



บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

# รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568



# สารบัญ

1	สารจากคณะกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
6	ธุรกิจของบริษัท
16	วิสัยทัศน์ของบริษัท
17	ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
19	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
20	การทำกับดูละความยั่งยืน
22	ห่วงโซ่คุณค่า
25	การบริหารประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ
29	กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน

## SMART ZERO

32	มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์
33	ความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อม
38	การจัดการสภาพภูมิอากาศ
68	การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

## SMART UNITY

91	เพิ่มพูนชีวิตผู้คน
92	สิทธิมนุษยชนและชุมชน
114	มาตรฐานแรงงาน
122	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
127	การพัฒนากักขังและศักยภาพพนักงาน
142	การเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน
149	การจ้างงานและพัฒนาเยาวชน
151	ความหลากหลายและเท่าเทียม
154	การบริหารจัดการนวัตกรรม
158	การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า
163	ห่วงโซ่อุปทานลูกค้า

## SMART GOVERNANCE

171	อยู่บนความโปร่งใสและยั่งยืน
172	จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านทุจริต
180	ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
185	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
186	พันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน
187	ภาคผนวก การทวนสอบบัญชีก๊าซเรือนกระจก

# สารจากประธานคณะกรรมการ กำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน

เรียน ผู้ถือหุ้น พันธมิตรธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน

ในปี 2568 บริษัทได้ยื่นหยัดเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนในอุตสาหกรรม Aviation Technology as a Service สำหรับภาคการบิน ด้วยการบูรณาการ ESG เข้ากับกลยุทธ์หลักและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ในฐานะประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ผมภูมิใจที่บริษัทได้รับการประเมิน CGR ในระดับ 5 ดาว (ดีเลิศ) ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใส และล่าสุดบริษัทได้รับการประเมิน SET ESG Rating ในระดับ AAA ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการของเรามุ่งเน้นให้แน่ใจว่านโยบายด้านความยั่งยืน และ แผนงานด้านความยั่งยืน ถูกบูรณาการเข้ากับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่อง

- การทบทวนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับ นโยบายการกำกับดูแลกิจการ, นโยบายจรรยาบรรณธุรกิจ, นโยบายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน, นโยบายสิทธิมนุษยชนและชุมชน
- การเพิ่มนโยบายใหม่ ได้แก่ นโยบายสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ
- การสนับสนุนให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และทีมบริหารดำเนินโครงการด้านความยั่งยืน อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ได้กำหนดการประชุม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อ

1. ติดตามความคืบหน้าของ เป้าหมาย และ แผนการพัฒนาด้านความยั่งยืน
2. ให้คำแนะนำและอนุมัติเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ บรรษัทภิบาล
3. สนับสนุนความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้เสีย
4. พิจารณาทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน

ผมเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานที่ได้รับการติดตามและกำกับดูแลจากคณะกรรมการ จะช่วยให้บริษัทสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน และสนับสนุนให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และทีมบริหารสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ความยั่งยืน ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

ขอขอบคุณผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทุกท่าน ที่ร่วมเป็นแรงสนับสนุนสำคัญ ในการสร้างองค์กรที่ ทันสมัย โปร่งใส และยั่งยืน

ขอแสดงความนับถือ

นายรัช ตันตันทา

ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน (กรรมการอิสระ)

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

# สารจากประธานคณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง

เรียน ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน

ในฐานะประธานคณะกรรมการความเสี่ยง ผมมีความยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการกำกับดูแลความเสี่ยงของบริษั้อย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการฯ ได้ติดตามและประเมินความเสี่ยงที่สำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กร

คณะกรรมการความเสี่ยงมุ่งเน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงสำคัญในทุกด้าน ทั้งความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยี ด้านชื่อเสียง ด้านคู่ค้า ด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชน ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น การโจมตีระบบสารสนเทศด้วย AI และการล่อลวงพนักงานด้วย Deep fake เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานด้านความยั่งยืน

