อยละ 83.30
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	9.83	12.82	23.50	↑ ร้อยละ 83.31
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	13,794	16,650	14,730	↓ ร้อยละ 11.53
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	30.80	37.17	32.88	↓ ร้อยละ 11.54

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping : TSS)

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีฝ่ายปฏิบัติการทางทะเลและทีมเทคนิค (Marine Operations and Technical Team) รับผิดชอบด้านการสนับสนุนทางเทคนิคและการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของกองเรือทั้งหมด โดยปฏิบัติตามมาตรฐานสากลให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการป้องกันมลพิษจากเรือ ภาคผนวกที่ 6 (MARPOL Annex VI)

บริษัทได้ดำเนินนโยบายและการจัดการประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานน้ำมันของกองเรือให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการบันทึกข้อมูลการใช้พลังงานน้ำมันและอัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ของกองเรืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

บริษัทได้นำเทคโนโลยีและแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเดินเรือและการประหยัดพลังงาน ทั้งในส่วนของระบบควบคุมปริมาณการใช้น้ำมันหล่อลื่น (Alpha Lubricator) ซึ่งใช้กับกระบอกสูบเครื่องจักรใหญ่ เพื่อให้มีการใช้น้ำมันหล่อลื่นอย่าง

เหมาะสม การติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มความเร็วเรือ โดยติดตั้งที่เพลลาใบจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อน ทำให้สามารถรักษาความเร็วเรือโดยใช้อัตราการทำงานของเครื่องจักรเท่าเดิม ลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึงการจัดทำและใช้คู่มือ Onboard Management Manual for Engine Power Limitation (EPL) เพื่อการจัดการพลังงานประหยัดเชื้อเพลิง ซึ่งได้รับการรับรองจากสมาคมผู้ตรวจสอบมาตรฐานเรือ

นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินกิจกรรมและโครงการด้านการจัดการพลังงาน เช่น การปรับปรุงการทาสีลำเรือ ปรับปรุงการเคลือบผิวลำเรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนและลดแรงต้านทานน้ำ การบริหารจัดการการใช้น้ำมัน โดยวางแผนและควบคุมปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงของกองเรือให้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานและเส้นทางเดินเรือ

โดยในปี 2568 มีปริมาณการใช้น้ำมันเตารวมอยู่ที่ประมาณ 88,583 ตัน โดยแบ่งเป็นน้ำมันเตาที่มีกำมะถันต่ำ (Low Sulphur Fuel Oil: LSFO) จำนวน 9,764 ตัน และน้ำมันเตาที่มีกำมะถันต่ำมาก (Very-Low Sulphur Fuel Oil: VLSFO) จำนวน 78,819 ตัน รวมปริมาณน้ำมันเตา 88,583 และมีปริมาณการใช้น้ำมันดีเซลอยู่ที่ประมาณ 15,025 ตัน สาเหตุการเพิ่มขึ้นของการใช้น้ำมันดีเซลในปี 2568 เกิดจากการบังคับใช้ข้อกำหนดเขตควบคุมการปล่อยซัลเฟอร์ (Sulphur Emission Control Area: SECA/ECA) ในเส้นทางเดินเรือบริเวณทะเลเมดิเตอร์เรเนียน ซึ่งมีผลบังคับใช้ภายในเดือนพฤษภาคม 2568 ส่งผลให้เรือจำเป็นต้องเปลี่ยนมาใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่มีค่ากำมะถันต่ำกว่า เช่น น้ำมันดีเซล เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังมีโครงการอนุรักษ์พลังงานเพิ่มเติม ได้แก่ โครงการ Propeller Grit Paint การพ่นสีใบจักรเรือ ซึ่งช่วยลดการใช้น้ำมันได้ประมาณร้อยละ 1 และ โครงการ Propeller ECO-Cap การเปลี่ยนตัวยึดใบจักรเรือ ซึ่งช่วยลดการใช้น้ำมันได้ประมาณร้อยละ 2

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานของ TSS				
ค่าไฟฟ้า (บาท)	712,321	764,425	693,892	↓ ร้อยละ 9.23
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	104,692	105,368	95,646	↓ ร้อยละ 9.23
น้ำมันดีเซล (ตัน)	5,302	9,857	15,025	↑ ร้อยละ 52.43
น้ำมันเตา (ตัน)	91,847	99,753	88,583	↓ ร้อยละ 11.20

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

MML ได้รับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015

สถานที่ทำงานของ MML ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 คิดเป็นพื้นที่ร้อยละ 100 ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่ช่วยให้สามารถประเมินและปรับปรุงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานที่ทำงานที่ได้รับการรับรอง ได้แก่

- บริษัท เมอร์เมด ชับซี เซอร์วิสเชส (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท เมอร์เมด ชับซี เซอร์วิสเชส (มาเลเซีย) เอสดีเอ็น บีเอชดี
- บริษัท เมอร์เมด ชับซี เซอร์วิสเชส ดับบลิวแอลแอล
- บริษัท เมอร์เมด ชับซี เซอร์วิสเชส (อินเตอร์เนชั่นแนล) แอลทีดี
- บริษัท เมอร์เมด ชับซี เซอร์วิสเชส ซาอุดีอาระเบีย จำกัด

- เมอร์เมด ซับซี ออยล์ แอนด์ แก๊ส เซอร์วิสเชส ดีเอ็มซีอีเอสที

รายละเอียดเพิ่มเติม <https://www.mermaid-group.com/storage/document/accreditation/20240312-accreditation.pdf>

มาตรการประสิทธิภาพพลังงาน

มีการติดตั้งระบบประหยัดพลังงานที่มีประสิทธิภาพในสำนักงาน รวมถึงเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนและเครื่องทำความเย็นประหยัดพลังงาน โดยระบบเหล่านี้สามารถช่วยลดการใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญโดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งการปรับการใช้พลังงานให้เหมาะสม ผสมผสานกับการติดตามการใช้ไฟฟ้าแบบเรียลไทม์ ช่วยให้บริษัทสามารถปรับใช้มาตรการประหยัดพลังงานได้อย่างท่วงทีในเวลา

โครงการพลังงานไฟฟ้าจากหลังคาแสงอาทิตย์บริเวณโดยรอบอาคารปิ่นทอง

บริษัทได้ดำเนินการริเริ่มด้านพลังงานยั่งยืนที่สถานประกอบการปิ่นทอง โดยติดตั้งระบบไฟส่องสว่าง LED ที่ใช้พลังงานแสงอาทิตย์รอบบริเวณอาคาร โดยโครงการนี้เน้นย้ำความมุ่งมั่นของบริษัทในการลดการใช้ไฟฟ้า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและบรรลุประสิทธิภาพด้านต้นทุน ซึ่งสามารถประหยัดค่าไฟฟ้าต่อเดือนประมาณ 4,244 บาท หรือ ต่อปีประมาณ 50,936 บาท

การใช้เชื้อเพลิง

ข้อมูลการใช้เชื้อเพลิงของบริษัทสะท้อนการเปลี่ยนแปลงสำคัญอันเนื่องมาจากการขยายการดำเนินงานและโมเดลธุรกิจใหม่ โดยข้อมูลเรือจากบริษัทภายนอกที่ได้เก็บรวบรวมทั้ง 14 ลำที่ถือว่ามีนัยสำคัญ ครอบคลุมโครงการที่ดำเนินการร่วมกับบริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด และบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ สำหรับเรือจากบริษัทภายนอกอีก 16 ลำที่ไม่ได้มีการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ถือเป็นช่องว่างที่เป็นโอกาสสำหรับการปรับปรุงในการรายงานผล

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิง หรือ ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 1 ของ MML ^(305-1a)				
การใช้เชื้อเพลิง (ตัน)	13,113	12,577	9,979	↓ ร้อยละ 20.66
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	274	436	300	↓ ร้อยละ 31.19
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงเทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ (ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	129	78	90	↑ ร้อยละ 15.38
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิง หรือ ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 3 ของ MML ^(305-3a)				
การใช้เชื้อเพลิง (ตัน)	-	33,127	36,161	↑ ร้อยละ 9.16
รายได้จากโครงการเช่าเหมาลำ (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	77	190	↑ ร้อยละ 146.75
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงเทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ (ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	1,162	514	↓ ร้อยละ 55.77

โครงการสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงาน

บริษัทจัดกิจกรรมภายในเพื่อรณรงค์การประหยัดพลังงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปรับใช้พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งการประชุมด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกสัปดาห์ โดยหารือเกี่ยวกับแนวทางพลังงานทดแทนเพิ่มเติมและเป้าหมายการประหยัดพลังงานขององค์กร

พีเอ็ม โทรีเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

PMTA ลงทุนใน บริษัท บาคองโก จำกัด หรือ Baconco ซึ่งเชี่ยวชาญด้านเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตรดำเนินธุรกิจหลักในการพัฒนา ผลิต และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เคมีเพื่อการเกษตรในประเทศเวียดนามและประเทศอื่นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ปุ๋ยเคมีเชิงผสม NPK (NPK Compound Fertilizers) ปุ๋ยเคมีเชิงเดี่ยว (Single Fertilizers) ปุ๋ยเคมีเชิงประกอบ และปุ๋ยทางใบ (Foliar) นอกจากนี้ ยังจำหน่ายสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชและสารกำจัดแมลงในประเทศเวียดนามอีกด้วย ซึ่งในการผลิตดังกล่าวอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการใช้พลังงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในปริมาณมาก ดังนั้น PMTA จึงมีการบริหารจัดการด้านพลังงานโดยจัดให้มี Periodic energy audit เพื่อติดตามตรวจสอบ และประเมินด้านพลังงานของบริษัทในทุกรอบปีของการดำเนินงาน

นอกจากนี้ PMTA กำหนดให้มีมาตรการในการลดการใช้พลังงาน เช่น กำหนดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือเครื่องจักรให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมและเต็มประสิทธิภาพ รณรงค์ให้ปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าทั้งหมดเมื่อไม่ใช้งานและกำหนดให้มีการปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศในห้องทำงานไม่ต่ำกว่า 25 องศาเซลเซียส เป็นต้น ซึ่งเป็นมาตรการหลักในการบริหารจัดการด้านการใช้พลังงานของบริษัท

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานของ PMTA				
ค่าไฟฟ้า (เวียดนามดอง)	12,532,143,753	15,037,092,849	13,509,333,315	↓ ร้อยละ 10.16
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	6,410,560	7,445,903	7,778,676	↑ ร้อยละ 4.47
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยผลิต (กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อตัน)	52.00	54.06	49.25	↓ ร้อยละ 8.90

ค่าไฟฟ้าในตารางปรับลดลงประมาณร้อยละ 10 แม้ว่าปริมาณการใช้ไฟฟ้า (หน่วย) จะเพิ่มขึ้นราวร้อยละ 4 เนื่องจากในปี Baconco ได้จัดทำโครงการพลังงานไฟฟ้าจากหลังคาแสงอาทิตย์เป็นปีแรก ส่งผลให้ค่าไฟฟ้าโดยรวมลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยในปี 2568 บริษัทมีการใช้ไฟฟ้าจากระบบปกติจำนวน 6,612,176 กิโลวัตต์-ชั่วโมง และไฟฟ้าที่ผลิตโครงการพลังงานไฟฟ้าจากหลังคาแสงอาทิตย์จำนวนประมาณ 1,166,500 กิโลวัตต์-ชั่วโมง



เป้าหมายเชิงปริมาณ : ลดการใช้น้ำมันเตา (FO) (มีปริมาณกำมะถันร้อยละ 3) ให้ต่ำกว่าร้อยละ 20



ในปี 2568 บริษัทได้ยุติการใช้น้ำมันเตา (FO) ที่มีปริมาณกำมะถันร้อยละ 3 และปรับเปลี่ยนมาใช้น้ำมันเตาหนัก (FO-R) ซึ่งมีปริมาณกำมะถันลดลงเหลือร้อยละ 1 เพื่อลดการปล่อยก๊าซซัลเฟอร์และลดผลกระทบต่อคุณภาพอากาศ นอกจากนี้ FO-R ยังเป็นเชื้อเพลิงรีไซเคิลที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับของเสีย อีกทั้งยังมีต้นทุนต่ำ

กว่า FO แบบเดิม ส่งผลให้บริษัทสามารถลดการใช้ FO ได้ร้อยละ 100 ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่เกิน ร้อยละ 20 อย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568	
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	438,348	539,148	537,897	↓ ร้อยละ 0.23
FO-R (กิโลกรัม)	589,143	877,511	1,218,744	↑ ร้อยละ 38.89
FO (กิโลกรัม)	294,169	194,285	0	↓ ร้อยละ 100
ปริมาณการผลิต (ตัน)	123,270	137,733	157,952	↑ ร้อยละ 14.68
ปริมาณการใช้ FO-R ต่อปริมาณการผลิต (กิโลกรัมต่อตัน)	4.78	6.37	7.72	↑ ร้อยละ 21.19
ร้อยละการใช้ FO-R ต่อเชื้อเพลิงทั้งหมด (กิโลกรัมต่อตัน)	44.58	54.47	69.38	↑ ร้อยละ 27.37
รวมค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน (เวียดนามดอง)	22,693,755,281	27,048,864,830	28,826,138,528	↑ ร้อยละ 6.57

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

บริษัทดำเนินธุรกิจร้านอาหารภายใต้แบรนด์ “ฟิชซ่าฮัท” โดยตระหนักว่าการใช้พลังงานไฟฟ้าและเชื้อเพลิงเป็นทรัพยากรสำคัญในกระบวนการดำเนินงาน ตั้งแต่การผลิต การดำเนินงานภายในร้าน ไปจนถึงการจัดส่งสินค้า ซึ่งการใช้พลังงานดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อต้นทุนการดำเนินงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยปี 2567 ตั้งเป้าลดการใช้พลังงานไฟฟ้าร้อยละ 2 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 และในปี 2568 บริษัทได้ยกระดับเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ เป็นดังนี้



- เป้าหมายเชิงคุณภาพ :

ปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในทุกสาขา ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ
- เป้าหมายเชิงปริมาณ :

ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อสาขาร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปี 2567 ครอบคลุมร้านอาหารทั้งหมด 214 สาขาทั่วประเทศ (จำนวนสาขา ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

ในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายปฏิบัติการได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้พลังงานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุจุดที่มีศักยภาพในการลดการใช้พลังงาน และได้นำมาตรการบริหารจัดการพลังงานไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงานของร้าน และการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน มาตรการสำคัญ ได้แก่ การปรับลดระยะเวลาการถือครองสินค้าคงคลังภายในร้าน จาก 30 วัน เหลือ 14 วัน ซึ่งช่วยลดภาระการใช้พลังงานของอุปกรณ์ทำความเย็นอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ บริษัทได้ร่วมกับฝ่ายจัดซื้อ (Supply Chain Management) ปรับปรุงรูปแบบการสั่งซื้อและขนาดบรรจุภัณฑ์ของวัตถุดิบ เพื่อป้องกันการจัดเก็บสินค้าคงคลังเกินความจำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พื้นที่ห้องเย็น โดยมีการเปลี่ยน

วัตถุประสงค์บางรายการจากการสั่งซื้อในระดับกล่องเป็นการสั่งซื้อในระดับแพ็คเกจ (Pack) ส่งผลให้แต่ละสาขาสามารถบริหารปริมาณวัตถุดิบได้เหมาะสมกับความต้องการและลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยการสนับสนุนจากฝ่ายพัฒนารุรกิจ (Business Development) บริษัทได้ดำเนินมาตรการเพิ่มเติมในสาขาที่มีการใช้พลังงานสูง อาทิ การตรวจสอบและติดตามการใช้พลังงาน การเปลี่ยนคอมเพรสเซอร์ประสิทธิภาพสูง การปรับปรุงอุปกรณ์ รวมถึงการจัดทำแผนควบคุมพลังงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในระดับสาขา

บริษัทมีระบบติดตามการใช้พลังงานไฟฟ้าในระดับสาขาเป็นรายวัน และมีการสรุปผลการดำเนินงานผ่านรายงานการใช้พลังงานประจำเดือน เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ



จากผลการดำเนินงาน บริษัทสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ร้อยละ 9.27 หรือคิดเป็น 2,583,790 กิโลวัตต์ชั่วโมง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนดไว้ สะท้อนถึงความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ยังแสดงให้เห็นถึงการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพในการปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรอย่างชัดเจน

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้พลังงานของ PHC				
ค่าไฟฟ้า (บาท)	155,931,973	151,737,850	144,297,347	↓ ร้อยละ 4.90
หน่วยไฟฟ้า (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	26,985,875	27,874,578	25,290,788	↓ ร้อยละ 9.27

หมายเหตุ: บริษัทไม่มีการใช้เชื้อเพลิงในการดำเนินงานของบริษัท

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิสเชส (Unique Mining Services: UMS)

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมและให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดดังนี้

- พัฒนาและปรับปรุงโรงงานรวมถึงกระบวนการผลิตให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยจัดหาวิธีป้องกันผลกระทบอย่างมีขั้นตอน
- ขยายธุรกิจไปในด้านพลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาดอื่นๆ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานชีวมวล
- ดำเนินกิจกรรมเพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับภาครัฐและชุมชนดังกล่าว
- รับผิดชอบต่อและยึดมั่นในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นบริเวณที่โรงงานตั้งอยู่
- ป้องกันอุบัติเหตุและควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่ยอมรับได้
- ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน เนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท โดยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management (Thailand): AIM)

บริษัทดำเนินธุรกิจให้บริการติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ครบวงจรสำหรับภาคธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพพลังงาน ลดค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้า และสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด บริษัทไม่เพียงแต่ให้บริการติดตั้งโซลาร์เซลล์แก่ลูกค้าหลากหลายราย แต่ยังสามารถติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ที่สำนักงานใหญ่ของตนเองด้วย เพื่อเป็นตัวอย่างการใช้งานจริงและยืนยันความเชี่ยวชาญในการออกแบบ ติดตั้ง และบำรุงรักษาระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2568 บริษัทสามารถผลิตไฟฟ้าจากหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อใช้ในสำนักงานได้ประมาณ 6 กิโลวัตต์/เดือน และสามารถลดค่าไฟฟ้าได้ประมาณร้อยละ 15-20 ต่อเดือน ในอนาคต AIM ในฐานะผู้ดำเนินธุรกิจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ มีแผนขยายโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปยังบริษัทย่อยอื่นๆ ต่อไป

	2566	2567	2568	
ปริมาณการผลิตไฟฟ้าจากระบบหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ที่บริษัทได้ติดตั้งให้กับลูกค้าทุกราย (กิโลวัตต์)	3,813,781	7,518,845	8,305,978	↑ ร้อยละ 10.47



การบริหารจัดการน้ำ

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



6 CLEAN WATER
AND SANITATION



กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการน้ำ และการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบำบัดน้ำ รวมทั้งการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความเสี่ยงด้านมลพิษ

การบริหารจัดการน้ำ (3-3)

ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนน้ำได้ทวีความรุนแรงขึ้นในหลายภาคส่วนจากความต้องการบริโภคที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากทรัพยากรน้ำเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักในกระบวนการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมต่างๆ และมีความสำคัญอย่างยิ่งกับสิ่งมีชีวิตและความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดจนหลายภูมิภาคทั้งในประเทศและต่างประเทศยังคงประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำในหลากหลายมิติ ทั้งในเรื่องการขาดแคลนน้ำ คุณภาพน้ำ การใช้ทรัพยากรน้ำในปริมาณที่มากเกินไปจนความจำเป็นและข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยน้ำทิ้ง เป็นต้น กลุ่มบริษัทจึงได้ตระหนักถึงปัญหาการบริหารจัดการน้ำ โดยเฉพาะที่เกิดจากการดำเนินงานหรือการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

กลุ่มบริษัทกำหนดนโยบายและข้อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนการบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุอยู่ในนโยบายสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกำหนดแนวทางการบำบัดน้ำเสีย โดยนำน้ำเสียที่ถูกบำบัดมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิต ส่งผลให้ต้นทุนการซื้อน้ำดิบ ปริมาณการปล่อยน้ำเสีย รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการน้ำเสียลดลง ทั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มบริษัทสามารถจัดการความเสี่ยงด้านมลพิษทางน้ำ และก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนลดข้อร้องเรียนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากชุมชนและสังคม นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บริษัทในเครือได้มีการดำเนินงานให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อม โดยมีการติดตามเฝ้าระวังความเสี่ยงและผลกระทบอย่างใกล้ชิด

นโยบายด้านการบริหารจัดการน้ำ

บริษัทฯ กำหนดให้เรื่องการบริหารจัดการน้ำเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน อีกทั้ง ยังนำระบบบริหารการจัดการคุณภาพ ISO 14001:2015 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกิจกรรม และกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและบริการ ตามข้อกำหนดของลูกค้า กฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจและปฏิบัติตามภายในองค์กร พร้อมเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม

แนวทางบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการน้ำ (303)

โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ส่งเสริมวัฒนธรรมการประหยัดน้ำ ทั้งพนักงานและผู้บริหารผ่านการอบรม และสื่อสารรณรงค์ภายในองค์กร

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ลดปริมาณการใช้น้ำประปาลงร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า

TTA กำหนดให้แผนกธุรการเป็นคณะทำงาน ทำหน้าที่บริหารจัดการน้ำทั่วไป โดยมีการบันทึกปริมาณการใช้น้ำ รวมถึงพิจารณาหากมีการใช้งานที่ผิดปกติ เพื่อแก้ไขปรับปรุงหากเกิดการชำรุด และมีฝ่ายอาคารที่มีหน้าที่บริหารจัดการน้ำเสียและน้ำทิ้ง ซึ่ง TTA มีการตรวจสอบน้ำทิ้งโดยหน่วยงานภายนอก และนำค่าที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพน้ำอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม น้ำที่ TTA ใช้ทั้งหมดเป็นน้ำประปาซึ่งมาจากหน่วยงานภายนอกหรือการประปานครหลวง โดยสำนักงานใหญ่ของ TTA ตั้งอยู่ที่อาคารอรกานต์ ถนนชิดลม ซึ่งเป็นบริเวณที่ไม่อยู่ในภาวะขาดแคลนน้ำ อีกทั้ง อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของนิติบุคคลของอาคาร ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดทำโครงการลดการใช้น้ำประปา เนื่องจากไม่สามารถดำเนินโครงการการใช้น้ำ

หมุนเวียน ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ หรือการบำบัดเองก่อนทิ้งได้ อย่างไรก็ตาม TTA ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้น้ำ หมุนเวียนและการบำบัดน้ำก่อนทิ้ง และมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดโครงการดังกล่าวในอนาคต โดยน้ำที่ใช้แล้วทั้งหมดจะถูกส่งไปยังระบบบำบัดน้ำของอาคารรวมกับน้ำที่ใช้แล้วของบริษัทอื่น ซึ่งอาคารจะดำเนินการบำบัดน้ำจนถึงค่ามาตรฐานก่อนปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ และไม่มีการปล่อยน้ำเสียที่ไม่ได้รับการบำบัดสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

การจัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันและตรวจสอบการรั่วซึมของอุปกรณ์ใช้น้ำ

TTA จัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันตามระยะเวลา มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพโดยรวม และประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำภายในสำนักงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดน้ำรั่วซึม อันจะเป็นการทำลายทรัพย์สินหรือทรัพยากรน้ำโดยใช่เหตุ รวมถึงเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่จะขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานได้ หากอุปกรณ์ชิ้นใดที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ TTA จะดำเนินการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนอย่างทันท่วงที โดย TTA กำหนดให้เจ้าหน้าที่แผนกธุรการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว

การรณรงค์ลดการใช้น้ำ-ใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า



TTA จัดทำโปสเตอร์สื่อสารการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าให้แก่พนักงานทุกระดับรับทราบ พร้อมทั้งมีการสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อเน้นย้ำถึงการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า นอกจากนี้ยังมีการสอดแทรกเรื่องดังกล่าวในการอบรมทบทวนความรู้ประจำปีให้แก่พนักงาน และทดสอบความรู้ความเข้าใจผ่านการทำข้อสอบภายหลังได้รับการฝึกอบรมจากการดำเนินงานดังกล่าว บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ โดยพนักงานและผู้บริหารมีความตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่ามากขึ้น สะท้อนถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

TTA ดำเนินมาตรการบริหารจัดการน้ำผ่านการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและการตรวจสอบการรั่วซึมของอุปกรณ์ใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการรณรงค์สร้างจิตสำนึกการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าแก่พนักงานทุกระดับ ส่งผลให้ในปี 2568 ปริมาณการใช้น้ำประปาลดลงเหลือ 2,282 ลูกบาศก์เมตร ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ 2.1 และ บรรลุเป้าหมายการลดการใช้น้ำตามที่กำหนด สะท้อนถึงการใช้น้ำทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566 ¹	2567 ¹		2568 ¹	
ปริมาณการบริหารจัดการน้ำประปาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ TTA					
ค่าน้ำประปา (บาท)	36,840	46,620	45,640	↓ ร้อยละ 2.10	
หน่วย (ลูกบาศก์เมตร)	1,842	2,331	2,282	↓ ร้อยละ 2.10	
ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยรายได้ (ลูกบาศก์เมตร / บาท)	0.00051	0.00108	0.0009	↓ ร้อยละ 16.67	
	หน่วย	2566	2567	2568	
ผลรวมของปริมาณน้ำที่ดื่มมาใช้ในทุกพื้นที่					
น้ำจากหน่วยงานภายนอก หรือ การประปานครหลวง	น้ำสะอาด (ค่า TDS ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	1,842	2,331	2,282	↓ ร้อยละ 2.10
	น้ำอื่น ๆ (ค่า TDS >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	0	คงที่

	2566 ¹	2567 ¹	2568 ¹		
ผลรวมของปริมาณน้ำที่ดึงมาจากแหล่งน้ำในพื้นที่ที่มีภาวะการขาดแคลนน้ำ					
น้ำจากหน่วยงานภายนอก	น้ำสะอาด (ค่า TDS ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	0	คงที่
	น้ำอื่น ๆ (ค่า TDS >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	0	คงที่
ผลรวมของการบริโภคน้ำทั้งหมดในทุกพื้นที่ที่มีภาวะความขาดแคลนน้ำ		0	0	0	คงที่

- หมายเหตุ :
- Total Dissolved Solids (TDS) คือ การวัดปริมาณของแข็ง สารอนินทรีย์ และอินทรีย์ทั้งหมดที่ละลายอยู่ในน้ำ
 - ¹ TTA ใช้น้ำจากแหล่งเดียว คือ น้ำประปาสาธารณะ และไม่มีการใช้น้ำจากแหล่งน้ำผิวดิน น้ำใต้ดิน น้ำจากเหมือง น้ำเสียภายนอก น้ำฝนที่เก็บรวบรวม น้ำทะเล/มหาสมุทร
 - ¹ TTA มีการปล่อยน้ำทิ้งเพียงแหล่งเดียว คือส่งให้นิตินุคคลอาคารดำเนินการบำบัดก่อนปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม และไม่มีการปล่อยน้ำทิ้งไปยังมหาสมุทร ผิวดิน ใต้ดิน/บาดาล หรือการใช้น้ำเพื่อประโยชน์อื่น ทั้งนี้ การที่น้ำทิ้งถูกส่งให้นิตินุคคลอาคารดำเนินการบำบัด ทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถวัดปริมาณน้ำทิ้งที่เกิดขึ้นได้

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีการดำเนินงานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและปริมาณน้ำ

โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping : TSS)

โทริเซน ชิปปิงคำนึงถึงการลดปริมาณมลพิษทางทะเลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อให้การขนส่งทางทะเลของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงดำเนินงานตามนโยบายและมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับสากลอย่างต่อเนื่องในด้านการบริหารจัดการน้ำบนเรือให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โดยแนวทางการบริหารจัดการเรื่องน้ำจืดบนเรือ บริษัทยึดมั่นในการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับสากลอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการน้ำบนเรือให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกเหนือจากการเติมน้ำจืดจากระบบสาธารณูปโภคของประเทศปลายทางหรือการซื้อน้ำจืดจากผู้ขายในประเทศที่เรือ ยังมีการกลั่นน้ำทะเลมาเป็นน้ำจืดโดยเครื่องกลั่นน้ำ (Freshwater Generator) ซึ่งติดตั้งไว้บนเรือทุกลำ โดยการนำน้ำทะเลมาต้มในระบบความดันสุญญากาศให้ระเหยเป็นไอน้ำ และเมื่อไอน้ำโดนความเย็นจะควบแน่นเป็นหยดน้ำ โดยจะถูกกลั่นเลี้ยงไปยังถังบรรจุน้ำจืดบนเรือ โดยที่ระบบน้ำดังกล่าวจะถูกฆ่าเชื้อด้วยระบบอัลตราไวโอเล็ต (Ultraviolet : UV) และมีระบบกรองน้ำก่อนที่จะถูกนำมาใช้สำหรับกิจวัตรประจำวันบนเรือต่อไป

แผนการบำรุงรักษา ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาอุปกรณ์ควบคุมและจัดการน้ำอับเฉาเรือ (Ballast water treatment: BWT)

บริษัทดำเนินการจัดการน้ำอับเฉาให้เป็นไปตามข้อกำหนดสากล เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยบริษัทได้ติดตั้งระบบ BWT ที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานสากลครบทั้ง 23 ลำ ของกองเรือ (จำนวนเรือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568) เพื่อควบคุมและกำจัดจุลินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตที่ติดมากับน้ำอับเฉา ซึ่งอาจทำให้เกิดการแพร่กระจายของชนิดพันธุ์ต่างถิ่น (Alien Species) จากภูมิภาคหนึ่งไปยังอีกภูมิภาคหนึ่งของโลก ซึ่งกระบวนการจัดการที่ได้มาตรฐานนี้ช่วยให้การปล่อยน้ำอับเฉาไม่สร้างผลกระทบต่อระบบนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อมทางทะเล

บริษัทกำหนดแผนบำรุงรักษาประจำปี การตรวจสอบรอบการซ่อมบำรุง และการแก้ไขอุปกรณ์ BWT ให้เป็นไปตามข้อกำหนดขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (The International Maritime Organization: IMO) และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ บริษัทยืนยันว่าไม่มีการใช้น้ำจากพื้นที่ที่จัดเป็นเขตขาดแคลนน้ำ (Water-stressed areas) รวมถึงไม่มีการใช้น้ำใต้ดินในการปฏิบัติงานของกองเรือและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

	2566	2567	2568	
ปริมาณการซื้อน้ำจืด (ลิตร)	16,563,800	17,133,500	16,164,000	↓ ร้อยละ 5.66
ปริมาณน้ำจืดที่ได้จากการนำน้ำทะเลมาผ่านกระบวนการเพื่อเปลี่ยนเป็นน้ำจืด (ตัน)	71,394	66,524	66,894	↑ ร้อยละ 0.56

พีเอ็มเอ ทโธเรสเซิน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

สำหรับ PMTA จะเน้นไปที่การบริหารจัดการน้ำเสีย โดยมีผู้รับเหมาจากภายนอก ซึ่งได้รับใบอนุญาตในการจัดการของเสียมาดูแลจัดการน้ำเสียที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม บริษัทยังมีการบริหารจัดการการใช้น้ำ โดยกำหนดให้มีการใช้น้ำอย่างคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ กำหนดให้ลืดอกหรือปิดวาล์วน้ำเมื่อไม่ใช้งาน คอยดูแลจัดการเปลี่ยนอุปกรณ์และท่อที่ตรวจสอบแล้วพบว่ามีรั่วไหล และควบคุมปริมาณการใช้น้ำในแต่ละวันของแต่ละแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ โดย PMTA จะทำการบันทึกจำนวนมาตรวัดน้ำที่ใช้ในกระบวนการผลิตที่เกิดขึ้นของแต่ละวัน รวมทั้งประเมินปริมาณการใช้น้ำให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งเสริมให้การบริหารจัดการการใช้น้ำสำหรับกระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยลดการใช้น้ำเกินความจำเป็น นำไปสู่การลดต้นทุนในการใช้น้ำ นอกจากนี้ PMTA ยังมีการวางระบบการบำบัดน้ำเสีย และดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผล พร้อมทั้งรายงานการบริหารจัดการของเสียและน้ำเสียต่อภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ

PMTA ควบคุมการใช้น้ำของพนักงานและลูกค้า มีการควบคุม ตรวจสอบ และแก้ไขการรั่วไหลของน้ำตามท่อต่างๆ มีการบันทึกจำนวนมาตรวัดน้ำที่ใช้โดยแบ่งตามประเภทที่ใช้น้ำในการผลิตในแต่ละวัน มีการประเมินปริมาณการใช้น้ำรายวันเพื่อควบคุมให้มีการดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนด และมีการกำหนดให้ส่งอีเมลแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้อง หากตรวจพบว่ามีน้ำเกินกำหนดหรือที่ทิ้งเปล่าไว้

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้น้ำของ PMTA				
ค่าน้ำ (เวียตนามดอง)	473,471,250	577,753,890	603,089,780	↑ ร้อยละ 4.39
หน่วย (ลูกบาศก์เมตร)	36,074	36,074	43,870	↑ ร้อยละ 21.61
ปริมาณการใช้น้ำต่อพื้นที่ (ลูกบาศก์เมตรต่อตารางเมตร)	0.13	0.15	0.16	↑ ร้อยละ 6.67
ปริมาณน้ำเสียที่ได้จากระบบบำบัด (ลูกบาศก์เมตร)	10,354	10,354	11,238	↑ ร้อยละ 8.54
ปริมาณน้ำที่ปล่อยออกสู่สาธารณะ (ลูกบาศก์เมตร)	10,354	10,354	11,238	↑ ร้อยละ 8.54

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

การบริหารจัดการน้ำมีความสำคัญต่อธุรกิจ เนื่องจากมีข้อกำหนดกฎหมายจากทางราชการในเรื่องการตรวจสอบควบคุมคุณภาพน้ำก่อนระบายสู่ถังระบายน้ำสาธารณะ โดยหากคุณภาพน้ำเสียไม่ได้ตามมาตรฐาน อาจจะทำให้ธุรกิจหยุดชะงักจากการถูกปิดร้าน ตลอดจนการเสียค่าปรับซึ่งอาจเพิ่มต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำ โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการประเด็นการบริหารจัดการน้ำ น้ำเสีย และน้ำทิ้ง อาทิ การดักไขมันเป็นประจำจากถังดักไขมันของร้าน การบันทึกปริมาณการใช้น้ำประปาโดยละเอียดแยกตามสาขา เพื่อควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งและลดปริมาณการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นนโยบายที่ทุกสาขาต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง มีการกำหนดให้ฝ่ายขาย และฝ่ายจัดการ (Operation) เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านบริหารจัดการน้ำ

ติดตั้งอุปกรณ์หรือสุขภัณฑ์ที่ลดปริมาณการใช้น้ำ

บริษัทกำหนดให้ติดตั้งอุปกรณ์หรือสุขภัณฑ์ที่ลดปริมาณการใช้น้ำทุกสาขาหรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของสาขาทั้งหมดของบริษัท โดยการติดตั้งก๊อกน้ำแบบเหยียบ ก๊อกน้ำแบบเพิ่มฟองอากาศ (Air Bubble) และมีช่างซ่อมบำรุง (Handyman) ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการซ่อมแซมอุปกรณ์หรือสุขภัณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

การดักไขมันจากถังดักไขมันของร้าน

ทุกสาขาหรือร้อยละ 100 ของสาขาของบริษัทจะมีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยออกสู่พื้นที่สาธารณะ โดยติดตั้งบ่อดักจับไขมันเพื่อแยกไขมันที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจไม่ให้ปนเปื้อนกับน้ำ ก่อนปล่อยน้ำสู่ระบบท่อรวมของห้างสรรพสินค้าที่ร้านค้าดำเนินการอยู่ ซึ่งจะดำเนินงานโดยพนักงานหน้าร้านในการช้อนไขมันที่อยู่บนผิวน้ำ แล้วนำไปแยกทิ้ง สำหรับน้ำที่ไม่มีไขมันจะไหลสู่ระบบรวมต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยออกสู่พื้นที่สาธารณะ

หน่วยงานสาธารณสุขจากภายนอกสุ่มตรวจคุณภาพน้ำของสาขาเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ในทุก 3 เดือน จะมีการจ้างหน่วยงานเทศบาลมาสุ่มบ่อเพื่อเป็นการกำจัดการไขมันที่อาจเหลือค้างให้หมดอีกครั้ง นอกจากนี้ ตามมาตรฐานการตรวจร้านของบริษัทกำหนดว่า ทุกสาขาจะต้องมีผลการตรวจวิเคราะห์น้ำใช้ประจำปี ซึ่งเป็นการตรวจหาเชื้อแบคทีเรีย Coliform และ E. Coli ในน้ำ รวมถึงค่าการตรวจวิเคราะห์ผลทางเคมี โดยผลที่ได้นั้นจะต้องเป็นไปตามค่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ส่วนน้ำทิ้งหรือน้ำเสียจะต้องผ่านบ่อบำบัดตามมาตรฐานระบบสุขาภิบาลเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานน้ำทิ้งอาคารต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานในสาขา เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้ในการบริหารจัดการน้ำและน้ำเสียด้วย โดยก่อนเปิดร้านจะมีการอบรมพนักงานในการใช้น้ำตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีการอบรมเรื่องปัญหาที่จะพบในบ่อดักไขมัน/บ่อ PVC ทั้งข้อห้ามและวิธีการทำความสะอาดต่างๆ เป็นต้น

	2566	2567	2568	
ปริมาณการบริหารจัดการน้ำประปาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ PHC				
ค่าน้ำประปา (บาท)	2,839,620	2,820,250	2,759,352	↓ ร้อยละ 2.16
หน่วย (ลูกบาศก์เมตร)	97,038	97,077	95,150	↓ ร้อยละ 1.99

เอเชีย อินฟราสตรักเจอร์ แมเนจเมนต์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management (Thailand): AIM)

สำหรับธุรกิจบริหารทรัพยากรน้ำ AIM ถือเป็นบริษัทบริหารจัดการน้ำ และระบบสาธารณูปโภคครบวงจร โดยกิจกรรมหลักของบริษัท คือ การลดน้ำสูญเสียในระบบประปาให้กับการประปาส่วนภูมิภาค และการประปานครหลวง นอกจากนี้บริษัทยังขยายธุรกิจไปในส่วนของการบำบัดน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรม และแม่น้ำลำคลอง โดย AIM มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และตอบแทนผู้สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมผ่าน 2 มุมมอง คือ การจัดการน้ำ และน้ำเสีย และการจัดการพลังงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. นวัตกรรมตัวกลางชีวภาพ เพื่องานด้านการบำบัดน้ำเสียจากอุตสาหกรรมร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
2. การบริหารจัดการลดน้ำสูญเสีย (Non-Revenue Water) ร่วมกับการประปานครหลวง และการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อลดปริมาณการใช้ทรัพยากรในการผลิตน้ำประปา
3. งานระบบผลิตน้ำประปาที่ใช้พื้นที่และพลังงานน้อยลง โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตน้ำประปา



การปล่อยก๊าซเรือนกระจก และกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ



เสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับพื้นที่หรือการดำเนินงานที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ และประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมทั้งร่วมส่งเสริมเป้าหมายระดับชาติ และระดับโลกอย่างต่อเนื่องในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและ กลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (3-3)

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกยังคงเป็นประเด็นปัญหาที่ทั่วโลกให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ปัจจุบันทั่วโลกเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาลที่มีความผันผวนสูงขึ้น ตลอดจนปรากฏการณ์คลื่นความร้อน ภาวะภัยแล้งและอุทกภัยที่ยาวนานขึ้น โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้เข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) และได้ให้สัตยาบันเข้าร่วมรับรองพิธีสารเกียวโต (Kyoto Protocol) รวมถึงเข้าร่วมความตกลงปารีส (Paris Agreement) ที่ภาคีสมาชิกกำหนดความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันระดับโลกในการจัดการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2566 ประเทศไทยได้เข้าร่วมการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือ COP28 จัดขึ้นที่สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โดยเน้นย้ำถึงเป้าหมายของข้อตกลงด้านสภาพภูมิอากาศกลาสโกว์ (Glasgow Climate Pact) ที่มุ่งมั่นในมาตรการลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหินและเลิกใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการรักษาอุณหภูมิทั่วโลกตามข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) ไม่ให้สูงขึ้นเกินกว่า 2 องศาเซลเซียสเมื่อเทียบกับยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (ปี ค.ศ. 1900 หรือ พ.ศ. 2443) และพยายามจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส รวมถึงประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อชดเชย “ความสูญเสียและเสียหาย” (Loss and Damage) หรือกองทุนด้านการเงินที่จัดตั้งโดยกลุ่มประเทศผู้ก่อมลพิษหลักเพื่อช่วยเหลือ บรรเทาการสูญเสีย และชดเชยให้กับประเทศซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประเทศไทยยังได้มีการตั้งเป้าหมายการมีส่วนร่วมของประเทศ (Nationally Determined Contributions : NDC) ใน 3 สาขา ได้แก่ 1) สาขาพลังงานและขนส่ง 2) สาขาของเสีย และ 3) สาขากระบวนการทางอุตสาหกรรม โดยตั้งเป้าที่จะลดก๊าซเรือนกระจกให้ได้ร้อยละ 20-25 ภายในปี 2573 ซึ่งกลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จึงมีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมในเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและรณรงค์การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศ และบรรลุเป้าหมายในการเป็นบริษัทชั้นนำในด้านการลงทุนของเอเชียที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ในปี 2568 ประเทศไทยได้เข้าร่วมการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือ COP30 จัดขึ้นที่ประเทศบราซิล พร้อมประกาศเจตนารมณ์การกำหนดเป้าหมาย Net Zero ของประเทศในปี 2593 เร็วขึ้น 15 ปี จากกำหนดการเดิมพร้อมทั้งตั้งเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร้อยละ 47 ในปี 2578

ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

ความเสี่ยง		โอกาสและความเสี่ยง	การคาดการณ์ผลกระทบต่อกลุ่มบริษัท
ด้านการเงิน	ระยะยาว	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น	การดำเนินงานหยุดชะงัก ไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามกำหนด ถูกเรียกเก็บปรับเรียกร้องค่าเสียหายฐานผิดนัดตามสัญญา รายได้ไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์
ด้านกลยุทธ์	ระยะยาว	ความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อาจส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กร ตลอดจนความเสี่ยงที่เกิดจากความคาดหวังของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ	ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเทคโนโลยี ตลอดจนการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และสินค้าที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ อาจส่งผลให้ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น
ด้านกฎระเบียบ	ระยะยาว	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และกฎหมายของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ร่างพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และนโยบาย Energy 4.0 ซึ่งรณรงค์พลังงานสะอาดภายในปี 2579	การปรับเปลี่ยนแผนธุรกิจเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ภายใต้กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่อาจต้องใช้เงินลงทุนในบางโครงการสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้
ด้านการดำเนินงาน	ระยะยาว	ความเสี่ยงจากผลกระทบทางกายภาพแบบเฉียบพลันจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม ข้อจำกัดของการขนส่ง และความลำบากของพนักงานในการเดินทาง เป็นต้น	พนักงานไม่สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้ ทำให้กระบวนการดำเนินงานล่าช้ากว่ากำหนด รวมถึง ขาดกำลังพลในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลให้ธุรกิจหยุดชะงัก

แนวทางการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจำกัดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีมาตรการในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับนโยบายและเป็นไปตามกฎข้อบังคับของอุตสาหกรรมนั้นๆ อย่างเคร่งครัด โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อบริหารจัดการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม

โทริเซนไทย เอเจนต์ชีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

TTA เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business Council for Sustainable Development - TBCSD) ตั้งแต่ปี 2564 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันภาคธุรกิจไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศ รวมถึงการผลักดันนโยบายการดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมในทุกภาคส่วน TBCSD มีเป้าหมายในการยกระดับมาตรฐานองค์กรภาคธุรกิจไทยให้เป็นองค์กรต้นแบบธุรกิจคาร์บอนต่ำและยั่งยืน และสนับสนุนเป้าหมาย Carbon Neutrality (ความเป็นกลางทางคาร์บอน) ของประเทศไทยและเป้าหมาย Net Zero GHG Emissions

TTA ในฐานะองค์กรสมาชิก มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายด้านการลดก๊าซเรือนกระจกที่ TBCSD ประกาศไว้ พร้อมสนับสนุนมาตรการและแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อร่วมผลักดันภาคธุรกิจไทยสู่สังคมคาร์บอนต่ำอย่างยั่งยืน

TTA มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ร่วมสนับสนุนการควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การลดการใช้ไฟฟ้า การเปลี่ยนยานพาหนะของ TTA จากการใช้ น้ำมันเป็นใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียและทุกภาคส่วนในการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : อบรมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการลดการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ให้กับพนักงานและผู้บริหาร

เป้าหมายเชิงปริมาณ : พนักงานและผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับการลดการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ โดยผลการประเมินหลังการอบรมต้องมีผู้เข้าร่วมการอบรมผ่านเกณฑ์เกินร้อยละ 70 ขึ้นไปของจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด

โครงการส่งเสริมความรู้ให้แก่พนักงาน และผู้บริหารในหัวข้อ ไชรห์สคาร์บอนฟุตพริ้นท์สู่องค์กรยั่งยืน



วันที่ 19 กันยายน 2568 TTA จัดอบรม “ไชรห์สคาร์บอนฟุตพริ้นท์สู่องค์กรยั่งยืน” โดยมีบริษัท แทคท์ โซเชียล คอนซัลติ้ง จำกัด เป็นวิทยากรในการอบรม มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 51 คน การจัดงานคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมด้วยการลดขยะพลาสติก โดยใช้ภาชนะสแตนเลสและแก้ว สำหรับอาหารว่างและอาหารกลางวัน รวมถึงมีการแยกขยะในวันจัดงาน ผลจากการให้ความรู้ในครั้งนี้พบว่า พนักงานและผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับการลดการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ได้เป็นอย่างดี โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรมผ่านเกณฑ์การอบรมจำนวนทั้งสิ้นร้อยละ 72 จากผู้เข้าร่วมทั้งหมด



จากผลการดำเนินโครงการ บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพได้สำเร็จ โดยพนักงานและผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับการลดการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ เนื่องจากมีผู้เข้าร่วมการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินหลังการอบรมคิดเป็นร้อยละ 72 ของผู้เข้าร่วมทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การเปลี่ยนยานพาหนะของ TTA จากการใช้น้ำมันเป็นใช้ไฟฟ้า

เพื่อสอดคล้องกับความมุ่งมั่นในการลดมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนยานพาหนะจากที่ใช้ น้ำมัน มาใช้ไฟฟ้าถือเป็นความตั้งใจหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการลดมลภาวะทางอากาศ

	2566	2567	2568	
การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าขอบเขตที่ 1 (305-1a)				
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	3,586	4,678	8,575	↑ ร้อยละ 83.30
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	9.83	12.82	23.50	↑ ร้อยละ 83.31
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	13,794	16,650	14,730	↓ ร้อยละ 11.53
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	30.80	37.17	32.88	↓ ร้อยละ 11.54
รวมปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าขอบเขตที่ 1 (305-1a)	40.62	49.99	56.38	↑ ร้อยละ 12.78
การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าขอบเขตที่ 2 (305-2a)				
ค่าไฟฟ้า (บาท)	4,842,129	5,733,693	5,900,300	↑ ร้อยละ 2.91
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	736,344	819,099	842,900	↑ ร้อยละ 2.91
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	368.10	409.47	421.37	↑ ร้อยละ 2.91
การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าขอบเขตที่ 3 (305-3a)				
หัวข้อที่ 6 การเดินทางเพื่อธุรกิจ (กิโลเมตร)	-	-	-	-
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	-	-	39.77	-
หัวข้อที่ 7 การเดินทางมาทำงานของพนักงาน (กิโลเมตร) ^{1/}	-	-	218,941	-
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	-	-	502.63	-
รวมปริมาณการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าขอบเขตที่ 1-3 (ตัน)	408.72	459.46	542.40	↑ ร้อยละ 18.05

หมายเหตุ: ^{1/} หัวข้อที่ 7 การเดินทางมาทำงานของพนักงาน คำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากพนักงานจำนวนร้อยละ 44.85

โครงการปลูกป่าชายเลนหรือป่าโกงกาง เพื่อสร้างความยั่งยืนในระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม

เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจ หัวข้อการคืนกลับสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เกิดผล บริษัท วี เวนเจอร์ส เทคโนโลยี จำกัด (VVT) บริษัทย่อยของ TTA เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนโครงการปลูกป่าชายเลน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดระยอง ประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่ป่าชายเลนประมาณ 740 ไร่ โดยมีปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่คาดว่าจะลด/กักเก็บได้ประมาณ 34,785 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าภายในระยะเวลา 5 ปี และเป็นการรักษาพื้นที่สีเขียวเป็นจำนวนกว่า 500,000 ตัน



พื้นที่ดังกล่าวได้รับการปรับสภาพให้เหมาะสมเพื่อการปลูก ดูแลและการจัดการต้นไม้อย่างถูกวิธี โดยกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นทั้งเจ้าของและผู้พัฒนาโครงการหลักร่วมกับบริษัทสยาม ทีซี เทคโนโลยี จำกัด บริษัทย่อยในกลุ่มบริษัท ดิทีโต้ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ภายใต้เอกสารสิทธิที่เกี่ยวข้อง

โครงการดังกล่าวประสบผลสำเร็จด้วยการขึ้นทะเบียนโครงการประเภทการลด ดูดซับ และการกักเก็บก๊าซเรือนกระจกจากภาคป่าไม้และการเกษตร เนื่องจากป่าชายเลนมีบทบาทสำคัญในการดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ จึงช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศ ภายใต้แนวทางการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (Standard T-VER) ในช่วงกลางปี 2567

นอกจากนี้ระบบนิเวศชายฝั่งจะช่วยกักเก็บคาร์บอนไดออกไซด์ในรูปแบบชีวมวล และการทับถมของตะกอนลงสู่ชั้นดินรวมถึงยังเสริมสร้างความยั่งยืนของระบบนิเวศ เป็นที่หลบภัยของสัตว์ใกล้สูญพันธุ์ พัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนบริเวณรอบข้าง ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ลดความรุนแรงของคลื่นและการกัดเซาะชายฝั่ง อีกทั้งยังให้คนในชุมชนสามารถเข้าถึงเพื่อจับสัตว์น้ำและใช้ประโยชน์ในพื้นที่ได้ ทำให้เกิดการรักษาสมดุลของระบบนิเวศในแบบองค์รวมเพื่อชุมชนต่อไป

โครงการดังกล่าวพร้อมดำเนินการตรวจสอบและรับรองปริมาณคาร์บอนที่ดูดซับได้ภายใน 5 ปีข้างหน้า สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ TTA ในการเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการเป็นหนึ่งในกลไกสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ไว้ในเวทีระดับนานาชาติ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นในประเทศอย่างยั่งยืน

โครงการรวมพลอาสาทำดี ปลุกเพื่อโลก สู้อนาคตยั่งยืน



28 พฤศจิกายน 2568: TTA และบริษัทในเครือ ผนึกกำลังภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่น ในการฟื้นฟูและอนุรักษ์ป่าชายเลนกว่า 740 ไร่ ผ่านกิจกรรม “TTA Volunteer Spirit: ปลุกเพื่อโลก สู้อนาคตยั่งยืน” ณ ป่าชายเลนปากน้ำประแส จังหวัดระยอง โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นระยะยาวในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตั้งเป้าลดและกักเก็บก๊าซเรือนกระจกกว่า 34,785 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ภายใน 5 ปี พร้อมฟื้นฟูระบบนิเวศและคุณภาพชีวิตชุมชน โดยมีผู้เข้าร่วมกว่า 130 คน

TTALAB: BKK Climate Action Week: Roots and Routes to Future Citizen Workshop



28 กันยายน 2568: TTALAB ร่วมจัดกิจกรรมเวิร์กช็อป “Roots and Routes to Future Citizen” ภายในงาน Bangkok Climate Action Week ที่ หอศิลป์กรุงเทพฯ เพื่อเปิดพื้นที่การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนแนวคิดด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความยั่งยืน โดยมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมกันออกแบบอนาคตที่ยั่งยืน กิจกรรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมกว่า 50 คน ประกอบด้วยอาจารย์และเยาวชนที่มีความสนใจด้านสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม

TTALAB พาเสียงเยาวชนไทยสู่ COP30



10 - 21 พฤศจิกายน 2568: TTALAB นำเสียงและศักยภาพของเยาวชนไทยสู่เวทีโลก ในการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 30 (COP30) ณ เมืองเบเลม ประเทศบราซิล ระหว่างวันที่ 10-21 พฤศจิกายน โดยร่วมมือกับเครือข่ายเยาวชนด้านสภาพภูมิอากาศของไทย นำเสนอผลงานนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์รักษ์โลกจากชุมชนและเยาวชนไทยบนเวทีเจรจาด้านสภาพภูมิอากาศระดับนานาชาติ โดยมีผู้เข้าร่วมงานทั้งหมด 56,000 คน โดย TTALAB ได้ส่งคลิปวิดีโอ Talk Session ในหัวข้อ ‘From Local Roots to Global Action: How Thailand's Culture and Creativity Drive Urban Adaptation’ ไปนำเสนอที่ COP30 ซึ่งรวบรวมมุมมองจากผู้แทนจากหลายสาขา

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ติดตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ตามมาตรฐานของ IMO ต่อเนื่องทุกปี

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณร้อยละ 2 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า

บริษัทมีการติดตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ตามมาตรฐานของ IMO ต่อเนื่องทุกปี และมีทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดเตรียมแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยมีการกำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณร้อยละ 2 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสีย ลูกค้า และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ อีกทั้งยังมุ่งมั่นในการพัฒนาปรับปรุงเครื่องยนต์เรือบริหารจัดการกองเรือให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้มีการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทยังจัดทำแผนงานเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่จะเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ IMO กำหนด ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับดัชนี Energy Efficiency Existing Ship Index (EEXI) และ Carbon Intensity Index (CII) เพื่อควบคุมมลพิษทางอากาศตามที่กำหนด โดยทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด และจัดทำแผนการบำรุงรักษาเครื่องยนต์ตรวจสอบระบบการกำจัดของเสียต่างๆ ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ

นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับคนเรือให้มีการตระหนักถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม โดยผ่านมาตรการและแผนงานต่างๆ เช่น การจัดให้มีการคัดแยกขยะบนเรือ และการลดปริมาณการใช้พลาสติกบนเรือ เป็นต้น โดยบริษัทให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก มุ่งเน้นการลดมลพิษทางอากาศ ทำให้บริษัทมีความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี ทั้งยังก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญในการที่จะทำธุรกิจกับองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปัจจุบันกองเรือของบริษัทได้มีการดำเนินการปรับปรุงด้านเทคนิคเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้มีความเหมาะสมกับกำลังเครื่องยนต์และความเร็วของเรือ โดยปัจจุบันกองเรือทั้งหมดของโทรีเซน ชิปปิง ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน EEXI ที่กำหนด โดยในจำนวนเรือทั้งหมด 23 ลำ มีเรือจำนวน 7 ลำที่สามารถแล่นได้โดยใช้ความเร็วสูงสุดตามคุณลักษณะของเรือ และเรือที่เหลืออีก 16 ลำ แล่นโดยใช้ความเร็วตาม EPL ที่กำหนด ในส่วนของดัชนี CII ของกองเรือ โทรีเซน ชิปปิง ได้รับการจัดอันดับอยู่ในช่วง ระดับ A – C จำนวน 21 ลำ และ 2 ลำอยู่ในระดับ D ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ย CII ของกองเรืออยู่ที่ 4.78 กรัมของการปล่อย CO₂ ต่อการขนส่งสินค้า 1 ตัน ไมล์ ซึ่งได้รับการรับรองโดยองค์กรตรวจสอบมาตรฐานเรือสากล (Ship Classification: Bureau Veritas)

การติดตั้งอุปกรณ์ปรับแต่งลดรอบเครื่องยนต์

เนื่องจากการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากเครื่องยนต์บนเรือซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจก บริษัทจึงติดตั้งอุปกรณ์ปรับแต่งลดรอบเครื่องยนต์เพื่อให้อัตราการเผาผลาญน้ำมันเชื้อเพลิงลดน้อยลง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการเดินเรือ ระดับความเร็ว (speed) ที่เหมาะสม และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ในปี 2568 บริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลดลงจากปี 2567 จาก 342,458 ตันคาร์บอน (tCO₂) เป็น 307,165 ตันคาร์บอน (tCO₂) หรือคิดเป็นร้อยละ 10.3 ซึ่งบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ โทรีเซน ชิปปิง ยังคงมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐาน และพัฒนาประสิทธิภาพทางเทคนิคของกองเรือ เพื่อให้บริการแก่ลูกค้า เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ดัชนีความเข้มข้นของคาร์บอน ค่าเฉลี่ย CII ของกองเรือโทรีเซน ชิปปิง ได้รับการรับรองโดยองค์กรที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (Ship Classification: Bureau Veritas) โดยค่า CII เฉลี่ยของกองเรือโทรีเซน ชิปปิง

	2566	2567	2568	
ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 1 ^(305-1a)				
จำนวนเรือ	24	24	23	
ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	303,009	342,458	307,165	↓ ร้อยละ 10.31
ค่าเฉลี่ยการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในการขนส่ง สินค้า (CII : grams/tonne-mile)	4.47	5.16	4.78	↓ ร้อยละ 7.36

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

คณะกรรมการบริษัท (สมาชิก 7 คน โดยประมาณร้อยละ 43 เป็นกรรมการอิสระ) กำกับดูแลประเด็นด้านความยั่งยืนและสภาพภูมิอากาศ ผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร คณะผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานด้านความยั่งยืน

ความเสี่ยงและโอกาสสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศและการตอบสนองของ MML

ประเภท	รายละเอียด	ช่องทางการเงิน	การตอบสนองของฝ่ายบริหาร
ความเสี่ยงในช่วงเปลี่ยนผ่าน – กฎระเบียบ	กฎระเบียบ IMO และกฎระเบียบระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับก๊าซเรือนกระจกมลพิษ NOx/SOx น้ำอับเฉาและเกณฑ์ CII ที่เข้มงวดขึ้น	ค่าใช้จ่ายลงทุน (CAPEX) ที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการปรับปรุงเรือ ข้อจำกัดในการดำเนินงาน ความเสี่ยงที่จะสูญเสียสัญญาเช่าเรือที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด	คงการใช้เชื้อเพลิงกำมะถันต่ำลงทุนใน ROV ที่มีประสิทธิภาพ ใช้ระบบตรวจสอบเชื้อเพลิงและระบบควบคุมตำแหน่งเรือใหม่ลดประหยัดพลังงาน รักษาใบรับรอง EIAPP และ BWMP รวมถึงเอกสารรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดให้มีผลบังคับใช้เสมอ
ความเสี่ยงในช่วงเปลี่ยนผ่าน – ความคาดหวังของตลาดและลูกค้า	ลูกค้าต้องการข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่โปร่งใสและต้องการผู้ให้บริการที่มีคาร์บอนต่ำ	ผลกระทบต่อการได้รับสัญญาจ้าง อัตราค่าจ้างรายวัน (day rates) และข้อตกลงความร่วมมือระยะยาว (long-term framework agreements)	จัดทำข้อมูลการปล่อยก๊าซระดับรายเรือ; รายงานตัวชี้วัด Scope 1-3 มุ่งเน้นการใช้ ROV ระบบไฟฟ้า โครงการกักเก็บก๊าซ ข้อมูลการติดตามการใช้เชื้อเพลิงระยะไกล (Remote Fuel Monitoring Data) และแนวปฏิบัติด้านการจัดการน้ำอับเฉาอย่างมีประสิทธิภาพในเอกสารประมวล
ความเสี่ยงทางกายภาพ – สภาพอากาศที่รุนแรง	พายุและคลื่นความร้อนที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้นส่งผลกระทบต่อการทำงานนอกชายฝั่งและความปลอดภัยของนักดำน้ำ	ตารางเรือล่าช้า ค่าใช้จ่ายระหว่างหยุดรอความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับทรัพย์สิน และเบี้ยประกันภัยที่สูงขึ้น	พัฒนาการวางแผนด้านสภาพอากาศและอุณหภูมิวิทยาทางทะเล เสริมสร้างขั้นตอนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ปรับขีดจำกัดการปฏิบัติงานของนักดำน้ำและมาตรการจัดการความร้อน; และรักษามาตรฐานการตรวจสอบตัวเรือและระบบจอดเรือให้แข็งแกร่ง

ประเภท	รายละเอียด	ช่องทางการเงิน	การตอบสนองของฝ่ายบริหาร
ความเสี่ยงทางกายภาพ – การเพิ่มขึ้นของระดับน้ำทะเลและผลกระทบต่อชายฝั่ง	ผลกระทบระยะยาวต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในฐานะและชุมชนชายฝั่ง	ค่าใช้จ่ายลงทุนในอนาคตสำหรับการปรับตัวความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานและชุมชน	บูรณาการปัจจัยด้านสภาพภูมิอากาศเข้ากับการวางแผนสิ่งอำนวยความสะดวกประสานงานกับเจ้าของอาคารและหน่วยงานท้องถิ่น สนับสนุนโครงการสร้างความยืดหยุ่นในระดับท้องถิ่น
โอกาส – การรีไซเคิลและการดักจับและกักเก็บคาร์บอน (CCS)	ความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับการกำจัดโครงสร้างที่เสื่อมสภาพอย่างปลอดภัยและการสนับสนุนโครงการดักจับและกักเก็บคาร์บอน	แหล่งรายได้ใหม่ ศักยภาพในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมสำหรับทักษะเฉพาะด้านในงานตรวจสอบซ่อมบำรุง (IRM) และงานรีไซเคิล	ปรับวงตำแหน่งกองเรือได้ทะเลให้รองรับงานรีไซเคิลการอุดและปิดหลุมถาวร (plug and abandonment) และการสนับสนุนโครงการ CCS; พัฒนาขีดความสามารถด้านวิศวกรรมและการบริหารโครงการ และสื่อสารจุดแข็งด้าน ESG ต่อบริษัทน้ำมันแห่งชาติ (NOCs) และบริษัทน้ำมันนานาชาติ (IOCs)
โอกาส – ประสิทธิภาพและการประหยัดเชื้อเพลิง	เพิ่มประสิทธิภาพการเดินเรือและการจัดการพลังงานให้ดียิ่งขึ้น	ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (OPEX); เพิ่มอัตรากำไรและความสามารถในการแข่งขัน	ขยายการใช้ระบบ RFMS ผูกอบรมลูกเรือเกี่ยวกับการเดินเรือแบบประหยัด (eco-steaming) และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบควบคุมตำแหน่งเรือ; ทดสอบสารเติมแต่งเชื้อเพลิง; วัดเกณฑ์ความเข้มข้นของเชื้อเพลิงในเรือและให้รางวัลสำหรับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

MML ได้เริ่มการวิเคราะห์สถานการณ์จำลองเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจว่าเส้นทางสภาพภูมิอากาศที่แตกต่างกันอาจส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์และสถานะทางการเงินในระยะกลาง (5–10 ปี) อย่างไร โดยพิจารณาสถานการณ์อ้างอิง 2 รูปแบบ

- สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านอุณหภูมิ 1.5 องศาเซลเซียส – สมมติว่านโยบายด้านสภาพภูมิอากาศโลกจะเข้มงวดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความคาดหวังของลูกค้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านด้านเชื้อเพลิงจะเร่งตัวขึ้น และความต้องการบริการคาร์บอนต่ำจะเพิ่มขึ้น

- สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านอย่างมีระบบที่อุณหภูมิเพิ่มขึ้น 2 องศาเซลเซียส – สมมติว่านโยบายด้านสภาพภูมิอากาศจะค่อยๆ เข้มแข็งขึ้น โดยมีการนำไปใช้ในระดับภูมิภาคที่แตกต่างกัน

ผลกระทบเชิงทิศทางของสถานการณ์สภาพภูมิอากาศต่อ MML

องค์ประกอบ	สถานการณ์ 1.5 องศาเซลเซียส	สถานการณ์ 2 องศาเซลเซียส	ภัยเชิงกลยุทธ์
แรงกดดันด้านกฎระเบียบ เกี่ยวกับการปล่อยมลพิษทาง ทะเล	ระดับสูง – การบังคับใช้เกณฑ์ CII ที่เข้มงวดมากขึ้นอย่าง รวดเร็ว การขยาย ECA ระดับ ภูมิภาค และความเป็นไปได้ใน การกำหนดราคาคาร์บอน สำหรับเชื้อเพลิงทางทะเล	ระดับปานกลาง – การทยอย บังคับใช้กฎหมายใหม่ และความ แตกต่างในแต่ละภูมิภาค	จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ เรือที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ติดตามดัชนี CII อย่างใกล้ชิด และพิจารณาทดลองใช้ เชื้อเพลิงคาร์บอนต่ำกับ สินทรัพย์หลัก
ความคาดหวังของลูกค้าต่อผล การดำเนินงานด้าน ESG	สูงมาก – ตัวชี้วัดด้าน ความยั่งยืนเป็นหัวใจสำคัญใน การประเมินข้อเสนอการประมูล	สูง – ยังคงเน้นหนักแต่มีความ ยืดหยุ่นมากขึ้นในช่วงปีแรกๆ	เปิดเผยข้อมูลการปล่อยมลพิษ และข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง; และสร้างสถานะ "พันธมิตรที่ น่าเชื่อถือ" โดยพิจารณาจาก ผลลัพธ์ด้าน ESG
ความต้องการในการรื้อถอน / การดักจับและกักเก็บคาร์บอน	แข็งแกร่ง – เร่งการปลดระวาง อุปกรณ์ที่มีการปล่อยมลพิษสูง และการลงทุนในด้าน CCS	ปานกลางถึงแข็งแกร่ง – โครงการรื้อถอนมีเข้ามาอย่าง สม่ำเสมอ	รักษาและพัฒนาขีด ความสามารถในการรื้อถอน และงานที่เกี่ยวข้องกับ CCS รวมถึงการรื้อโครงสร้างแท่นขุด เจาะและการเชื่อมต่อใต้ทะเล
ความสามารถในการเข้าถึงและ ต้นทุนทางการเงิน	การกำหนดเงื่อนไขที่แตกต่าง กันมากขึ้น โดยพิจารณาจากผล การดำเนินงานด้าน ESG และ การเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยง ด้านสภาพภูมิอากาศ	มีความแตกต่างในระดับปาน กลาง (Moderate differentiation)	รักษาความโปร่งใสในการ เปิดเผยข้อมูล และพิจารณา จัดหาแหล่งเงินทุนที่เชื่อมโยง กับความยั่งยืน (Sustainability- linked facilities) โดยเน้นการ ลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ฝ่ายบริหารสรุปว่ารูปแบบธุรกิจของเมอร์เมดมีความยืดหยุ่นภายใต้สถานการณ์ทั้ง 2 แบบ อย่างไรก็ตาม มีเงื่อนไขว่าบริษัทจะยังคงต้องดำเนินการดังต่อไปนี้:

- ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการกองเรือและการรายงานการปล่อยมลพิษ
- เสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าที่มุ่งเน้นโครงการผลิตพลังงานอย่างมีความรับผิดชอบและการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานอย่างยั่งยืน
- รักษาระดับหนี้สินให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและกระจายแหล่งรายได้ไปยังภูมิภาคและลูกค้าต่างๆ อย่างหลากหลาย

การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 1 ^(305-1a)

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิง หรือ ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 1 ^(305-1a)				
การใช้เชื้อเพลิง (ตัน)	13,113	12,577	9,979	↓ ร้อยละ 20.66
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	35,405	33,958	26,943	↓ ร้อยละ 20.66
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	274	436	300	↓ ร้อยละ 31.19
ปริมาณการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ หรือความเข้มข้นคาร์บอนไดออกไซด์ (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	129	78	90	↑ ร้อยละ 15.38

การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 2 ^(305-2a)

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ความเข้มข้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าขอบเขตที่ 2 ลดลงมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 10 จากปีก่อนหน้า



ปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่ซื้อลดลงจาก 634,890 กิโลวัตต์-ชั่วโมงในปี 2567 เหลือ 379,200 กิโลวัตต์-ชั่วโมงในปี 2568 ลดลงประมาณร้อยละ 40 จากการรวมพื้นที่สำนักงานและการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ขณะเดียวกัน ความเข้มข้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าปรับตัวดีขึ้นจาก 0.70 เป็น 0.44 ตันต่อหนึ่งล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ลดลงประมาณร้อยละ 37 เมื่อเทียบกับปี 2567 สะท้อนให้เห็นว่าผลการดำเนินงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้พลังงาน หรือ ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 2 ^(305-2a)				
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	932,952	634,890	379,200	↓ ร้อยละ 40.27
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยรายได้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อ 000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	3,405	1,238	774	↓ ร้อยละ 37.48
การผลิตพลังงานหมุนเวียน (พลังงานไฟฟ้าจากหลังคาแสงอาทิตย์) (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	81,840	243,543	155,900	↓ ร้อยละ 35.99
รวมปริมาณการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	450	360	277	↓ ร้อยละ 23.06
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	274	513	490	↓ ร้อยละ 4.48
ปริมาณการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	1.6	0.7	0.44	↓ ร้อยละ 37.14

การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 3 ^(305-3a)

	2566	2567	2568	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิง หรือ ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 3 ^(305-3a)				
การใช้เชื้อเพลิง (ตัน)	-	33,127	36,161	↑ ร้อยละ 9.16
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	-	89,443	97,635	↑ ร้อยละ 9.16
รายได้จากโครงการเช่าเหมาลำ (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	77	190	↑ ร้อยละ 146.75
ปริมาณการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	1,162	514	↓ ร้อยละ 55.77

การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 1-3 ⁽³⁰⁵⁾

	2566	2567	2568	
ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์				
ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	35,405	33,958	26,943	↓ ร้อยละ 20.66
ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	450	360	277	↓ ร้อยละ 23.06
ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	-	89,443	97,635	↑ ร้อยละ 9.16
รวมทั้ง 3 ขอบเขต (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	35,855	123,761	124,855	↑ ร้อยละ 0.88

การคำนวณคุณภาพอากาศ ^(305-1a)

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการริเริ่มด้านการจัดการคุณภาพอากาศ ซึ่งสะท้อนถึงความทุ่มเทในการลดการปล่อยมลพิษและบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เน้นย้ำถึงความพยายามเชิงรุกของบริษัทในการลดการปล่อยซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SOx) และไนโตรเจนออกไซด์ (NOx) ซึ่งเป็นมลพิษสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเล

บริษัทรายงานผลทั้งการปล่อยมลพิษทั้งจากเรือที่เป็นเจ้าของและปฏิบัติการเอง (ขอบเขตที่ 1) และเรือของบริษัทภายนอก (ขอบเขตที่ 3) เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่ครอบคลุมในการปรับปรุงคุณภาพอากาศ



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : ยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการการใช้เชื้อเพลิงให้มีความโปร่งใส
แม่นยำ และตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ความเข้มข้นของการปล่อย SOx และ NOx ลดลงอย่างน้อยร้อยละ 5 จากปี
ก่อนหน้า



ในปี 2568 ความเข้มข้นการปล่อยก๊าซ SOx เพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยการปรับเพิ่มดังกล่าวมีสาเหตุหลักจากในปี 2568 มีการครอบคลุมข้อมูลเชื้อเพลิงและรายได้จากเรือที่อยู่ภายใต้การควบคุมการดำเนินงานทั้งในโซน 1 และโซน 2 ได้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น และความเข้มข้นการปล่อย NOx เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวโน้มความเข้มข้นการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ใน Scope 1 สะท้อนถึงความซับซ้อนในการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้โดยรวมปรับลดลง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการปล่อย SOx และ NOx ในเชิงปริมาณรวมยังอยู่ในระดับที่บรรลุตามเป้าหมาย

เพื่อตอบสนองเป้าหมายเชิงคุณภาพ MML ติดตั้งอุปกรณ์ Real-time Fuel Monitoring System (RFMS) เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยในการตรวจสอบและเก็บข้อมูลการใช้น้ำมันบนเรือ เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้น้ำมัน

	2566	2567	2568	
ปริมาณการปล่อย NOx และ SOx ขอบเขตที่ 1 ^(305-1a) ครอบคลุมเรือของบริษัทร้อยละ 100				
การปล่อย SOx (ตัน)	-	503	399	↓ ร้อยละ 20.68
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	436	300	↓ ร้อยละ 31.19
ปริมาณการปล่อย SOx เทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นของการปล่อย SOx (ตัน/000,000 ดอลลาร์ สหรัฐอเมริกา)	-	1.2	1.3	↑ ร้อยละ 8.33
การปล่อย NOx (ตัน)	-	1,121	890	↓ ร้อยละ 20.61
ปริมาณการปล่อย NOx เทียบเท่าต่อหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นของการปล่อย NOx (ตัน/000,000 ดอลลาร์ สหรัฐอเมริกา)	-	2.6	3	↑ ร้อยละ 15.38

	2566	2567	2568	
ปริมาณการปล่อย NOx และ SOx ขอบเขตที่ 3 ^(305-3a) ครอบคลุมเรือเข้าร้อยละ 100				
การปล่อย SOx (ตัน)	-	1,325	1,215	↓ ร้อยละ 8.30
รายได้ที่จัดสรร (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	77	190	↑ ร้อยละ 146.75
ปริมาณการปล่อย SOx เทียบเท่ากับหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นของการปล่อย SOx (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	17	6	↓ ร้อยละ 64.71
การปล่อย NOx (ตัน)	-	2,953	2,708	↓ ร้อยละ 8.30
ปริมาณการปล่อย NOx เทียบเท่ากับหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นของการปล่อย NOx (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	38	14	↓ ร้อยละ 63.16

	2566	2567	2568	
ปริมาณการปล่อย NOx และ SOx ขอบเขตที่ 1 และ 3 ^(305-3a)				
ปริมาณการปล่อย SOx เทียบเท่ากับหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นของการปล่อย SOx (ตัน/000,000 ดอลลาร์ สหรัฐอเมริกา)	-	18.2	7.3	↓ ร้อยละ 59.89
ปริมาณการปล่อย NOx เทียบเท่ากับหน่วยรายได้ หรือ ความเข้มข้นของการปล่อย NOx (ตัน/000,000 ดอลลาร์ สหรัฐอเมริกา)	-	40.6	17	↓ ร้อยละ 58.13

โครงการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว ณ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาเขียว-เขาชมภู่

กิจกรรมที่มุ่งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน โดยบริษัทร่วมปลูกต้นไม้จำนวน 1,000 ต้นในเดือนพฤษภาคม 2568 พร้อมวางแผนทำแนวกันไฟครั้งแรกในเดือนตุลาคม และครั้งที่ 2 ภายในปี 2568 กิจกรรมทั้งหมดดำเนินการควบคู่กับการบำรุงรักษาพื้นที่ป่าอย่างต่อเนื่อง โครงการนี้มีเป้าหมายหลักเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยตรง พื้นที่ดำเนินโครงการตั้งอยู่ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาเขียว-เขาชมภู่ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญในการฟื้นฟูระบบนิเวศและเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับภูมิภาค

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

บริษัทตระหนักและตื่นตัวในเรื่องภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริโภคให้ความสนใจมากขึ้น โดยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจอาหาร PHC จะสนับสนุนและส่งเสริมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งจากการดำเนินงานของบริษัท พบว่าจะมีก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากสารทำความเย็นทั้งในส่วน of เครื่องปรับอากาศและตู้เย็นที่ใช้กับวัตถุดิบ รวมถึงการใช้ไฟฟ้าในการทำอาหาร และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกภายในสาขาต่างๆ สาเหตุหลักที่จะสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและประหยัดพลังงาน คือ การเลือกใช้อุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม บริษัทจึงกำหนดให้มีการเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ลดการปล่อย

ก๊าซเรือนกระจกภายในร้าน เพื่อช่วยบริหารจัดการและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายในร้านได้ และสำหรับร้านค้าสาขาที่สร้างใหม่ ทางบริษัทจะพิจารณาเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็น R32 (สำหรับร้านที่ใช้ระบบเครื่องปรับอากาศระบบน้ำยา) นอกจากนี้ยังเล็งเห็นถึงการพัฒนาต่างๆ โดยได้ร่วมมือกับทางบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการตรวจสอบระบบทำความเย็นภายในร้านโดยดูทั้งเรื่องการประหยัดพลังงาน การวางแผนผังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้งานให้ถูกต้อง เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนั้นสิ่งที่ PHC เล็งเห็นว่าจะสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้เบื้องต้น คือ การเลือกใช้อุปกรณ์ในการดำเนินงานต่างๆ อย่างเหมาะสมและประหยัดพลังงานมากที่สุด

การเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ปี 2568 บริษัทได้เลือกใช้การติดตั้งเครื่องปรับอากาศประเภท Inverter จำนวน 62 เครื่อง เท่ากับ 2,424,000 BTU ซึ่งช่วยในการลดคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 79,357 ตันคาร์บอนต่อปี



การบริหารจัดการของเสีย



ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผสมผสานแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจโดยใช้หลักการ 4Rs (ลดการใช้ การใช้ซ้ำ การรีไซเคิล และ การใช้สิ่งของทดแทน) ตลอดห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร

การบริหารจัดการของเสีย (3-3, 306-1, 306-2)

ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทที่มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดของเสียในหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบขยะมูลฝอยภายในอาคารสำนักงาน น้ำเสียจากอุตสาหกรรม น้ำอัดเน่าเสีย เศษวัตถุดิบจากการประกอบอาหาร ขยะพลาสติก รวมถึงสารเคมีและของเสียในรูปแบบอื่นๆ ของเสียที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกันตามแต่ละประเภท และมีวิธีการจัดการแตกต่างกันสำหรับวัตถุดิบตั้งต้นแต่ละประเภท จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และอยู่ภายใต้กรอบข้อกำหนดทางกฎหมายของภาครัฐ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการละเมิดกฎหมาย ผลเสีย หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยของชุมชนโดยรอบ รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเพิ่มขึ้นจากต้นทุนที่ใช้ในการกำจัดของเสีย

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในการบริหารจัดการของเสีย และมุ่งเน้นที่หลักการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร รวมถึงการบริหารจัดการของเสียและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตลอดห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทั้งลดปริมาณการเกิดของเสียให้น้อยที่สุดอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยบริหารจัดการของเสียภายในองค์กรด้วยหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยยึดแนวปฏิบัติ 4Rs ได้แก่



TTA มีการจัดทำระบบติดตามและตรวจสอบการบริหารจัดการของเสีย โดยตรวจสอบตั้งแต่การแยกประเภท การจัดเก็บ การขนส่ง และการนำไปกำจัด ซึ่งจะมีการระบุปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นและวิธีการนำไปกำจัด นอกจากนี้ TTA ยังมีการจัดอบรม วรรณคดี และติดประกาศตามสถานที่หรือตามถังขยะภายในสำนักงาน เพื่อสร้างความตระหนักของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างค่านิยมในการบริหารจัดการของเสียขององค์กร และเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมออีกด้วย โดย TTA เชื่อมั่นว่าแนวทางการปฏิบัติในการบริหารจัดการของเสียข้างต้นจะสามารถช่วยส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของเสีย รวมทั้งยังสามารถนำของเสียที่ผ่านกระบวนการคัดแยก เช่น กล่องกระดาษ กระดาษ น้ำมันที่ใช้แล้ว เป็นต้น ไปจำหน่ายหรือเพิ่มมูลค่าในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสร้างผลตอบแทนในรูปแบบของรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือความน่าเชื่อถือในการจัดการองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

โทริเซนไทย เอเจนต์ชีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการของเสีย ที่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนบริหารจัดการของเสียอย่างถูกต้อง โดยยึดหลักปฏิบัติ 4Rs Reduce (ลดการใช้) Reuse (การใช้ซ้ำ) Recycle (นำกลับมาใช้ใหม่) และ Replace (การใช้ทรัพยากรทดแทน) มาปรับใช้ในองค์กรในการจัดการและควบคุมของเสีย เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างยั่งยืน



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : TTA มุ่งมั่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยคัดแยกสิ่งของที่ผ่านการใช้งานแล้วแต่ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ ส่งต่อให้แก่หน่วยงานหรือสถานที่ที่ต้องการ เพื่อยืดอายุการใช้งานของทรัพยากร และช่วยลดปริมาณขยะที่ปล่อยสู่สิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุด

เป้าหมายเชิงปริมาณ :

- ลดปริมาณคำสั่งซื้อขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) ลงร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า
- คัดแยกและส่งต่อสิ่งของที่ผ่านการใช้งานแล้ว แต่ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ อย่างน้อย 2 ประเภทต่อปีให้แก่หน่วยงานหรือสถานที่ที่ต้องการ

TTA ตั้งเป้าลดปริมาณคำสั่งซื้อขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) ลงร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า ในปี 2568 TTA มีการดำเนินโครงการลดการใช้ขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความตระหนักรู้ของพนักงานและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้กระดาษอย่างมีความรับผิดชอบมากขึ้น หลีกเลี่ยงการใช้กระดาษหน้าเดียว มีการนำมาตรการต่างๆ มาใช้ร่วมกัน รวมถึงการฝึกอบรมผ่านรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การทดสอบออนไลน์ และการสื่อสารตามปกติ



จากการดำเนินงานดังกล่าว ประกอบกับโครงการประชุมไร้กระดาษ (Paperless Meeting) ที่นำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น iPad มาใช้ทดแทนเอกสารกระดาษในการประชุม ส่งผลให้ในปี 2568 ปริมาณคำสั่งซื้อขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) ของ TTA ลดลงเหลือ 1,723 กิโลกรัม หรือลดลงร้อยละ 4.54 เมื่อเทียบกับปี 2567 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

แม้ในปี 2568 บริษัทฯ จะมีการขยายพื้นที่การทำงานและปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการลงทุนในธุรกิจที่หลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้พื้นที่การใช้งานเพิ่มขึ้น แต่ TTA ยังสามารถบรรลุเป้าหมายการลดการใช้กระดาษได้สะท้อนถึงประสิทธิผลของมาตรการและความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการลดขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) อย่างต่อเนื่อง ตามแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

	2566	2567	2568	
จำนวนเงิน (บาท)	51,475	61,531	58,735	↓ ร้อยละ 4.54
ปริมาณค่าสิ่งซื้อขยะไม้อันตรายและของเสียไม้อันตราย (กระดาษ) (กิโลกรัม)	1,510	1,805	1,723	↓ ร้อยละ 4.54

โครงการประชุมไร้กระดาษ (Paperless Meeting)