สำหรับปี 2568 คณะกรรมการความเสี่ยงได้วางแนวทางดำเนินงานเพื่อ

1. ประเมินและติดตามความเสี่ยงในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนามาตรการลดผลกระทบของความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ESG-Related risk และความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
3. กำหนดเกณฑ์และเป้าหมาย (Thresholds/Targets) เพื่อสร้างความมั่นใจในการบริหารความเสี่ยง
4. สนับสนุนความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

ผมเชื่อมั่นว่าการกำกับดูแลความเสี่ยงอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการความเสี่ยง จะช่วยให้บริษัทสามารถรับมือกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน พร้อมสนับสนุนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และทีมบริหารในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ความยั่งยืนขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

ขอขอบคุณผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทุกท่าน ที่ร่วมสนับสนุนให้บริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม ความร่วมมือดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความพร้อมและเสถียรภาพขององค์กรในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ขอแสดงความนับถือ

**ดร. ศรุต วานิชพันธุ์**

**ประธานคณะกรรมการความเสี่ยง (กรรมการอิสระ)**

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

# สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น พันธมิตรธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน

ในช่วงเวลาที่ระบบดิจิทัลและความยั่งยืนได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ โปร่งใส และสร้างคุณค่าร่วมในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ปี 2568 ถือเป็นปีที่องค์กรได้พัฒนาก้าวสำคัญในการวางรากฐานด้านเทคโนโลยีและธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความท้าทายและโอกาสใหม่ในระบบโครงสร้างพื้นฐานภาคการบินของประเทศไทย

ในฐานะผู้ให้บริการ Aviation Technology สำหรับสนามบินภาคพื้นอัจฉริยะ บริษัทฯ ยังคงเสริมสร้างขีดความสามารถในการให้บริการเทคโนโลยีที่มีความปลอดภัย เชื่อถือได้ และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ท่าอากาศยาน “Smart & Green Airport” อย่างต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการข้อมูล ความปลอดภัยไซเบอร์ และระบบระบุตัวตนแบบอัตโนมัติที่ช่วยยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ความคืบหน้าที่สำคัญในปี 2568

ตลอดปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้บูรณาการประเด็นด้าน ESG เข้ากับกลยุทธ์หลักขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลลัพธ์สำคัญดังต่อไปนี้

### ด้านธรรมาภิบาล (Governance)

- บริษัทฯ ได้รับผลการประเมิน CGR ระดับ 5 ดาว ซึ่งเป็นระดับดีเลิศ และเป็นครั้งแรกในรอบ 10 ปี สะท้อนถึงโครงสร้างการกำกับดูแลที่โปร่งใสและการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการสากล
- ได้รับการประเมิน SET ESG Rating ในระดับ AAA สะท้อนถึงความก้าวหน้าและความพร้อมขององค์กรในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ
- คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการ ติดตามความคืบหน้าด้านความยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างระบบการกำกับดูแลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- บริษัทฯ อยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมเพื่อยื่นขอการรับรองจาก โครงการต่อต้านทุจริตของภาคเอกชนไทย (CAC) ภายในปี 2569

# สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

## ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

- บริษัทฯ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรครอบคลุม Scope 1, Scope 2 และ Scope 3 เพื่อจัดทำ Baseline ที่ถูกต้อง
- บริษัทฯ ได้ยกระดับความโปร่งใสด้านสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการทวนสอบข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Emissions) โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีความเป็นอิสระ
- ดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพพลังงานด้านโครงสร้างพื้นฐานไอทีและระบบ Cloud เพื่อลดการใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมรายงานความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง
- ลดการใช้พลังงานลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 บริษัทสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อพนักงานลงได้ 17.5% เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 และ สามารถลดการใช้น้ำต่อพนักงานลงได้ 34.2% เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566