โครงการเปลี่ยนจากการใช้เอกสารกระดาษในการประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมคณะกรรมการชุดย่อยอื่นๆ มาใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับการประชุม ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านเอกสารได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเมื่อเปรียบเทียบต้นทุน พบว่าค่าใช้จ่ายในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายจากการใช้กระดาษ คิดเป็นการลดต้นทุนประมาณร้อยละ 33 ต่อปี และสามารถคืนทุนได้ภายในระยะเวลาประมาณ 1 ปีของการดำเนินโครงการ

ในมิติสิ่งแวดล้อม การลดการใช้กระดาษสำหรับการประชุมช่วยลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีนัยสำคัญ คิดเป็นการลดการตัดต้นไม้หลายสิบต้นต่อปี สอดคล้องกับเป้าหมายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของบริษัท และโครงการนี้ช่วยลดเวลาการจัดเตรียมเอกสาร การพิมพ์ และการจัดการเอกสาร ทำให้กระบวนการทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น เพิ่มความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล และสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางความยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว



ในปี 2568 TTA สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยมีการคัดแยกและส่งต่อสิ่งของที่ผ่านการใช้งานแล้วแต่ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวน 4 ประเภท ได้แก่ (1) กระดาษ ผ่านโครงการ “แยกเปลี่ยนโลก” (2) ขวดพลาสติก ผ่านโครงการ “TTA Zero Waste” (3) ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านโครงการคนไทยไร้ E-Waste และ (4) ฝาขวดพลาสติก ผ่านโครงการ “TTA เต็มสุข อ่อนทัวร์” ซึ่งมีการคัดแยกและเก็บรวบรวมมากกว่า 2 ประเภท เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลและอัพไซเคิลผ่านความร่วมมือกับพันธมิตรและชุมชนต่างๆ

โครงการจัดการขยะภายในองค์กรตั้งแต่ต้นทาง

TTA คัดแยกขยะตามแนวคิด 4Rs เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สามารถช่วยลดปริมาณขยะให้น้อยลง ด้วยการลดการใช้ การนำกลับมาใช้ซ้ำ การนำขยะกลับมาใช้ใหม่ และการใช้ทรัพยากรทดแทน วัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณขยะภายในสำนักงาน ซึ่งได้มีการจัดเตรียมถังขยะแต่ละประเภท ติดตั้งแต่ละพื้นที่ เพื่อรองรับการคัดแยกขยะรีไซเคิลและมีพื้นที่การจัดเก็บรวมขยะ เพื่อบริหารจัดการขยะต่อไป

TTA จัดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานลดการใช้ และสร้างขยะทุกประเภทให้น้อยลง เพื่อก้าวสู่ชีวิตไร้ขยะฉบับเริ่มต้น ซึ่งทุกคนสามารถเริ่มต้นลดปริมาณขยะได้ง่าย ด้วยการไม่สร้างขยะตั้งแต่แรก หากว่าพนักงานสามารถตระหนักได้ว่าตนเองสร้างขยะมากเท่าไร ก็จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย อาทิ

- การหาขวดน้ำประจำกาย : การพกขวดน้ำไปทุกที่ นอกจากจะช่วยให้สุขภาพดี ยังลดจำนวนขวดพลาสติกได้มหาศาล
- หัวกระเป๋าคู่ใจ : ไม่รับถุงพลาสติกและใช้กระเป๋ที่พกมาเอง เมื่อซื้อของต่างๆ ไม่เฉพาะแค่ของใช้ภายในบ้าน
- เล็กรับจดหมาย ใบแจ้งยอดและใบปลิวแบบกระดาษ : ติดต่อธนาคารหรือผู้ใช้บริการสาขารัฐูปโภค เพื่อขอรับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- ช้อตถุงขยะแบบย่อยสลายได้เท่านั้น : อ่านฉลากให้ละเอียดว่าถุงขยะย่อยสลายได้ทางชีวภาพร้อยละ 100 เพราะบางยี่ห้อสามารถย่อยสลายได้บางส่วน

	2566	2567	2568	
ปริมาณขยะแบ่งตามความอันตรายของสำนักงานใหญ่ TTA				
ปริมาณขยะไม่อันตราย (กิโลกรัม)	-	6,927	9,289	↑ ร้อยละ 34.10
ปริมาณขยะอันตราย (กิโลกรัม)	-	-	-	-
ปริมาณขยะแบ่งตามความสามารถในการรีไซเคิลของสำนักงานใหญ่ TTA				
ปริมาณขยะไม่รีไซเคิล (กิโลกรัม)	-	6,927	9,034	↑ ร้อยละ 30.42
ปริมาณขยะรีไซเคิล (กิโลกรัม)	-	-	5,255	-

โครงการ “แยก เปลี่ยน โลก”

1 กรกฎาคม 2568: TTA ริเริ่มโครงการ “แยก เปลี่ยน โลก” ร่วมกับ SCGP RECYCLE ส่งเสริมให้พนักงานร่วมคัดแยกกระดาษใช้แล้วในสำนักงาน เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยในปีนี้สามารถรวบรวมกระดาษได้ 5,000 กิโลกรัม และช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 28.4 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



โครงการ “TTA Zero Waste”

12 พฤศจิกายน 2568: TTA ส่งมอบขวดพลาสติก PET ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 โดยปีนี้ได้รวบรวมขวดพลาสติกจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,450 ขวด เพื่อบริจาคให้แก่ วัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการนำไปรีไซเคิลเป็นชุด PPE และผ้าไตรจีวร ซึ่งใช้ในกิจกรรมศาสนกิจของพระสงฆ์ โดยขวดพลาสติกจำนวน 60 ขวดสามารถแปรรูปเป็นผ้าไตรจีวร 1 ผืนและ 20 ขวดสามารถผลิตชุด PPE ได้ 1 ชุด



โครงการ “คนไทยไร้ E-Waste”

TTA ร่วมกับ AIS และพันธมิตรชั้นนำ เดินหน้าร่วมโครงการ “คนไทยไร้ E-Waste” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยได้รวบรวมขยะอิเล็กทรอนิกส์จากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 120 ชิ้น เพื่อเข้าสู่กระบวนการจัดการอย่างถูกต้อง ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้กว่า 55 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าหรือเทียบเท่าการปลูกต้นไม้ 5 ต้น



โครงการ “TTA เต็มสุข อ่อนท้วร”

กิจกรรมเก็บฝ่ำ สร้างอาชีพ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมบริจาคฝ่ำขวดพลาสติกใช้แล้ว โดยสามารถรวบรวมฝ่ำขวดได้มากกว่า 1,590 ฝ่ำ เพื่อนำส่งต่อให้แก่วิสาหกิจชุมชนรักษ์ทะเลเสนห์บ้านอำเภอ จังหวัดชลบุรี เปลี่ยนให้กลายเป็นของขวัญจากชุมชน อาทิ จานรองแก้ว กระถางต้นไม้แปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์รวมทั้งสิ้น 32 ชิ้น พร้อมมอบเงินสนับสนุนชุมชนจำนวน 7,000 บาท



โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping Group: TSS)

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานและคนประจำเรือ รวมถึงการดูแลรักษาเครื่องจักรและระบบต่างๆ บนเรือให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานสากลและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

การส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่คนประจำเรือ ผ่านมาตรการและกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การคัดแยกขยะบนเรือ จัดระบบการแยกประเภทขยะตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการจัดการของเสียอย่างถูกต้อง การลดการใช้พลาสติกบนเรือ การดำเนินการลดปริมาณการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว (Single-use plastic) เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเล

บริษัทมีการจัดทำแผนการบำรุงรักษาเครื่องยนต์และระบบการทำงานของเสียต่างๆ บนเรืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ปลอดภัย และเป็นไปตามข้อกำหนดสากล อันรวมถึงการตรวจสอบระบบเครื่องยนต์และอุปกรณ์ด้านสิ่งแวดล้อม การดำเนินการซ่อมบำรุงตามรอบระยะเวลา และการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของเรือทุกลำ ซึ่งการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่องนี้ ช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสีย และ

เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดินเรือ

โทรีเซน ชิปปิง ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการของเสียจากการดำเนินงาน อย่างรอบคอบและเป็นระบบ โดยดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับสากล MARPOL Convention – Annex V ทั้งนี้เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเล และส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน

หลักการบริหารจัดการของเสีย

บริษัทดำเนินการบริหารจัดการขยะและของเสียโดยยึดตามหลักการ 4Rs ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับกลุ่มบริษัทเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน (1) Reduce (ลดการใช้) ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น เพื่อลดการก่อเกิดของเสียตั้งแต่ต้นทาง (2) Reuse (การใช้ซ้ำ) ส่งเสริมการนำสิ่งของที่ยังใช้งานได้กลับมาใช้ซ้ำ เพื่อยืดอายุการใช้งาน (3) Recycle (นำกลับมาใช้ใหม่) คัดแยกและจัดเก็บวัสดุที่สามารถนำกลับมารีไซเคิลได้อย่างเหมาะสม (4) Replace (การใช้ทรัพยากรทดแทน) เลือกใช้วัสดุหรือทรัพยากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาว หลักการดังกล่าวช่วยให้การบริหารจัดการของเสียของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดปริมาณขยะที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศทางทะเล

การกำจัดของเสียอันตราย

การกำจัดของเสียอันตรายดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกที่ได้รับใบอนุญาตและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มั่นใจว่าขั้นตอนการจัดการเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและตามข้อกำหนดสากล ปลอดภัย ลดความเสี่ยงต่อการปล่อยมลพิษสู่ทะเล และป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศทางทะเลอย่างมีประสิทธิภาพ

	2566	2567	2568	
ปริมาณขยะแบ่งตามความอันตราย (ข้อมูลครอบคลุมพื้นที่การดำเนินงานทั้งหมดของ TSS)				
ปริมาณขยะไม่อันตราย (ลูกบาศก์เมตร)	744	478	619	↑ ร้อยละ 29.50
ปริมาณขยะอันตราย (ลูกบาศก์เมตร)	426	444	187	↓ ร้อยละ 57.88
ปริมาณขยะแบ่งตามประเภทของเสีย (ข้อมูลครอบคลุมพื้นที่การดำเนินงานทั้งหมดของ TSS)				
ปริมาณของเสียจากอาหาร (ลูกบาศก์เมตร)	124	112	129	↑ ร้อยละ 15.18
ปริมาณกากน้ำมันที่น้ำขึ้นฝั่ง (ลูกบาศก์เมตร)	507	622	528	↓ ร้อยละ 15.11

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

MML บริหารจัดการขยะสอดคล้องกับอนุสัญญา MARPOL ข้อบังคับระดับพื้นที่ และข้อกำหนดของลูกค้า โดยใช้บัญชีแสดงรายการของเสียของเรือ (waste manifests) และบันทึกของสถานีรับของเสียในท่าเรือ ติดตามกระแสของเสียทั้งที่เป็นอันตรายและไม่เป็นอันตราย

การดำเนินงานที่สำคัญในปี 2568

- ของเสียอันตราย (เช่น ผ้าขี้ริ้วเปื้อนน้ำมัน คราบน้ำมัน ตะกอน) จากเรือต่างๆ อาทิ Mermaid Asiana, Endurer และ Posh Mallard ถูกขนส่งไปยังผู้รับเหมาที่ได้รับการรับรอง ได้แก่ Zero Waste International, Saipem และ RISAL
- ขยะที่ไม่เป็นอันตราย (อาทิ ขยะในครัวเรือน ขยะจากห้องครัว และบรรจุภัณฑ์) จะถูกคัดแยก อัดให้แน่น และส่งไปยังท่าเรือหรือโรงงานของเทศบาล ส่วนพลาสติกและโลหะบางส่วนจะถูกนำไปรีไซเคิลในสถานที่ที่มีโรงงานรองรับ
- มีกำหนดขั้นตอนและเอกสารกำกับสำหรับการปฏิบัติการตู้ ISO Tank และเรือบรรทุกที่เกี่ยวข้องกับโครงการรื้อถอน เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนกลับกากตะกอน น้ำมันเสียจากท้องเรือ และของเสียอันตรายอื่นๆ ได้

MML กำลังพัฒนาแดชบอร์ดข้อมูลขยะแบบครบวงจร ที่จะรายงานปริมาณขยะอันตรายและไม่เป็นอันตรายทั้งหมด (ตัน) ตั้งแต่ปี 2569 เป็นต้นไป โดยมีเป้าหมายเพิ่มการรีไซเคิลและลดปริมาณขยะฝังกลบ

	2566	2567	2568	
ปริมาณขยะของเรือทุกลำ คิดเป็นร้อยละ 100				
ปริมาณขยะอันตราย (ตัน)	47	863	92	↓ ร้อยละ 89.34
ปริมาณขยะไม่อันตราย (ตัน)	681	1,194	3,233	↑ ร้อยละ 170.77
ปริมาณขยะทั้งหมด (ตัน)	728	2,057	3,325	↑ ร้อยละ 61.64

พีเอ็ม โทรีเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

ในการดำเนินธุรกิจเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตรของ PMTA จะมีการว่าจ้างผู้รับเหมาที่มีใบอนุญาตในการเก็บรวบรวม การขนส่ง การบำบัด และการกำจัดของเสีย เพื่อเข้ามาจัดการของเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจในประเทศเวียดนาม ทั้งที่เป็นของเสียอันตราย และไม่ใช่อันตราย ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศเวียดนาม



ไม่มีการดำเนินงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม

- บริษัท Phu My Xanh Environment Investment Joint Stock Company ทำหน้าที่รวบรวม และขนส่งขยะในครัวเรือนไปยังสถานที่บำบัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- บริษัท Ka Loc ทำหน้าที่รวบรวม ขนส่ง บำบัด และทำลายขยะทั่วไปและขยะอันตราย

PMTA กำหนดให้มีการแยกประเภทขยะตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการดูแลการขนส่งของเสียให้เป็นไปอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการวางระบบการบำบัดน้ำเสียและการควบคุมดูแลการปล่อยมลพิษในอากาศ โดยพยายามควบคุมไม่ให้เกิดมลพิษจากการบำบัดน้ำเสีย หรือต้องบำบัดให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่ปี 2562 PMTA ได้มีการดำเนินโครงการนำยางที่ใช้แล้วกลับมาใช้เป็นเชื้อเพลิง ซึ่งสามารถช่วยลดต้นทุนการซื้อเชื้อเพลิงมาใช้ของบริษัท และช่วยลดปริมาณก๊าซซัลเฟอร์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม PMTA ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการของเสียอย่างยิ่ง และได้ดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผล และรายงานการบริหารจัดการของเสียต่อภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ

	2566	2567	2568	
ปริมาณขยะและของเสียในพื้นที่โรงงาน Baconco คิดเป็นร้อยละ 100 ของพื้นที่ทั้งหมด				
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายทั้งหมด (กิโลกรัม)	88,662	95,638	119,058	↑ ร้อยละ 24.49
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายทั้งหมด (กิโลกรัม)	14,988	22,090	20,714	↓ ร้อยละ 6.23

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

การบริหารจัดการของเสียในกลุ่มธุรกิจอาหารที่ไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ เช่น การเพิ่มปริมาณขยะในหลุมฝังกลบ การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการจัดการของเสีย และการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบ รวมถึงความเสี่ยงต่อความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การลดของเสียจากวัตถุดิบในกระบวนการผลิต การใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไปจนถึงการบริหารจัดการบรรจุภัณฑ์และขยะ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการลดผลกระทบเชิงลบ การควบคุมต้นทุน และความยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร

ในปี 2568 บริษัทมีการวางแผนงานดำเนินการในการบริหารจัดการของเสีย และมีกระบวนการการจัดการของเสียผ่านพื้นที่เทศบาลและห้างสรรพสินค้าที่สาขาตั้งบริการ ดังนี้

- 1. ใช้เตาทอดที่มีขนาดเล็กลง ช่วยลดปริมาณของเสียจากน้ำมันใช้แล้ว รวมทั้งประหยัดค่าไฟและลดค่าใช้จ่ายในการซื้อน้ำมันที่ใช้ปรุงอาหาร
- 2. วางแผนรณรงค์ให้ปิดไฟในช่วงพักกลางวัน การใช้กระดาษ A4 ให้ครบทั้ง 2 หน้า หรือการเก็บเอกสารในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น
- 3. สำหรับร้านที่มีเมนูทอด จะมีน้ำมันที่ผ่านการใช้งานแล้ว ซึ่งสามารถจำหน่ายต่อไปยังคู่ค้าได้ โดยเก็บรวบรวมและนัดคู่ค้ามารับน้ำมันตามรอบระยะเวลาที่กำหนด
- 4. จัดทำระบบควบคุมของเสียจากสินค้าคงคลัง (Inventory Wastage) ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการลดการเกิดของเสีย ซึ่งหากมียอดของเสียที่มูลค่าเกินร้อยละ 5 เทียบกับยอดขายของวันนั้นๆ จะต้องมีการตรวจสอบ

นอกเหนือจากการดำเนินงานดังกล่าว PHC ได้นำหลักการ 4Rs มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

โครงการแบ่งปันพิซซ่า ลดขยะอาหาร

บริษัทมีการปรับวิธีการทำแบ่งปันพิซซ่า ส่งผลให้มีอายุการใช้งานเพิ่มขึ้น จากอายุการใช้งานเดิม 8 ชั่วโมง เป็น 24 ชั่วโมง ทำให้สามารถลดการทิ้งแบ่งที่หมดอายุลงได้ถึง 3 เท่า รวมถึงการนำแบ่งประเภทใหม่ “SFO Dough” ที่เป็นแบบแช่ สำหรับทำพิซซ่านาโปลี และได้เปลี่ยนมาใช้สินค้าที่ผลิตจากผู้ผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น ทำให้สามารถยืดอายุสินค้าแช่แข็งจาก 4 เดือน เป็น 6 เดือน ทำให้ลดโอกาสในการทิ้งสินค้ากรณีที่ยอดขายไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย

การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติสังคม

หนึ่งในกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนคือการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทั้งสังคมภายในและสังคมภายนอก การเข้าถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ สร้างโอกาสทางธุรกิจจากการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ บริบททางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมในปัจจุบัน โดยกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท อาจก่อผลกระทบต่อสังคม กลุ่มบริษัทจึงดำเนินธุรกิจอย่างคำนึงถึงการรับผิดชอบต่อสังคมตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งกลุ่มบริษัทเชื่อว่าจะสามารถบูรณาการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม และได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินธุรกิจ โดยมีเป้าหมายตามมิติสังคมที่กำหนดไว้เพื่อสร้างสุขภาวะที่ยั่งยืน โดยถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในการดูแลสภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคมผ่านการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อาทิ พัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน วัฒนธรรมความปลอดภัย ความปลอดภัยในสภาพในปัจจุบัน เป็นต้น ผ่านกระบวนการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-Process) และนอกกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-after-Process)

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้จัดทำกลยุทธ์ด้านสังคม เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและผูกพันต่อองค์กร อาทิ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เสริมทักษะความชำนาญ การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพและการดูแลพนักงาน การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ การเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงการบริหารค่าตอบแทน การจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 3 (การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี) เป้าหมายที่ 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) เป้าหมายที่ 5 (ความเท่าเทียมทางเพศ) เป้าหมายที่ 8 (การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ) และเป้าหมายที่ 9 (อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน) รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมของกลุ่มบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ SDGs เป้าหมายที่ 3 4 และ 5

แนวทางปฏิบัติของกลุ่มบริษัทต่อสังคม

- ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ริเริ่มจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ครอบคลุมการพัฒนาชุมชน การศึกษา และพัฒนาเยาวชน ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา สิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- จัดให้มีกลไกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม พร้อมการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับ
- กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานสอดคล้องตามกฎหมาย มาตรฐาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- เตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง



การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน



กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ
ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยเคารพความหลากหลายและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้
เสียทุกกลุ่มขององค์กรด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ
และมีกลไกการดำเนินงานในการจัดการละเมิดแรงงานและสิทธิมนุษยชน
ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ⁽²⁻³⁾

ในปัจจุบันเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ กลุ่มบริษัทที่ดีถือว่า สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะต้องได้รับ ทั้งความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่ถูกจำกัดหรือเลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศ ต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม รสนิยมทางเพศ ความพิการ หรืออื่นใด กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั้งทางตรง และทางอ้อมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการผลิต และกระบวนการขนส่งหรือการให้บริการ ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริษัทจึงให้มุ่งดำเนินงานโดยคำนึงถึงสำคัญและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เช่น ข้อพิพาททางกฎหมาย การฟ้องร้อง ปัญหาด้านแรงงาน สูญเสียความไว้วางใจและภาพลักษณ์ขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า

ในทางกลับกันการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความแตกต่างในตลาดและดึงดูดลูกค้า เพิ่มการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทานขององค์กร

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท มีความมุ่งมั่นที่จะประกอบธุรกิจบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในระดับสากล และกฎหมายของประเทศที่บริษัท มีการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัท มีข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2553 นอกจากนี้ บริษัท ได้ทำการปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนในปี 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ในทุกระดับขององค์กรครอบคลุมทั้งพนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ รวมไปถึงองค์กรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ แนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความคาดหวังกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยอ้างอิงหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล เช่น ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ทั้งนี้ สามารถศึกษานโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเพิ่มเติมได้ผ่านช่องทางต่อไปนี้
<https://www.thoresen.com/th/corporate-governance/corporate-policy-documents>

บริษัทฯ ได้ดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน โดยจัดให้มีนโยบายและกลไกควบคุม ดังนี้

- ความเท่าเทียมและความหลากหลายทางสังคมในที่ทำงาน :
 - เชื้อชาติ : จัดโครงการอบรมพนักงานเกี่ยวกับความหลากหลายทางเชื้อชาติ สัญชาติ วัฒนธรรม และสนิยมทางเพศ เพื่อสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน และลดอคติในที่ทำงาน
 - ศาสนา : อนุญาตให้พนักงานสามารถใช้เวลาพักตามช่วงเวลาประกอบศาสนกิจของตนได้
 - เพศ : กำหนดนโยบายค่าจ้างเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พร้อมส่งเสริมให้ผู้หญิงมีโอกาสดำรงตำแหน่งบริหารมากขึ้น
 - อายุ : เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุหรือพนักงานเกษียณสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม พร้อมจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ (reskill) ให้พนักงานทุกช่วงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้
 - ความพิการ (Disabilities): ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ทางลาด ห้องน้ำ และจัดอุปกรณ์ช่วยเหลือ เพื่อให้พนักงานที่มีความพิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียม
- การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก : กำหนดกระบวนการตรวจสอบอายุและเอกสารยืนยันตัวตนในขั้นตอนการรับสมัครพนักงาน
- การป้องกันแรงงานบังคับ : ใช้สัญญาจ้างงานที่ยืนยันการจ้างงานแบบสมัครใจ และเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบภายใน Whistleblower System เพื่อให้พนักงานสามารถแจ้งข้อกังวลได้โดยปลอดภัย
- การมีส่วนร่วมของตัวแทนพนักงานกับผู้บริหาร : จัดตั้งคณะตัวแทนพนักงานอย่างเป็นทางการในรูปแบบ คณะกรรมการสวัสดิการ พร้อมกำหนดให้มีการประชุมหารือร่วมกับฝ่ายบริหารและจัดทำบันทึกการประชุมเป็นหลักฐานประกอบ
- การลดชั่วโมงทำงานที่มากเกินไปมาตรฐาน : ใช้ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงาน (Time Attendance System) เพื่อควบคุมและติดตามเพดานค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ของพนักงาน
- การสนับสนุนค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ : ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนควบคู่กับสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง หรือที่พักอาศัย และนำข้อมูลค่าจ้างเปรียบเทียบกับดัชนีค่าครองชีพ เพื่อประเมินความเหมาะสมต่อการใช้ชีวิตของพนักงานในระยะยาว

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบ
ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน	● มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลรวมถึงเครื่องทุ่นแรงสำหรับพนักงานตามลักษณะงาน ● เผยแพร่แนวปฏิบัติในช่วงสถานการณ์ภัยพิบัติ
แนวปฏิบัติด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของคู่ค้า และพนักงาน	● จัดทำและสื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า ● กำหนดให้คู่ค้ารายใหม่ต้องจัดทำแบบประเมินตนเอง

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “ปัจจัยความเสี่ยง” ภายในรายงาน 56-1 One Report ของบริษัทฯ

แนวทางบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ⁽³⁰²⁻¹⁾

โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

TTA สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปยังหน่วยงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน คู่ค้า โดยนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ จะมีการบังคับใช้ครอบคลุมไปถึงบริษัทในทุกหน่วยธุรกิจให้ครอบคลุมการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร รวมถึงมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและพัฒนาโครงการรณรงค์เรียน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้จัดการอาวุโสจากทุกกลุ่มธุรกิจและจากหลากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยง การอบรมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

บริษัทฯ กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดขอบเขตครอบคลุมพื้นที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมถึงพนักงานและคู่ค้ามาพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และลดผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่มูลค่าโดยดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

1. กำหนดขอบเขต

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าได้ตรวจสอบประเด็นทางสิทธิมนุษยชนครอบคลุมพนักงานและคู่ค้าได้ถูกนำมาพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิแรงงาน สิ่งแวดล้อม การบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก เป็นต้น

2. ระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทฯ ทบทวนประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

3. ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาเกณฑ์ขนาดความรุนแรงของผลกระทบและเกณฑ์โอกาสในการเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ประกอบด้วยพนักงาน และคู่ค้า ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก (Extreme) สูง (High) ปานกลาง (Moderate) และต่ำ (Low) ซึ่งประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมากจะมีการพิจารณาทบทวนแนวทางการจัดการของบริษัทฯ ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน ปัจจุบันประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับต่ำ

4. กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ พิจารณามาตรการดำเนินงานเพื่อจัดการประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุมผลกระทบเพื่อให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5. การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

กลุ่มงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทฯ จะทำหน้าที่ติดตามและทบทวนมาตรการทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในแต่ละประเด็นที่ได้ดำเนินงานไปในทุกๆ ประเด็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นดังกล่าวถูกปรับปรุงและแก้ไขแล้ว

6. การดูแลเยียวยา

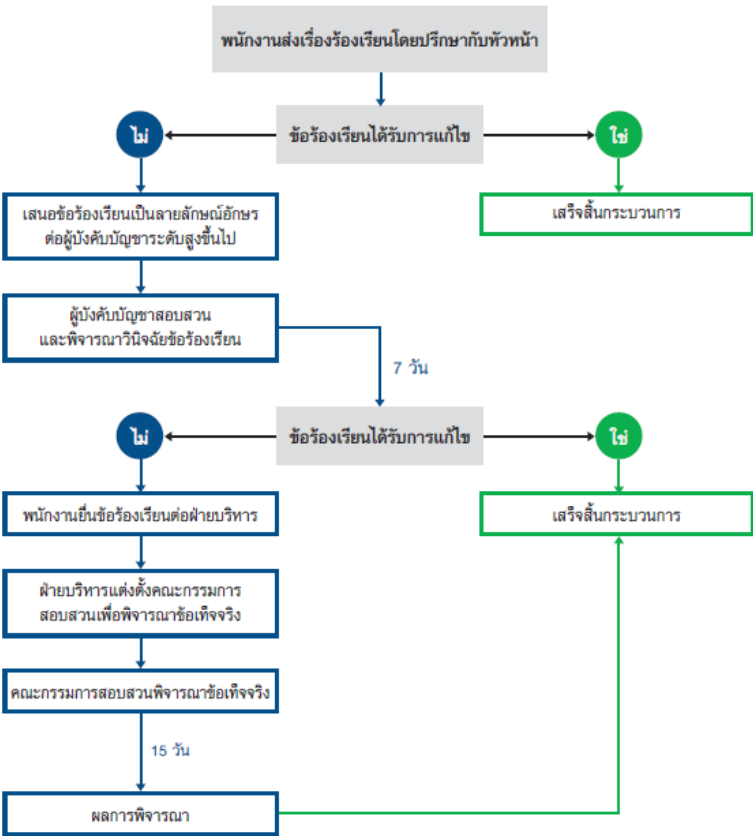
จัดให้มีการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และช่วยให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังช่วยให้มั่นใจว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะไม่เกิดขึ้นอีกในอนาคต การจัดการการเยียวยา มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น การฟื้นฟูสุขภาพจิตใจ การให้การรักษายาบาล การให้คำปรึกษา การขอโทษอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนสำคัญที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่

- สิทธิแรงงานและสภาพการทำงาน เช่น การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามในที่ทำงาน
- การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม เช่น การเลือกปฏิบัติทางเพศ เชื้อชาติ หรือความพิการ ความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง
- สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การขาดมาตรการและอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมที่มีสารพิษหรือความเสี่ยงต่อสุขภาพ

นอกจากนี้บริษัทฯ คำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการคัดเลือกคู่ค้า โดยมีการพิจารณาประวัติการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้า ตรวจสอบและเลือกคู่ค้าที่มีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การยกระดับระบบกลไกข้อร้องเรียนและการเยียวยา



บริษัท มีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อกังวลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และสามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์โดยการปรึกษาหารือกับหัวหน้างานเป็นอันดับแรก หากยังแก้ปัญหาไม่ได้ พนักงานสามารถเสนอข้อร้องเรียนข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน หากขั้นตอนที่ 2 ไม่เป็นผล พนักงานสามารถยื่นข้อร้องเรียนต่อฝ่ายบริหารภายใน 7 วัน เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาข้อเท็จจริง ซึ่งฝ่ายบริหารพร้อมจะพิจารณาและดำเนินการด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม โดยผลการพิจารณาในขั้นนี้ถือเป็นขั้นสุดท้าย พนักงานสามารถส่งข้อร้องเรียนหรือแสดงข้อคิดเห็นให้บริษัท รับทราบผ่านช่องทางอีเมล whistleblowing@thoresen.com นอกจากนั้นพนักงานสามารถแสดงข้อคิดเห็นเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ บริษัทฯ จัดให้มีมาตรการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบ



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : บริษัท มุ่งสร้างความตระหนักและความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลายและความเท่าเทียม

เป้าหมายเชิงปริมาณ :

- ขั้วร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์
- พนักงานทุกคนต้องผ่านการอบรมทบทวนความรู้เรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานโดยมีอัตราการเข้าร่วมฝึกอบรมร้อยละ 100

การสร้างความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เคารพและให้ความสำคัญในความหลากหลายของบุคลากร และมีความเชื่อว่าความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนจะเป็นตัวนำการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัท ให้เป็นไปด้วยความหลากหลาย โดยบริษัท แบ่งมิติความหลากหลายเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ ระดับปฐภูมิ ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ ความสามารถทางกายภาพหรือความทุพพลภาพ และระดับทุติยภูมิ ประกอบด้วยภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์ นอกจากนี้ แรงงานสตรีและสตรีมีครรภ์ยังได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ บริษัท มิได้มีบรรทัดฐานในการคัดสรรบุคลากรโดยอ้างอิงจากมิติข้างต้น รวมถึงไม่นำเหตุผลทางเพศมาเป็นเหตุในการเลิกจ้าง ปรับตำแหน่ง หรือลดเงินเดือน โดยคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท จะดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน ⁽²⁻³⁰⁾



การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงการปฏิบัติตามเป้าหมายเชิงคุณภาพในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และความเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม บริษัท ได้จัดอบรมหลักสูตรทบทวนความรู้เกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน ในปี 2568 อัตราการเข้าร่วมการอบรมดังกล่าวอยู่ที่ร้อยละ 100 สำหรับผู้บริหารในวันที่ 12 ธันวาคม 2568 และร้อยละ 100 สำหรับพนักงานในวันที่ 12 มกราคม 2569 ตามลำดับ และมีการเผยแพร่ นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านระบบ Portal และเว็บไซต์ของบริษัท ซึ่งเป็นผลให้บริษัท บรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณด้านการอบรมพนักงานครบถ้วนร้อยละ 100

ในปี 2568 บริษัท ไม่ได้รับรายงานเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และ ไม่มีประเด็นที่บริษัท ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย จึงถือว่าบริษัท สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณด้านข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์ได้ตามที่กำหนดไว้

จำนวนพนักงานทั้งหมดและความหลากหลาย ^{(2-7),(2-8),(405-1)}

เพศ	ประเภท	2566	2567	2568
ชาย	ผู้บริหารระดับสูง (คน)	5	6	6
	ผู้บริหารระดับกลาง (คน)	4	6	9
	ผู้บริหารระดับต้น (คน)	8	15	20
	พนักงาน (รวมผู้ฝึกการ) (คน)	20	26	26
	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	0	0	0
รวมเพศชาย (คน)		37	53	61
หญิง	ผู้บริหารระดับสูง (คน)	1	1	1
	ผู้บริหารระดับกลาง (คน)	8	7	5
	ผู้บริหารระดับต้น (คน)	25	27	50
	พนักงาน (รวมผู้ฝึกการ) (คน)	37	45	26
	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	0	0	0
รวมเพศหญิง (คน)		71	80	82
รวมทั้งหมด (คน)		108	133	143

หมายเหตุ: พนักงานทุกคนปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และเป็นพนักงานประจำ

จำนวนคณะกรรมการบริษัทแบ่งตามอายุ

อายุ		2566			2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า 30 ปี	จำนวนคน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ร้อยละ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 – 50 ปี	จำนวนคน	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	ร้อยละ	18.18	9.09	27.27	18.18	9.09	27.27	18.18	9.09	27.27
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	8	0	8	8	0	8	8	0	8
	ร้อยละ	72.73	0	72.73	72.73	0	72.73	72.73	0	72.73
รวม (คน)		10	1	11	10	1	11	10	1	11
ร้อยละ		90.91	9.09	100	90.91	9.09	100	90.91	9.09	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามอายุ

อายุ		2566			2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า 30 ปี	จำนวนคน	2	16	18	3	21	24	3	17	20
	ร้อยละ	1.85	14.81	16.67	2.25	15.79	18.05	2.09	11.88	13.98
30 – 50 ปี	จำนวนคน	5	6	11	36	51	87	40	58	98
	ร้อยละ	4.63	5.56	10.18	27.07	38.35	65.41	27.97	40.56	68.53
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	30	49	79	14	8	22	18	7	25
	ร้อยละ	27.78	45.37	73.15	10.52	6.02	16.54	12.59	4.90	17.49
รวม (คน)		37	71	108	53	80	133	61	82	143
ร้อยละ		34.26	65.74	100	39.84	60.18	100	42.66	57.34	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามสัญชาติ

สัญชาติ		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ไทย	จำนวนคน	51	80	131	59	82	141
	ร้อยละ	38.35	60.15	98.50	41.26	57.34	98.60
ฝรั่งเศส	จำนวนคน	2	0	2	2	0	2
	ร้อยละ	1.50	0	1.50	1.40	0	1.40
รวม (คน)		53	80	133	61	82	143
ร้อยละ		39.85	60.15	100	42.65	57.34	100

จำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร¹

จำนวนพนักงาน	2567			2568		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	80	80	-	82	82
ผู้ใช้สิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	1	1	-	-	-
ผู้ที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดหรือลาดูแลบุตรแล้ว (คน)	-	1	1	-	-	-
ผู้ที่ยังคงสถานะพนักงานกับบริษัท เป็นเวลา 12 เดือนขึ้นไปหลังจากกลับมาจากการใช้สิทธิ (คน)	-	-	-	-	-	-
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด (ร้อยละ)	-	-	100	-	-	-
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด (ร้อยละ)	-	-	100	-	-	-

หมายเหตุ: ¹ บริษัทฯ ไม่มีนโยบายในการให้สิทธิพนักงานชายลาดูแลบุตร

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping : TSS)

TSS ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการยอมรับความหลากหลาย เพื่อป้องกันการละเมิดแรงงานและสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินงาน

บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศที่ดำเนินธุรกิจ รวมถึงยึดมั่นในหลักการระดับสากล บริษัทมีข้อบังคับและกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ โดยกำหนดแนวปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล เช่น ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อให้มีการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทครอบคลุมทั้งในส่วนของพนักงานประจำเรือ พนักงานประจำสำนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ รวมไปถึงองค์กรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจของทั้งบริษัท

ในปี 2568 บริษัทไม่พบเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงไม่มีการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

บริษัทยังคงมุ่งมั่นในการรักษาฐานการดำเนินงาน เสริมสร้างภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือให้กับบริษัท โดยยึดหลักการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นสำคัญ รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

โทรีเซน ชิปปิง ให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพความหลากหลายและมุ่งเน้นการส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กร โดยในปี 2568 บริษัทได้เปิดโอกาสให้ ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในสายงานเดินเรือเป็นครั้งแรก โดยมีนักศึกษาฝึกงานฝ่ายเดินเรือหญิงปฏิบัติงานบนเรือ ทอร์ชียชนะ การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม ให้พนักงานทุกเพศสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ บริษัทยังคงมุ่งผลักดันนโยบายด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับวัฒนธรรมองค์กรและมาตรฐานการดำเนินงานในระยะยาว

จำนวนพนักงานทั้งหมดและความหลากหลาย (2-7),(2-8),(405-1)

เพศ	ประเภท	2568
ชาย	ผู้บริหารระดับสูง (คน)	5
	ผู้บริหารระดับกลาง (คน)	11
	ผู้บริหารระดับต้น (คน)	18
	พนักงาน (รวมผู้ฝึกการ) (คน)	7
	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	0
รวมเพศชาย (คน)		41
หญิง	ผู้บริหารระดับสูง (คน)	1
	ผู้บริหารระดับกลาง (คน)	4
	ผู้บริหารระดับต้น (คน)	14
	พนักงาน (รวมผู้ฝึกการ) (คน)	28
	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	0
รวมเพศหญิง (คน)		47
รวมทั้งหมด (คน)		88

จำนวนพนักงานแบ่งตามอายุ

อายุ		2568		
		ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า 30 ปี	จำนวนคน	1	6	7
	ร้อยละ	1.13	6.82	7.95
30 – 50 ปี	จำนวนคน	21	26	47
	ร้อยละ	23.86	29.55	53.41
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	19	15	34
	ร้อยละ	21.59	17.05	38.64
รวม (คน)		41	47	88
ร้อยละ		46.58	53.42	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามสัญชาติ

สัญชาติ		2568		
		ชาย	หญิง	รวม
ไทย	จำนวนคน	35	42	77
	ร้อยละ	39.77	47.73	87.50
อังกฤษ	จำนวนคน	5	0	5
	ร้อยละ	5.68	0	5.68
สิงคโปร์	จำนวนคน	1	5	6
	ร้อยละ	1.14	5.68	6.82
รวม (คน)		41	47	88
ร้อยละ		46.59	53.41	100

จำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร¹

จำนวนพนักงาน	2568		
	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	47	47
ผู้ที่ใช้สิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	1	1
ผู้ที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดหรือลาดูแลบุตรแล้ว (คน)	-	1	1
ผู้ที่ยังคงสถานะพนักงานกับบริษัทเป็นเวลา 12 เดือนขึ้นไปหลังจากกลับมาจากการใช้สิทธิ (คน)	-	-	-
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด (ร้อยละ)	-	100	100
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด (ร้อยละ)	-	100	100

หมายเหตุ: ¹ บริษัทไม่มีนโยบายในการให้สิทธิพนักงานชายลาดูแลบุตร

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)



เป้าหมายเชิงปริมาณ : เพิ่มสัดส่วนพนักงานหญิงจากประมาณร้อยละ 3 เป็นอย่างน้อยร้อยละ 5 ภายในปี 2570



บริษัทมีพนักงานหญิงจำนวน 68 คน จากพนักงานทั้งหมด 2,160 คน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 3.15 ซึ่งยังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงกับฐานเดิม และยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหลากหลายทางเพศ	2568
จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	2,160
จำนวนพนักงานหญิง (คน)	68
พนักงานสัญชาติท้องถิ่นในตำแหน่งบริหาร (ร้อยละ)	52

พีเอช แคปปิตอล (PH Capital: PHC)

บริษัทให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นข้อมูลส่วนบุคคล และมีระเบียบปฏิบัติกำหนดในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทครอบคลุมทุกภาคส่วน เช่น ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า เป็นต้น โดยบริษัทมีการสนับสนุนสวัสดิการให้แก่พนักงานเพื่อรองรับความหลากหลาย เช่น การลาไปทำพิธีทางศาสนาต่างๆ รวมถึงบริษัทได้จัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการเข้าตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดูแลด้านข้อมูลและนโยบายต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านกฎหมายและเป็นปัจจุบัน

บริษัทมีการกำหนดข้อตกลงในการจ้างพนักงานหน้าร้านตามระเบียบการจ้างงานตามกฎหมายและสิทธิแรงงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของสาขา ระบบตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของทั้งพนักงานและลูกค้า และมีโครงการเข้าตรวจสอบมาตรฐานการทำงานเป็นประจำ เช่น อุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วนและปลอดภัย พนักงานทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีและได้ค่าแรงครบถ้วน ในปี 2568 ทีมตรวจสอบมาตรฐานการทำงานเข้าตรวจสอบร้านพิชซ่าฮัททั่วประเทศ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปีต่อสาขา โดยมีการกำหนดคะแนนการตรวจสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 สำหรับสาขาทั่วไป แต่หากเป็นสาขาสำหรับการฝึกอบรมจะได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ 2 เดือนครั้งและต้องได้รับการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

บริษัทมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ผ่านกล่องรับความคิดเห็น และระบบ hot line เพื่อรับข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำจากพนักงานทุกเพศ ทุกศาสนา ทุกเชื้อชาติ ทุกระดับ โดยหลังจากได้รับข้อมูลปัญหาดังกล่าวจะถูกนำไปตรวจสอบและแก้ไข ในปี 2568 ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และไม่มีข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน หากมีทางบริษัทจะเยียวยาตามกฎหมาย

ช่องทางการร้องเรียน



พนักงานของบริษัทสามารถแจ้งเรื่องผ่านกล่องรับความคิดเห็น หรือส่งอีเมลไปที่

Hotline@phthailand.com หรือ Whistleblowing@thoresen.com แบบไม่ระบุตัวตน

หรือหากพนักงานเลือกที่จะเปิดเผยข้อมูล ก็จะได้รับความปลอดภัยจากฝ่ายบริหารและจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใดๆ

จำนวนบุคลากรและความหลากหลาย (2-7),(2-8),(405-1)

เพศ	ประเภท	2566	2567	2568
ชาย	ผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ)	0.09	0.07	0.12
	ผู้บริหารระดับกลาง (ร้อยละ)	0.26	0.17	0.23
	ผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ)	2.5	2.03	8.29
	พนักงาน (รวมผู้ฝึกการ) (ร้อยละ)	27.8	29.24	26.05
	ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ)	7.48	7.81	2.70
รวมเพศชาย (ร้อยละ)		38.13	39.32	37.39
หญิง	ผู้บริหารระดับสูง (ร้อยละ)	0.09	0.07	0.12
	ผู้บริหารระดับกลาง (ร้อยละ)	0.26	0.27	0.38
	ผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ)	6.54	5.17	18.05
	พนักงาน (รวมผู้ฝึกการ) (ร้อยละ)	44.07	44.11	39.64
	ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ)	10.92	11.05	4.42
รวมเพศหญิง (ร้อยละ)		61.88	60.67	62.61
รวมทั้งหมด (ร้อยละ)		100	100	100

หมายเหตุ แสดงร้อยละของพนักงานทั้งประจำและชั่วคราว

จำนวนคณะกรรมการบริษัทแบ่งตามอายุ

อายุ		2566			2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ร้อยละ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 – 50 ปี	จำนวนคน	1	1	2	1	1	2	1	1	2
	ร้อยละ	33.33	33.33	66.67	33.33	33.33	66.67	33.33	33.33	66.67
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	ร้อยละ	33.33	0	33.33	33.33	0	33.33	33.33	0	33.33
รวม (คน)		2	1	3	2	1	3	2	1	3
ร้อยละ		66.67	33.33	100	66.67	33.33	100	66.67	33.33	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามอายุ

อายุ		2566			2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	1,418	2,205	3,623	1,421	2,101	3,522	1,077	1,737	2,814
	ร้อยละ	32.55	50.62	83.17	33.52	49.56	83.09	31.56	50.89	82.45
30 – 50 ปี	จำนวนคน	262	435	697	243	430	673	188	385	573
	ร้อยละ	6.01	9.99	16	5.73	10.14	15.88	5.51	11.28	16.79
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	15	21	36	17	27	44	11	15	26
	ร้อยละ	0.34	0.48	0.83	0.4	0.64	1.04	0.32	0.44	0.76
รวม		1,695	2,661	4,356	1,681	2,558	4,239	1,276	2,137	3,413
ร้อยละ		38.91	61.09	100	39.66	60.34	100	37.39	62.61	100

หมายเหตุ: แสดงจำนวนของพนักงานทั้งประจำและชั่วคราว

จำนวนพนักงานแบ่งตามสัญชาติ

สัญชาติ		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ไทย	จำนวนคน	1,681	2,558	4,239	1,276	2,137	3,413
	ร้อยละ	39.66	60.34	100	37.39	62.61	100

หมายเหตุ: แสดงจำนวนของพนักงานทั้งประจำและชั่วคราว

จำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร¹

จำนวนพนักงาน		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)		-	810	810	-	933	933
ผู้ใช้สิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)		-	22	22	-	24	24
ผู้ที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดหรือลาดูแลบุตรแล้ว (คน)		-	18	18	-	22	22
ผู้ที่ยังคงสถานะพนักงานกับบริษัทเป็นเวลา 12 เดือนขึ้นไปหลังจากกลับมาจากการใช้สิทธิ (คน)		-	18	18	-	12	12
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด (ร้อยละ)		-	-	81.81	-	91.67	91.67
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด (ร้อยละ)		-	-	81.81	-	50.00	50.00

หมายเหตุ: แสดงจำนวนของพนักงานประจำ

¹ บริษัทเริ่มนโยบายให้สิทธิการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสตามกฎหมายดูแลบุตร มีผลตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2568



อาชีวอนามัยและความปลอดภัย



กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของพนักงาน ครอบคลุมถึงผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกคน และมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุ โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด



อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (403-5),(403-8),(403-9)

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าบุคลากรคือรากฐานในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ถึงแม้ว่าจะมีเครื่องจักรและเทคโนโลยีต่างๆ สนับสนุนก็ตาม ดังนั้นด้วยความต้องการที่จะเป็นองค์กรปราศจากอุบัติเหตุ การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทจึงเน้นการสร้างมาตรฐานความปลอดภัยตั้งแต่กระบวนการผลิตจนถึงการขนส่งสินค้าถึงมือผู้บริโภค ไม่ใช่เฉพาะความปลอดภัยของพนักงานเท่านั้นแต่รวมถึงลูกค้า ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มบริษัทจึงมีนโยบายดูแลพนักงาน ผู้รับเหมา ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุด

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการลดสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) รวมถึงบริษัทฯ และบริษัทในเครือ มีเป้าหมายในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างชัดเจน ดังนี้

- ลดอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน และ
- ลดอัตราเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงาน

โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ โดยให้บุคลากรทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่นเป็นอันดับหนึ่ง ผ่านการดำเนินการตามระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ครอบคลุมทั้งพนักงานและผู้รับเหมา หรือผู้เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่
- ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย แสดงให้พนักงานเห็นว่าบริษัทฯ คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึงผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- วิเคราะห์ทบทวนมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามลักษณะงาน เพื่อกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับต่ำและกำหนดข้อบังคับใช้ในการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
- เก็บข้อมูลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและถูกต้อง เพื่อนำมาพัฒนาแผนลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- จัดทำคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และจัดอบรมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เพื่อให้บริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามลักษณะงาน
- การตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานและระบบเอกสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยึดถือข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานสากลมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน การสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน และการมีสุขภาวะที่ดีของพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

- กฎหมายกระทรวงแรงงานเรื่องข้อกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555

โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)



- เป้าหมายเชิงคุณภาพ :** TTA มุ่งสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกระดับ ผ่านการสื่อสาร การอบรม และการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยง และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างเป็นระบบ
- เป้าหมายเชิงปริมาณ :** อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็นศูนย์

แนวทางการบริหารจัดการ (403-5),(403-8),(403-9)

เนื่องจากความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคน บริษัทฯ ได้สร้างพื้นฐานความปลอดภัยในการทำงาน และมีการดำเนินการในเรื่องอาชีวอนามัย ไม่ว่าจะเป็นด้าน การดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงาน มีการตรวจวัดและควบคุม สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาวะอนามัยของพนักงาน โดย บริษัทฯ มีจัดการอบรม การซักซ้อมเพื่อเตรียมการต้อนรับสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรม 5 ส ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เป็นประจำ เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดี

TTA ได้จัดทำแผนงานการสื่อสารเรื่องความปลอดภัยในองค์กรผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ อีเมลเวียน และระบบ Portal ของบริษัทฯ รวมถึงมีการอบรมทบทวนความรู้ให้กับพนักงานใหม่ และพนักงานเดิมเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอทุกปี โดยในการกำกับดูแลด้าน ความปลอดภัย TTA แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย แผนกธุรการและแผนกทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ดูแลและป้องกันไม่ให้เกิด อุบัติเหตุจากการทำงาน และปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร ซึ่งทำหน้าที่ในการ ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผน เพื่อให้มีการ จัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับบริษัทฯ เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงเนื่องจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นทั้งต่อ พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มาปฏิบัติงานภายในพื้นที่ รวมถึง ฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อลดความเสี่ยง ดังนี้

1. การระบุอันตรายจากงาน กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยง เพื่อระบุกระบวนการในการปฏิบัติงานที่อันตราย และ นำไปศึกษาหาวิธีป้องกันการเกิดหรือลดทอนอันตรายที่เกิดขึ้น
2. การสอบสวนอุบัติเหตุทันทีที่เกิดอุบัติเหตุ หรือโดยเร็วที่สุด เพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง โดยในการทำรายงาน และ เสนอแนวทางแก้ไข เพื่อหาสาเหตุ รายละเอียดเหตุการณ์ และแนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

ช่องทางการร้องเรียน

ในกรณีที่พนักงานมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สามารถใช้ช่องทางการร้องเรียนดังต่อไปนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงาน เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน



เว็บไซต์

www.thoresen.com

อีเมล

whistleblowing@thoresen.com

ไปรษณีย์

คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน)

ตู้ ป.ณ. 12 ปณฝ. ไทยพาณิชย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร 10330

แจ้งด้วยตนเองได้ที่

หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

ในปี 2568 ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

กิจกรรมและโครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

โครงการอพยพหนีไฟประจำปี 2568

นิติบุคคลอาคารชุดอรกานต์ซึ่งเป็นอาคารที่ TTA ตั้งอยู่ จัดฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟในตึกอรกานต์ ในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2568



ในปี 2568 สำนักงานใหญ่ของ TTA มีการดูแลด้านความปลอดภัยโดยแผนกธุรการ โดยตั้งเป้าหมายในปี 2568 อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (LTIFR) เท่ากับ 0 ครั้ง ซึ่งบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึง TTA ได้จัดกิจกรรมซ้อมแผนฉุกเฉินและอพยพหนีไฟประจำปี 2568 จำนวน 1 ครั้ง ในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2568 ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สามารถอพยพหนีไฟได้ภายในเวลา 14 นาที ซึ่งควบคุมโดยหน่วยงานฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็น หน่วยงานฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นและหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟที่ได้รับการขึ้นทะเบียนตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และในปี 2568 ไม่มีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ

บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพด้านความปลอดภัยในการทำงานได้ โดยมีการสื่อสารและอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินความเสี่ยงและติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การจัดการด้านความปลอดภัยเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด และช่วยลดความเสี่ยงจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลการบาดเจ็บจากการทำงานของ TTA พื้นที่สำนักงานใหญ่

ประเภทการบาดเจ็บ	จำนวน (ครั้ง)					
	2566		2567		2568	
	พนักงาน	ผู้รับเหมา ^{1/}	พนักงาน	ผู้รับเหมา ^{1/}	พนักงาน	ผู้รับเหมา ^{1/}
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (IFR)	0	0	0	0	0	0
อัตราความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (ISR)	0	0	0	0	0	0
อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) หรือ อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR) ^{3/}	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บรุนแรงสูงจากการทำงาน (ไม่รวมเสียชีวิต)	0	0	0	0	0	0
จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
จำนวนการเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
จำนวนครั้งที่เกิดจากเจ็บป่วยจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
จำนวนแรงงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ^{2/}	108	-	133	27	143	31

หมายเหตุ: ^{1/} ผู้รับเหมา หมายถึง พนักงานหรือแรงงานที่ไม่ใช่พนักงานของบริษัทฯ แต่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของบริษัทฯ เป็นการชั่วคราว โดยต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

^{2/} จำนวนแรงงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และร้อยละของแรงงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เริ่มเก็บข้อมูลครั้งแรกในปี 2567

^{3/} อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) หรือ อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR) หมายถึง ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

การสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การอบรมในหัวข้อ	2567	2568
มาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
จำนวนหลักสูตรที่อบรม	18	4
จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วม (ร้อยละ)	100	100
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม (ร้อยละ)	71.43	100

โครงการ TTA Run Club



TTA จัดกิจกรรม TTA Run Club วิ่งวันละนิด... หัวใจพิต ร่างกายเฟิร์ม โดยมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสะสมระยะทางอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 1 เดือน โดยมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 60 คน ตลอดระยะเวลากิจกรรมพนักงานได้แสดงถึงความมุ่งมั่นและวินัยในการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้สามารถสะสมระยะทางรวมได้ทั้งสิ้น 5,791 กิโลเมตร

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping Group: TSS)

TSS ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัยสูงสุด เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การสูญเสียชีวิต และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งบนบก บนเรือ และในสำนักงาน สถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบสากลด้านความปลอดภัย โดยยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านการจัดการสารอันตรายในสถานประกอบการ (Workplace Hazardous Materials Information System: WHMIS) เพื่อควบคุมและลดความเสี่ยงจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารอันตรายอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ บริษัทปฏิบัติตามกฎระเบียบ อนุสัญญา และข้อบังคับต่างๆ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization: IMO) อย่างครบถ้วน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานทั้งบนเรือและในสำนักงานเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและการดำเนินงานระดับสากล มาตรการและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยของบริษัทมีขอบเขตการบังคับใช้ครอบคลุมสำนักงานใหญ่ เรือขนส่งสินค้า รวมถึงสถานประกอบการอื่นๆ ในเครือ โดยกำหนดให้บุคลากร พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า และผู้มาติดต่อทุกฝ่ายปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี และยั่งยืนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

การประเมินความเสี่ยงและการป้องกันอุบัติเหตุ

บริษัทดำเนินการสำรวจและจัดทำรายงานประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบนเรือสินค้าอย่างเป็นระบบ โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบนเรืออ้างอิงข้อมูลจากระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของบริษัทฯ (เช่น HOPM/12 และ SOPM/04) เพื่อใช้ในการระบุอันตราย กำหนดมาตรการป้องกันและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้มีการจัดประชุมเตรียมงาน (Toolbox Meeting) ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ทบทวนมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ และตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล และอุปกรณ์ฉุกเฉิน ซึ่งช่วยลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและยกระดับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างและการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย

บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยบนเรือทุกลำ โดยประกอบด้วยหัวหน้าส่วนงานและนายประจำเรือจากแต่ละแผนก รวมไม่น้อยกว่า 7 คน ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัยของเรือแต่ละลำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ คณะกรรมการมีการประชุมและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยเสนอต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยเป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่บริษัทกำหนด

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยแก่บุคลากรบนเรือ โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย โครงการฝึกอบรมมุ่งเน้นการสร้างตระหนักรู้เกี่ยวกับ ความเสี่ยงจากวัตถุอันตราย ความพร้อมและความสามารถทางกายภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงเทคนิคการขนถ่ายสินค้าอย่างปลอดภัยและถูกวิธี โครงการริเริ่มเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ยกระดับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการดำเนินงานทางทะเลอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบ

แนวทางการบริหารจัดการ

1. ควบคุมความปลอดภัยในสถานประกอบการทุกแห่งและทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน

บริษัททราบดีว่าการปฏิบัติงานของบริษัท มีงานที่มีความเสี่ยงสูง อาทิ งานลำเลียงสินค้าลงเรือ งานสำรวจจุดเจาะน้ำมัน งานซ่อมบำรุง ฯลฯ บริษัทจึงถือว่าความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ประกอบการถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญอย่างยิ่งของทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า และบุคคลภายนอกที่เข้ามาในสถานประกอบการ ทั้งที่สำนักงานใหญ่ บน เรือขนส่งสินค้า บนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ฯลฯ จะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเรื่องความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เช่น ต้องใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) ให้รัดกุม เพื่อลดความรุนแรงหรือป้องกันไม่ให้เกิดการบาดเจ็บในการทำงาน เช่น ถุงมือ หมวกนิรภัย แว่นตาหรือหน้ากากเพื่อป้องกันฝุ่นหรือสารเคมี เป็นต้น

2. จัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เพื่อร่วมกันสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงพิจารณานโยบาย จัดทำแผนงาน และกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้สถานประกอบการกิจการของบริษัท บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safe Working Environment Committee) ประกอบด้วยผู้แทนในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้แทนในระดับพนักงาน

3. วางมาตรการควบคุมความเสี่ยง

บริษัทมีกระบวนการการสำรวจพื้นที่และประเมินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อประเมินผลกระทบและทบทวนมาตรการด้านความปลอดภัยให้รัดกุมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทักษะและความปลอดภัยของบุคลากรประจำเรือ

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการดูแลความปลอดภัยในการทำงานในฐานะส่วนสำคัญของการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital) และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผ่าน Training Record Book และฐานข้อมูลกลางขององค์กร เพื่อใช้ในการติดตาม ประเมินผล และยกระดับศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

บริษัทกำหนดให้การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นข้อบังคับสำหรับบุคลากรประจำเรือก่อนเข้าปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และสภาพแวดล้อมการทำงาน การฝึกอบรมดังกล่าวมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน โดยนายเรือมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายด้านความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติจริง และส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและยั่งยืนในระยะยาว



หลักสูตรและการเห็นเนื้อหาการฝึกอบรม

บริษัทดำเนินการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาอ้างอิงตามข้อกำหนดของกฎหมายและอนุสัญญาเดินเรือระหว่างประเทศ

ประเภทหลักสูตร	เนื้อหาที่มุ่งเน้น
กฎหมายและอนุสัญญาหลัก	ISM-ISPS (ความปลอดภัยและความมั่นคง) STCW (มาตรฐานการฝึกอบรม) SOLAS (ความปลอดภัยในชีวิต) MLC (แรงงานทางทะเล) และ MARPOL (ป้องกันมลพิษจากเรือ)
ความคุ้นเคยและการปฏิบัติงาน	การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย ขั้นตอนการทำงานบนเรือ และการป้องกันมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม
การซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉิน (Drills)	การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อเพิ่มความพร้อม ลดความเสี่ยง และลดความเสียหายจากเหตุฉุกเฉิน

บริษัทจัดให้มีการฝึกซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉิน (Emergency Drills) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรในการรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมการซ้อมที่สำคัญ อาทิ การซ้อมด้านความมั่นคงตามมาตรฐาน ISPS การซ้อมตามแผนรองรับเหตุฉุกเฉิน (ECP) การซ้อมกรณีเรือเกยตื้นและการรั่วไหลของน้ำมัน การซ้อมดับเพลิง และการซ้อมกรณีเรือชนกัน รวมถึงการฝึกซ้อมอื่นๆ ที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงของเรือแต่ละประเภท เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน จากโครงสร้างการฝึกอบรมและการซ้อมประจำเดือนอย่างต่อเนื่อง บุคลากรประจำเรือของบริษัททุกลำ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยตามมาตรฐานสากล



เป้าหมายเชิงปริมาณ :

- อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานของพนักงานประจำสำนักงาน (Lost Time Injury: LTI) เป็น 0 ครั้ง ในปี 2568
- อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานของพนักงานประจำเรือ (Lost Time Injury: LTI) เป็น 0 ครั้ง ในปี 2568

สถิติด้านความปลอดภัย

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการรักษามาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามและรายงานสถิติการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury: LTI) อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลและปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยในการดำเนินงาน

สำหรับการดำเนินงานในสำนักงาน บริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด และตั้งเป้าหมายรักษาระดับการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (Zero LTI) อย่างต่อเนื่อง ขณะที่การดำเนินงานบนเรือ บริษัทยังคงมุ่งมั่นพัฒนาและยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัย โดยกำหนดเป้าหมายลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานของพนักงานประจำเรือให้เป็นศูนย์ในปี 2568 และรักษาผลการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นลำดับแรก ในปี 2568 บริษัทบรรลุเป้าหมายอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (LTI) สำหรับพนักงานประจำสำนักงาน โดยมีอัตราเป็น 0 ครั้ง ขณะที่ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของพนักงานประจำเรือมีค่า LTI อยู่ที่ 0.56 ครั้ง ซึ่งแม้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แต่บริษัทจะนำผลดังกล่าวไปปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องเพื่อลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ในปีถัดไป

ประเภทการบาดเจ็บ	จำนวน (ครั้ง)		
	2566	2567	2568
อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานของพนักงานประจำสำนักงาน (Lost Time Injury: LTI)	0	0	0
สถิติด้านความปลอดภัยบนเรือ			
จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ	2	1	1
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง)	1,828,320	1,809,392	1,774,872
จำนวนวันที่ต้องหยุดงาน (วัน)	10	7	7
ค่าดัชนีการเกิดอุบัติเหตุ (LTI) (ครั้ง/1,000,000 ชั่วโมงทำงาน)	1.09	0.55	0.56
อัตราความถี่ของอุบัติเหตุ (TRCF) (ครั้ง/1,000,000 ชั่วโมงทำงาน)	1.09	2.76	1.69
ระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ (DI) (วันสูญเสียงาน/ 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน)	5.47	3.87	3.94



เป้าหมายเชิงปริมาณ : ปี 2568 ความไม่สอดคล้องของ ISM เท่ากับ 5
ปี 2568 ข้อสังเกตของ ISM เท่ากับ 2



ในปี 2568 บริษัทสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยพบความไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน International Management Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention (ISM Code) จำนวน 5 รายการ และข้อสังเกตตามมาตรฐาน ISM Code จำนวน 2 รายการ ซึ่งอยู่ภายในเกณฑ์เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการความปลอดภัยและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานบนเรืออย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ไม่พบประเด็นความไม่สอดคล้องที่มีนัยสำคัญตามมาตรฐาน International Ship and Port Facility Security (ISPS Code) ซึ่งสะท้อนถึงการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยทางทะเลที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ประเภทสถิติ		2566	2567	2568
การละเมิดมาตรฐาน ISM Code	ความไม่สอดคล้อง	7	15	1
	ข้อสังเกต	0	4	0
การละเมิดประมวลข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของเรือ และท่าเรือระหว่างประเทศ (ISPS Code)	ความไม่สอดคล้อง	0	0	0
	ข้อสังเกต	0	2	0

ในปี 2568 บริษัทได้รับการรับรอง Document of Compliance (DOC) ภายใต้มาตรฐาน ISM Code จากหน่วยงานจัดชั้นเรือ Nippon Kaiji Kyokai (ClassNK) ซึ่งออกภายใต้ข้อกำหนดของอนุสัญญา International Convention for the Safety of Life at Sea การรับรองดังกล่าวยืนยันว่าระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของบริษัทสอดคล้องกับมาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติการเรือและการป้องกันมลพิษ โดยครอบคลุมการบริหารจัดการเรือประเภท Bulk Carrier และ Other Cargo Ship ใบรับรองมีผลใช้บังคับถึงวันที่ 19 ธันวาคม 2569 ภายใต้เงื่อนไขการตรวจติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจเดินเรืออย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม



เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

MML ได้รับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ยกระดับจาก OHSAS 18001

สถานที่ทำงานทุกแห่งของ MML ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 คิดเป็นร้อยละ 100 จากบริษัทย่อยทั้งหมด มาตรฐานดังกล่าวเป็นกรอบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มุ่งลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสอดคล้องตามข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยสถานที่ทำงานที่ได้รับการรับรอง ได้แก่

- บริษัท เมอร์เมด ซัพPLY เซอร์วิสเชส (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท เมอร์เมด ซัพPLY เซอร์วิสเชส (มาเลเซีย) เอสดีเอ็น บีเอชดี
- บริษัท เมอร์เมด ซัพPLY เซอร์วิสเชส ดับบลิวแอลแอล
- บริษัท เมอร์เมด ซัพPLY เซอร์วิสเชส (อินเตอร์เนชั่นแนล) แอลทีดี
- บริษัท เมอร์เมด ซัพPLY เซอร์วิสเชส ซาอุดีอาระเบีย จำกัด
- เมอร์เมด ซัพPLY ออยล์ แอนด์ แก๊ส เซอร์วิสเชส ดีเอ็มซีอีเอสที

รายละเอียดเพิ่มเติม <https://www.mermaid-group.com/storage/document/accreditation/20240312-accreditation.pdf>

พีเอช แคปปิตอล (PH Capital: PHC)

การบริหารจัดการในการผลิตอาหารและการจัดส่งอาหารเต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและใส่ใจต่อความปลอดภัยขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นมาตรฐานในการทำงานของทุกๆ ร้านพิซซ่า ฮัท ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ อย่างเป็นกิจ การสร้างความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานในร้าน ไม่ใช่เรื่องที่สามารถทำได้ในคราวเดียว ต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงระบบการทำงาน อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน และรถจักรยานยนต์ที่ใช้ในการจัดส่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานในร้านและการจัดส่งมีความปลอดภัยทั้งกับพนักงานและลูกค้า และสามารถลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยมีหน่วยงานทั้งฝึกอบรมและพัฒนาทางเทคนิค และแผนกทรัพยากรบุคคลสาขา ทำหน้าที่ในการตรวจสอบมาตรฐานการทำงาน และสื่อสารสัมพันธ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานและการขับขี่ และยังรวมถึงการนำข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น รู้จักอุปกรณ์ต่างๆ ภายในร้าน และข้อควรระวังด้านความปลอดภัย รวมอยู่ในหลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายลดอุบัติเหตุการทำงานเป็นศูนย์

บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการขับขี่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงการทำงานที่ปลอดภัย พร้อมมีทีมงานตรวจสอบมาตรฐานการทำงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางที่จะให้มีความปลอดภัยภายในร้านและนอกร้านอยู่เสมอ

ข้อมูลการบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงาน ⁴⁰³⁻⁹	2566	2567	2568
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (IFR)	6	5	9
อัตราความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (ISR)	0	0	2
อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) หรือ อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR)	0.17	2	0.17
อัตราการบาดเจ็บรุนแรงสูงจากการทำงาน (ไม่รวมเสียชีวิต)	0	0	1
จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนการเสียชีวิตจากการดำเนินงานของพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท (ครั้ง)	0	0	0

โครงการ นวดผ่อนคลายโดยผู้ฝึกทางสายตา

บริษัทจัดกิจกรรมนวดผ่อนคลายเพื่อลดอาหาร ออฟฟิศซินโดรม ทุกวันศุกร์โดยในผู้ฝึกทางสายตามาให้บริการกับพนักงานตามรอบๆ ละ 30 นาที โดยผู้ฝึกทางสายตาจัดให้อยู่ในกลุ่มการจ้างงาน โดย กำหนดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น โต๊ะ เก้าอี้ เหมือนกับพนักงานทั่วไป



เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (Asia Infrastructure Management: AIM)

AIM ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากชีวิตและร่างกายของพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าสูงที่สุด AIM จึงมีกระบวนการในการระบุนอันตรายจากการทำงาน และกระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน โดยพนักงานทุกคนสามารถรายงานอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เหตุการณ์ที่เป็นอันตราย รวมถึงคุ้มครองผู้แจ้งเหตุ และกระบวนการในการสืบสวนเหตุการณ์ที่เป็นอุบัติเหตุจากการทำงาน

AIM จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ซึ่งเป็นความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กรในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง โดยมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท สำนักรวบรวมปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในบริษัท วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย โดยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท เป็นต้น โดยการประชุมคปอ. ทุกครั้งจะต้อง มีนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในการรับฟังปัญหา และให้ความเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



การพัฒนาทุนมนุษย์



กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรพัฒนาสู่อนาคตที่ยั่งยืน กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้พนักงานทุกคนและทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง และมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เท่าทันสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา

การพัฒนาทุนมนุษย์ (404-1),(404-2),(404-3)

นอกเหนือไปจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เช่น การมีสวัสดิการรองรับและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจแก่พนักงานเพื่อช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลผ่านการอบรมและพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้การดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการวัดผลได้อย่างชัดเจน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคคลของบริษัทฯ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมและเหมาะสม ทั้งนี้ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือได้มีการจัดทำนโยบายด้านแรงงานสำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกชายฝั่ง (Fatigue Policy) และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการวัดผลใน 3 ส่วน ได้แก่

1. การวัดผลตามดัชนีวัดผลสำเร็จของบริษัทฯ (Corporate Key Performance Indicator : Corporate KPI)
2. การวัดผลงานรวมแผนกและแต่ละบุคคล (Department Key Performance Indicator & Individual Key Performance Indicator : Department KPI & Individual KPI)
3. การวัดความสามารถหลักของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ (Core Competency)

นอกจากการวัดผลทั้ง 3 ส่วนแล้ว ยังมีการสำรวจแผนพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา จัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานในปีถัดไป

แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างสูงสุด พร้อมกับการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติต่อทุกคน บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการพัฒนาความสามารถและยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานของบุคลากร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ประกันสุขภาพ สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา จำนวนวันพักร้อนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานและรางวัลแก่พนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาวอย่างเหมาะสม และการมีตำแหน่งรองรับการย้ายสายงานตามความสมัครใจ เพื่อขยายการเติบโตของสายงานในองค์กร โดยจะสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้มอบหมายให้แผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ให้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามหลักสากล และเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรตามแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้

ช่องทางการร้องเรียน

ในกรณีที่พนักงานมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท สามารถใช้ช่องทางที่กลุ่มบริษัทได้จัดเตรียม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงาน รักษาและฟื้นฟูความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานได้ทางช่องทางต่อไปนี้



เว็บไซต์

www.thoresen.com

อีเมล

whistleblowing@thoresen.com

ไปรษณีย์

คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน)

ตู้ ป.ณ. 12 ปณ.พ. ไทยพาณิชย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร 10330

แจ้งด้วยตนเองได้ที่

หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

โดยในปี 2568 TTA ไม่พบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

โทริเซนไทย เอเจนต์ชีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)



เป้าหมายเชิงปริมาณ : จำนวนพนักงานที่เข้าอบรมทบทวนความรู้ประจำปี โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของพนักงานทั้งหมด

แนวทางการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (403-5),(403-8),(403-9)

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเน้นในการวางรากฐานที่สำคัญ ทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติ โดยบริษัทฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) จากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis) ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคลและสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งพัฒนาทั้งทักษะในการทำงาน (Hard Skill) และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Soft Skill) ซึ่งแผนการพัฒนางานรายบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน



ในปี 2568 มีพนักงานเข้าร่วมการอบรมทบทวนความรู้ประจำปีคิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมอยู่ที่ 4.5 คะแนน เต็ม 5 คะแนน สะท้อนถึงความเข้าใจในเนื้อหาและประสิทธิผลของการฝึกอบรม ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานดังกล่าวถือว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

หลักสูตรที่มีการจัดอบรมขึ้นในปี 2568

- กิจกรรมและสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในด้านต่างๆ อาทิ
 - การอบรมกฎหมายแรงงาน
แผนกทรัพยากรบุคคลจัดอบรมกฎหมายแรงงานประจำปี 2568 ให้แก่พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัท และบริษัทในเครือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย
 - การอบรมความรู้ด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน
บริษัทฯ ได้เชิญวิทยากรจากโรงพยาบาลพญาไท 1 มาบรรยายหัวข้อ “ตรวจให้รู้ทันโรคก่อนโรคจะรู้ทันเรา” โดยมีจุดประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยน ให้ความรู้ และจัดกิจกรรม ด้านสุขภาพแก่พนักงาน เพื่อสร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคก่อนเกิดความรุนแรง โดยการบรรยายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพพนักงานประจำปี 2568
 - การอบรมให้ความรู้ด้านการลงทุน การออมเงิน
 - การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามดัชนีวัดผลสำเร็จของบริษัท (Corporate Key Performance Indicator: Corporate KPI)
 - การประชุมรายงานผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประจำปี

โดยบริษัทฯ เชื่อว่าประโยชน์จากการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานจะส่งผลประโยชน์แก่ทั้งตัวพนักงานและบริษัทฯ โดยการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดีทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างความพึงพอใจในองค์กร ซึ่งส่งผลดีต่อความสำเร็จระยะยาวของบริษัท

ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ได้แก่

- ระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้น การเข้าร่วมโปรแกรมการอบรมและการพัฒนาช่วยเพิ่มระดับความรู้ของพนักงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นจากผลการทดสอบความรู้ที่สูงขึ้น
- การพัฒนาทักษะใหม่ การอบรมช่วยให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ที่เป็นต่อการทำงาน เช่น ทักษะด้านเทคนิค, การบริหารจัดการ หรือทักษะการสื่อสาร และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน
- ผลจากการประเมินพฤติกรรม ผลการประเมินจากหัวหน้างานแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรอบรมที่พนักงานเข้าร่วม ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีขึ้น สร้างโอกาสเติบโตในอาชีพ
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่ได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างสม่ำเสมอจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- การเสริมสร้างความมั่นใจในงาน การพัฒนาทักษะและความรู้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในงานของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีคุณค่าในองค์กร และการพัฒนาความสามารถในการปรับตัว
- ความสามารถในการจัดการกับความท้าทายใหม่ การอบรมช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่บริษัทฯ ได้รับ ได้แก่

- ผลผลิตที่สูงขึ้น พนักงานที่ได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างดีมักจะสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น
- การลดข้อผิดพลาด การพัฒนาทักษะและความรู้ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานและการแก้ไขปัญหา
- กำไรที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาพนักงานสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มยอดขายและกำไรของบริษัท
- การตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น พนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ลูกค้าได้รับบริการที่ดีและมีความพึงพอใจ
- ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความต้องการลาออกจากงานลดลง
- การรักษาพนักงานที่มีความสามารถ การพัฒนาพนักงานทำให้พวกเขารู้สึกมีค่าและมีโอกาสเติบโตในองค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและความต้องการในการสรรหาพนักงานใหม่
- การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ความเป็นองค์กรที่ให้โอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพนักงานช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญกับการเติบโตและการพัฒนาของพนักงาน
- การดึงดูดผู้มีความสามารถ องค์กรที่มีโปรแกรมการพัฒนาที่ดีจะสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถที่ต้องการเติบโตในอาชีพการงาน

สวัสดิการสำหรับพนักงาน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้มอบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการที่มีตามกฎหมาย บริษัทฯ ยังมีสวัสดิการที่ให้พนักงานที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นโยบายการเกษียณอายุและต่ออายุการเกษียณ นโยบายการย้ายสายงานภายในของพนักงาน (Internal Transfer) เป็นต้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนพนักงานจากทุกแผนก เพื่อร่วมประชุมหารือกับนายจ้างอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี โดยมีหน้าที่ร่วมกันจัดสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมตามข้อกำหนดและกฎหมายแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการ

ในปี 2568 บริษัทฯ มีการจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการทั้งสิ้น 4 ครั้ง โดยมีการหารือเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิการของพนักงาน และกิจกรรมสำคัญต่างๆ อาทิ หัวข้อการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมสงกรานต์ โครงการเติมสุขและกิจกรรมนอกสถานที่ เป็นต้น และทุกครั้งที่มีการประชุมจะมีตัวแทนนายจ้างเข้าร่วมประชุมด้วย

นอกจากนี้ เพื่อให้เข้าถึงพนักงานทุกคนมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางในการนำเสนอข้อร้องเรียนมายังคณะกรรมการตรวจสอบ โดยผ่านช่องทางเว็บไซต์หรือตู้ปณ. สำหรับพนักงานที่รู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงบริษัทฯ ยังได้ทำการจัดตั้งกลุ่มผ่านแอปพลิเคชันไลน์ สำหรับพนักงาน เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์โครงการและสวัสดิการต่างๆ อีกด้วย

การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม อาทิ

- กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานทุกระดับ (MAX Performance Evaluation) โดยผ่านขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายประจำปี (Performance Planning) ติดตามและทบทวนปฏิบัติงานระหว่างปี (Mid-Year Review) และติดตามและสรุปผลการปฏิบัติงานทั้งปี (Year-End Review) โดยเพื่อติดตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ กำหนดให้หัวหน้างานและพนักงานมีการพูดคุยเรื่องการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนารู้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตาม MAX Performance Cycle
- มีมาตรการปรับปรุงคุณภาพของพนักงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานจะต้องเข้ารับการอบรมในโครงการที่เรียกว่า Performance Plan ซึ่งการอบรมมี 2 ครั้งต่อปี แต่แต่ละครั้งมีระยะเวลา 3 เดือน เพื่อให้โอกาสพนักงานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น



จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีผลมาใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนการปรับเพิ่มเงินเดือน การให้โบนัสตามผลงานที่สำเร็จหรือการทำงานที่โดดเด่น และการตัดสินใจเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเติบโตของพนักงานพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

การประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน



เป้าหมายเชิงปริมาณ : ความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 70 และความผูกพันมากกว่าร้อยละ 60

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสวัสดิการ และกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดตรงต่อความต้องการของพนักงาน สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ จึงมีการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement and Satisfaction Survey) และคัดกรองประเด็นหรือต่างๆ ก่อนนำประเด็นเหล่านั้นไปพิจารณาในการปรับปรุงและพัฒนา เช่น ประเด็นด้านการบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับแผนการเติบโตทางธุรกิจ การพัฒนาพนักงาน (Learning and Development) การสนับสนุนการโยกย้ายเพื่อการพัฒนา (Job Rotation for Development) และการส่งเสริมด้านการเรียนรู้เพื่อต่อยอดทางธุรกิจ ซึ่งบริษัทฯ ได้นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการทำงานของบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและน่าทำงาน เป็นการสะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทฯ ในการใส่ใจสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน รับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากพนักงาน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียลำดับแรกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทฯ

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานเป็นการสำรวจแบบเต็มรูปแบบ โดยกำหนดความถี่ในการสำรวจทุกปี



จากการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในปี 2568 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถร่วมตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ และมีสัดส่วนพนักงานที่ตอบแบบสำรวจร้อยละ 96 โดยบริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานผ่าน 2 หัวข้อหลัก 8 หัวข้อย่อย ครอบคลุมประเด็นหลัก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการสำรวจพบว่า คะแนนความพึงพอใจและคะแนนความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีผลลัพธ์มากกว่าร้อยละ 70 ทั้ง 2 ตัวชี้วัด จึงถือว่าบริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนดไว้ และสามารถสรุปผลการสำรวจได้ ดังนี้

	2567	2568
ร้อยละความพึงพอใจ	78.72	79.62
ร้อยละความผูกพัน	72.75	78.31

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในครั้งนี ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงาน บริษัทฯ ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอย่างทันท่วงที โดยการดูแลทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศเป็นประจำ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และอีเมลเวียน ในวันที่ 19 ธันวาคม 2568

ตารางแสดงผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ

การดำเนินงาน	2566	2567	2568
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน ^{(404-1),(404-2)}			
เป้าหมายด้านการฝึกอบรมพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	5	5	5
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์) ¹	6.87	6.56	9.00
จำนวนวันการอบรมเฉลี่ย (วัน/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์) ¹	0.86	0.82	1.13
จำนวนหลักสูตรที่ได้อบรมในปี (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	30	46	49
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (บาท)	482,463	1,099,030	644,468
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ⁽⁴⁰⁴⁻³⁾			
จำนวนพนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการเข้าร่วมโครงการ MAX Performance Plan (ร้อยละ)	100	100	100

หมายเหตุ ¹ ประกอบด้วยการอบรมหลากหลายประเภท เช่น การอบรมด้านทักษะเฉพาะงาน การอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย การอบรมด้านกฎหมาย จรรยาบรรณ และนโยบายบริษัท เป็นต้น

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมบุคลากรแบ่งตามระดับของบุคลากร

ระดับของบุคลากร	2567						2568					
	จำนวนชั่วโมง การฝึกอบรม			จำนวนชั่วโมง การฝึกอบรม เฉลี่ยต่อคนต่อปี			จำนวนชั่วโมง การฝึกอบรม			จำนวนชั่วโมง การฝึกอบรม เฉลี่ยต่อคนต่อปี		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง	52	0	52	10.40	0.00	10.40	96	0	96	8.00	0.00	8.00
ผู้บริหารระดับกลาง	8	20	28	1.33	2.86	4.19	88	48	136	17.60	12.00	29.60
ผู้บริหารระดับต้น	60	200	260	6.00	7.69	13.69	136	608	744	10.46	8.22	18.68
พนักงานระดับปฏิบัติการ	12	84	96	0.46	1.95	2.41	40	208	248	8.00	9.00	17.00
รวมจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	132	304	436	18.19	12.50	30.69	360	864	1,224	10.29	8.55	18.85

การจ้างพนักงานใหม่ ⁽⁴⁰¹⁻¹⁾ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	2	6	8	0	4	4
	ร้อยละ	9.09	27.27	36.36	0	17.39	17.39
30 – 50 ปี	จำนวนคน	6	6	12	9	8	17
	ร้อยละ	27.27	27.27	54.55	39.13	34.78	73.91
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	2	0	2	2	0	2
	ร้อยละ	9.09	0	9.09	8.70	0	8.70
รวม		10	12	22	11	12	23
ร้อยละ		45.45	54.55	100	47.83	52.17	100

หมายเหตุ: ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลการจ้างพนักงานใหม่แยกตามเพศ

การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจของพนักงาน ⁽⁴⁰¹⁻¹⁾ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	2	2	4	2	2	4
	ร้อยละ	15.38	15.38	30.77	11.76	11.76	23.53
30 – 50 ปี	จำนวนคน	2	7	9	7	5	12
	ร้อยละ	15.38	53.85	69.23	41.18	29.41	70.59
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	0	0	0	1	0	1
	ร้อยละ	0.00	0.00	0.00	5.88	0.00	5.88
รวม		4	9	13	10	7	17
ร้อยละ		30.76	69.23	100	58.82	41.18	100

หมายเหตุ: ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลการลาออกของพนักงานแยกตามช่วงอายุ และการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ

ค่าตอบแทนของพนักงานแยกตามเพศ

	2566				2567				2568			
	เพศชาย	เพศหญิง	คนพิการ	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	คนพิการ	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	คนพิการ	รวม
ค่าตอบแทนสำหรับรอบปีบัญชี (บาท)	170,094,727				202,885,484				293,519,072			
อัตราส่วนของเงินเดือนของผู้หญิงต่อผู้ชาย ¹	-	-	-	-	1	1.14	N/A	N/A	1	0.83	N/A	N/A

หมายเหตุ: ¹ ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลค่าตอบแทนพนักงานแยกตามเพศ

N/A คือไม่เกี่ยวข้อง

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

โทรีเซน ชิปปิง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนแรงงานท้องถิ่น แม้จะดำเนินธุรกิจขนส่งทางเรือทั่วโลก โดยการจ้างงานบุคลากรไทยเป็นหลักในทุกระดับ ทั้งในสำนักงานและบนเรือ พร้อมให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบและบริการจากท้องถิ่นเมื่อเป็นไปได้

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของบุคลากรประจำเรืออย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นข้อบังคับที่บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามเมื่อเข้าปฏิบัติงานบนเรือ ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมช่วยให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรประจำเรือทุกลำสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญ และสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

บุคลากรประจำเรือต้องให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด รวมถึงจัดเก็บข้อมูลใน Training Record Book เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับข้อกำหนดการปฏิบัติงานและมาตรฐานความปลอดภัยสากล

โครงการอบรมบุคลากรประจำเรือ

โครงการอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมบนเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล หลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมสาระสำคัญด้านกฎหมายและข้อบังคับระหว่างประเทศ ได้แก่ ISM Code, ISPS Code และ Standards of Training, Certification, and Watchkeeping (STCW Convention) รวมถึงเนื้อหา หลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างความคุ้นเคย เสริมทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ ขั้นตอนการทำงาน การป้องกันมลภาวะทางทะเล และการฝึกซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกอบรม ISPS Drills, Grounding and Oil Spill Response, Fire in Engine Room with Crew Injury and Helicopter Rescue เป็นต้น



บริษัทมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประจำทุกเดือน ประกอบด้วยหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะทาง บุคลากรบนเรือทุกตำแหน่งต้องผ่านการอบรมตามที่บริษัทกำหนด โดยมีนายเรือเป็นผู้กำกับดูแลการนำนโยบายไปปฏิบัติและการพัฒนาความรู้และทักษะของลูกเรืออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำเรือ

บริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำเรือ โดยจัดให้มีบริการอินเทอร์เน็ตบนเรือ เพื่อให้ลูกเรือสามารถสื่อสารกับครอบครัวได้แม้อยู่กลางมหาสมุทร นอกจากนี้ บริษัทจัดกิจกรรมผ่านสังคมออนไลน์และโครงการรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรประจำเรือได้มีส่วนร่วมและผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติงาน

ในปี 2568 บริษัทจัดอบรมหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ หลักสูตร e-Learning, การฝึกอบรมภายใน (In-house Training) และการฝึกอบรมโดยองค์กรสากลภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้กับบุคลากรประจำเรือ โดยมีการจัดอบรมหลักสูตรรวมทั้งสิ้นกว่า 40 หลักสูตร นับรวมชั่วโมงการฝึกอบรมกว่า 270 ชั่วโมง โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งในส่วนของบุคลากรประจำเรือ คนประจำสำนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องรวมมากกว่าพันคน ทั้งนี้ บริษัทยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในทุกภาคส่วน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและปลอดภัย สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

กิจกรรม Maritime Awards

Maritime Awards เป็นกิจกรรมที่บริษัทได้จัดขึ้นในทุกปีตั้งแต่ปี 2546 เพื่อเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานประจำเรือ ที่มีผลงานดีเด่นในปัจจุบัน และยังการส่งเสริมการพัฒนาเชิงคุณภาพของพนักงานประจำเรือ ตัวเรือ และพนักงานในสำนักงานของบริษัท และเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานประจำเรือและพนักงานประจำสำนักงานของบริษัท

นอกจากนี้ กิจกรรมดังกล่าวยังมีการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรธิดาของพนักงานประจำเรือชั้นลูกเรือที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี ตรงตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน และลดภาระค่าครองชีพบางส่วนให้กับพนักงานประจำเรือ

	2566	2567	2568
จำนวนทุนการศึกษา (คน)	30	35	35
จำนวนเงิน (บาท)	255,000	280,000	280,000

โครงการ Blink Application

เพื่อให้เกิดการสื่อสารและการดำเนินงานที่สะดวกและรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ บริษัทฯ ยังคงพัฒนาและสร้างสรรค์ตอนต้นตีใหม่ ๆ ผ่านช่องทาง Blink application เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานประจำเรือทุกลำกับพนักงานประจำสำนักงาน รวมถึงพนักงานประจำเรือที่อยู่ในช่วงระหว่างพักประจำการบนเรือ โดยจะทำให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างบูรณาการ สามารถติดต่อสื่อสาร พูดคุย แสดงความคิดเห็น แชรประสบการณ์ และร่วมกิจกรรมอันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ฟิเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

เพื่อรองรับการขยายสาขาอย่างต่อเนื่องตลอดปี 2568 การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการทำงานเพื่อเกิดระบบดำเนินการที่เป็นเลิศ ภายใต้ผลดำเนินงานด้านระบบการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ในปี 2568 บริษัทฯยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้นำในกลุ่มอาหารทานที่บ้าน และยังคงมุ่งเน้นการบริการและมาตรฐานและความปลอดภัยด้านอาหารเพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมให้กับลูกค้า บริษัทฯยังมีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำ แต่เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการบริหารงาน ทำให้ชั่วโมงการเรียนรู้ ในปีนี้มีจำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงานลดลง เหลือเพียง 3.16 ชั่วโมงต่อคน และมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ 26 ของพนักงานทั้งหมด

บริษัทยังคงให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการ บริษัทฯยังมีคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนพนักงานและเพิ่มกิจกรรมต่างๆ ในสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มและประเมินผลความผูกพันของพนักงาน โดยมีความถี่ในการประชุมไตรมาสละครั้ง บริษัทมีแนวปฏิบัติในการรับสมัครตำแหน่งงานที่ว่างจากบุคลากรภายในก่อนเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานย้ายสายงานภายใน รวมถึงบริษัทได้จัดทำการประเมินความผูกพันพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นกลับมาให้บริษัทพัฒนาการดูแลพนักงานต่อไป และเพื่อเสริมสร้างความสุขด้านการเงิน บริษัทจัดสิทธิประโยชน์สำหรับการใช้จ่าย

ยามฉุกเฉินให้กับพนักงานที่มีปัญหาด้านเครดิตในอดีต ให้สามารถใช้จ่าย รวมถึงนำไปชดเชยหนี้สินที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง เพื่อลดความเครียดด้านการเงิน

นอกจากนี้ในปี 2568 บริษัทยังสนับสนุนและส่งเสริมการออมให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้นผ่านผลประโยชน์ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมเพื่อความยั่งยืนในชีวิตหลังเกษียณอีกด้วย

การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทุนมนุษย์

เพื่อตอบสนองความท้าทายที่เข้ามาต่อเนื่อง รวมถึงความไม่แน่นอนในทางธุรกิจ การพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มเติมช่องว่างทางความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานได้ปลดปล่อยศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนดขึ้นโดยใช้กรอบการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมของพิชชา ฮัท และคาดหวังผลลัพธ์ของการพัฒนาจากการติดตามพฤติกรรมและทักษะของพนักงานที่ได้เรียนรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานที่ดีขึ้น ผ่านการติดตามและประเมินความรู้ทักษะที่ได้จากหลักสูตรจากมุมมองของผู้บังคับบัญชาที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน

การประเมินผลการทำงานของพนักงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งประกอบไปด้วย

- ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI : Key Performance Indicator) ประกอบด้วย ระดับองค์กร (Corporate KPI) และระดับบุคคล (Individual KPI)
- พฤติกรรมที่สอดคล้องในการทำงาน (Competency)
 - ค่านิยมองค์กร (Core Value) ประกอบด้วย รวมกันเป็นหนึ่ง (People Together) คำนึงถึงลูกค้า (Customer Focus) มุ่งหาทาง เราทำได้ (Can-do Attitude) และสร้างสิ่งใหม่ ให้องค์กร (Innovation)
 - สมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional competency) แยกตามกลุ่มตำแหน่ง (Job Band)
- สถิติการปฏิบัติงาน (Work Attendance) เฉพาะตำแหน่งที่กำหนดเท่านั้น

นอกเหนือจากแผนงานการพัฒนาพนักงาน บริษัทยังมีกิจกรรมแบ่งปันความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละหัวข้อ เช่น Knowledge sharing : Digital Assets 101 หรือการร่วมสนุกกับกิจกรรมท้ายเล่ม HR Newsletter และสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ในโครงการ Take a Bright!

คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน

คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ในปี 2568 มีหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมหารือกับตัวแทนนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยในปี 2568 มีการจัดการประชุมรวม 3 ครั้ง และนำรายงานการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานเสนอต่อผู้บริหาร ทำให้บริษัทพิจารณาอนุมัติสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานให้กับพนักงาน จัดให้มีกิจกรรมโต๊ะกับข้าว ของว่างยามบ่าย เดือนละ 1 ครั้ง ทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง
- ปรับการให้ของขวัญในวันเกิดสำหรับพนักงาน
- จัดกิจกรรมทำบุญประจำปีของบริษัท และมีการแลกของขวัญในเทศกาลปีใหม่เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ
- จัดกิจกรรมตามเทศกาลรื่นเริงเพื่อให้พนักงานได้ร่วมสนุกและส่งเสริมวัฒนธรรมไทย ได้แก่ การจัดที่สงฆ์น้ำพระและรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ กิจกรรมร่วมสนุกวันฮาโลวีน
- จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมการชื่นชม (Recognition) และขอบคุณพนักงานในองค์กร การเปิดให้ลงคะแนนเลือกคนที่ชื่นชอบ (Popular Vote) และเขียนคำขอบคุณ

ประเมินความผูกพันพนักงาน

ในปี 2568 บริษัทมีการประเมินความผูกพันของพนักงาน โดยเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่แสดงออกถึงความพึงพอใจ มีผลคะแนนการประเมินร้อยละ 77.7 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 10.5 และความผูกพันพนักงาน มีผลคะแนนการประเมินร้อยละ 78.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 3.7 โดยมีคำถามที่เกี่ยวกับการที่พนักงานไม่คิดที่จะลาออก พนักงานจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานที่ พิชชา ฮัท รวมถึงคำถามว่า พิชชา ฮัท สร้างแรงจูงใจให้ฉันอยากทำงานให้ดีที่สุดในทุกๆ วัน นอกจากนี้ยังมีคำถามอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บริษัทนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน การพัฒนาและการเติบโต สวัสดิการและความเป็นอยู่ และเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้อง

	2567	2568
ร้อยละความพึงพอใจ	67.2	77.7
ร้อยละความผูกพัน	74.8	78.5

สำหรับในปี 2569 บริษัทจะจัดให้มีการทำ Employee Value Proposition เพื่อให้บริษัทสามารถกำหนดแผนงานได้ตรงตามสิ่งที่พนักงานให้คุณค่าภายใต้แนวทาง 3 ประเภท คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (Belonging) 2) การเติบโต มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ (Growth) และ 3) การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (Empowerment) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในทุกๆ วัน โดยคัดเลือกพนักงานเข้าทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ข้อมูลกับบริษัท

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

บริษัทกำหนดให้แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและประเมินพนักงาน บริษัทจึงมีการจัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยมีการกำหนดแผนการอบรมการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องในทุกๆ เดือน และมีการเก็บประวัติการอบรมของพนักงานแต่ละระดับ เพื่อกำหนดหัวข้อในการอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแผนการอบรมดังกล่าว ทำให้พนักงานมีความมั่นใจและทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพนักงานที่ได้รับการอบรมตามแผนพัฒนาทางสายอาชีพมีอัตราการลาออกในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งใหม่ในระยะเวลา 6 เดือนมีอัตราร้อยละ 0 และได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ต่อไป

บริษัทได้จัดหลักสูตรการอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน หลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ในปี 2568 มีทั้งหมด 9 หลักสูตร แบ่งเป็น Soft Skill 8 หลักสูตร และ Hard Skill 1 หลักสูตร โดยมีรายละเอียดการอบรมดังต่อไปนี้

หลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กร

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Soft Skill)

1. สุดยอดการบริการของพิซซ่า ฮัท (Pizza Hut Service Excellence)

รายละเอียดหลักสูตร: ความหมายและความสำคัญของการบริการ การบริการลูกค้ากลุ่มของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการร้านพิซซ่า ฮัท เทคนิคการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ในการบริการลูกค้า มาตรฐานการบริการแบบ พิซซ่า ฮัท และการรับมือลูกค้าร้องเรียน เปลี่ยนไม่พอใจให้เป็นชื่นชอบ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 492 คน

2. การบริหารจัดการกะ (Shift Management)

รายละเอียดหลักสูตร: ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการงานในกะ องค์กรประกอบสำคัญที่ช่วยในการบริหารงาน และบริหารเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการการจัดลำดับความสำคัญของงาน การทำงานประจำจะอย่างมีประสิทธิภาพ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 491 คน

3. พัฒนาความเป็นผู้นำ เพื่อผลการปฏิบัติงาน (Leadership Development)

รายละเอียดหลักสูตร: ความหมายของการสื่อสาร และรูปแบบของการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสาขา

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 298 คน

4. เทคนิคการคัดเลือกและสัมภาษณ์งาน (Targeted Selection)

รายละเอียดหลักสูตร: การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครที่ต้องการ (Competency) และการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง การตั้งคำถามที่สร้างสรรค์ และการประเมินผลผู้สมัครโดยใช้เครื่องมือที่บริษัทกำหนด

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 222 คน

5. การบริหารต้นทุน (Cost Management)

รายละเอียดหลักสูตร: การวางแผนและบริหารจัดการต้นทุนต่างๆ ภายในร้าน การบริหารวัตถุดิบ การวางแผนงานของบุคลากร และการอ่านรายงานทางการเงิน

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 223 คน

6. การบริหารปฏิสัมพันธ์ (Interaction Management)

รายละเอียดหลักสูตร: การบริหารบุคลากรภายในที่มีผลงานไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การสื่อสารด้วยหัวใจ 3 ประการ การพูดคุยเพื่อปรับปรุงผลงาน/พฤติกรรม และการลงโทษทางวินัย

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 221 คน

7. การประยุกต์กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการทำงาน (Design Thinking Adoption for your workplace)

รายละเอียดหลักสูตร: เข้าใจกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่นำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงเห็นภาพรวมของกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน และเทคนิค วิธีการเข้าใจลูกค้าอย่างแท้จริง (Empathize and Define) การสร้างไอเดีย (Idea) ที่หลากหลาย การนำ Idea มาทดสอบ และทำซ้ำ (Prototype and Test) เพื่อให้สามารถพัฒนา นวัตกรรม ด้วยวิธีการแบบ Design Thinking

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 15 คน

ทักษะด้านเทคนิค (Hard Skill)

8. ผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหาร

รายละเอียดหลักสูตร: หลักการสุขาภิบาลอาหาร และอันตรายที่เกิดจากอาหารและน้ำที่ไม่สะอาดปลอดภัย มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารสถานที่จำหน่ายอาหาร SAN&SAN Plus สุขวิทยาส่วนบุคคลของผู้สัมผัสอาหาร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบกิจการผู้สัมผัสอาหาร การบริหารจัดการสถานประกอบการอาหาร การใช้กัญชา หรือกัญชง ในการทำ ประกอบหรือปรุงอาหารที่ปลอดภัย การเลือกใช้และการล้างภาชนะ อุปกรณ์ การล้างมือที่ถูกต้อง รวมถึงวิธีการล้างผักที่ถูกต้อง

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 336 คน

หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ภายนอก)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Soft Skill)

9. AI Driven Digital Marketing Outline

รายละเอียดหลักสูตร: ขั้นตอนการทำงานการตลาดแบบ Sniper Marketing การหากลุ่มเป้าหมาย การสร้าง content ที่โดนใจ การเขียน Prompt เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 5 คน

การดำเนินงาน	2566	2567	2568
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน ^{(404-1),(404-2)}			
เป้าหมายด้านการฝึกอบรมพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	6	8	8
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	5.34	7.44	3.16
จำนวนหลักสูตรที่ได้อบรมในปี (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	27	12	9
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (บาท)	196,017	710,603	228,600
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ⁽⁴⁰⁴⁻³⁾			
จำนวนพนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	697	657	672

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมบุคลากรแบ่งตามระดับของบุคลากร

ระดับของบุคลากร	2567						2568					
	จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม			จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี			จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม			จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง	18	66	84	6.00	22.00	28.00	6	6	12	1.20	1.50	2.70
ผู้บริหารระดับกลาง	66	186	252	9.43	14.31	23.74	6	30	36	0.75	2.31	3.06
ผู้บริหารระดับต้น	4,350	12,534	16,884	20.92	17.90	38.82	3,348	8,688	12,036	11.31	13.88	25.19
พนักงานระดับปฏิบัติการ	6,024	8,292	14,316	4.22	4.27	8.49	48	24	72	0.04	0.01	0.05
รวมจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	10,458	21,078	31,536	40.57	58.48	99.05	3,408	8,748	12,156	13.30	17.70	31.00

การจ้างพนักงานใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	991	1,377	2,368	164	378	542
	ร้อยละ	37.82	52.56	90.38	16.16	37.24	53.40
30 – 50 ปี	จำนวนคน	87	145	232	120	348	468
	ร้อยละ	3.32	5.53	8.85	11.82	34.29	46.11
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	8	12	20	0	5	5
	ร้อยละ	0.31	0.46	0.76	0	0.49	0.49
รวม		1,086	1,534	2,620	284	731	1,015
ร้อยละ		41.45	58.55	100	27.98	72.02	100

การลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ		2567			2568		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	900	1,271	2,171	621	972	1,593
	ร้อยละ	36.78	51.94	88.72	35.67	55.83	91.50
30 – 50 ปี	จำนวนคน	103	152	255	44	99	143
	ร้อยละ	4.21	6.21	10.42	2.53	5.69	8.22
มากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	7	14	21	2	3	5
	ร้อยละ	0.29	0.57	0.86	0.11	0.17	0.28
รวม		1,010	1,437	2,447	667	1,074	1,741
ร้อยละ		41.28	58.72	100	38.31	61.69	100

ค่าตอบแทนของพนักงานแยกตามเพศ

	2566				2567				2568			
	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม
ค่าตอบแทนสำหรับรอบปีบัญชี สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม	381,366,861				328,983,029				327,942,167			
อัตราส่วนของเงินเดือน ของผู้หญิงต่อผู้ชาย	1	1.02	N/A	N/A	1	1.1	N/A	N/A	1	0.98	N/A	N/A

หมายเหตุ: N/A คือไม่เกี่ยวข้อง



การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม



กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินโครงการต่างๆ ผ่านกระบวนการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-Process) และนอกกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-after-Process)

การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

ชุมชนและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อภาคธุรกิจ ภาคสังคม และระดับประเทศ โดยการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทนั้นย่อมมีความเกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคมในทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือและการอำนวยความสะดวกจากชุมชนและสังคม ทั้งยังยกระดับโครงการการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคมโดยการสร้างคุณค่าผ่านผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการสร้างผลกระทบหรือสร้างความเสียหายต่อชุมชนและสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกโดยการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการบูรณาการการใช้กระบวนการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-Process) และนอกกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-after-Process) รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ความร่วมมือที่เกื้อกูลกัน และการเติบโตร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน จึงเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการสร้างคุณค่าในระยะยาว

ภายใต้แนวคิดที่ต้องการยกระดับความยั่งยืน สู่การฟื้นฟูและการสร้างคุณค่าในระยะยาว TTA ดำเนินธุรกิจโดยบูรณาการมุมมองเชิงฟื้นฟูเข้ากับการบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งจากภายในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการป้องกันและลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนและสังคมเชิงรุก

ในเชิงกลยุทธ์ TTA มุ่งเน้นการลงทุนเพื่อสังคมที่เชื่อมโยงโดยตรงกับกลยุทธ์ธุรกิจหลักขององค์กร ผ่านการบูรณาการการดำเนินงานทั้งในกระบวนการธุรกิจและนอกกระบวนการหลัก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน การยกระดับคุณภาพชีวิต และการเสริมบทบาทของคอน์เนกต์ใหม่ในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน เมือง และสังคมในวงกว้าง TTA เชื่อมโยงว่าการเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนและการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของภาคสังคมจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่ครอบคลุมในระยะยาว

แนวทางการพัฒนาชุมชนและการบริหารจัดการการมีส่วนร่วม

กลุ่มบริษัทมีนโยบายปลูกจิตสำนึกแห่งการคืนกลับสู่สังคมให้เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2558 ซึ่งนโยบายนี้ครอบคลุมถึงผู้บริหารและพนักงานทั้งในบริษัท และบริษัทในเครือ (สามารถดูรายละเอียดพันธกิจขององค์กรเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.thoresen.com/th/about-tta/vision-mission>) โดยกลุ่มบริษัทเชื่อมั่นว่าการสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับภาคสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่ดีคืนสู่สังคมนั้น ไม่ได้จำกัดเฉพาะเพียงการบริจาค แต่ยังรวมถึงเวลา แรงงาน กระบวนการทำงาน และการสำนึกที่รับผิดชอบต่ออย่างลึกซึ้งต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน สังคม และประเทศ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่ด้านส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และด้านการบรรเทาทุกข์และสาธารณกุศล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการสร้างความรู้และความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสังคมสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง

ช่องทางการร้องเรียน

ในกรณีที่ชุมชนและสังคมได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท หรือมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท สามารถใช้ช่องทางที่กลุ่มบริษัทได้จัดเตรียม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงาน รักษาและฟื้นฟูความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมได้ทางช่องทางต่อไปนี้



เว็บไซต์

www.thoresen.com

อีเมล

whistleblowing@thoresen.com

ไปรษณีย์

คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน)

ตู้ ป.ณ. 12 ปณฝ. ไทยพาณิชย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร 10330

แจ้งด้วยตนเองได้ที่

หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ไม่ได้รับข้อร้องเรียนจากชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดเตรียมกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน โดยมีมาตรการการดำเนินงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้รับเรื่องร้องเรียน และพิจารณากำหนดประเภทของเรื่อง เพื่อนำส่งไปยังคณะกรรมการตรวจสอบ
2. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและเพียงพอของข้อมูล รวมถึงข้อเท็จจริงต่างๆ
3. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาแนวทางการสอบสวน
4. เมื่อพิจารณาแล้วอาจมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงและผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องดังกล่าว เพื่อสอบสวนและดำเนินการตามข้อบังคับทางวินัยของบริษัทฯ
5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้นๆ จะกำหนดแนวทางแก้ไข และวิเคราะห์สาเหตุของประเด็นที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีกในอนาคต
6. การแจ้งความคืบหน้า บริษัทฯ จะแจ้งความคืบหน้าและผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันให้กับผู้ร้องเรียนที่ได้เปิดเผยชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ อีเมล หรือช่องทางอื่นๆ ไว้ อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งด้วยเหตุผลความจำเป็นในเรื่องของข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความลับ บริษัทฯ อาจไม่สามารถให้ข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบสวนหรือการลงโทษทางวินัย
7. บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันด้วยความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานที่สามารถใช้ยืนยันหรือโต้แย้งกับข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งจะดำเนินการลงโทษทางวินัยและ/หรือดำเนินคดีทางกฎหมายกับผู้กระทำผิด ตามข้อบังคับทางวินัยของบริษัทฯ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
8. ระยะเวลาในการพิจารณาและสอบสวนเรื่องที่ได้รับความแจ้งต้องดำเนินการโดยเร็วที่สุด ไม่ควรเกิน 2 สัปดาห์นับตั้งแต่ได้รับเรื่องร้องเรียน

9. แผนตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่จัดทำทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิด และการทุจริตคอร์รัปชัน เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันและจัดทำรายงานสรุปการแจ้งข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ครอบคลุมประเด็นที่ได้ดำเนินการพิจารณาแล้วหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาสอบสวน รวมทั้งการกำหนดแนวทางแก้ไข วิเคราะห์สาเหตุของประเด็นที่เกิดขึ้น และมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีกในอนาคต ให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจําอย่างน้อยไตรมาสละครั้ง คณะกรรมการตรวจสอบจะพิจารณาและรายงานประเด็นเรื่องร้องเรียนต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจําทุกไตรมาสตามที่เห็นสมควร

โทริเซนไทย เอเจนต์ซิส (Thoresen Thai Agencies: TTA)

TTA ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : การปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมายเชิงปริมาณ : กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI) ให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่น้อยกว่าคนละ 5 กิจกรรมต่อปี และกำหนดให้กิจกรรม CSR แต่ละกิจกรรมต้องมีจำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า 10 คน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับทีมและองค์กร



ในปี 2568 TTA ได้ดำเนินกิจกรรมและโครงการ CSR รวมทั้งสิ้น 71 กิจกรรม (เพิ่มขึ้นจาก 21 กิจกรรมในปี 2567 คิดเป็นเพิ่มขึ้นร้อยละ 238) ครอบคลุมการพัฒนาและการมีส่วนร่วมกับสังคมใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาเยาวชน จำนวน 37 กิจกรรม ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยที่ดี จำนวน 9 กิจกรรม ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จำนวน 8 กิจกรรม และด้านสาธารณกุศล จำนวน 17 กิจกรรม โดยทุกกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมมากกว่า 10 คน และพนักงานร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าคนละ 5 กิจกรรม ถือว่าบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรม CSR อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมหลากหลายมิติ ยังสะท้อนถึง การบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ ในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยพนักงานมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เกิดการตระหนักรู้และนำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมไปเชื่อมโยงกับการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ CSR ไม่ใช่เพียงกิจกรรมเฉพาะครั้ง แต่เป็นแนวปฏิบัติที่ยังคงอยู่ในวิถีการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

TTALAB

TTALAB เป็นโครงการพัฒนาศักยภาพเยาวชนอายุ 15-25 ปี จากทั่วประเทศ ซึ่งริเริ่มขึ้นจากความตั้งใจของ นายเฉลิมชัย มหาจิตริ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน) ภายใต้ความเชื่อว่าทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศในระยะยาวคือ “คน” โดยเฉพาะเยาวชนซึ่งเป็นกำลังหลักของอนาคต โครงการจึงถูกออกแบบขึ้นเพื่อเป็นการ “ลงทุนกับคน” อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเปิดพื้นที่ให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมในการคิดออกแบบ และลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมของตนเอง

TTALAB ดำเนินงานภายใต้แนวคิด “เด็กเริ่ม เด็กคิด เด็กสร้าง ผู้ใหญ่สนับสนุน” ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนบทบาทจากการพัฒนาเยาวชนแบบสั่งการ มาเป็นการสนับสนุนให้เยาวชนเป็นผู้กำหนดโจทย์และทิศทางของตนเอง โครงการจึงทำหน้าที่เป็น ห้องทดลองที่ปลอดภัย (Safe Lab) สำหรับเยาวชนในการทดลองความคิด ตั้งคำถาม และพัฒนาไอเดียจากสิ่งที่ตนเองสนใจอย่างแท้จริง โดยไม่จำกัดสาขา พื้นฐานการศึกษา หรือบริบททางสังคม กระบวนการทำงานของ TTALAB ใช้โมเดล “เด็กตั้งโจทย์ ผู้ใหญ่รับฟังและสนับสนุน” ผ่านบทบาทของพี่เลี้ยง เมนเทอร์ และเครือข่ายพันธมิตรจากภาครัฐกิจ ภาควิชาการ และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนเยาวชนทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด และทรัพยากรที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือทำจริง มากกว่าการถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

TTALAB ดำเนินงานครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนจากหลากหลายพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่นอกเขตเมือง ได้เข้าถึงโอกาสการพัฒนาอย่างเท่าเทียม โครงการนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาใช้ควบคู่กับการสร้างชุมชนเครือข่ายเยาวชน (Youth Network) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และต่อยอดแนวคิดร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ TTALAB ยังให้ความสำคัญกับการต่อยอดไอเดียที่มีศักยภาพให้สามารถพัฒนาไปสู่โครงการหรือกิจการที่สร้างคุณค่าเชิงสังคมและเศรษฐกิจ ผ่านการสนับสนุนองค์ความรู้ เงินทุนตั้งต้น และการทำงานร่วมกับพันธมิตรในฐานะพาร์ทเนอร์จริง เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดของเยาวชนเข้ากับบริบทของโลกการทำงานและการพัฒนาสังคมในระยะยาว

เป้าหมายหลักของ TTALAB คือ การพัฒนา “Smart People” ที่มีทั้งทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเข้าใจในบริบทของตนเอง ควบคู่กับการลดช่องว่างระหว่างเมืองและชนบท การส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรมในรูปแบบร่วมสมัย และการเสริมสร้างบทบาทของเยาวชนให้เติบโตเป็นผู้ออกแบบเมืองและสังคมในอนาคตอย่างมีส่วนร่วม ครอบคลุม และยั่งยืน

ผลงานเด่นของ TTALAB GEN 1

ผลิตภัณฑ์น้ำพริก “จิ้งจิ้ง” : การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน



น้ำพริกจิ้งจิ้ง เป็นผลิตภัณฑ์น้ำพริกปลากะตักจากทะเลภาคใต้ พัฒนาโดยเยาวชน 4 คนจากพื้นที่ภาคใต้ ที่ได้รับเลือกเป็นพาร์ทเนอร์ในโครงการ TTALAB GEN 1 โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน ผ่านการใช้วัตถุดิบสดจากแหล่งประมงพื้นบ้านในภาคใต้ โครงการดังกล่าวมุ่งสร้างงานและรายได้ให้แก่คนในพื้นที่ท้องถิ่น พร้อมพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้สามารถออกแบบและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืนจากรากฐานทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชน โดยดำเนินงานภายในระยะเวลา 6 เดือน (กรกฎาคม - ธันวาคม 2568) และสร้างผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่

- ยอดขายรวม 39,184 บาท (รวมดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์)
- สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่นรวม 32,944 บาท
- ทีมเยาวชนผู้พัฒนาโครงการมีรายได้รวม 22,968 บาท

โครงการน้ำพริกจิ้งจิ้งจึงเป็นตัวอย่างของการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยเยาวชนที่สามารถเชื่อมโยงการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างรายได้ในชุมชน และการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลงานเด่นของ TTALAB GEN 2

Sustainable Event

โครงการ TTALAB ดำเนินกิจกรรมพัฒนาเยาวชนทั่วประเทศ โดยบูรณาการแนวคิดการจัดกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Low Carbon & Green Event) ครอบคลุมทั้งการลดการใช้ทรัพยากร การจัดการขยะ และการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ TTALAB มีปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์เบื้องต้นที่เสี่ยงได้จากการจัดงานรวมทั้งสิ้น 14,346.83 กิโลกรัมคาร์บอนเทียบเท่า (kgCO₂eq) แบ่งเป็น

- การลดการใช้พลาสติกในกิจกรรมทุกภูมิภาค 1,149 kgCO₂eq
- การจัดกิจกรรม TTA Lab ระดับภูมิภาค (Onsite Workshops & Events) 9,131.30 kgCO₂eq
- การจัดงาน TTALAB Gen 2 – Grand Event (ผู้เข้าร่วม 271 คน) 4,066.13 kgCO₂eq



ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า TTALAB ไม่เพียงสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาเยาวชน แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรผ่านการเลี่ยงคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างเป็นรูปธรรม และการสร้างต้นแบบการจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความยั่งยืนในทุกมิติ

โครงการ Buddy Thai

BuddyThai App เป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลที่พัฒนาโดย TTA ร่วมกับกรมสุขภาพจิต เพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของเด็กและเยาวชนไทย โดยมุ่งตอบโจทยปัญหาการรังแกทั้งในโรงเรียนและโลกออนไลน์ (bullying) ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางจิตใจของเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญ

แอปได้รับการออกแบบให้เป็น “เพื่อนคู่คิด” และพื้นที่ปลอดภัย (safe digital space) ที่เด็กและเยาวชนสามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และเข้าถึงความช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม ผ่านฟีเจอร์หลัก ได้แก่

- Mood Tracking สำหรับบันทึกอารมณ์รายวัน เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้และทักษะการจัดการอารมณ์
- Self-Assessment เพื่อประเมินทักษะทางอารมณ์และการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ
- SOS Feature สำหรับติดต่อขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานด้านสุขภาพจิตโดยตรง เช่น สายด่วนกรมสุขภาพจิตในกรณีที่ผู้ใช้อยู่ในภาวะเปราะบางหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน

นอกจากนี้ Buddy Thai ยังดำเนินกิจกรรม School Tour ควบคู่กับการใช้งานแพลตฟอร์ม เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรังแก การป้องกันความรุนแรง และการดูแลสุขภาพจิตในกลุ่มนักเรียน รวมถึงการแนะนำการใช้แอปเป็นเครื่องมือสนับสนุนในชีวิตประจำวัน

ในปี 2568 BuddyThai App มีผู้ใช้งานรวม 6,535 คน และมีการใช้งานฟีเจอร์ภายในแอปรวมกว่า 10,377 ครั้ง โดยฟีเจอร์ SOS ถูกใช้งาน 164 ครั้ง สะท้อนบทบาทของแพลตฟอร์มในฐานะกลไกการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตเบื้องต้นอย่างเป็นรูปธรรม แอปสามารถเข้าถึงได้ทั้งระบบ Android และ iOS มียอดดาวน์โหลดรวมกว่า 5,600 ครั้ง

BuddyThai App จึงมีส่วนช่วยขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิต ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างผลกระทบทางสังคมเชิงบวกอย่างยั่งยืนสำหรับเด็กและเยาวชนไทย สอดคล้องกับ SDG 3: Good Health and Well-being

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

1. ด้านการศึกษา

โครงการจิตอาสา ปันเวลา แשרความสุข



13 มีนาคม 2568: TTA และบริษัทในเครือ รวมทั้งสิ้น 30 คน ได้ร่วมกันจัดกิจกรรม 'TTA จิตอาสา ปันเวลา แשרความสุข' ณ โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มอบเงินสนับสนุนจำนวน 350,000 บาท สำหรับจัดหาอุปกรณ์ฝึกทักษะอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในสังคมได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารและพนักงานจิตอาสายังได้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมทำสีเครื่องบินดินเผา ทำคุกกี้ และทอพรม พร้อมทั้งจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน เต็มเต็มความสุขและสร้างรอยยิ้มให้กับเด็ก

การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์ฝึกอาชีพ



15 พฤษภาคม 2568: พนักงานจิตอาสา TTA จำนวน 20 คน ร่วมมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดีจากครัวเรือนที่มีรายได้น้อย พร้อมบริจาคอุปกรณ์สำนักงาน อาทิ เครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์เพื่อการเรียนการสอน รวมถึงจัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่คณะครูและนักเรียน รวมมูลค่ากว่า 400,000 บาท ให้แก่วิทยาลัยการอาชีพหนองแค จังหวัดสระบุรี

โครงการเลี้ยงอาหารกลางวัน โรงเรียนสวนลุมพินี



10 มกราคม 2568: TTA ร่วมสนับสนุนกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติปี 2568 โดยมอบอุปกรณ์การเรียนและจัดอาหารกลางวันให้นักเรียนโรงเรียนสวนลุมพินี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของเยาวชน

TTALAB Gen 2 Grand Event: เวทีพัฒนาศักยภาพเยาวชนสู่ความยั่งยืน



26 พฤศจิกายน 2568: TTALAB ได้สร้างพื้นที่การเรียนรู้และการลงมือทำให้กับเยาวชนกว่า 1,500 คน จากทั่วประเทศ เกิดเป็นแนวคิดโครงการด้านความยั่งยืนจำนวน 567 ไอเดีย และได้รับการคัดเลือกพัฒนาอย่างเข้มข้นจนสามารถต่อยอดสู่การเป็นพาร์ทเนอร์โครงการจำนวน 48 ทีม มีผู้เข้าร่วมงานกว่า 400 คน พร้อมการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงการรวมมูลค่ากว่า 1,000,000 บาท สามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้รวม 4,066.13 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂eq) สะท้อนถึงผลลัพธ์เชิงรูปธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

Ranger LAB by TTALAB: บ่มเพาะพลเมืองรุ่นใหม่สู่การพัฒนาเมือง



13 ธันวาคม 2568: TTALAB ร่วมกับ BKK Ranger และเครือข่ายสภาเมืองคนรุ่นใหม่ จัดกิจกรรมบ่มเพาะแนวคิดและพัฒนา Prototype สำหรับเยาวชนอายุ 15–35 ปี ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้างทักษะการพัฒนาแนวคิดเชิงนโยบายและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเมือง ณ หอศิลป์กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมจำนวน 60 คน โดยมุ่งเตรียมความพร้อมให้เยาวชนก้าวสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเวที “สภาเมืองคนรุ่นใหม่” และส่งเสริมบทบาทพลเมืองรุ่นใหม่ในการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

กิจกรรมการเรียนรู้และอบรมในหัวข้อ Self-Awareness และสำรวจอารมณ์ตนเอง



โครงการ Buddy Thai School Assessment ดำเนินการโดยความร่วมมือระหว่าง TTA ทีม Buddy Thai App และโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย มีเป้าหมายในการสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิเด็ก ตามหลักการสิทธิเด็กสากล โดยเฉพาะสิทธิในการมีสุขภาพจิตที่ดี สิทธิในการได้รับการคุ้มครองจากความรุนแรงและการบูลลี่ และสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัยในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และส่งเสริมสุขภาพจิตของนักเรียนและการคุ้มครองสิทธิเด็กผ่านการใช้ Buddy Thai App เป็นเครื่องมือประเมินผลก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม (Pre-test / Post-test) ควบคู่กับกิจกรรมเสริมสร้างทักษะทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกันอย่างเคารพซึ่งกันและกัน และการรับมือกับการบูลลี่ในโรงเรียน กิจกรรมได้รับการออกแบบให้เหมาะสมตามช่วงวัย โดยระดับประถมศึกษาใช้การแสดงละครสถานการณ์และกิจกรรมด้านการบูลลี่ ขณะที่ระดับมัธยมศึกษาเน้นเวิร์กช็อปด้านการรู้เท่าทันอารมณ์ (Self-Awareness) ร่วมกับการทำ Worksheet ผ่าน Buddy Thai App โครงการจัดขึ้น รวม 2 ครั้งต่อระดับชั้น ภายในโรงเรียน ในช่วงเดือนมิถุนายนและสิงหาคมในปี 2568 และมีคุณครูร่วมสังเกตการณ์และสนับสนุนการเรียนรู้ มีนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมรวมประมาณ 2,000 คน แบ่งเป็นระดับประถมศึกษา (ป.5–ป.6) ประมาณ 800 คน และระดับมัธยมศึกษา (ม.1–ม.3) ประมาณ 1,200 คน โครงการนี้ช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเคารพ

ตนเองและผู้อื่น พัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์ และการอยู่ร่วมกันโดยไม่ใช้ความรุนแรง สะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการนำหลักการด้านสิทธิเด็กไปปฏิบัติผ่านกิจกรรมเชิงป้องกันและการเสริมสร้างทักษะชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนอย่างเป็นรูปธรรม

โครงการแนะนำการใช้แพลตฟอร์มให้กับนักเรียนทุนเสมอภาคที่ได้รับชมการ์ด



BuddyThai App ร่วมกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา จัดโครงการแนะนำการใช้แพลตฟอร์มให้กับนักเรียนทุนเสมอภาคที่ได้รับชม ระหว่างวันที่ 18–19 มีนาคม 2568 ณ โรงเรียนบ้านห้วยสิงห์ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำการใช้งานแพลตฟอร์ม Buddy Thai ให้แก่นักเรียนทุนเสมอภาคที่ได้รับชมการ์ด พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสุขภาพจิตและสิทธิเด็กผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นการสำรวจและทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การตั้งคำถามถึงสาเหตุของอารมณ์ และการเลือกวิธีรับมืออย่างเหมาะสม กิจกรรมออกแบบให้สอดคล้องกับช่วงวัยและบริบทพื้นที่ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนอายุ 13–15 ปี จำนวนประมาณ 200 คน โครงการนี้ช่วยสนับสนุนสิทธิเด็กด้านการพัฒนา การมีส่วนร่วม และการคุ้มครอง โดยเสริมทักษะชีวิต ความตระหนักรู้ด้านสุขภาพจิต และการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม

TTALAB GEN2 ONSITE WORKSHOP



กิจกรรม TTALAB GEN2 Onsite Workshops จัดขึ้นทั้ง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เข้าร่วมด้านนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการออกแบบโมเดลธุรกิจ อันเป็นทักษะสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) โดยกิจกรรมภาคกลางจัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องประชุมชั้น 20 อาคารเฉลิมราชกุมารี 60 พรรษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้เข้าร่วม 159 คน ภาคเหนือจัดเมื่อวันที่