## ด้านสังคม (Social)

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 บริษัทจัดการอบรมรวม 23,466 ชั่วโมง หรือเฉลี่ย 39.4 ชั่วโมงต่อคน เพื่อเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการบินและเทคโนโลยี
- ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการบิน ให้กับพนักงานและสถาบันการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้านระบบเทคโนโลยีสนามบินและการประยุกต์ใช้ในภาคอุตสาหกรรม
- ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยพัฒนาห้องปฏิบัติการด้านระบบสนามบิน (SKY Aviation Laboratory) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติของนักศึกษา และเตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่สำหรับอุตสาหกรรมการบิน
- ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร โดยจัดการอบรมสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหารระดับผู้จัดการ
- ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยตลอดปี 2568 บริษัทไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงาน
- สนับสนุนการพัฒนาคนรุ่นใหม่ ผ่านโครงการรับนักศึกษาและเยาวชนเข้ามาทำงาน
- ยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า ผ่านการเยี่ยมชม การสื่อสารอย่างใกล้ชิด และการสร้างความเข้าใจด้านจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า

# สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

## ทิศทางการดำเนินงานในปี 2569

ในปี 2569 บริษัทจะเดินหน้าต่อยอดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอัจฉริยะบนรากฐานที่ได้พัฒนาไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และความยืดหยุ่นของระบบบริการด้านการบินและโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการออกแบบโซลูชันที่คำนึงถึงผู้ใช้งาน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งลดผลกระทบต่อด้านทรัพยากรและพลังงาน และสนับสนุนการให้บริการที่เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ การเสริมสร้างทักษะและศักยภาพของบุคลากร และการกำกับดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบอย่างเหมาะสม บริษัทเชื่อมั่นว่าการผสมผสานเทคโนโลยีอัจฉริยะเข้ากับมิติด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล จะช่วยสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในระยะยาว

## มุ่งสู่อนาคตที่เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ในนามของคณะผู้บริหาร ผมขอขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจและร่วมเดินไปกับเราบริษัทฯ จะยังคงยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมมุ่งสร้างคุณค่าในระยะยาวและมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศให้มีความปลอดภัย ทันสมัย และยั่งยืน

ขอแสดงความนับถือ

นายสิทธิเดช มัยลาภ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)



# ธุรกิจของบริษัท (Business Overview)

## 1. ภาพรวมธุรกิจและบทบาทเชิงกลยุทธ์

SKY ICT Public Company Limited เป็นผู้ให้บริการโซลูชันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) แบบครบวงจร โดยมีบทบาทเป็น **Technology Integrator** และ **Aviation Tech Enabler** ที่มุ่งขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของประเทศ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการบิน ระบบความปลอดภัย และแพลตฟอร์มดิจิทัล

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด “End-to-End ICT Solutions” ครอบคลุมตั้งแต่การให้คำปรึกษา ออกแบบ ติดตั้ง ไปจนถึงการบริหารจัดการและบำรุงรักษาระบบ โดยใช้เทคโนโลยีมาตรฐานสากลมาบูรณาการให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของลูกค้าในแต่ละองค์กร

ด้วยประสบการณ์ในโครงการระดับประเทศ โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานสนามบิน บริษัทจึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับประเทศไทยสู่การเป็น **Aviation Hub ของภูมิภาค** ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ในการบริหารจัดการสนามบินแบบครบวงจร



ให้บริการของเรา

เสริมสร้างธุรกิจ  
การบินของคุณ

เราพัฒนาระบบอัตโนมัติ การบริการ และแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่ออุตสาหกรรมการบิน ช่วยให้สนามบินและสายการบินสามารถให้บริการผู้โดยสารได้รวดเร็ว ปลอดภัย และสะดวกสบาย ตั้งแต่เช็คอิน ตรวจสอบตัวตน ไปจนถึงการขึ้นเครื่อง พร้อมสร้างประสบการณ์การเดินทางที่ไร้รอยต่อสำหรับทุกคน

## 2. โครงสร้างธุรกิจและโซลูชันหลัก

**บริการที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองโจทย์ของคุณ**



**ธุรกิจให้บริการด้านการบิน**

เราให้บริการระบบสารสนเทศรองรับอุตสาหกรรมการบินและข้อมูลผู้โดยสาร พร้อมพัฒนาแพลตฟอร์มท่องเที่ยว ใช้นวัตกรรมดิจิทัลและ Self-Service เช่น Interactive Kiosk เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ลดความแออัด และยกระดับมาตรฐานบริการของประเทศ