2 กันยายน 2568 ณ ห้องประชุมสำนักบริการวิชาการ (UNISERV) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีผู้เข้าร่วม 191 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดขึ้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2568 ณ อาคารเรียนรวมและพัฒนาทักษะพื้นฐาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีผู้เข้าร่วม 138 คน และภาคใต้จัดกิจกรรมเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568 ณ ห้อง 1402 ชั้น 14 อาคาร LRC มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีผู้เข้าร่วม 148 คน โดยเนื้อหาหลักประกอบด้วย Design Thinking, Creative Thinking และ Business Model Canvas จากคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ รวมผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 636 คน โครงการนี้สะท้อนความมุ่งมั่นของ TTALAB ในการส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระดับภูมิภาค อันสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา การสร้างงานที่มีคุณค่า และการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี

โครงการ TTA Care เราห่วงใย สร้างวินัย สู้ความปลอดภัยทุกการเดินทาง



20 กุมภาพันธ์ 2568: TTA ส่งเสริมความปลอดภัยบนท้องถนนผ่านการมอบหมวกกันน็อคให้แก่โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร นาร่องในเขตปทุมวัน จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบรมนิวาส โรงเรียนปลุกจิต โรงเรียนสวนลุมพินี โรงเรียนวัดชัยมงคล โรงเรียนวัดสระบัว โรงเรียนวัดดวงแข และโรงเรียนวัดปทุมวนาราม ในพระราชูปถัมภ์ฯ รวมทั้งสิ้น 961 ใบ แบ่งเป็นหมวกกันน็อคสำหรับนักเรียน 861 ใบ และสำหรับคณะครูและอาจารย์ 100 ใบ

โครงการพิซซา อัท ปันสุข



26 พฤษภาคม 2568: TTA ร่วมกับ พิชซ่า ฮัท 1150 จัดโครงการ “พิชซ่า ฮัท บันสุข - An Equal Slice for Everyone” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ร่วมกันปรับปรุงพื้นที่สำคัญภายในโรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย ห้องครัว ห้องสุขา และห้องสมุด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียนในด้านอาหาร สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ พร้อมทั้งเลี้ยงอาหารกลางวันและจัดกิจกรรมสันทนาการสร้างความสุขและเสียงหัวเราะให้กับน้องๆ โดยมีพนักงานจิตอาสาเข้าร่วม 57 คน

โครงการอ้อมนี้ พี่ให้น้อง



TTA จัดกิจกรรม “อ้อมนี้ พี่ให้น้อง” ทั้งสิ้น 3 ครั้ง (30 มิถุนายน 25 กรกฎาคม และ 10 ตุลาคม) เพื่อมอบโอกาสและกำลังใจให้แก่เด็กด้อยโอกาสจากมูลนิธิ ได้แก่ บ้านราชวิถี มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมฯ บ้านสมวัย (ชุมชนคลองเตย) มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมฯ บ้านแห่งความหวัง มีน้องๆ รวม 180 คนที่ได้รับมืออาหารแสนอบอุ่นจากโครงการนี้ และมีพนักงานจิตอาสาเข้าร่วมทั้งสิ้น 19 คน

โครงการส่งต่อความสุขให้กับเยาวชนในมูลนิธิบ้านนกขมิ้น



29 เมษายน 2568: พิชซ่า ฮัท 1150 ร่วมกับโรบินฮู้ด จัดโครงการ “แบ่งปันความอร่อย” ส่งต่อความสุขให้กับเด็กและเยาวชนในมูลนิธิบ้านนกขมิ้น โดยคณะผู้บริหารจากทั้งสององค์กรนำพิชซ่าหลากหลายหน้าไปมอบให้เด็ก ๆ เติบโตรอยยิ้มและช่วงเวลาดีๆ ผ่านมืออาหาร ท่ามกลางบรรยากาศอบอุ่นและเป็นกันเอง

BuddyThai App: ร่วมการประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 24



1 กรกฎาคม 2568: Buddy Thai App ได้รับเชิญร่วมเป็นวิทยากรและนำเสนอผลงานเชิงวิชาการในงานประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 24 ณ โอคอนสยาม โดยมุ่งให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตของเด็กและเยาวชนกลุ่ม Gen Alpha ภายใต้ธีม “Behind the Filter: What Youth Are Really Facing Online.” แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและบุคลากรทางการแพทย์กว่า 50 คน พร้อมถ่ายทอดสดผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมรับชมมากกว่า 1,000 คน ช่วยขยายการเข้าถึงองค์ความรู้ด้านสุขภาพจิตเยาวชนในบริบทของโลกดิจิทัลสู่สังคมในวงกว้าง

3. ด้านสาธารณกุศล

การบริจาคเงินเพื่อฟื้นฟูโรงพยาบาลรามาริบัติ หลังเหตุเพลิงไหม้



25 มีนาคม 2568: TTA มอบเงินจำนวน 1,000,000 บาท ให้แก่มูลนิธิรามาริบัติฯ เพื่อใช้ในการปรับปรุงอาคารหลัก (อาคาร 1) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งได้รับความเสียหายจากเหตุเพลิงไหม้ อีกทั้ง ยังสนับสนุนการก่อสร้างอาคารโรงพยาบาลรามาริบัติ และย่านนวัตกรรมโยธี เพื่อเสริมศักยภาพด้านการแพทย์ของไทย

การบริจาคเงิน และสิ่งของอุปโภคบริโภค เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย



31 กรกฎาคม 2568: TTA ส่งมอบถุงยังชีพและสิ่งของอุปโภคบริโภค รวมมูลค่า 300,000 บาท เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยในจังหวัดสุโขทัย ผ่านสำนักงานเหล่ากาชาดจังหวัดสุโขทัย และจังหวัดน่าน ผ่านศูนย์รับบริจาคเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยเทศบาลเมืองน่าน จังหวัดน่าน เพื่อช่วยให้ชุมชนสามารถฟื้นฟูชีวิตและกลับคืนสู่สภาวะปกติได้โดยเร็ว



28 พฤศจิกายน 2568: TTA ร่วมส่งมอบน้ำดื่ม สิ่งของอุปโภคบริโภค ถุงยังชีพ และเรือกู้ภัย เพื่อสนับสนุนภารกิจช่วยเหลือผู้ประสบภัยในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่และจังหวัดใกล้เคียง โดยมีพนักงานจิตอาสา ร่วมแพ็คถุงยังชีพจำนวนทั้งสิ้น 32 คน รวมมูลค่ารวมกว่า 1,500,000 บาท ขณะเดียวกัน ทีมปฏิบัติการภาคสนามจากบริษัท ในเครือได้ลงพื้นที่ด้วย เรือยาง เจ็ตสกี และอุปกรณ์กู้ภัย เพื่อเข้าถึงพื้นที่ที่ถูกตัดขาด พร้อมช่วยเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยออกจากพื้นที่เสี่ยง นอกจากนี้ ยังได้มอบ พืชชาฮัท ให้แก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ประจำจุดอพยพ เพื่อช่วยเติมพลังและส่งต่อกำลังใจในช่วงเวลาที่ท้าทายครั้งนี้

การบริจาคอาหารและสิ่งของที่จำเป็นเพื่อช่วยเหลือประชาชนชายแดนไทย-กัมพูชา



31 กรกฎาคม 2568: TTA ส่งต่อความห่วงใยสู่ประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา โดยร่วมมอบเครื่องอุปโภคบริโภค รวมมูลค่า 500,000 บาท แก่มูลนิธิสงเคราะห์ครอบครัวทหารผ่านศึกและประชาชนที่ได้รับผลกระทบใน 4 จังหวัด ได้แก่ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจในการให้ความช่วยเหลือในพื้นที่ชายแดน



นอกจากนี้ TTA ยังได้นำทีมพิซซา ฮัท ลงพื้นที่ส่งมอบพิซซา ฮัท มากกว่า 1,000 ถาด ให้แก่ประชาชนในจังหวัดบุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และตราด รวมถึงเจ้าหน้าที่ทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ณ บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา อาทิ กรมทหารพรานที่ 23 จังหวัดศรีสะเกษ มณฑลทหารบกที่ 25 จังหวัดสุรินทร์ และหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน จังหวัดตราด เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในช่วงวิกฤต และเป็นพลังใจสำคัญให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ชายแดนอย่างต่อเนื่อง

โครงการล้อเลื่อนเพื่อคนพิการ



5 สิงหาคม 2568: TTA ร่วมสนับสนุน “โครงการล้อเลื่อนเพื่อคนพิการ” ของมูลนิธิคนพิการไทย จังหวัดนนทบุรี รถวีลแชร์ทั้งหมดผลิตโดยช่างผู้พิการ อันเป็นการส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มคนพิการ ในปีนี้ได้ส่งมอบรถวีลแชร์ให้แก่ โรงพยาบาลทหารผ่านศึก โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลสิรินธร พร้อมได้จัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเพื่อแสดงความขอบคุณและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งตลอดระยะเวลา 5 ปี TTA ได้ส่งมอบวีลแชร์เพื่อช่วยเหลือผู้พิการ และผู้ป่วยที่ไม่สามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้ทั้งสิ้น 40 คัน โดยมีพนักงานจิตอาสาเข้าร่วมทั้งสิ้น 21 คน

การบริจาคสิ่งของที่จำเป็น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุอาคารถล่ม



18 เมษายน 2568: TTA ร่วมกับ สมาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย และสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ส่งความห่วงใยไปยังเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องในเหตุการณ์แผ่นดินไหวและอาคารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ถล่ม โดยได้ส่งมอบอุปกรณ์ช่วยเหลือและสิ่งของจำเป็น รวมมูลค่าทั้งสิ้น 100,000 บาท เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เกิดเหตุให้สามารถดำเนินงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริจาคเงินให้แก่สมาคมคนพิการกรุงเทพมหานคร



20 มกราคม 2568: TTA มอบเงินสนับสนุนจำนวน 300,000 บาท แก่สมาคมคนพิการกรุงเทพมหานคร เพื่อสมทบทุนในโครงการจัดหาอุปกรณ์แขนเทียมและขาเทียมสำหรับผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ซึ่งมีผู้พิการในความดูแลกว่า 60,000 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ และเสริมความมั่นคงให้แก่ครอบครัวของผู้พิการ

การบริจาคอุปกรณ์การแพทย์



28 สิงหาคม 2568: TTA มอบอุปกรณ์การแพทย์ ได้แก่ เครื่องวัดความอิมมิตัวออกซิเจนในเลือด จำนวน 4 เครื่อง และเครื่องควบคุมการให้สารละลาย จำนวน 2 เครื่อง พร้อมด้วยสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค ของเล่นเด็ก และอาหารจากแบรนด์ในเครือ ได้แก่ พิซซ่า ฮัท และทาโก้ เบลล์ รวมมูลค่า 400,000 บาท ให้แก่โรงพยาบาลศิริราช สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีพนักงานจิตอาสาเข้าร่วมทั้งสิ้น 13 คน

โครงการบริจาคโลหิต ต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์



30 กรกฎาคม 2568: TTA พนักงานกำลังกับสภากาชาดไทย จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต ณ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ โดยมีพนักงานจิตอาสาเข้าร่วมบริจาคโลหิตจำนวน 40 คน รวมได้มากกว่า 10,000 ซีซี เพื่อบรรเทาวิกฤติการขาดแคลนโลหิตสำรอง พร้อมร่วมมอบอาหารจากบริษัทในเครือ ได้แก่ พิชซ่า ฮัท และ ทาโก้ เบลล์ สร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมบริจาค

การบริจาคอุปกรณ์สำนักงาน



29 พฤศจิกายน 2568: TTA และพนักงานจิตอาสาจำนวน 7 คน มอบอุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ โน้ตบุ๊ก จอมอนิเตอร์ เครื่องพิมพ์ ซีพียู โต๊ะและอื่นๆ รวมมูลค่า 300,000 บาท แก่วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน นักศึกษา เข้าถึงเทคโนโลยีและสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

โครงการ “TTA เติมสุข ออนทัวร์”

TTA ดำเนินโครงการ “TTA เติมสุข” เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม พร้อมสนับสนุนงบประมาณและการดำเนินงานในหลากหลายด้านครอบคลุมตั้งแต่การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา กิจกรรมสาธารณกุศล ไปจนถึงการทำนุบำรุงศาสนา และในปีนี้ โครงการได้ขยายขอบเขตการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “TTA เติมสุข ออนทัวร์” เพื่อกระจายการสร้างประโยชน์สู่ชุมชนในต่างจังหวัด และเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้



กิจกรรมจัดเตรียมและบรรจุของอุปโภคบริโภค พร้อมเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน รวมมูลค่าทั้งสิ้น 24,000 บาท ณ โรงเรียนการศึกษาเด็กตาบอดพิการซ้ำซ้อน จังหวัดเพชรบุรี



กิจกรรมส่งเสริมภูมิปัญญาและวิถีชุมชน ผ่านการจัดทำสื่อให้ความรู้ด้านการทำสบู่ และการผลิตสบู่สมุนไพรจำนวน 50 ก้อน รวมถึงกระเป๋าผ้ามัดย้อม เพื่อนำไปมอบพร้อมสิ่งของอุปโภคบริโภคแก่สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านบางละมุง จังหวัดชลบุรี อีกทั้งได้บริจาคอาหารและน้ำเกลือให้แก่ศูนย์พักพิงสัตว์ป่าเล็ก ศรีราชา วัดเขาตะแบก รวมมูลค่าทั้งสิ้น 14,000 บาท



กิจกรรมจัดเตรียมถุงยังชีพจำนวน 100 ชุด รวมมูลค่าทั้งสิ้น 21,000 บาท พร้อมลงพื้นที่มอบให้แก่กลุ่มเปราะบางและผู้ป่วยติดเตียง ในชุมชนอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



กิจกรรมปรับปรุงอาคาร โดยการมอบสีจำนวน 6 ถัง พร้อมอุปกรณ์ทาสี เพื่อใช้ในการปรับปรุงอาคารบ้านพัก รวมถึงการมอบชุดเครื่องเขียนให้แก่นักเรียนโรงเรียนสหกรณ์กสิกรรมชายทะเล จังหวัดสมุทรสาคร รวมมูลค่าทั้งสิ้น 36,000 บาท

TTALAB ส่งต่อโอกาสการเรียนรู้



17 กันยายน 2568: TTALAB มอบสื่อการเรียนรู้ ผ่านการส่งมอบโทรทัศน์ให้กับ โรงเรียนท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์การเรียนรู้ อบต.คูหา อำเภอสบ้าย้อย จังหวัดสงขลา โรงเรียนวัดบ้านแหลมกรวด ตำบลเกาะหมาก อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง เครือข่ายวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยชนเผ่าอาข่า จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ทุกมุมของประเทศไทย ได้มีพื้นที่เรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจไปด้วยกัน

BuddyThai App x TTA สนับสนุนการดูแลสุขภาพจิตเด็กและเยาวชน



7 กันยายน 2568: BuddyThai App ร่วมกับ บริษัท โทริเซนไทย เอเจนซีส์ จำกัด (มหาชน) นำรายได้จากการจำหน่ายเสื้อ Buddy for All จำนวน 10,000 บาท มอบให้แก่ มูลนิธิสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ การสนับสนุนครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือ ดูแล และส่งเสริมสุขภาพจิตของเด็กและวัยรุ่นที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพจิต สะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างสังคมที่เอื้อต่อสุขภาวะทางใจและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการดูแลสุขภาพจิต

โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

ในการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนและสังคมโทริเซน ชิปปิง ได้มอบหมายให้แผนกคนประจำเรือ เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานดังกล่าว สำหรับกรอบการดำเนินงานของบริษัทนั้น บริษัทมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมการศึกษาด้านพาณิชยนาวิให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

โครงการพัฒนาหลักสูตรพาณิชยน์าวิร่วมกับสำนักงานอาชีวศึกษา

โทรีเซน ชิปปีง ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี 2567 ในโครงการความร่วมมือทางด้านการเรียนการสอน รวมถึงการจัดทำหลักสูตรและวิพากษ์หลักสูตรทางด้านพาณิชยน์าวิและการเดินเรือให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ โดยบริษัทเป็นที่ปรึกษาในการออกแบบหลักสูตรดังกล่าว ให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรสายพาณิชยน์าวิของอุตสาหกรรมเดินเรือเชิงพาณิชย์ในปัจจุบัน ซึ่งได้รับการยอมรับและชื่นชมจากสถาบันที่ร่วมโครงการ ทั้งนี้ โทรีเซน ชิปปีง ตั้งเป้าหมายที่จะผลิตนิสิตนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้และทักษะสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมการขนส่งทางเรือ พร้อมเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษามาฝึกงานบนเรือของโทรีเซน ชิปปีง และเมื่อจบการศึกษาสามารถพิจารณาทำงานได้ทันที

บริษัทได้มีการดำเนินการด้านความร่วมมือในด้านการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การปฏิบัติงานจริง และสร้างทักษะให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ดังนี้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช
3. วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์
4. ศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวิ
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา เป็นต้น

โครงการรับนักศึกษาฝึกงาน

โทรีเซน ชิปปีงมีโครงการรับนักศึกษาฝึกงานเป็นประจำทุกๆ ปี เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาสายพาณิชยน์าวิได้มีประสบการณ์ในฝึกปฏิบัติงานจริง และยังเป็นการเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในอุตสาหกรรมเดินเรือของประเทศไทย นอกจากนี้ นักศึกษาในโครงการดังกล่าวที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจะมีโอกาสในการเข้าทำงานเป็นพนักงานประจำกับบริษัทอีกด้วย โดยในปี 2568 ที่ผ่านมามีนักศึกษาจำนวน 51 คน เข้าร่วมฝึกงานกับบริษัท และมีนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานได้กลับมาร่วมงานกับบริษัททั้งหมด 40 คน การดำเนินงานเช่นนี้ โครงการนี้ช่วยลดความเสี่ยงด้านการสรรหา ลดต้นทุนการจ้างงาน และทำให้กระบวนการรับพนักงานใหม่ (Onboarding) มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนากำลังคน



พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

PHC มีการดำเนินงานร่วมกับชุมชนและสังคม โดยมีหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานดังกล่าวซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินงานใน 2 รูปแบบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และชุมชนและสังคมที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ

เนื่องจากบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอาหาร ผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทยังไม่มีผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทอย่างชัดเจน ซึ่งการดำเนินการร่วมกับชุมชน บริษัทประเมินถึงโอกาสในการเข้าถึงอาหารของบริษัท รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับชุมชนในการปรับปรุงพัฒนาห้องครัวให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ร่วมกับ TTA ที่ร่วมพัฒนาปรับปรุงห้องน้ำห้องสุขาสำหรับนักเรียนและคุณครู เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรและนักเรียนในชุมชน

หลักการที่บริษัทใช้ในการจัดทำโครงการ จะพิจารณาจากจดหมายขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย โรงเรียน และเว็บไซต์ที่แสดงรายชื่อโรงเรียนที่ขาดแคลน โดยกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการเพื่อสังคมในโครงการเพราะทุกคนเท่าเทียม (พิชชา ฮัท บันสุข (An Equal Slide For Everyone)) แบ่งปันอาหารให้กับผู้ด้อยโอกาสจะมีงบประมาณที่ใช้ครั้งละประมาณ 50,000 บาท และนอกจากนี้บริษัทยังเข้าร่วมโครงการของรัฐ เพื่อให้โอกาสในการเรียนและทำงาน กับโครงการ 3ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษา) ทวิภาคี และสหกิจ เพื่อเสริมโอกาสในการจ้างงานให้กับชุมชนที่บริษัทเปิดดำเนินการอยู่อีกด้วย

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทมีงบประมาณกว่า 500,000 บาท ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในพื้นที่ต่าง ๆ

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

พิชชา ฮัท บันสุข เพื่อเด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

PHC ซึ่งบริหารเฟรนไชส์พิชชา ฮัท ในประเทศไทย จัดโครงการ “พิชชา ฮัท บันสุข – An Equal Slice for Everyone” มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในสังคม สำหรับประเทศไทย พิชชา ฮัท จะสร้างโอกาสให้เด็กเข้าถึงอาหารที่มีประโยชน์ ถูกสุขอนามัย การศึกษาที่มีคุณภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการแบ่งปันอาหารและสิ่งของจำเป็น เพื่อให้เด็กและเยาวชนเติบโตเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต



ในปี 2568 ภายใต้โครงการ “พิชชา ฮัท บันสุข – An Equal Slice for Everyone” บริษัทได้จัดกิจกรรมหลายโครงการ ได้แก่

พิชซ่า ฮัท ส่งมอบวัตถุดิบและเครื่องปรุงสำหรับประกอบอาหารให้แก่มูลนิธิ SOS Thailand (Scholars of Sustenance Thailand)



พิชซ่า ฮัท ดำเนินโครงการบริจาควัตถุดิบและเครื่องปรุงสำหรับประกอบอาหาร เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนด้านอาหารและสนับสนุนการเข้าถึงอาหารที่มีคุณภาพของกลุ่มเปราะบางในสังคม โดยมุ่งลดปัญหาการสูญเสียอาหาร (Food Waste) อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรอาหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สินค้าที่นำไปบริจาคเป็นสินค้าที่ใกล้สิ้นสุตระยะเวลากการทำโปรโมชัน รวมถึงสินค้าที่คงเหลืออยู่ในคลังสินค้าและสาขา ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ปลอดภัยและมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการบริโภค

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ส่งมอบวัตถุดิบอาหารให้แก่มูลนิธิ SOS Thailand (Scholars of Sustenance Thailand) รวมปริมาณ 812 กิโลกรัม คิดเป็นการช่วยลดปริมาณขยะอาหารที่อาจเข้าสู่ระบบกำจัดขยะได้เทียบเท่า 812 กิโลกรัม สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อาหารที่บริจาดังกล่าวได้รับการกระจายต่อไปยังสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งและสถานสงเคราะห์ในจังหวัดนนทบุรี รวมจำนวน 6 หน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง

โครงการห้องครัวปันสุข และกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา



พิชชา อัท ได้สานต่อโครงการ “ห้องครัวปันสุข” ณ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ จังหวัดปทุมธานี โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านโภชนาการและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของนักเรียนผ่านการก่อสร้างและพัฒนาห้องครัวของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานด้านสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ภายหลังการก่อสร้างแล้วเสร็จ บริษัทและพนักงานจิตอาสาร่วมทำกิจกรรมวันส่งมอบห้องครัวปันสุข โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน อาทิ ปรับปรุงสื่อเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในกิจกรรมกลางแจ้ง ปรับภูมิทัศน์สนามกีฬา และเลี้ยงอาหารกลางวันเมนูพิชชา อัท แก่นักเรียน ครู และบุคลากร

กิจกรรมบริจาคอาหารแช่แข็งช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย จังหวัดปัตตานี



พิชชา อัท ให้การสนับสนุนอาหารแช่แข็งเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยในพื้นที่อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผ่านการประสานงานกับเทศบาลเมืองรูสะมิแล เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสนับสนุนการเข้าถึงอาหารในช่วงภาวะวิกฤต เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2568

เสริมความรู้คู่ความอร่อยจากพิชซ่า ฮัท



พิชซ่า ฮัท ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาศักยภาพเยาวชน และการสร้างแรงบันดาลใจด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน ได้สนับสนุนอาหารกลางวันให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 120 คน ที่เข้าร่วมโครงการ Biomedical Engineering Alternative Movement Camp ครั้งที่ 10 ซึ่งเป็นโครงการแนะแนวทางการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาด้านวิศวกรรมชีวการแพทย์ ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ

โครงการเสริมโภชนาการเพื่อเด็กและเยาวชน



26 สิงหาคม 2568: พิชซ่า ฮัท 1150 ร่วมกับ บิทคลับ มอบพิชซ่าเสริมโภชนาการและรอยยิ้มแก่เยาวชนจาก 13 หน่วยงานภายใต้ความดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อเสริมสร้างโภชนาการที่ดี การเข้าถึงอาหารที่สะอาดปลอดภัย พร้อมทั้งมอบรอยยิ้มและความสุขแก่เด็กและเยาวชน

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส (Unique Mining Services: UMS)



โครงการปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำลงแม่น้ำป่าสัก
วันที่ 5 พฤศจิกายน 2568



โครงการถวายความอาลัยพระแม่พันปีหลวง
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2568



โครงการบริจาคของให้กับวิทยาลัยบ้านแพ้ว
อาทิ เครื่องใช้ไฟฟ้า แล็ปท็อป และคอมพิวเตอร์ PC
วันที่ 29 สิงหาคม 2568



โครงการบริจาคพลาสติก PP หมายเลข 5 ภายใต้
โครงการ “ชุบชีวิต PP ทำความดีสร้างสนามให้น้อง”
วันที่ 25 สิงหาคม 2568



โครงการบริจาคขวดพลาสติก แก้วจากแดง
กว่า 30 กิโลกรัม เพื่อนำไปแปรรูปเป็นจิ๋วพระ
วันที่ 19 สิงหาคม 2568



โครงการกิจกรรมผ้าป่าเพื่อการศึกษา ปีการศึกษา 2568
แก่วัดโรงเรียนวัดเสด็จ วันที่ 4 พฤษภาคม 2568
จำนวน 198,747 บาท

การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

กลุ่มบริษัทยึดถือการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาลตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการลงทุนในธุรกิจใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องที่ครอบคลุมด้านภาษีทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีธุรกิจของกลุ่มบริษัท การบริหารจัดการความเสี่ยง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การให้สินบน ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญกับการต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวให้ธุรกิจ ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนากระบวนการทำงาน และการออกแบบและสร้างรูปแบบของธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

การกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท ซึ่งกลุ่มบริษัทมีนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจเป็นกรอบในการดำเนินงานยึดถือปฏิบัติ และมีคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการทำหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติระดับสากล

การกำกับดูแลกิจการ หมายถึง ระบบที่จัดให้มีโครงสร้างความสัมพันธ์และแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และฝ่ายบริหารของบริษัท เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มบริษัทในระยะยาว สร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้น และเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าที่ยั่งยืนในระยะยาว

หลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ มีดังต่อไปนี้

- **การปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย** การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎบัตร กฎเกณฑ์ มติของคณะกรรมการบริษัทหรือผู้ถือหุ้นที่เกี่ยวข้อง
- **ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย** ผู้มีส่วนได้เสียทุกราย รวมถึงคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารจะต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง
- **ความโปร่งใส** การประกอบธุรกิจและการดำเนินการทางธุรกิจจะต้องสามารถตรวจสอบได้และมีความโปร่งใส
- **การมีส่วนร่วม** ต้องรับรู้และยอมรับในสิทธิของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทฯ
- **หลักความคุ้มค่า** ในการลงทุนและการใช้ทรัพยากรทั้งหลาย จะต้องคำนึงถึงผลตอบแทนทางการเงินและเศรษฐกิจ



คุณภาพและความปลอดภัย ของผลิตภัณฑ์และบริการ



กลุ่มบริษัทยืนหยัดในการคำนึงคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และการบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จหลักในการดำเนินธุรกิจด้วยความพยายามอย่างไม่หยุดยั้งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อห่วงโซ่คุณค่า และนำไปสู่การผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน

คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ ⁽³⁻³⁾

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการสูงสุด เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจของลูกค้า รวมถึงตระหนักถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม และความมั่นคงในการดำเนินงานของสินค้าและบริการ กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อการให้ความสำคัญดังกล่าว ผ่านการยกระดับการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงสุด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากลูกค้า และเพื่อรักษฐานลูกค้าเดิมและขยายกลุ่มลูกค้าไปยังกลุ่มใหม่ๆ ในอนาคต ควบคู่กับการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินงานตามแผนงานที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยดำเนินการกำหนดเป้าหมายในประเด็นต่างๆ ซึ่งสอดคล้องตามลักษณะธุรกิจ และจัดให้มีการวัดผลหลังการดำเนินงานเพื่อวัดประสิทธิภาพความเหมาะสมของแผนการดำเนินงาน และเพื่อควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ

การสื่อสารผ่านผลิตภัณฑ์

บริษัทฯ มีนโยบายให้บริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคมีการพัฒนาวิธีการสื่อสารและการแสดงรายละเอียดของสินค้า เพื่อให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภคที่ถูกต้อง แม่นยำ และทันต่อความต้องการ เช่น การสื่อสารผ่านฉลากผลิตภัณฑ์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ และสายตรง เป็นต้น

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดต่อความปลอดภัยของสินค้าและการให้บริการขนส่งที่ตรงต่อเวลา (On-time Delivery) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการให้บริการให้เป็นเลิศ (Service Excellence) ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความแม่นยำ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทจัดให้มีทีมงานมืออาชีพทำหน้าที่สื่อสารและประสานงานกับลูกค้าอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ลูกค้าสามารถติดตามสถานะการขนส่งสินค้าได้อย่างต่อเนื่องและโปร่งใส

บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือสากล รวมถึงมาตรฐานท่าเรือในประเทศคู่ค้าอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อให้การขนส่งสินค้าทั่วโลกเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากการฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้าและลูกค้า

โครงสร้างการกำกับดูแลคุณภาพการให้บริการ

บริษัทมีหน่วยงานหลัก 3 ส่วน ในการทำหน้าที่กำกับดูแลและควบคุมคุณภาพการให้บริการ ดังนี้

1. ฝ่ายปฏิบัติการเชิงพาณิชย์ (Commercial Operations) ทำหน้าที่บริหารจัดการและกำกับดูแลการให้บริการขนส่งให้เป็นไปตามมาตรฐาน ข้อกำหนด และเงื่อนไขในสัญญาที่ตกลงกับลูกค้า
2. ฝ่ายปฏิบัติการทางทะเล (Marine Operations) รับผิดชอบการจัดหาบุคลากรประจำเรือ การบริหารความพร้อมของเรือ และการควบคุมมาตรฐานความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและคุณภาพสูงสุด
3. ฝ่ายการเงินและบัญชีและกลุ่มงานวางแผนธุรกิจ (Finance, Accounting, and Business Planning) ทำหน้าที่วางแผนและควบคุมงบประมาณด้านการดำเนินงาน ติดตาม วิเคราะห์ และรายงานต้นทุนปฏิบัติการเพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติการสามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านคุณภาพการให้บริการ รวมถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานการรายงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน

บริษัทเปิดรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากลูกค้า เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่ www.thoresenshipping.com

พีเอ็ม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

Baconco ตอบรับนโยบายของรัฐบาลเวียดนามในการยกเลิกการใช้ไกลโฟเซตที่อาจก่อให้เกิดโรคมะเร็ง เพื่อเป็นการปกป้องสุขภาพของประชาชนและสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ โดยยังมีสารกำจัดวัชพืชอีก 54 ชนิดที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสามารถใช้ทดแทนไกลโฟเซตได้ Baconco เล็งเห็นถึงความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคด้วยเช่นกัน จึงจำหน่ายสารกำจัดวัชพืชชนิดที่มีคุณสมบัติสามารถทดแทนไกลโฟเซตได้ให้แก่ลูกค้า และมีรายได้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

บริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถสร้างความเสี่ยงต่อลูกค้าในมุมมองของคุณภาพชีวิตและสุขอนามัย โดยหากเกิดความเสียดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท และจะต้องใช้ระยะเวลาและต้นทุนในการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก ดังนั้น บริษัทจึงมีความแน่วแน่ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของอาหาร เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งต่อลูกค้า และต้นทุนในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น พร้อมกับเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือของสินค้าและบริการของบริษัท ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไว้วางใจที่นำไปสู่การซื้อซ้ำอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมีกรอบการดำเนินงานพื้นฐานหลักในการมุ่งมั่นรักษามาตรฐานในเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง โดยบริษัทมีนโยบายควบคุมความปลอดภัยของอาหารซึ่งมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายอาหารปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) นอกจากนี้ บริษัทยังมีการกำกับดูแลภายใต้นโยบายคุณภาพและความปลอดภัยด้านอาหารตามนโยบายเฟรนไชส์ และข้อกำหนดของบริษัท ยัม แบรินด์ส์ อิงค์ (Yum! Brands Inc.) ซึ่งมีการดำเนินงานที่ครอบคลุมกระบวนการตรวจสอบและการประเมินความเสี่ยงจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงมีการจัดให้มีการหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางการป้องกันร่วมกับผู้ผลิตกลุ่มอาหาร บรรจุภัณฑ์ที่สัมผัสอาหารโดยตรง และคลังจัดเก็บสินค้า และมีการติดตามผลการ

ดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงต่อคุณภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารจัดการด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

หน้าร้านค้า	• ร้านค้าทุกร้านภายใต้บริษัทได้รับการตรวจสอบด้านมาตรฐานควบคุมความปลอดภัยทางด้านอาหาร โดยทีมตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายนอก (National Sanitation Foundation “NSF”) ที่ได้รับการรับรองโดย Yum! Brands Inc. อย่างสม่ำเสมอ
การดำเนินงานกับลูกค้า	• คู่ค้าของบริษัททั้งที่เป็นผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหาร บรรจุภัณฑ์ รวมถึงศูนย์เก็บและกระจายสินค้า จะได้รับการตรวจสอบควบคุมความปลอดภัยทางด้านอาหารโดยใช้มาตรฐานระดับโลก Global Food Safety Initiative (GFSI) ได้แก่ BRCGS หรือ FSSC22000 หรือ SQF หรือ IFS อย่างใดอย่างหนึ่ง • มีแนวทางการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ประเภทผักจากผู้ผลิตที่เป็นไปตามมาตรฐาน Good Agricultural Practice (GAP) และมีนโยบายควบคุมความปลอดภัยทางด้านอาหาร • คู่ค้าที่นำส่งวัตถุดิบให้ PHC ทุกรายต้องมีการรับรอง GFSI (Global Food Safety Initiative Certificate) ก่อนเริ่มมีการซื้อขายสินค้า เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้ามีความปลอดภัย โดยจะเริ่มการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2568 เป็นต้นไป • สำหรับสินค้าของบริษัทที่จะมีการใช้วัตถุดิบใหม่ บริษัทจะเริ่มจากการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการรับรอง GFSI ก่อนที่พัฒนาสินค้า เพื่อให้แน่ใจว่าเราได้สินค้าที่มีคุณภาพปลอดภัยต่อผู้บริโภค • สำหรับสินค้าที่มีปริมาณการใช้มากกว่า 5 ล้านบาทต่อปี บริษัทจะดำเนินการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้าทางด้านรสชาติ และตรวจสอบความปลอดภัยด้านเคมี เช่น ยาฆ่าแมลง ยาปฏิชีวนะ สารปนเปื้อน โลหะหนัก เป็นต้น และตรวจสอบจุลินทรีย์โดยเฉพาะกลุ่มที่ก่อให้เกิดโรคเป็นประจำทุกปี
การดำเนินงานกับพนักงาน	• ทีมผู้จัดการร้านทุกสาขาต้องได้รับใบอนุญาตผู้สัมผัสอาหารจากกระทรวงสาธารณสุข • มีนโยบายจัดการฝึกอบรมความปลอดภัยทางด้านอาหารให้แก่พนักงานร้านทุกคนทั้งในรูปแบบห้องเรียนและรูปแบบออนไลน์ และมีนโยบายให้พนักงานสาขาตรวจสอบสุขภาพก่อนรับเข้าทำงาน อีกทั้งยังมีมาตรการอย่างเข้มงวดให้พนักงานล้างมือทุกครั้งเมื่อเข้าในบริเวณประกอบอาหาร และก่อนสัมผัสอาหาร เพื่อให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์ที่ถูกปรุงภายในร้านมีความปลอดภัยก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า
การดำเนินงานกับลูกค้า	• บริษัทได้กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ call center 1150 Facebook และ อีเมล พร้อมกับกำหนดกระบวนการดำเนินงานสำหรับตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคต

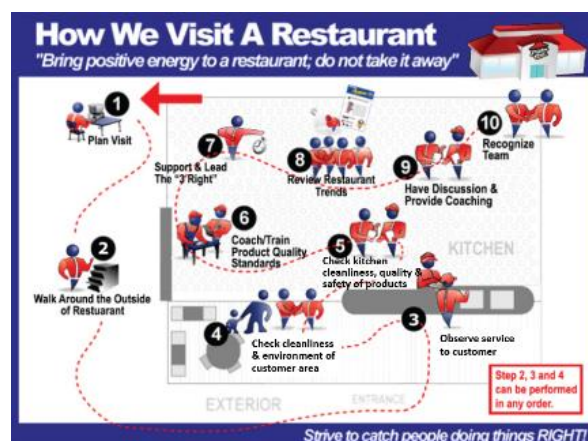
การประกันคุณภาพและความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน

ในปี 2568 บริษัทได้ยกระดับการกำกับดูแลด้านคุณภาพและความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ(Quality Assurance) ได้จัดทำ Sustainability Checklist เพื่อใช้ในการประเมินคู่ค้า โดยมุ่งเน้นคู่ค้าที่เป็น Key Supplier ในแต่ละกลุ่มสินค้า รวมถึงผู้ให้บริการคลังสินค้า Linfox ซึ่งเป็นศูนย์จัดเก็บวัตถุดิบทั้งประเภทของแห้งและของแช่เย็น ก่อนกระจายสินค้าไปยังสาขาทั่วประเทศ

การดำเนินการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และความยั่งยืนของคู่ค้าให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบของบริษัท

กระบวนการตรวจสอบร้านอาหาร

บริษัทมุ่งมั่นในการส่งมอบอาหารที่มีคุณภาพและความปลอดภัยโดยคำนึงถึงสุขอนามัยที่ดีของผู้บริโภค จึงได้มีเป้าหมายในการดำเนินการตรวจสอบด้านความปลอดภัยร้านอาหาร รวมถึงคู่ค้าทุกรายเป็นประจำทุกปี สำหรับสาขาของบริษัทนั้นจะต้องได้รับการตรวจสอบให้ผ่านตามข้อกำหนดมาตรฐานซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความปลอดภัยอาหาร มาตรฐานแบรนด์ และมาตรฐานกฎหมายภายในประเทศเฉลี่ย 2.35 ครั้งต่อปี โดยจะได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการรับรองและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารที่เจ้าของเฟรนไชส์เป็นผู้มอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของแต่ละร้านและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข



บริษัทมีผู้จัดการร้านอาหารในแต่ละสาขาเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารและการดำเนินการตรวจสอบควบคุมคุณภาพ นอกจากนี้ บริษัทมีคณะกรรมการอาหารปลอดภัย (Food Safety Committee) ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพวัตถุดิบจำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพส่วนของร้านอาหารจำนวน 2 คน โดยมีการประชุมเกี่ยวกับผลการตรวจสอบ และนำผลที่ได้นำไปหาหรือเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการให้บริการ และนำไปเสนอต่อหัวหน้าทีม ทีมจัดการร้านและแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการกระบวนการดำเนินงาน และคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารก่อนส่งถึงผู้บริโภค นอกจากนี้ ผู้บริโภคยังสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านโภชนาการและสารอาหาร (Nutrition Transparency) บนเว็บไซต์ของบริษัท

ช่องทางการร้องเรียน



บริษัทมีกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่

- Call Center หมายเลขโทรศัพท์ 1150
- เว็บไซต์ของบริษัท www.pizzahut.co.th และ
- ทาง Social Media ที่ www.facebook.com/pizzahutthailand

ซึ่งหากผู้บริโภคมีข้อร้องเรียนด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ หน่วยงาน call center จะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบในขั้นต้น และรายงานต่อหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติการเพื่อดำเนินการตรวจสอบ เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบแล้ว

จะดำเนินการแก้ไขและดำเนินการชดเชยให้แก่ลูกค้าโดยฝ่ายปฏิบัติการ จากนั้นบริษัทจะสรุปประเด็นข้อร้องเรียน เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคตต่อไป

การจัดการอบรมผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหาร

บริษัทได้รับความเห็นชอบจากกรมอนามัยในการเป็นหน่วยงานการจัดการอบรมเมื่อปี 2564 ทำให้บริษัทสามารถฝึกอบรมพนักงานของบริษัทได้อย่างเต็มที่ และพนักงานสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีการให้บริการที่คำนึงถึงสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้บริโภค

โดยในปี 2568 บริษัทยังคงดำเนินการอบรมให้พนักงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นผู้ที่จัดหาวัตถุดิบปรุง ประกอบอาหาร และให้บริการอาหาร โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยของอาหาร (Food Safety) และในปีนี้มี การอบรมพนักงานของบริษัททั้งสิ้นจำนวน 336 คน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานของบริษัท และคำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการอบรมผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหารภายนอกด้วย โดยแผนก Technical Training and Development ของพิชซ่า ฮัท

การฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร

ในปี 2568 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ได้มีการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร

ในปี 2568 พนักงานทุกคนของร้านพิชซ่า ฮัท ได้รับการอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารอย่างครบถ้วน เพื่อให้มั่นใจในมาตรฐานการให้บริการและการจัดการอาหารที่ปลอดภัย สำหรับวัตถุดิบ บริษัทได้จัดซื้อผลิตภัณฑ์ประเภทผักจากผู้ผลิตที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน Good Agricultural Practice (GAP) เพื่อรับประกันคุณภาพและความปลอดภัยของวัตถุดิบที่นำมาใช้ โดยสำหรับวัตถุดิบอื่นๆ บริษัทดำเนินการจัดซื้อสินค้าจากคู่ค้าที่ได้รับมาตรฐาน GFSI ซึ่งเป็นการรับรองในระดับสากล พร้อมทั้งมีนโยบายในการควบคุมความปลอดภัยทางด้านอาหาร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตและการให้บริการ

	2566	2567	2568
ร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร			
พนักงาน	100	100	100
คู่ค้า	100	100	100
การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และ/หรือ กฎระเบียบพึงปฏิบัติเกี่ยวกับผลกระทบทางสุขภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ ⁽⁴¹⁶⁻²⁾			
จำนวนเหตุการณ์ (กรณี)	0	0	0