**ธุรกิจแพลตฟอร์ม**

โซลูชันแพลตฟอร์มดิจิทัลแบบครบวงจร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้าในธุรกิจการบิน



**บริการติดตั้ง บำรุงรักษา และดูแลหลังการขายครบวงจร**

ให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้องทางด้าน Hardware และ Software ครอบคลุมความต้องการของลูกค้าทางด้านระบบสารสนเทศ และอื่นๆ กลุ่มบริษัท

บริษัทมีโครงสร้างธุรกิจที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

### 2.1 Aviation Technology Solutions (เทคโนโลยีการบิน)

บริษัทเป็นผู้นำในการพัฒนาและติดตั้งระบบ ICT สำหรับสนามบินทั่วประเทศ โดยโซลูชันสำคัญ ได้แก่

- ระบบเช็คอินและขึ้นเครื่อง (CUPPS)
- ระบบคัดกรองผู้โดยสารล่วงหน้า (APPS)
- ระบบบริหารข้อมูลผู้โดยสารและการเดินทาง

โครงการเหล่านี้ถูกนำไปใช้งานจริงในสนามบินหลายแห่งทั่วประเทศ และเป็นระบบที่รองรับผู้โดยสารจำนวนมากในระดับ Mission-Critical

นอกจากนี้ บริษัทยังพัฒนา “Smart Airport Ecosystem” ที่รวม

- Self Check-in / Self Boarding
- e-Gate และ Biometric
- Smart Baggage Handling
- AI Surveillance และ Command Center

ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดความแออัด และยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารแบบไร้รอยต่อ

## 2.2 Digital Platform & Smart Solutions (แพลตฟอร์มดิจิทัล)

บริษัทพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เชื่อมโยงข้อมูลและบริการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น

- แพลตฟอร์มด้านการท่องเที่ยวและสนามบิน
- ระบบบริหารจัดการอาคารและความปลอดภัย
- Workforce Management System

แพลตฟอร์มเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ข้อมูล (Data-Driven) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ และยกระดับคุณภาพการให้บริการ

## 2.3 System Integration & Infrastructure (การติดตั้งและบูรณาการระบบ)

บริษัทให้บริการออกแบบและติดตั้งระบบ ICT ครบวงจร ได้แก่

- ระบบเครือข่ายและศูนย์ข้อมูล
- ระบบความปลอดภัย (Physical & Cyber Security)
- ระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ IT

รวมถึงบริการดูแลหลังการขายแบบ 24/7 เพื่อให้ระบบมีความเสถียรและพร้อมใช้งานตลอดเวลา



### 3. การดำเนินโครงการ และความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติ

จากประสบการณ์ในการดำเนินโครงการด้านเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมการบิน บริษัทได้พัฒนาและส่งมอบโซลูชันที่ครอบคลุม “เส้นทางการเดินทางของผู้โดยสาร (Passenger Journey)” และ “การดำเนินงานของท่าอากาศยาน (Airport Operations)” อย่างเป็นระบบ

แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความสามารถของบริษัทในการออกแบบและบูรณาการระบบที่เชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง โดยเน้นการทำงานร่วมกันของข้อมูล (Data Integration) และความต่อเนื่องของกระบวนการ (Operational Continuity)

โดยโครงการสำคัญสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

#### 3.1 กลุ่มระบบยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสาร (Passenger Journey Enhancement)

บริษัทมีบทบาทในการพัฒนาโซลูชันที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้โดยสารในแต่ละขั้นตอนของการเดินทาง โดยมุ่งเน้นการลดขั้นตอน เพิ่มความเร็ว และสนับสนุนการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล

##### ระบบ Self-Service อัจฉริยะ (CUPPS)

บริษัทมีการติดตั้งระบบให้บริการผู้โดยสารด้วยตนเอง เช่น เครื่องเช็คอินอัตโนมัติ (Self Check-in Kiosk) ภายใต้มาตรฐาน Common Use Passenger Processing Systems (CUPPS) ซึ่งช่วยให้สายการบินสามารถใช้งานทรัพยากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบดังกล่าวช่วยสนับสนุนการให้บริการผู้โดยสารในช่วงเวลาที่มีปริมาณการใช้งานสูง และช่วยลดภาระของเคาน์เตอร์บริการแบบดั้งเดิม



##### ระบบตรวจสอบผู้โดยสารล่วงหน้า

##### (Advance Passenger Processing System : APPS)

บริษัทมีส่วนในการพัฒนาระบบที่ช่วยตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลผู้โดยสารก่อนการเดินทาง โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระบบนี้ช่วยสนับสนุนกระบวนการตรวจสอบข้อมูลให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น และเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลของการเดินทางทางอากาศ

## ระบบไบโอเมตริกส์เพื่อประสบการณ์การเดินทางรูปแบบใหม่ (Biometric Systems)

บริษัทมีการนำเทคโนโลยีไบโอเมตริกส์มาใช้เพื่อสนับสนุนกระบวนการยืนยันตัวตนของผู้โดยสารในขั้นตอนต่าง ๆ ของการเดินทาง

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยเพิ่มความสะดวกในการให้บริการ และเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาประสบการณ์การเดินทางในรูปแบบดิจิทัล



ไบโอเมตริกส์เพื่อประสบการณ์เดินทางรูปแบบใหม่



Smart Flows: จัดการประสบการณ์การเดินทางของผู้โดยสารด้วยข้อมูลอัจฉริยะ

## ระบบ Smart Flows เพื่อบริหารจัดการประสบการณ์ผู้โดยสาร

บริษัทได้พัฒนาแนวทางการใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการเคลื่อนที่ของผู้โดยสารภายในสนามบิน (Passenger Flow Management)

ระบบ Smart Flows ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถมองเห็นภาพรวมของการใช้งานพื้นที่ และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนหรือปรับปรุงการให้บริการในแต่ละช่วงเวลา

## 3.2 กลุ่มระบบสนับสนุนการดำเนินงานของท่าอากาศยาน (Airport Operations & Infrastructure)

นอกจากระบบที่เกี่ยวข้องกับผู้โดยสาร บริษัทมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบที่ใช้ในการบริหารจัดการท่าอากาศยาน ซึ่งเป็นระบบที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงสูง

### ระบบฐานข้อมูลการดำเนินงานท่าอากาศยาน (Airport Operational Database : AODB)

บริษัทมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่ใช้สำหรับบริหารจัดการข้อมูลการดำเนินงานของสนามบิน เช่น ข้อมูลเที่ยวบิน การจัดสรรทรัพยากร และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ระบบ AODB ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในสนามบินสามารถใช้ข้อมูลชุดเดียวกันในการดำเนินงาน



AODB: หัวใจของการบริหารท่าอากาศยาน

## ระบบ Invoice Software Suite สำหรับการจัดการใบแจ้งเที่ยวบิน

บริษัทได้พัฒนาระบบที่ช่วยสนับสนุนการจัดทำและบริหารจัดการใบแจ้งค่าบริการที่เกี่ยวข้องกับเที่ยวบิน

ระบบดังกล่าวช่วยให้กระบวนการด้านเอกสารมีความเป็นระบบมากขึ้น และสนับสนุนการทำงานที่ต้องการความถูกต้องของข้อมูลในระดับสูง



## ระบบลำเลียงสัมภาระอัจฉริยะ (Smart Baggage Handling Support)

บริษัทมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบที่สนับสนุนกระบวนการจัดการสัมภาระของผู้โดยสาร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงานสนามบิน

ระบบดังกล่าวช่วยให้การลำเลียงและติดตามสัมภาระเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับระบบอื่นภายในสนามบินได้อย่างสอดคล้อง