สยาม ทาโก้ (Siam Taco: STC)

เพื่อเป็นหนึ่งในใจลูกค้า และเป็นร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสไตล์เม็กซิกันที่มอบการให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และมีความเป็นกันเอง STC จัดทำโครงการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการ โดยตั้งเป้าหมายในการให้บริการรวมไม่เกิน 4 นาทีต่อลูกค้า 1 ท่าน โดยมีวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละตำแหน่งในทุกๆ ขั้นตอนของการบริการลูกค้า ส่งเสริมให้มีการฝึกฝนและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดีเยี่ยม

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส เซส (Unique Mining Services: UMS)

UMS มีกลยุทธ์ที่สำคัญทางด้านผลิตภัณฑ์ โดยมีกระบวนการคัดเลือกและปรับปรุงคุณภาพถ่านหินที่มีประสิทธิภาพ การสำรวจคุณภาพถ่านหินด้วยทีมผู้เชี่ยวชาญและมีความสามารถ เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพถ่านหินทั้งในด้านปริมาณคาร์บอน ความชื้น ค่าซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ลูกค้าแต่ละรายจะได้ถ่านหินที่มีคุณภาพเหมาะสมกับหม้อไอน้ำของแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเผาผลาญเชื้อเพลิง



การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และการจัดการข้อร้องเรียน

8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อเป็นการรักษฐานลูกค้าให้ยังคงอยู่กับองค์กร เพิ่มความเป็นไปได้ในการหาลูกค้าใหม่ๆ และมุ่งเน้นการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และการจัดการข้อร้องเรียน (3-3)

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นตั้งใจที่จะตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เนื่องจากกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่า ความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า เป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัทจึงมุ่งดำเนินการที่จะพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในทุกกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัท มีการจัดการทำการตลาดที่เหมาะสม ถูกต้อง และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้ลูกค้าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังเปิดโอกาสให้ลูกค้าได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมถึงประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำข้อคิดเห็นต่างๆ ไปปรับปรุงกระบวนการทำงานสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างสูงสุด ซึ่งจะช่วยรักษฐานลูกค้าเดิม และอาจส่งเสริมให้เกิดการขายฐานลูกค้าจากการบอกเล่าปากต่อปาก ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจของกลุ่มบริษัทมีการเติบโตได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

จรรยาบรรณธุรกิจ: แนวปฏิบัติต่อลูกค้า

เพื่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ทั่วถึงและตรงจุด กลุ่มบริษัทได้มีการกำหนดให้แนวทางในการดำเนินการร่วมกับลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยมีการสื่อสารให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบทุกครั้ง รวมถึงมีการจัดการทดสอบความรู้ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ จรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัทได้มีการเริ่มบังคับใช้เมื่อเดือนธันวาคมปี 2552 และได้รับการทบทวนแก้ไขครั้งล่าสุดในปี 2568

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

โทรีเซน ชิปปิง เป็นผู้ดำเนินการให้บริการเรือเดินทะเลขนส่งสินค้าแห่งแรกของระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก บริษัทให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเลครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วโลกตามความต้องการของลูกค้า สินค้าที่ให้บริการขนส่งมีหลากหลายประเภท ได้แก่ แร่เหล็ก ถ่านหิน ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร วัสดุก่อสร้าง และเหล็ก เป็นต้น

บริษัทตระหนักว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและการส่งมอบบริการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน น่าเชื่อถือ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันทั่วถึง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการกองเรือและบุคลากร

กองเรือของบริษัทถูกบริหารจัดการโดยทีมงานมืออาชีพที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานในประเทศสิงคโปร์ กรุงเทพฯ-ไทย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา บริษัทมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พร้อมกับการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการด้านการขนส่งสินค้าของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสากลสูงสุด

ในปี 2567 ต่อเนื่องมาจนถึงปี 2568 บริษัทได้ปฏิบัติตามนโยบายการรักษาความลับของลูกค้าอย่างเคร่งครัด ไม่ปรากฏข้อร้องเรียนใดๆ เกี่ยวกับการละเมิดการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า และไม่ถูกปรับหรือถูกลงโทษจากปัญหาดังกล่าว

นอกจากนี้ในปี 2568 ลูกค้ารายสำคัญ 10 อันดับแรกประมาณร้อยละ 80 เป็นลูกค้าเดิมจากปีก่อน และรายได้กว่าร้อยละ 60 มาจากฐานลูกค้าเดิม ซึ่งแม้จะสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการของบริษัท แต่ขณะเดียวกันอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงจากการกระจุกตัวของรายได้ หากลูกค้ารายสำคัญมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้บริการ อย่างไรก็ตาม บริษัทมีนโยบายในการรักษาฐานลูกค้าเดิมควบคู่กับการขยายฐานลูกค้าใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนของรายได้ในระยะยาว

การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า (กรณี)	0	0

พีเอ็ม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

ในปี 2568 บริษัทตอบคำถามพึงพอใจของลูกค้า ผ่าน 3 ความสำเร็จหลักของบริษัทย่อย Baconco ได้แก่

- ได้รับคะแนนความพึงพอใจเชิงบวกในแบบสำรวจ แบ่งเป็น “พึงพอใจอย่างยิ่ง” ร้อยละ 66 และ “พึงพอใจ” ร้อยละ 34
- คะแนนประเมินภาพรวมอยู่ที่ 4.7 จาก 5 เทียบเคียงบริษัทชั้นนำของอุตสาหกรรมระดับโลก
- ติดอันดับแบรนด์ยอดนิยมที่ได้รับการยอมรับจากผู้ค้าปลีกภายในประเทศเวียดนาม

ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนความมุ่งมั่นคู่ขนานของบริษัท ทั้งด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์ลูกค้าที่แข็งแกร่ง ยืนยันบทบาทผู้นำอุตสาหกรรมด้านแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน

พีเอช แคปปิตอล (PH Capital: PHC)



เป้าหมายเชิงปริมาณ :

- ความพึงพอใจของลูกค้าในภาพรวม (Win score method) ร้อยละ 82
- ส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและสินค้ายังคงร้อนภายใน 30 นาที

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าในด้านความปลอดภัยด้านอาหาร และคุณภาพการให้บริการ โดยบริษัทมุ่งมั่นที่จะยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า โดยการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกค้าต่ออาหารและการบริการ เพื่อเข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อสร้างความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า พร้อมทั้งขยายฐานลูกค้าไปยังกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น นอกจากนี้ บริษัทมีแนวทางในการคุ้มครองผู้บริโภคโดยการโฆษณาอย่างรับผิดชอบซึ่งจะดำเนินการอย่างเป็นธรรมต่อลูกค้าและผู้บริโภค โดยจะไม่ใช้ข้อความที่เกินจริง และข้อความที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญของสินค้าและบริการของบริษัท

สำหรับการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า บริษัทแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ส่วนหลัก คือ แพลตฟอร์มการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relations Management Platform) และ แบบสำรวจประสบการณ์ลูกค้า (Guest Experience Survey) ควบคู่ไปกับการตั้งเป้าหมายและการวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการนำมาปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท

แพลตฟอร์มการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า

บริษัทใช้ระบบที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บฐานข้อมูลและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยนำเครื่องมือวิเคราะห์และจัดกลุ่มลูกค้ามาใช้ เพื่อรวบรวมข้อมูลและช่องทางการสื่อสารกับลูกค้าอย่างเป็นระบบ สำหรับข้อมูลที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในหลากหลายด้าน เช่น การส่งเสริมการขาย การนำเสนอสินค้าใหม่ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยระบบนี้ยังสนับสนุนการสร้างประสบการณ์เชิงบวก และเพิ่มอัตราการกลับมาซื้อซ้ำของลูกค้า ทั้งนี้ PHC ได้มีการกำหนดเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงานในทุกโครงการ โดยใช้รูปแบบการประเมินที่ปรับให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ

แบบสำรวจประสบการณ์ลูกค้า

PHC ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งแบบสำรวจครอบคลุมประเด็นด้านความพอใจต่อรสชาติ ปริมาณของอาหาร ราคา ความง่ายในการเข้าถึงข้อมูลหรือช่องทางการสั่งซื้อสินค้า และความพึงพอใจในบริการ เป็นต้น ซึ่งจะดำเนินการสำรวจผ่านแบบสอบถามและทางช่องทางออนไลน์ และข้อความทางโทรศัพท์ (SMS) จากนั้น PHC นำผลการสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและจัดทำแผนการแก้ไขปรับปรุงในแต่ละเดือน นอกจากนี้ บริษัทได้ตั้งเป้าหมายสำหรับ Guest Experience Survey (GES) ในแต่ละปี เพื่อวัดประสิทธิผลความพึงพอใจของลูกค้าและประเมินผลการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ในปี 2568 ที่ผ่านมา PHC ได้เพิ่มประสิทธิภาพของการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ผ่านการยกระดับวิธีที่ใช้ในการประเมิน โดยใช้วิธี WIN Score Method ซึ่งบริษัทได้ตั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานที่ร้อยละ 82 สำหรับการประเมิน Win Score Method เป็นการรวมคะแนนของการประเมิน 3 ส่วน ได้แก่

- Guest Experience Survey (GES)
- Food Aggregator rating ซึ่งเป็นการประเมินผ่านตัวกลางระหว่างบริษัทกับผู้บริโภค โดย PHC จะนำข้อมูลจากแอปพลิเคชันต่างๆ โดยเฉพาะเดลิเวอรี่มาใช้ในการประเมิน
- Social rating

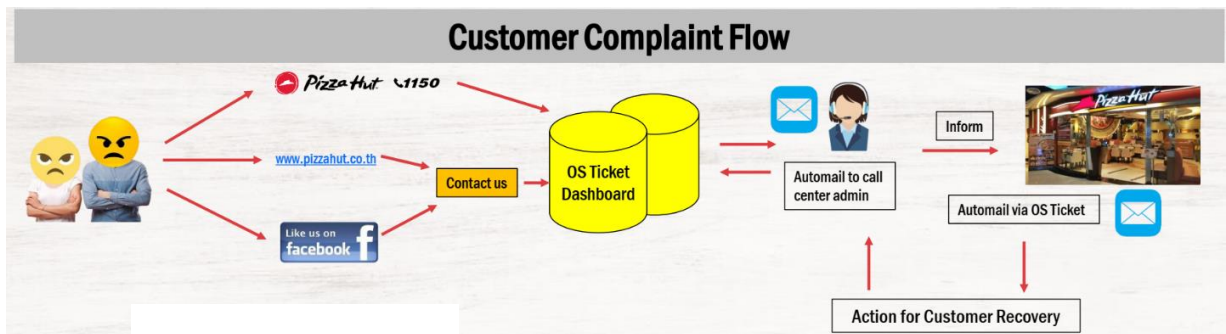
จากผลการดำเนินงานประเมิน Win Score Method ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับผลการประเมินที่ร้อยละ 82 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อสร้างประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผลิตภัณฑ์และบริการ PHC จึงได้ตั้งเป้าหมายเพื่อให้เกิดความท้าทายในการดำเนินงานในแต่ละปี โดยมีเป้าหมายดังนี้

	2567	2568	2569	2570	2571	2572
เป้าหมาย WIN Score Method (ร้อยละ)	64	82	85	88	90	90
ผลการประเมิน WIN Score Method (คะแนน)	81	82				

แผนการดำเนินงานในการพัฒนาความพึงพอใจลูกค้า

สำหรับปี 2568 บริษัทมีเป้าหมายในการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความเร็วในการให้บริการ (speed of service) เพื่อส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและสินค้ายังคงร้อนภายใน 30 นาที ซึ่งจากผลการดำเนินงานพบว่า บริษัทสามารถส่งสินค้าให้กับลูกค้าได้ภายในระยะเวลาเฉลี่ย 32.4 นาที

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน



ช่องทางการร้องเรียน

PHC ได้จัดเตรียมช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นต่อสินค้าและการให้บริการของบริษัทจากลูกค้า เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของบริษัท



Call Center : 1150

Website : www.pizzahut.co.th

Mobile Application : Pizza Hut Thailand

หน้าร้าน

Facebook: Pizza Hut

โดยหากเกิดข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของร้าน ผู้จัดการร้านจะทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ประเด็นข้อร้องเรียนหรือปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้น ทำการระบุสาเหตุของปัญหา สถานที่ที่เกิดข้อร้องเรียน จำนวนครั้งที่เกิดข้อร้องเรียน และสรุปประเด็นข้อร้องเรียน เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคตต่อไป และทำการวัดผลการแก้ไขข้อร้องเรียน โดยจากการดำเนินงานในปี 2568 พบว่า ไม่มีข้อร้องเรียนในด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการใช้บริการของร้านพิซซ่าฮัท

บริษัทมีการเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรในการรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของลูกค้า Home services (Call Center 1150) โดยมีการเพิ่มการติดตามข้อร้องเรียนของลูกค้า ที่ทำให้ทางหน้าร้านสามารถตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและตรงจุดมากขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทมีการเพิ่มช่องทาง LINE Official เพื่อแจ้งเหตุร้องเรียนจากลูกค้าที่จะได้รับการประสานงานจากผู้จัดการเขตและผู้จัดการร้านให้แก้ไขข้อร้องเรียนต่างๆ ภายใน 2 ชั่วโมง

	2567	2568
จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้าทั้งหมด	803	1,991
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และการบริการ	151	279
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการให้บริการ	599	1,656
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนอื่นๆ	53	56
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข	803	1,991

สยาม ทาโก้ (Siam Taco: STC)

STC เล็งเห็นถึงความสามารถในการเป็นร้านอาหารสไตล์เม็กซิกันที่เป็นที่หนึ่งในใจลูกค้า ด้วยการส่งมอบสินค้าและบริการที่ดี จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวอย่างยั่งยืนกับลูกค้า ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการเติบโต และความสำเร็จของธุรกิจ STC ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า โดยให้ลูกค้าสามารถส่งแบบประเมินตามรายละเอียดในท้ายใบเสร็จโดยมีการสอบถามในหลายมิติ เช่น ความพึงพอใจของสินค้า บริการ ความสะอาด เป็นต้น และมีการตั้งเป้าหมาย พร้อมกับการวัดผลการประเมินถึงความพอใจหลังการดำเนินงาน STC ได้มุ่งเน้นในการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานด้านความเร็วในการให้บริการ ให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามความต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพการหมุนเวียนของลูกค้าภายในร้านให้เร็วมากขึ้นเพื่อลดอัตราความแออัดภายในร้าน

ช่องทางการร้องเรียน



Website : www.tacobell.co.th

Facebook : Taco Bell Thailand

จากการดำเนินงานในปี 2568 STC ไม่พบว่ามีข้อร้องเรียนจากการใช้บริการของร้านทาโก้ เบลล์อย่างมีนัยสำคัญ จากทุกช่องทางการรับเรื่อง อย่างไรก็ตาม STC ได้จัดเตรียมขั้นตอนการดำเนินการกรณีได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้า โดยหลังรับเรื่องร้องเรียนฝ่ายบริการลูกค้าสัมพันธ์ดำเนินการติดต่อลูกค้าเพื่อสอบถามรายละเอียดปัญหาหรือข้อแนะนำด้านบริการที่ได้รับเพิ่มเติม พร้อมแจ้งขอภัยต่อเหตุการณ์และดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า ในกรณีนอกเหนือความรับผิดชอบจะดำเนินการแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาระดับถัดไปเพื่อหาแนวทางการแก้ไข โดยทุกเรื่องร้องเรียนจะถูกแก้ไขให้แล้วเสร็จภายใน 72 ชั่วโมง และถูกบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มเพื่อหาแนวทางการแก้ไขไม่ให้เกิดซ้ำ

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส (Unique Mining Services: UMS)

UMS จัดหาและตรวจสอบคุณภาพสินค้าให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้า รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทมีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาและบริการดูแลลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าทันทีที่ได้รับแจ้งด้วยการช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา พร้อมกับแนวทางในการแก้ไข นอกจากนี้ยังมีการพบปะ/เข้าเยี่ยมลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากลูกค้า ซึ่งเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับลูกค้า

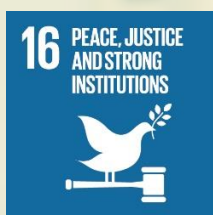
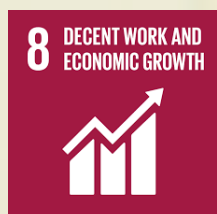
บริษัทดำเนินธุรกิจควบคู่กับการพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยความรับผิดชอบ เชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาและมีจรรยาบรรณธุรกิจ โดยการจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพและมาตรฐาน รักษาความลับของลูกค้า ทั้งนี้ กรรมการผู้จัดการของบริษัทจะรายงานความสัมพันธ์กับลูกค้าต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management: AIM)

บริษัทมีการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าตามกลยุทธ์ในการพัฒนาการดำเนินการธุรกิจการตลาดที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและลูกค้าเป็นศูนย์กลาง โดยบริษัทอยู่ระหว่างการศึกษาการบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ให้เกิดเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมกระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างยั่งยืน



การบริหารห่วงโซ่คุณค่า



การบริหารห่วงโซ่คุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สินค้าและบริการขององค์กรมีคุณภาพ การบริหารจัดการคู่ค้าที่ดี จะช่วยสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่แข็งแกร่ง ช่วยสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทสามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารห่วงโซ่คุณค่า (3-3)

การบริหารห่วงโซ่คุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัทเชื่อว่า กลยุทธ์การบริหารห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืนจะส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างมั่นคง เนื่องจากจะช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถ คงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มบริษัทกับคู่ค้าได้ ซึ่งจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่คุณค่า ไม่ว่าจะเป็น ความเสี่ยงด้านสังคม สิ่งแวดล้อม หรือบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ รวมถึงจะช่วยให้กลุ่มบริษัทได้รับการส่งมอบวัตถุดิบที่ดี ที่ จะช่วยให้สินค้าและบริการของกลุ่มบริษัทมีมาตรฐาน สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถส่งต่อประสบการณ์ที่ดีผ่านสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ต่อยอดความสนใจและความต้องการของลูกค้า สร้างการเติบโตที่ ยั่งยืนด้วยการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า

กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอด ทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยมุ่งเน้นการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ ปราศจากการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับ และปราศจาก การสร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมกันนี้ กลุ่มบริษัทได้มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยพัฒนาให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทได้ มีความตระหนักถึงความสำคัญในการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้คู่ค้าได้ร่วมพัฒนาชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน ผ่านการจัดทำจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ โดยจรรยาบรรณดังกล่าวจะได้รับการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา

จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ

บริษัทฯ มีแนวทางในการบริหารจัดการคู่ค้า โดยกำหนดให้มีจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ที่มีการ ระบุถึงรายละเอียดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม รวมถึงมีแนวปฏิบัติด้านระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่กลุ่ม บริษัทยึดถือในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้าอย่างยั่งยืน รวมถึงหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ บริษัทฯ

จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจของ TTA ระบุหลักการดำเนินงานที่คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ควบคู่กับบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ โดยบริษัทฯ กำหนดให้คู่ค้าทำการลงนามรับทราบจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ รวมถึงทำการประเมินตนเองรายปี ว่ามีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่ และดำเนินการตามแนวทางของจรรยาบรรณดังกล่าว รวมถึงบริษัทฯ จะเข้าไปตรวจสอบ กระบวนการผลิตและการให้บริการตามความเหมาะสม รวมถึงกำหนดให้มีการตรวจสอบภายในสำหรับบริษัทในเครือ เพื่อให้มั่นใจ ได้ว่าคู่ค้าได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับตามที่กำหนดของบริษัทฯ

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจได้ที่

<https://www.thoresen.com/th/corporate-governance/corporate-policy-documents>

แนวทางการดำเนินงานตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ

1. จัดซื้อจัดจ้างโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในด้านคุณภาพ ราคา และการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทฯ
2. จัดซื้อจัดจ้างโดยมุ่งเน้นด้านจริยธรรมทางธุรกิจ ไม่เอาเปรียบคู่ค้า และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เปิดเผย และปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคู่ค้า
3. จัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงมีการบริหารจัดการความเสี่ยงและการกำกับควบคุมภายในกิจการที่ดี
4. จัดซื้อจัดจ้างและบริหารจัดการคู่ค้าอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและพลังงาน ของเสีย การใช้พลังงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การป้องกันและลดมลพิษ การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ) ความรับผิดชอบต่อสังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (Environmental, Social, Governance & Economic: ESG) รวมถึงการกำกับดูแลคู่ค้าให้ดำเนินการตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Procurement)

1. เจ้าหน้าที่จัดซื้อต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. พิจารณาสินค้าและบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทรัพยากรหมุนเวียนและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าที่ได้รับการรับรองฉลากเขียว
4. พิจารณาคู่ค้าและผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
5. จัดทำขั้นตอนและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและให้ความเสมอภาค

การคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทฯ

เมื่อมีความจำเป็นต้องมีการจัดหาสินค้าและบริการ เจ้าหน้าที่จัดซื้อทำการคัดเลือกคู่ค้าจากรายชื่อคู่ค้าที่ขึ้นทะเบียน (Approved Supplier List) ที่ผ่านขั้นตอนการคัดเลือกและดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ให้ข้อมูลความต้องการจัดหาสินค้าและ/หรือบริการที่ถูกต้องชัดเจน เพียงพอ เป็นธรรมต่อคู่ค้าทุกรายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการจัดหาครั้งนั้น เพื่อให้โอกาสคู่ค้าที่มีคุณสมบัติได้นำเสนอสินค้าและ/หรือบริการอย่างเท่าเทียม
2. การคัดเลือกขั้นแรกสำหรับคู่ค้ารายใหม่ยึดหลักการพิจารณา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของสินค้าและ/หรือบริการ ราคาที่เหมาะสม รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็น โดยคู่ค้ารายใหม่ผ่านการคัดเลือกขั้นแรกต้องจัดทำแบบประเมินตนเอง ซึ่งครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติการจัดหาในขั้นตอนถัดไป
3. เจ้าหน้าที่จัดซื้อพิจารณาแบบประเมินตนเองจากคู่ค้า ร่วมกับคุณภาพของสินค้าและ/หรือบริการ ราคา และข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็น
 - คะแนนมากกว่าร้อยละ 70 ถือว่าผ่านการประเมิน ให้รวบรวมผลนำเสนอให้ผู้มีอำนาจอนุมัติ
 - คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 70 ถือว่าต้องผ่านกระบวนการพิจารณาเพิ่มเติม ให้เจ้าหน้าที่จัดซื้อแจ้งผลกับคู่ค้า และร่วมกันกำหนดแนวทางการป้องกันประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนกับบริษัทฯ และประเมินผลในครั้งถัดมา
4. คู่ค้าที่ผ่านการอนุมัติแล้วจะถูกกำหนดสถานะว่าเป็นคู่ค้าสำคัญ หรือคู่ค้ารอง โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า

- หลังจากได้เข้าร่วมทะเบียนคู่ค้าแล้ว คู่ค้าเดิมจะต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงานรายปี (Yearly Performance Evaluation) ผ่านแบบประเมินคู่ค้าโดยบริษัทฯ เป็นผู้ประเมิน ร่วมกับแบบประเมินตนเองของคู่ค้าซึ่งครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน อีกทั้งในระหว่างปี บริษัทฯ สามารถร้องเรียนและนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการใช้งานหรือประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจได้ โดยบริษัทฯ จะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง พิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำประกอบกับวางแผนพัฒนาศักยภาพคู่ค้าร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงานและคู่ค้าก่อนการประเมินอีกครั้ง

หลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า

บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มประเภทคู่ค้า ซึ่งทำให้บริษัทฯ สามารถวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการจัดซื้ออย่างเป็นระบบ รวมถึงนำไปเป็นข้อมูลในการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า ดังนี้

1. คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier1 Supplier)

คู่ค้าที่มีมูลค่าสัญญาสูง คู่ค้าที่มียอดขายการใช้จ่ายสูง สินค้าทดแทนหายาก และอยู่ในกลุ่มของชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่สำคัญต่อกระบวนการผลิต และมีความเสี่ยงสูงมากหรือความเสี่ยงสูงต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยกลุ่มบริษัทกำหนดให้คู่ค้ากลุ่มนี้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกปีผ่านแบบประเมินคู่ค้าโดยกลุ่มบริษัทเป็นผู้ประเมิน ร่วมกับแบบประเมินตนเองของคู่ค้า และ/หรือเยี่ยมชมพื้นที่การปฏิบัติงาน (Onsite audit) โดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

2. คู่ค้ารอง (Critical Non-Tier 1 Supplier)

คู่ค้าที่มียอดขายการใช้บริการปานกลางหรือมูลค่าสัญญาต่ำ และมีความเสี่ยงต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทอยู่ในระดับกลางหรือความเสี่ยงต่ำ กลุ่มบริษัทจะกำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีผ่านแบบประเมินคู่ค้าโดยกลุ่มบริษัทเป็นผู้ประเมินร่วมกับแบบประเมินตนเองของคู่ค้าและการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า

ปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารห่วงโซ่อุปทาน คือ การประเมินความเสี่ยง โดยเบื้องต้นบริษัทฯ มีระบบจัดการความเสี่ยงของคู่ค้า ประกอบด้วย การประเมินความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน การตอบแบบประเมินคู่ค้าโดยกลุ่มบริษัทและแบบประเมินตนเองของคู่ค้า เพื่อระบุคู่ค้าที่มีความสำคัญในห่วงโซ่อุปทาน และเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้าของบริษัทฯ โดยแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

- ประเด็นความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ เช่น ความเสี่ยงด้านความผันผวนของราคาระวัตถุดิบ เป็นต้น
- ประเด็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจก มลพิษทางเสียง การใช้น้ำและปล่อยน้ำเสีย การใช้พลังงาน และการจัดการของเสีย วัตถุอันตราย หรืออุปกรณ์ที่มีสารพิษ เป็นต้น
- ประเด็นความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล เช่น การทุจริต การหลอกลวง การแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม และทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น

4. ประเด็นความเสี่ยงด้านสังคม เช่น การจัดการด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น

ระยะเวลาเฉลี่ยของการชำระเงินให้แก่คู่ค้าในปี 2568

- ระยะเวลาตามแนวปฏิบัติอยู่ภายในระยะเวลา 30 วัน
- ระยะเวลาเฉลี่ยเกิดขึ้นจริงในปี 2568 อยู่ที่ 30 วัน

โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

ด้วยความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่ใส่ใจในการวางรากฐานแห่งความยั่งยืนให้เกิดขึ้นตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า จึงได้มีการจัดทำจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้คู่ค้าของบริษัทฯ ปฏิบัติตาม เพื่อป้องกันความเสี่ยงไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมหรือความเสี่ยงด้านสังคม รวมถึงมีแนวทางในตรวจประเมินคู่ค้า อีกทั้งยังกำหนดให้คู่ค้าของบริษัทฯ ทำการลงนามรับทราบจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อให้แน่ใจว่าคู่ค้าจะยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับคู่ค้า เพื่อให้การดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้าเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

โครงการ แยกก่อนหย่อน

ในปี 2568 บริษัทฯ มีส่วนช่วยพัฒนาการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของคู่ค้า ด้วยการจัดอบรมในโครงการ แยกก่อนหย่อน ควบคู่กับการสื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ และนโยบายสิ่งแวดล้อมให้กับบริษัท สเตท เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดหาพนักงานรักษาความสะอาดในการทำความสะอาดบริเวณสำนักงานใหญ่ให้กับบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะตามเจตนารมณ์การดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมในทุกพื้นที่ ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานรักษาความสะอาด รู้จักประเภทขยะและมีพฤติกรรมคัดแยกขยะเช่นเดียวกับพนักงานของบริษัทฯ และเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต ซึ่งความรู้ที่พนักงานรักษาความสะอาดได้จากการอบรมในครั้งนี้จะเป็นพื้นฐานในการแยกขยะที่ถูกต้องตั้งแต่ต้นทาง และยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับสถานที่อื่นๆ ที่พนักงานรักษาความสะอาดไปปฏิบัติงานอีกด้วย



ผลการดำเนินงาน พนักงานรักษาความสะอาดเข้าร่วมอบรมร้อยละ 100 ของจำนวนพนักงานรักษาความสะอาดทั้งหมด โดยในการอบรมครั้งแรกมีพนักงานรักษาความสะอาดเข้าร่วม 4 คน ส่วนในการอบรมครั้งที่สองเข้าร่วม 5 คน (มีการจ้างพนักงานรักษาความสะอาดเพิ่ม 1 คนในระหว่างปี) และมีผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่า ผ่านการทดสอบร้อยละ 100 และในปี 2568 มีการคัดแยกขยะอย่างถูกประเภทเพิ่มมากขึ้น และปริมาณขยะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้เพิ่มมากขึ้น เช่น ปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์ กระดาษและขวดพลาสติกส่งเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ สื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ควบคู่กับนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA ให้คู่ค้ารับทราบผ่านช่องทางอีเมล จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.95 ของคู่ค้าทั้งหมด ทั้งนี้ ในโครงการแยกก่อนหย่อนข้างต้น ได้มีการอบรมสื่อสารถึงนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA ด้วยเช่นกัน

	2567		2568	
จำนวนคู่ค้าทั้งหมด (ราย)	83		43	
ประเภทคู่ค้า	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
จำนวนคู่ค้ารายใหม่	6	7.23	10	4.30
จำนวนคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1)	35	42.17	4	9.30
จำนวนคู่ค้ารอง (Critical Non-Tier 1)	48	57.83	39	90.70
การลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ				
คู่ค้าที่ทำการลงนาม	6	7.22	6	13.95
การประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม				
จำนวนคู่ค้าใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกด้วยเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม	6	7.22	3	30.00
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	6	7.22	3	30.00
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ และมีการปรับปรุงด้วยแนวทางที่เห็นชอบร่วมกับบริษัทฯ	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ และถูกยุติสัญญาจัดซื้อจัดจ้างอันเป็นผลจากการประเมินของบริษัทฯ	0	0	0	0
การประเมินคู่ค้าด้านสังคม				
จำนวนคู่ค้าใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกด้วยเกณฑ์ด้านสังคม	6	7.22	3	30.00
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินผลกระทบด้านสังคม	6	7.22	3	30.00
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ และมีการปรับปรุงด้วยแนวทางที่เห็นชอบร่วมกับบริษัทฯ	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ และถูกยุติสัญญาจัดซื้อจัดจ้างอันเป็นผลจากการประเมินของบริษัทฯ	0	0	0	0
การบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG)				
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงจากการประเมิน	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการ On-site ESG audit	0	0	0	0
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบ	0	0	0	0

ระยะเวลาการชำระเงินให้แก่ลูกค้า	วัน	วัน
ระยะเวลาตามแนวปฏิบัติภายใน	30	30
ระยะเวลาเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง	30	30
การละเมิดข้อกำหนดของลูกค้าของบริษัทฯ	กรณี	กรณี
จำนวนกรณีละเมิด	0	0

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

โทรีเซน ชิปปิง เชื่อว่าหนึ่งในหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่จะช่วยขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานคือการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ดีและยั่งยืน ซึ่งบริษัทมุ่งเน้นการส่งเสริมความยั่งยืนและแนวปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจ การกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานกับลูกค้า โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ เป็นธรรม และโปร่งใส

บริษัทได้ทำการกำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง มุ่งเน้นในสินค้าหรือบริการที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายของบริษัท โดยการคัดเลือกและทำสัญญากับคู่ค้านั้น บริษัทมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลทางเรือ เพื่อประสิทธิภาพในการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพและทันต่อเวลา มีกระบวนการพิจารณา ตรวจสอบที่จำเป็นจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าหรือบริการที่บริษัทได้รับมีมาตรฐาน คงไว้ซึ่งคุณภาพระดับสูง ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีแนวทางการดำเนินการกับคู่ค้าที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

โดยระยะเวลาการชำระเงินโดยปกติ บริษัทกำหนดไว้ คือ 30 วัน หลังจากการส่งมอบสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ ข้อตกลงกับคู่ค้าแต่ละราย

บริษัทมีการดำเนินงานและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ กฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อคู่ค้า ทั้งในด้านเงื่อนไข ข้อกำหนด และการชำระเงิน และดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพในสิทธิมนุษยชน เป็นธรรมและเท่าเทียม

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับซัพพลายเออร์และคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ให้บริการเรือ ผู้ให้บริการด้านซ่อมบำรุง อุปกรณ์ทางเรือ และโลจิสติกส์ เพื่อเสริมสร้างความพร้อม ความปลอดภัย ความต่อเนื่อง และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงมาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรมทางธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทได้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการวางแผนการดำเนินงาน การขนส่ง และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการต้นทุนและการให้บริการ ตลอดจนสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่บริษัท คู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และลูกค้าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

พีเอ็ม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

PMTA ยึดมั่นในการเติบโตอย่างยั่งยืนและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่คุณค่า Baconco ซึ่งเป็นบริษัทย่อยหลักของ PMTA ถือเป็นหนึ่งในผู้นำตลาดอุตสาหกรรมเคมีเกษตรของเวียดนาม เครื่องหมายการค้า STORK ของ Baconco ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและมีชื่อเสียงในด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ Baconco คัดเลือกคู่ค้าจากต่างประเทศที่มีชื่อเสียงในด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือ เพื่อนำเข้าวัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงกว่าคู่ค้าท้องถิ่นในเวียดนามเพื่อใช้ในกระบวนการผลิต Baconco ยังดำเนินแคมเปญการตลาดในประเทศด้วยการจัดการประชุมขนาดเล็ก สัมมนา และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกำหนดเป้าหมายลูกค้าประเภทต่างๆ เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น Baconco จัดการประชุมเล็กๆ กับเกษตรกรเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับปุ๋ยที่เหมาะสมสำหรับการใช้เป็นหลัก และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของ Baconco และแนะนำผลิตภัณฑ์อื่นๆ กิจกรรมนี้ยังช่วยให้ Baconco ได้รับข้อมูลเชิงลึก ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำจากลูกค้า

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

PHC ตระหนักว่าธุรกิจอาหารต้องเกี่ยวข้องกับคู่ค้าจำนวนมาก และเพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้า ทั้งด้านคุณภาพ ราคา และลดความเสี่ยงต้นทุนในห่วงโซ่คุณค่า การขาดแคลนวัตถุดิบ ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจของคู่ค้า บริษัทจึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบริษัทกับคู่ค้าซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถได้รับการส่งมอบวัตถุดิบที่ดีและมีคุณภาพ โดยการดำเนินธุรกิจของ PHC ภายใต้เฟรนไชส์ของบริษัท ยัม แบรนดส์ อิงค์ ยึดมั่นในการบริหารความเสี่ยงภายในห่วงโซ่คุณค่าอย่างมีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและข้อกำหนดเกี่ยวกับคู่ค้าที่สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1. Quality System Audit คือ การตรวจสอบในเรื่องประสิทธิภาพการผลิตสินค้า และระบบการควบคุมคุณภาพของคู่ค้า
2. Distribution Audit คือ การตรวจสอบในเรื่องคุณภาพของคลังสินค้า มาตรฐานในการจัดเก็บสินค้าว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของประเภทสินค้า การป้องกันการปนเปื้อนระหว่างสินค้าที่จัดเก็บ และการตรวจสอบในเรื่องคุณภาพของการขนส่งผลิตภัณฑ์ว่าขนส่งภายใต้ข้อกำหนดของสินค้านั้น เช่น เรื่องอุณหภูมิ ความสะอาดของรถ สุขอนามัยของพนักงานขนส่ง ขั้นตอนการจัดสินค้าขึ้นและลงจากรถขนส่ง เป็นต้น
3. GFSI (Global Food Safety Initiative) Certification ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับนานาชาติที่จัดทำขึ้น โดยวัตถุประสงค์ในการสร้างมาตรฐานเรื่องความปลอดภัยของอาหาร และสุขอนามัย ในกรณีที่คู่ค้ามีการจัดทำระบบมาตรฐานคุณภาพและได้รับผลการประเมิน GFSI ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของทาง PHC สามารถใช้เอกสารดังกล่าวแจ้งเพื่อยกเว้นการตรวจสอบตามมาตรฐานของ PHC ได้

เนื่องจากคุณภาพของสินค้าและความปลอดภัยในอาหารที่จะถูกส่งมอบไปยังลูกค้า มีจุดเริ่มต้นมาจากแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพ กระบวนการผลิตที่เป็นมาตรฐาน การจัดเก็บผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป รวมไปถึงการขนส่ง และการกระจายสินค้าไปยังร้านอย่างเป็นระบบ PHC จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการจัดซื้อจัดหาด้วยความสุจริตและโปร่งใส ตามข้อกำหนดของบริษัท ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ในทุกปี PHC จะจัดกลุ่มคู่ค้ารายสำคัญ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญตามความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Critical Component Suppliers) ซึ่งส่งผลต่อความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ มีการดำเนินการตรวจสอบโรงงานและประเมินความเสี่ยงคู่ค้ารายสำคัญ และคู่ค้ารายใหม่ทุกราย โดยผู้ตรวจประเมินภายนอก รวมถึง PHC ยังมีการเยี่ยมชมโรงงานและกระบวนการผลิตของคู่ค้าหลัก

ประจำปี รวมถึงมีมาตรการการดำเนินงานกรณีคู่ค้าไม่ผ่านการตรวจประเมิน และแนวทางการฝึกอบรมประจำปีร่วมกับคู่ค้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานในด้านความปลอดภัยของอาหาร ระบบคุณภาพ ความปลอดภัยของบรรจุภัณฑ์ และความปลอดภัยของคลังสินค้า และการขนส่งผลิตภัณฑ์ โดยบริษัทมุ่งมั่นที่จะหาแนวทางการพัฒนาร่วมกันอย่างยั่งยืนร่วมกับคู่ค้าในการทบทวนธุรกิจกับคู่ค้ารายสำคัญทุกราย เพื่อศึกษาถึงแนวโน้ม และผลกระทบในประเด็นต่างๆ รวมถึงประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจในอนาคต

นอกจากนี้ PHC ยังส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจของบริษัท ยัม แบรินด์ส์ อินค์ ที่มีการระบุถึงแนวทางการปฏิบัติทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการสื่อสารจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจไปยังคู่ค้ารายใหม่ทุกราย และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลไปยังคู่ค้าทุกกลุ่ม

	2567		2568	
จำนวนคู่ค้าทั้งหมด (ราย)	134		179	
ประเภทคู่ค้า	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
จำนวนคู่ค้ารายใหม่	22	16.41	39	27.86
จำนวนคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1)	11	8.20	15	10.71
จำนวนคู่ค้ารอง (Critical Non-Tier 1)	101	75.37	125	89.29
การลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ				
คู่ค้าที่ทำการลงนาม	28	20.90	54	38.57
ระยะเวลาการชำระเงินให้แก่คู่ค้า	วัน		วัน	
ระยะเวลาตามแนวปฏิบัติภายใน	30		30	
ระยะเวลาเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง	45		45	
การละเมิดข้อกำหนดของคู่ค้าของบริษัทฯ	กรณี		กรณี	
จำนวนกรณีละเมิด	0		0	

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิสเชส (Unique Mining Services: UMS)

บริษัทมีกระบวนการจัดหา คัดเลือกและนำเข้าถ่านหิน โดยจะทำการสำรวจคุณภาพถ่านหินด้วยทีมผู้เชี่ยวชาญและมีความสามารถเพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพถ่านหินทั้งในด้านปริมาณคาร์บอน ความชื้น ค่าซัลเฟอร์ไดออกไซด์ รวมถึงสำรวจปริมาณถ่านหินสำรอง ซึ่งหากผลการตรวจสอบคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์พิจารณา บริษัทจึงจะทำการสั่งซื้อถ่านหินดังกล่าว นอกจากนี้ ในขั้นตอนการขนส่งในประเทศ บริษัทได้มีการกำหนดมาตรฐานในการขนส่ง โดยให้มีการคลุมถ่านหินในระหว่างขนส่งให้มิดชิด สำหรับการนำเข้าถ่านหินจากเหมืองต่างประเทศ บริษัทจะมีขั้นตอนต่างๆ ในการเลือกผู้ใช้ให้บริการขนส่งและลำเลียงที่มีความน่าเชื่อถือและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำเข้าถ่านหินจะผ่านขั้นตอนทางกฎหมายและพิธีการทางศุลกากรอย่างถูกต้อง ในปี 2568 บริษัทได้มีการนำเข้าถ่านหินดังกล่าวจากเหมืองในต่างประเทศ ทั้งนี้บริษัทมีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาและบริการดูแลลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อส่งมอบสินค้าให้ถึงลูกค้าอย่างดีที่สุด

เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management (Thailand): AIM)

ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท AIM มีแนวทางการคัดเลือกคู่ค้าอย่างเที่ยงธรรม ตรงตามมาตรฐานของระเบียบการประปาที่คำนึงถึงคุณภาพของการบริการ และให้ความสำคัญกับคู่ค้าที่มีนโยบายเช่นเดียวกับบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นหลักเพื่อการเติบโตและการพัฒนาร่วมกันในระยะยาว ดังนั้นบริษัทอยู่ระหว่างการศึกษการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้มีศักยภาพร่วมกับคู่ค้าทุกกลุ่มให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมๆ กัน



ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล



ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี จัดเป็นสินทรัพย์ทางธุรกิจที่ต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการป้องกัน และกำหนดระดับความปลอดภัยต่อการใช้ข้อมูล เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย และข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ⁽³⁻³⁾

การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และวิวัฒนาการด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น สามารถสร้างความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น ไวรัสมัลแวร์ การเจาะระบบ การเรียกค่าไถ่ ข้อมูลของผู้ใช้งานในระบบถูกนำไปใช้หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับความยินยอม สูญหาย หรือรั่วไหลของข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มบริษัทและข้อมูลส่วนบุคคลผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และการสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นปัจจัยเสี่ยงขององค์กรที่กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญยิ่ง เพื่อลดระดับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและป้องกันผลกระทบทางลบต่อกลุ่มบริษัท ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าปรับจากการถูกฟ้องร้อง ค่าเสียหายจากการถูกเรียกค่าไถ่หรือการชู้กรโซก ผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียง การสูญเสียรายได้หรือกำไร การสูญเสียฐานลูกค้าจากความเชื่อมั่นชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของกลุ่มบริษัท เป็นต้น โดยกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการลงทุนในเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การเพิ่มความตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ให้กับบุคลากรภายในองค์กร พร้อมทั้งเร่งให้มีการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

นโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ จึงให้ความสำคัญกับการดูแลและปกป้องทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทฯ โดยกำหนดนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ผู้ใช้งานทุกระดับต้องปฏิบัติตาม เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยง ลดโอกาสการเกิดเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบสารสนเทศ ข้อมูล และการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยยึดหลักการเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน โดยพิจารณาตามความสัมพันธ์ของเจ้าของข้อมูลกับบริษัทฯ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และบริการ และดำเนินการแจ้งรายละเอียดแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งขอความยินยอมอย่างชัดแจ้งตามที่กฎหมายกำหนด

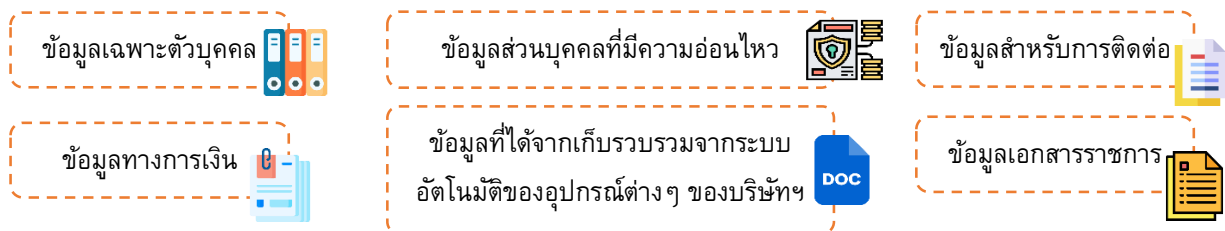
ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์ และพิจารณาความเหมาะสมให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน โดยผลการทบทวนพบว่า นโยบายฉบับปัจจุบันยังคงมีความเหมาะสมและสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง จึงไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนสาระสำคัญของนโยบายหลัก อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงานและยกระดับประสิทธิภาพของการบังคับใช้นโยบาย บริษัทฯ ได้จัดทำและเพิ่มเติมเอกสารสนับสนุน (Supporting Documents) และแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

สาระสำคัญของนโยบายครอบคลุมการกำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันการเข้าถึงข้อมูล การบริหารจัดการสิทธิ์การใช้งาน ทรัพยากรสารสนเทศ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนแนวทางการสำรองและกู้คืนข้อมูลตามแนวปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล อย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมการระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดมาตรการควบคุมให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ รวมถึงการจัดทำแผนการบริหารจัดการและบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงดังกล่าว ทั้งนี้ รายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสามารถศึกษาได้จากหัวข้อ “ปัจจัยความเสี่ยง” ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568

นโยบายความเป็นส่วนตัว

บริษัทฯ มีนโยบายความเป็นส่วนตัวซึ่งเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 รวมถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ใช้บังคับในประเทศไทย เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล โดยมีสาระสำคัญในการเก็บรวบรวม และเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และใช้วิธีการที่สอดคล้องกฎหมายและจำกัดเพียงเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานของบริษัทฯ โดยแบ่งประเภทข้อมูลดังต่อไปนี้



ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทฯ ได้จัดเตรียมช่องทางสำหรับข้อสงสัยหรือการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การเก็บรวบรวม ใช้ การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล การใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และในกรณีที่ผู้มีข้อร้องเรียนสามารถติดต่อได้ตามช่องทางดังต่อไปนี้



บริษัท โทริเซนไทย เอเยนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน)

26/26-27 อาคารอรกานต์ ชั้น 8 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์: 02-250-0569 ถึง 74

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

26/26-27 อาคารอรกานต์ ชั้น 8 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์: 02-250-0569 ถึง 74

อีเมล: dpotta@thoresen.com

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พิจารณานโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและการบรรเทาความเสี่ยงทางไซเบอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศโดยบูรณาการเข้ากับการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่การระบุความเสี่ยงหรือโอกาสในการดำเนินธุรกิจ การประเมินและจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดมาตรการจัดการ การติดตามและรายงาน และการทบทวนนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์เป็นประจำทุกปีเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการ ทั้งนี้ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลและบริหารจัดการความปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร รวมถึงการตรวจสอบและตอบสนองต่อภัยคุกคาม และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความปลอดภัยและทันสมัย

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมและโครงการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากปัจจัยด้านบุคลากร (Human Factor) การเสริมสร้างความตระหนักรู้ของพนักงาน และการยกระดับแนวทางการกำกับดูแลให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ทบทวนนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์ และเห็นว่ายังมีความเหมาะสมสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง จึงไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายหลัก อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้จัดทำและเพิ่มเติมเอกสารที่เกี่ยวข้องและเอกสารสนับสนุน (Supporting Documents) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ในด้านการพัฒนาบุคลากร บริษัทฯ ได้ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ผ่านการอบรมและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมิน Security Awareness Proficiency Assessment (SAPA) มาใช้เพิ่มเติม เพื่อประเมินระดับความรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน และจัดทำรายงานสรุปผลส่งให้หัวหน้าหน่วยงานนำไปกำกับดูแลและพัฒนาพนักงานในทีมได้อย่างเหมาะสม พร้อมช่วยระบุจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของแต่ละทีมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความถี่ในการทดสอบเป็น 2 ครั้งต่อปี เพื่อประเมินความพร้อมของพนักงานในการรับมือกับอีเมลหลอกลวง โดยบริษัทฯ ได้จัดให้มีการอบรมเสริมสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและเสริมสร้างความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานจริง

สำหรับปี 2569 บริษัทฯ มีแผนยกระดับการบริหารจัดการความปลอดภัยทางไซเบอร์เพิ่มเติม โดยจะเพิ่มความหลากหลายของการทดสอบ Phishing E-mail พัฒนาระบบการอบรมออนไลน์ด้านความปลอดภัยสารสนเทศเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และมีแผนจัดส่งข้อมูลบันทึกเหตุการณ์ (Log) ไปยังศูนย์ปฏิบัติการด้านความปลอดภัย (Security Operations Center: SOC) เพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และแจ้งเตือนเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง (24x7) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจจับและตอบสนองต่อภัยคุกคามได้อย่างเหมาะสมและทันเวลาที่

การสื่อสารเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ มีการสื่อสารเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับพนักงานผ่านทาง pop-up screen และระบบ Portal ภายในของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา

การทดสอบการโจมตี Phishing E-mail



เป้าหมายเชิงคุณภาพ : พนักงานสามารถรับรู้และหลีกเลี่ยงอีเมล Phishing E-mail ได้อย่างถูกต้อง

เป้าหมายเชิงปริมาณ : อัตราการตกเป็นเหยื่อจากการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail อยู่ในช่วงร้อยละ 3-7

บริษัทฯ ได้ริเริ่มโครงการการทดสอบการโจมตี Phishing Email ในปี 2566 เป็นต้นมา เพื่อให้พนักงานเตรียมรับมือและตอบสนองกับเหตุการณ์ภัยคุกคามต่างๆ เมื่อได้รับอีเมลหลอกลวง ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการลดความเสี่ยงจากการถูกโจมตีด้วยอีเมลหลอกลวงได้ นอกจากนี้ การดำเนินโครงการดังกล่าวยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างความตระหนักถึงข้อสังเกตเกี่ยวกับอีเมลหลอกลวงได้

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ยกระดับความเข้มข้นในการทดสอบการโจมตีด้วยอีเมลหลอกลวง (Phishing E-mail) โดยเพิ่มความถี่เป็น 2 ครั้งต่อปี เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคามที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ผลการทดสอบพบว่า พนักงานมีพัฒนาการในการรับมือภัยคุกคามที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยในการทดสอบครั้งที่ 1 มีผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ (ตกเป็นเหยื่อ) คิดเป็นร้อยละ 16.30 แต่ภายหลังจากการรณรงค์ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในการทดสอบครั้งที่ 2 อัตราการตกเป็นเหยื่อลดลงเหลือเพียงร้อยละ 5.00 (จากผู้เข้าร่วมทดสอบ 120 คน มีผู้ตกเป็นเหยื่อเพียง 6 คน)



จากผลการดำเนินงานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบริษัทฯ สามารถบรรลุทั้งเป้าหมายเชิงคุณภาพและเป้าหมายเชิงปริมาณที่กำหนดไว้ โดยพนักงานมีความสามารถในการรับรู้และหลีกเลี่ยงอีเมลหลอกลวงได้ อย่างถูกต้องมากขึ้นอย่างชัดเจน และอัตราการตกเป็นเหยื่อจากการทดสอบการโจมตีด้วย Phishing E-mail ในการทดสอบครั้งที่ 2 ลดลงมาอยู่ที่ร้อยละ 5.00 ซึ่งอยู่ในกรอบเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 3-7 สะท้อนถึงประสิทธิผลของมาตรการสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของบริษัทฯ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะยังคงดำเนินการทดสอบและพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาระดับความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นในอนาคต

นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยได้จัดให้มีการประเมินความรู้เชิงลึก (SAPA) และการทดสอบความรู้ด้าน PDPA แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งในปี 2568 มีอัตราการเข้าร่วมกิจกรรม (Participation Rate) คิดเป็นร้อยละ 68.03 ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนที่จะยกระดับมาตรการดังกล่าวให้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ในปีถัดไป เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการประเมินและพัฒนาทักษะความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ข้อมูล ⁽⁴¹⁸⁻¹⁾	2567	2568 ครั้งที่ 1	2568 ครั้งที่ 2
ร้อยละของผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูลประจำปี			
กรรมการ	100	100	
ผู้บริหาร	100	100	
พนักงาน	71.43	100	
ข้อร้องเรียนและเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์และข้อมูลรั่วไหล			
ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการทำข้อมูลลูกค้าสูญหาย (กรณี)	0	0	
ข้อร้องเรียนจากภายนอก (กรณี)	0	0	
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับดูแล (กรณี)	0	0	
จำนวนเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์ (ครั้ง)	0	0	
จำนวนเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล (ครั้ง)	0	0	
ผลการทดสอบโครงการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail			
ผู้เข้าร่วมการทดสอบ (คน)	126	92	120
ผู้ที่ผ่านการทดสอบ (คน)	116	77	114
ผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ (ตกเป็นเหยื่อ) (คน)	10	15	6
ผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ และผ่านการเรียนหลักสูตร Phishing E-mail (คน)	10	13	0 ¹
การส่งเสริมความตระหนักรู้ (Security Awareness)			
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมประเมินความรู้เชิงลึก (SAPA - Security Awareness Proficiency Assessment) (คน)	-	83	
พนักงานที่ผ่านการทดสอบความรู้ PDPA (คน)	-	55	

หมายเหตุ: ¹ ผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบในครั้งที่ 2 อยู่ระหว่างกระบวนการติดตามผลและกำหนดการอบรมซ่อมเสริม (Remedial Training) ภายในไตรมาสที่ 1 ปี 2569

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

โทรีเซน ชิปปิง ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากในปัจจุบันการใช้งานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งระบบ โดยบริษัทมุ่งเน้นให้เกิดการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในส่วนของพนักงานประจำเรือและพนักงานประจำสำนักงาน ให้มีการใช้งานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และสอดคล้องกับนโยบายทางธุรกิจ รวมถึงเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และพระราชบัญญัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น มั่นคง และยั่งยืน

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการคุ้มครองส่วนบุคคล โทรีเซน ชิปปิง มีการใช้นโยบายความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์และนโยบายความเป็นส่วนตัวโดยเป็นฉบับเดียวกับ

TTA เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ บริษัทมีแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดูแลเรื่องความปลอดภัยสารสนเทศของบริษัท รวมถึงการพัฒนา ระบบ และเป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อประสานงาน ทำงานร่วมกันกับผู้ให้บริการระบบปฏิบัติการต่างๆ ของบริษัท

ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทได้จัดเตรียมช่องทางสำหรับข้อสงสัย การสอบถาม ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีช่องทางดังต่อไปนี้



บริษัท โทริเซน ชิปปิง สิงคโปร์ พีทีอี จำกัด

สถานที่ติดต่อ: 127เอ ถนน TELOK AYER,

ประเทศสิงคโปร์ (068596)

เบอร์โทรศัพท์: +65 6578-7000

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

สถานที่ติดต่อ: 127เอ ถนน TELOK AYER,

ประเทศสิงคโปร์ (068596)

เบอร์โทรศัพท์: +65 6578-7000

อีเมล: dposhipping@thoresen.com

การทบทวนความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์

ในปี 2568 บริษัทฯ มีการทบทวนในเรื่องความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมาตรการความปลอดภัยทางไซเบอร์โดยสื่อสารให้กับพนักงานประจำสำนักงาน ซึ่งดำเนินการภายใต้มาตรฐานการกำกับดูแลโดย TTA ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่และพนักงานทุกภาคส่วนได้เข้าใจ เกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยฝ่ายสื่อสารองค์กรของโทริเซน ชิปปิง ได้มีการจัดส่งระเบียบความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานของบริษัทให้ทราบโดยทั่วกัน โดยจากการดำเนินงานดังกล่าวนี้มีพนักงานร้อยละ 87.50 ได้รับการสื่อสารอบรมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)



การรับรอง ISO 27001:2022 มาตรฐานระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ

เมอร์เมดได้ผ่านการรับรอง ISO 27001:2022 มาตรฐานระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 เพื่อแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ปกป้อง และป้องกันภัยคุกคามและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งลดความเสี่ยงจากการละเมิดด้านข้อมูล และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยระบบมาตรฐานที่น่าเชื่อถือ

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

PHC ให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ในการนี้ บริษัทมีคู่มือการบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศของบริษัท และสื่อสารนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กรอย่างทั่วถึง เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ อย่างเคร่งครัด

บริษัทได้มอบหมายให้ หัวหน้าแผนก IT เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลระบบความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ ครอบคลุมตั้งแต่การประเมินความเสี่ยง การพัฒนามาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสม ตลอดจนผลักดันให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ บริษัทยังมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency plan) เพื่อบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ และเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดจากการล้มเหลวหรือเสียหายรุนแรงของระบบสารสนเทศ พร้อมทั้งสามารถกู้คืนระบบได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม กรณีลูกค้ามีปัญหา สามารถร้องเรียนผ่านช่องทางของพิซซ่า ฮัทได้ทุกช่องทาง

ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน



Call Center : 1150

Website : www.pizzahut.co.th

Mobile Application : Pizza Hut Thailand

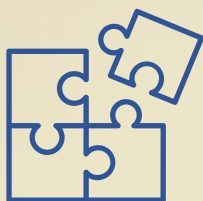
การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

PHC มีการดูแลความปลอดภัยของระบบสารสนเทศโดยใช้ระบบ AWS Cloud ที่เป็นมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือในระดับสากล พร้อมกับใช้ระบบป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ด้วย Web Application Firewall (WAF Security) ซึ่งจะมีการคุ้มครองข้อมูลต่างๆ ของบริษัท รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

Cybersecurity Awareness & Training

ในปี 2568 บริษัทได้เสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้แก่พนักงานภายในองค์กร โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศได้จัดอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงทางไซเบอร์ แนวทางการสังเกตภัยคุกคาม และวิธีการป้องกันเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เบื้องต้นการอบรมดังกล่าวจัดขึ้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2568 ในรูปแบบการอบรมออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft Teams





การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม



กลุ่มบริษัทมุ่งคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการทางธุรกิจไปพร้อมกับผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและตอบสนองต่อกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลง

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (3-3)

นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจต่างๆ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริโภคต่างก็มีความคาดหวังในการพัฒนาของสินค้าหรือบริการที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญนี้ของนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรในทุกๆ กลุ่มธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น และเพื่อให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมกับสร้างโอกาสใหม่ๆ ในการดำเนินธุรกิจ

ด้วยค่านิยมขององค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการนำเอาความคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาและปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าทางธุรกิจตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน หรือผลิตภัณฑ์และการบริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงมีการพัฒนากลยุทธ์ในการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาธุรกิจของกลุ่มบริษัท เพื่อให้นวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นมานั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันไปตามแต่ประเภทและลูกค้าของแต่ละกลุ่มธุรกิจ โดยกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับทั้งนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เพื่อให้กลุ่มธุรกิจต่างๆ สามารถตอบสนองไม่เพียงแต่ความต้องการของลูกค้าเท่านั้น แต่เพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย ทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มความน่าสนใจให้กับลูกค้า รวมถึงเพิ่มระดับความน่าเชื่อถือของกลุ่มบริษัทให้กับนักลงทุนผ่านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน

นโยบายการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม

กลุ่มบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดให้มีนโยบายการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นการสรรสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าต่อธุรกิจ ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเชิงบวกให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงตระหนักต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ครอบคลุมทั้งนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต กระบวนการทำงาน การบริการ และการสร้างสรรค์ธุรกิจใหม่ โดยกลุ่มบริษัทเชื่อว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมประเภทต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างความเชื่อใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ นโยบายการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม ได้ถูกประกาศใช้ในวันที่ 2 กันยายน 2567 มีขอบเขตครอบคลุม TTA และบริษัทย่อยทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวปฏิบัติ

- กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัท
- กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน มีหน้าที่สนับสนุน ผลักดัน และปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
- มุ่งมั่นพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรมเพื่อกลุ่มบริษัท สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีกรอบแนวทางการบริหารจัดการ นวัตกรรมที่ชัดเจน อีกทั้งมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบในระดับองค์กร และกำหนดบทบาท หน้าที่ และกระบวนการ ปฏิบัติงาน เพื่อรับผิดชอบและทำให้มั่นใจได้ว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการ จัดการนวัตกรรมจะบรรลุความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้
- จัดให้มีการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อจัดการนวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- จัดให้มีกระบวนการและแนวความคิดอย่างเป็นระบบในการรวบรวมและประเมินแนวคิดใหม่ๆ รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) การค้นหาแนวคิดใหม่ๆ 2) การประเมินความเป็นไปได้ทางธุรกิจ 3) การพัฒนาแนวคิดเป็นโครงการ 4) การทดสอบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ 5) การเตรียมดำเนินการเชิงพาณิชย์ การ เตรียมกระบวนการผลิต กระบวนการทำงานใหม่เพื่อใช้งานจริง 6) การนำผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการผลิต และกระบวนการ ทำงานใหม่ไปใช้งานจริง
- กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน รวมถึงการติดตามผล และรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารที่ เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ที่สร้างมูลค่าต่อธุรกิจควบคู่ไปกับการ สร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การเสริมสร้างบรรยากาศสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

- การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเสนอความคิดสร้างสรรค์
- การยอมรับความเสี่ยงอย่างมีเหตุผล กล้าเผชิญต่อความล้มเหลว
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- ให้ความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทดลองประดิษฐ์ คิดค้น การศึกษาดูงาน การเข้าชมนิทรรศการ การเผยแพร่ ผลงานด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- เชิดชูนวัตกรรมหรือทีมงานที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับกลุ่มบริษัท และผู้ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่ เหมาะสม
- ส่งเสริมการขยายผลงานนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทั่วทั้ง กลุ่มบริษัท
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึง เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม

โทรีเซนไทย เอเยนต์ชีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

TTA ดำเนินการจัดทำนโยบายการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทั่วทั้งกลุ่มบริษัท โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการของแต่ละบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

TTALAB มอบแผ่นยางกันกระแทกจากวัสดุรีไซเคิล ส่งคืนสู่ชุมชน มุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมยั่งยืน



22 ธันวาคม 2568: Go-Round Project โดย TTALAB ร่วมกับ NANOTEC ได้ดำเนินการติดตั้งพื้นยางรีไซเคิลจากยางสับล้อ ณ ชุมชนโชกุก เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยได้นำนวัตกรรมแผ่นยางที่ไม่ใช้งานแล้วมารีไซเคิลและอัดไซเคิลเพื่อสาธารณประโยชน์ จำนวน 80 แผ่น ครอบคลุมพื้นที่รวม 20 ตารางเมตร เพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่สีเขียวแนวคิด “สวน 15 นาที” ภายในชุมชนริมคลองผดุงกรุงเกษม โครงการนี้สะท้อนแนวทางการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนตามหลัก Circular Economy โดยช่วยลดปริมาณขยะยาง ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างพื้นที่กิจกรรมที่ปลอดภัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของคนในชุมชนเมืองอย่างเป็นรูปธรรม

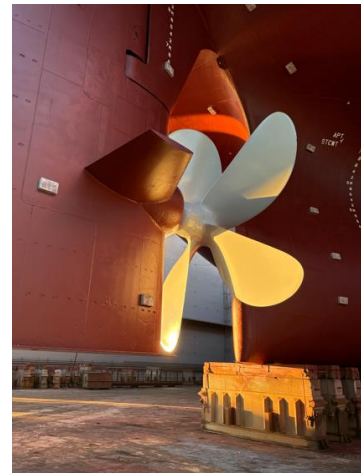
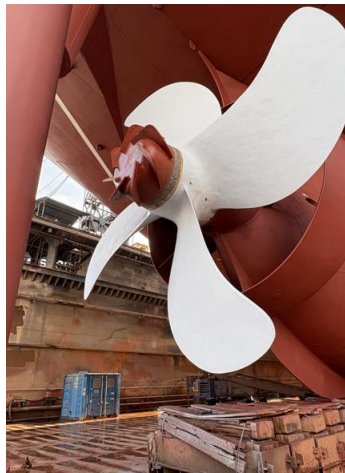
โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

โทรีเซน ชิปปิง มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของบริษัทและทำให้กองเรือมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด บริษัทยึดมั่นในวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวปฏิบัติของกลุ่มบริษัทในด้านความยั่งยืน โดยหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพกองเรือ คือ แผนกการบริหารจัดการด้านเทคนิค (Technical Management Department) ซึ่งจะมีการทำงานร่วมกับแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โครงการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเดินเรือ (Power Saving Devices)

บริษัทได้ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเรือ (Power Saving Devices) บริเวณเพลลาใบจักรและส่วนท้ายเรือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตัวเรือให้สามารถแล่นได้เร็วขึ้นในขณะที่ใช้รอบเครื่องจักรเท่าเดิม ซึ่งช่วยประหยัดพลังงานจากการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินเรือ โดยอุปกรณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเรือประกอบด้วย

1. Mewis Duct ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ติดตั้งบริเวณหน้าใบจักร เพื่อปรับปรุงการไหลของน้ำให้เข้าสู่ใบจักรอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเพิ่มแรงขับ (Thrust) และลดการสูญเสียพลังงาน
2. Swirl Fin ซึ่งเป็นครีปที่ติดตั้งด้านหลังเรือเพื่อสร้างกระแสน้ำหมุนวน (Swirl) ที่เหมาะสมก่อนถึงใบจักร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนให้ดีขึ้น
3. Rudder Bulb with Fins เป็นโครงสร้างทรงกลมติดตั้งบนหางเสือ เพื่อลดการเกิดกระแสน้ำปั่นป่วน (Vortex) ด้านหลังใบจักร และช่วยให้การขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพสูงสุด



นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์อื่น เช่น MT-Fast, PSV, PSS, HEP ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน หรือเป็นชุดเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนของเรือโดยรวม ช่วยปรับปรุงการไหลของน้ำ (Water Flow) และลดแรงต้านของเรือ ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการไหลของน้ำและการขับเคลื่อนเรือให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงช่วยรักษาสภาพใบจักรเรือให้มีอายุการใช้งานได้นานขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในปริมาณที่สอดคล้องกับปริมาณเชื้อเพลิงที่ประหยัดได้ ซึ่งช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2568 มีการดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเรือ (Power Saving Devices) แล้วเสร็จบนเรือจำนวน 9 ลำ และมีแผนจะดำเนินการติดตั้งเพิ่มเติมบนเรืออีก 6 ลำในปี 2569

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

การปรับปรุงนวัตกรรมวัตถุดิบ Frozen Dough

PHC มีการพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมวัตถุดิบโดยใช้ Frozen Dough ของบริษัท ยัม แบรินด์ อิงค์ ซึ่งได้คิดค้นนวัตกรรม Frozen Dough ซึ่งเป็นสินค้าใหม่ใหม่ที่เป็นแป้งสาลีอิตาลีเย็น ช่วยให้สินค้าที่มีความคงที่ ลดเวลาการทำงานของร้านในการเตรียมแป้ง รวมถึงลดขยะอาหารกรณีที่ทางร้านมียอดขายสินค้าน้อย

	2567	2568
ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อพัฒนานวัตกรรม (บาท)	436,783	ประมาณ 500,000

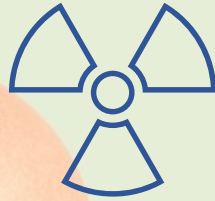
สยาม ทาโก้ (Siam Taco: STC)

การยกระดับประสบการณ์ลูกค้าผ่านระบบเครื่องสั่งอาหารด้วยตนเอง (Kiosk Self Ordering)

ในปี 2568 บริษัท สยาม ทาโก้ จำกัด ได้ดำเนินการติดตั้งระบบ Kiosk Self Ordering ในสาขาหลัก เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบริการอย่างยั่งยืน และเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการของลูกค้าทุกกลุ่ม ระบบดังกล่าวช่วยยกระดับประสบการณ์ลูกค้าให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดระยะเวลารอคิว เพิ่มความถูกต้องของคำสั่งซื้อ รวมถึงรองรับการให้บริการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

- การส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการ (Inclusive Customer Access) STC ส่งเสริมการให้บริการที่ครอบคลุมลูกค้าหลากหลายกลุ่ม โดยระบบ Kiosk Self Ordering สามารถรองรับลูกค้าที่มีความต้องการเฉพาะ
 - ลูกค้าที่มีข้อจำกัดด้านการสื่อสาร (เช่น การได้ยิน การพูด) สามารถสั่งอาหารได้ด้วยตนเอง
 - รองรับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ช่วยเพิ่มการเข้าถึงสำหรับชาวต่างชาติและนักท่องเที่ยว
 - เมนูแสดงผลชัดเจน ลดอุปสรรคด้านภาษาและลดความผิดพลาดในการรับออเดอร์
- การยกระดับคุณภาพบริการและความปลอดภัย (Customer Experience & Safety) ระบบ Kiosk Self Ordering ช่วยลดความแออัดบริเวณเคาน์เตอร์ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่มียูกค้าจำนวนมาก ทำให้กระบวนการให้บริการรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น พร้อมสนับสนุนมาตรฐานด้านสุขอนามัยของร้านอาหาร
 - ลดการสัมผัสเงินสดและการปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิด
 - มีการทำความสะอาดหน้าจอตามรอบการดูแล
 - เพิ่มความโปร่งใสในการสั่งอาหารด้วยการแสดงราคาและข้อมูลเมนูอย่างละเอียด
- การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน (Employee Well-Being) การนำระบบ Kiosk Self Ordering มาใช้ช่วยลดภาระด้านการรับออเดอร์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความเร็วและก่อให้เกิดความกดดันสูง ทำให้พนักงานสามารถมุ่งเน้นงานบริการที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์มากขึ้น เช่น การต้อนรับลูกค้า การจัดการปัญหาเฉพาะหน้า และการควบคุมคุณภาพอาหาร เป็นต้น

นอกจากนี้ STC ยังจัดอบรมด้านทักษะดิจิทัลและการจัดการระบบ Kiosk Self Ordering เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ให้กับพนักงานรองรับการเติบโตในสายอาชีพในระยะยาว



การบริหารความเสี่ยง และภาวะวิกฤต



การบริหารความเสี่ยงและการจัดการภาวะวิกฤตที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างความต่อเนื่องกับการดำเนินธุรกิจ โดยการเตรียมความพร้อมและรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างทันท่วงที

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต (2-12, 3-3)

การบริหารความเสี่ยงและการจัดการภาวะวิกฤตเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร อาทิ ภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ กฎหมายที่เปลี่ยนแปลง ภัยคุกคามทางไซเบอร์ หรือความเสี่ยงด้านความยั่งยืนต่างๆ เป็นต้น กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นในการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อวิกฤตได้อย่างรวดเร็ว ลดความสูญเสียและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าและความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

นโยบายการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรของกลุ่มบริษัท

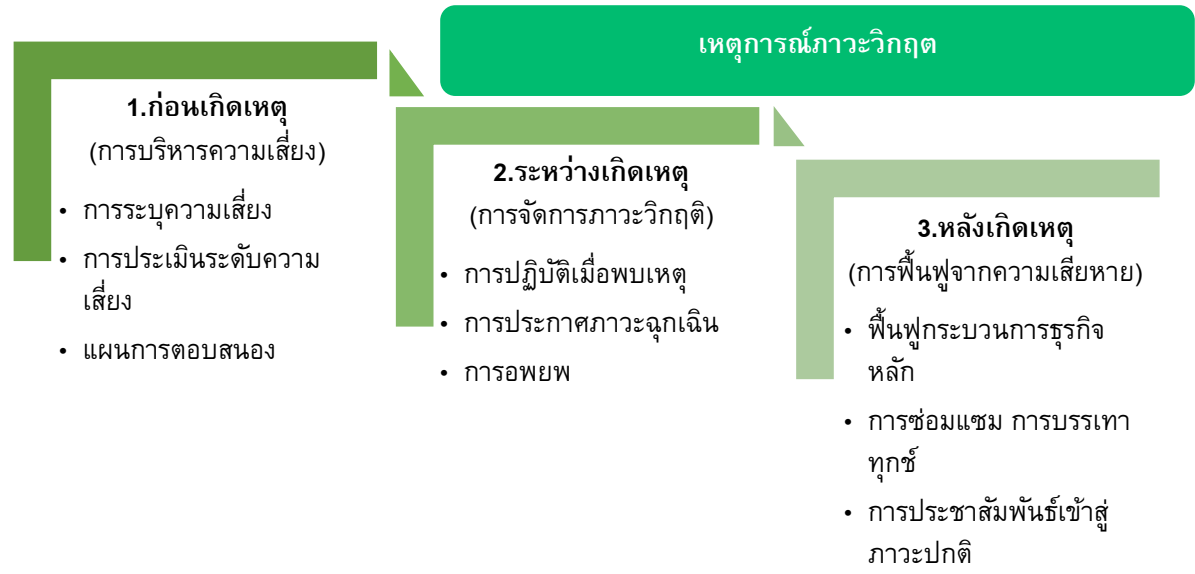
นโยบายการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มบริษัทจัดทำขึ้นภายใต้กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร (TTA Enterprise Risk Management Framework: TTA ERM) โดยอ้างอิงตามแนวทางของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) เพื่อกำหนดทิศทางโดยรวมของระบบบริษัท ภิบาลและการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดต่อกระบวนการบริหารความเสี่ยงโดยรวม โดยมีการดำเนินงานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และแผนการบริหารความเสี่ยง ซึ่งทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

การบริหารความเสี่ยงครอบคลุมความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญของกลุ่มบริษัท ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด และด้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกระบวนการเริ่มจากการระบุความเสี่ยงที่สำคัญ (Key Risk) และปัจจัยเสี่ยง การประเมินโอกาสเกิดและผลกระทบ การกำหนดมาตรการบริหารจัดการ และการจัดทำแผนบรรเทาความเสี่ยง (Mitigation Plan) จากนั้นมีการติดตามระดับความเสี่ยง (Risk Exposure) ความคืบหน้าของมาตรการ และผลของดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator: KRI) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่าระดับความเสี่ยงอยู่ในกรอบที่องค์กรยอมรับได้ ตลอดปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายได้กำกับดูแลและทบทวนประเด็นความเสี่ยงอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งกลุ่มบริษัท

กระบวนการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงตามกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยบริษัทได้มีการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) Risk Matrix และ Key Risk Indicator (KRIs)

กระบวนการบริหารจัดการภาวะวิกฤต



โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)

แผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

บริษัทฯ จัดทำแผนการจัดการภาวะวิกฤตเพื่อรับมือความเสี่ยงด้านสาธารณสุขเกี่ยวกับโรคระบาด อาทิ โรค COVID-19

ข้อมูล	2567	2568
จำนวนการซ้อมเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤต และกรณีการหยุดชะงักทางธุรกิจ		
จำนวนการซ้อมสถานการณ์จำลองเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤต (ครั้ง)	1	1
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ (ครั้ง)	0	0

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤตในปี 2568

ประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการบริหารความเสี่ยงในแต่ละหัวข้อของบริษัทฯ และบริษัทย่อย สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก หัวข้อปัจจัยความเสี่ยง ในแบบ 56-1 One Report

ประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืน หรือความเสี่ยงที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงินของปี 2568 และแนวทางการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ อาทิ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเกิดภัยพิบัติ และความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ชุมชนสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อทางสังคม การทุจริตคอร์รัปชัน และการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมความเสี่ยงองค์กร (Risk Culture)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้แก่พนักงานต่อหลักการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนพร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปี 2568 บริษัทฯ นำการบริหารความเสี่ยงเข้าเป็นส่วนหนึ่งในค่านิยมองค์กร ตัว C : Commitment การยึดมั่นในพันธะ โดยเพิ่มรายละเอียดหัวข้อการบริหารความเสี่ยง

(Risk Management) สร้างเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงผ่านการเล่นเกมสควิงรางวัลในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการจัดอบรมพนักงานประจำปี ซึ่งมีการทบทวนความรู้ในเรื่องความเสี่ยงควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความเข้าใจผ่านการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมทบทวนความรู้

การจัดกิจกรรมส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงของพนักงาน

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Awareness Quiz) ผ่านช่องทางอีเมลภายในองค์กร ระหว่างวันที่ 17–24 มีนาคม 2568 โดยเป็นกิจกรรมตอบคำถามจำนวน 10 ข้อ เกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจพื้นฐานด้านความเสี่ยง ซึ่งแต่ละข้อมีตัวเลือก 3 ตัวเลือก และมีคำตอบที่ถูกต้องเพียง 1 ตัวเลือก

กิจกรรมดังกล่าวมีพนักงานเข้าร่วมทั้งสิ้น 28 คน และผู้เข้าร่วมทุกคนสามารถทำได้มากกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนรวม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม บริษัทฯ ได้ดำเนินการสุ่มรายชื่อผู้โชคดีและมอบรางวัลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งกิจกรรมนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม เรื่องการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	2567		2568	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรรมการ	4	33.33	4	33.33
ผู้บริหารระดับสูง	8	100	8	100
พนักงาน	90	71.43	136	100

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

บริษัทได้จัดทำนโยบายและแผนตอบสนองภาวะฉุกเฉิน (Emergency Response Plan) เพื่อให้การดำเนินงานสามารถต่อเนื่องได้อย่างปลอดภัยในทุกสถานการณ์ แผนครอบคลุมการระบุประเภทเหตุฉุกเฉิน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีมตอบสนองเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Team: ERT) ขั้นตอนการสื่อสาร รวมถึงวิธีปฏิบัติสำหรับเหตุการณ์ต่างๆ เช่นเพลิงไหม้ แผ่นดินไหว อุบัติเหตุสารเคมี เหตุอาชญากรรม และภัยธรรมชาติ แผนดังกล่าวได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทได้ดำเนินการ วิเคราะห์สถานการณ์ล่วงหน้า (Scenario Planning) เพื่อประเมินเหตุการณ์ความเสี่ยงด้าน ESG ที่อาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ และนำผลการประเมินมาพัฒนาแนวทางป้องกันและลดผลกระทบอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ บริษัทยังกำหนดให้มีการซ้อมแผนฉุกเฉินและการฝึกอบรมประจำปี เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนเอง และสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดเหตุจริง พร้อมทั้งประสานงานร่วมกับผู้บริหารและหน่วยงานภายนอกอย่างใกล้ชิด ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทในการยกระดับความปลอดภัยและเสถียรภาพของการดำเนินงานภายใต้หลักการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดทำ แผนตอบสนองเหตุและแนวทางฟื้นฟู (Response Plans) เพื่อรองรับเหตุการณ์รุนแรงที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจในมิติด้าน ESG

GRI Content Index

GRI Standard / Other Source	Disclosure	Location	
		One Report 2025	Sustainable Report 2025
GRI 2: General Disclosures 2021	General Disclosures		
	2-1 Organizational details	/	-
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	/	23
	2-3 Reporting period, frequency, and contact point	-	23, 74
	2-4 Restatements of information	/	-
	2-5 External assurance	N/A	N/A
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	-	-
	2-7 Employees	-	80, 83, 86
	2-8 Workers who are not employees	-	80, 83, 86
	2-9 Governance structure and composition	-	7
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	/	-
	2-11 Chair of the highest governance body	/	-
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	/	6, 185
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	/	6
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	/	20
	2-15 Conflicts of interest	N/A	N/A
	2-16 Communication of critical concerns	/	-
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	/	-
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	/	-
	2-19 Remuneration policies	/	-
	2-20 Process to determine remuneration	/	-
	2-21 Annual total compensation ratio	/	-

GRI Standard / Other Source	Disclosure	Location	
		One Report 2025	Sustainable Report 2025
	2-22 Statement on sustainable development Strategy	/	9-10
	2-23 Policy commitments	-	8
	2-24 Embedding policy commitments	-	8
	2-25 Processes to remediate negative impacts	/	22
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	-	-
	2-27 Compliance with laws and regulations	/	-
	2-28 Membership associations	N/A	N/A
	2-29 Approach to stakeholder engagement	-	11
	2-30 Collective bargaining agreements	-	14, 79
	Material Topics		
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	-	20
	3-2 List of material topics	-	22
	Energy Efficiency		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22
	302-1 Energy consumption within the organization	-	29, 76
	302-2 Energy consumption outside of the organization	-	-
	302-3 Energy intensity	N/A	N/A
	302-4 Reduction of energy consumption	-	-
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	N/A	N/A
	Water Management		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 38
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	N/A	N/A
	303-2 Management of water discharge related impacts	-	38-43
	303-3 Water withdrawal	-	38-43

GRI Standard / Other Source	Disclosure	Location	
		One Report 2025	Sustainable Report 2025
	303-4 Water discharge	-	38-43
	303-5 Water consumption	-	38-43
	GHG Emissions and Climate Change Strategy		
GRI 3: Material Topics 2021 GRI 305: Emissions 2016	3-3 Management of material topics	-	22, 45
	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	-	45-61
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	-	45-61
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	-	45-61
	305-4 GHG emissions intensity	-	45-61
	305-5 Reduction of GHG emissions	-	45-61
	Waste Management		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 63
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	-	63-70
	306-2 Management of significant waste-related impacts	-	63-70
	306-3 Waste generated	-	63-70
	306-4 Waste diverted from disposal	N/A	N/A
	306-5 Waste directed to disposal	-	63-70
	Occupational Health and Safety		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22,89
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	-	89-100
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	N/A	N/A
	403-3 Occupational health services	-	89-100
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	-	89-100
	403-5 Worker training on occupational health and safety	-	89-100

GRI Standard / Other Source	Disclosure	Location	
		One Report 2025	Sustainable Report 2025
	403-6 Promotion of worker health	N/A	N/A
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	-	89-100
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	-	89-100
	403-9 Work-related injuries	-	89-100
	403-10 Work-related ill health	N/A	N/A
	Employee Engagement & Development		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 102
	401-1 New employee hires and employee turnover	-	102-117
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees	-	102-117
	401-3 Parental leave	-	N/A
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	-	102-117
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	-	102-117
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	-	N/A
	405-1 Diversity of governance bodies and employees	-	102-117
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	-	N/A
	Human Rights Due Diligence		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 74
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	N/A	N/A
GRI 3: Material Topics 2021	Quality and Safety of Products and Services		
	3-3 Management of material topics	-	22, 146
	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	-	146-151

GRI Standard / Other Source	Disclosure	Location	
		One Report 2025	Sustainable Report 2025
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	-	146-151
	Customer Relationship		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 153
	Value Chain Management		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 160
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	-	160-168
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	N/A	N/A
	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	-	160-168
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	N/A	N/A
	Cyber Security and Data Privacy		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 170
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	-	170-177
	Research and Innovation		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 179
	Enterprise Risk & Crisis Management		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 185
	Services Quality and Complaints Management		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	-	22, 153

THORESEN THAI AGENCIES PLC.

26/26-27 Orakarn Building, 8th Floor, Soi Chidlom, Ploenchit Road,
Lumpinee, Pathumwan, Bangkok, 10330, Thailand
Tel: +66 (0) 2250-0569, +66 (0) 2254-8437
Fax: +66 (0) 2657-1038

www.thoresen.com