ความสำเร็จของโครงการเหล่านี้สะท้อนถึงความสามารถของบริษัทในการ

- บริหารโครงการขนาดใหญ่
- บูรณาการเทคโนโลยีหลายระบบ
- ส่งมอบงานตามมาตรฐานสากล

และเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าทั้งภาครัฐและเอกชน



## 4. ความสามารถทางการแข่งขัน (Core Capabilities)

บริษัทมีการพัฒนาและสะสมความสามารถเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคตในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและการบิน ซึ่งมีความซับซ้อนและต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยความสามารถหลักของบริษัทสามารถอธิบายได้ดังนี้

### 4.1 ความเชี่ยวชาญแบบครบวงจร (End-to-End Expertise)

บริษัทมีความสามารถในการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการวางกลยุทธ์ (Strategy) การออกแบบและติดตั้งระบบ (Implementation) ไปจนถึงการบริหารจัดการและดูแลระบบ (Operation)

แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถ

- ออกแบบโซลูชันที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าในแต่ละองค์กร
- ควบคุมคุณภาพของโครงการในทุกขั้นตอน
- สนับสนุนการใช้งานระบบได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

การดำเนินงานแบบครบวงจรยังช่วยลดความซับซ้อนในการประสานงานของลูกค้า และเพิ่มความต่อเนื่องของระบบที่นำไปใช้งานจริง

### 4.2 ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในอุตสาหกรรม (Industry Specialization)

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาโซลูชันในอุตสาหกรรมที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะ

- อุตสาหกรรมการบิน (Aviation)
- โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ (Smart Infrastructure)

การมีความเข้าใจในบริบทของอุตสาหกรรม เช่น กระบวนการทำงานของสนามบิน ระบบผู้โดยสาร และข้อกำหนดด้านความปลอดภัย ช่วยให้บริษัทสามารถออกแบบและพัฒนาโซลูชันที่สอดคล้องกับการใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินโครงการที่มีความซับซ้อนและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของลูกค้าได้

### 4.3 ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยี (Technology Integration)

บริษัทมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่หลากหลายมาผสานเข้าด้วยกัน เช่น

- ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- ระบบอัตโนมัติและอุปกรณ์ IoT
- การจัดการข้อมูล (Big Data)

การบูรณาการเทคโนโลยีดังกล่าวช่วยให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

แนวทางนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในโครงการที่ต้องเชื่อมโยงหลายระบบ เช่น ระบบภายในสนามบิน หรือระบบที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้จำนวนมาก

#### 4.4 ประสบการณ์และผลงานโครงการ (Proven Track Record)

บริษัทที่มีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการจริงในโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการบินและระบบ ICT ขนาดใหญ่ ผลงานที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ

- ดำเนินโครงการในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน
- ส่งมอบระบบที่สามารถใช้งานได้จริง
- สนับสนุนการดำเนินงานของลูกค้าในระยะยาว

ประสบการณ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

#### 4.5 ความร่วมมือกับพันธมิตรเทคโนโลยี (Strategic Partnerships)

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางเทคโนโลยี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาโซลูชัน

ความร่วมมือดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถ เข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนาโซลูชันที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

**ความสามารถทางการแข่งขัน (Core Capabilities)**

- End-to-End Expertise**  
Strategy → Implementation → Operation  
ASUWJDS Strategy → Implementation → Operation
- Industry Specialization**  
Aviation & Smart Infrastructure
- Technology Integration**  
ผสาน AI, Big Data และระบบอัตโนมัติ
- Proven Track Record**  
โครงการระดับประเทศ โครงสร้างพื้นฐานสำคัญ

ความร่วมมือกับพันธมิตรเทคโนโลยีระดับโลก  
พัฒนาโซลูชันทันสมัยระดับโลก

## 5. การสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน (Sustainable Value Creation)

โมเดลธุรกิจของบริษัทมีบทบาทในการสร้างคุณค่าใน 3 มิติหลัก

### มิติด้านเศรษฐกิจ

- เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
- สนับสนุนอุตสาหกรรมการบินและการท่องเที่ยว
- สร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของประเทศ

### มิติด้านสังคม

- ยกระดับประสบการณ์การเดินทางและความปลอดภัยของประชาชน
- พัฒนา Smart City และ Smart Infrastructure
- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี

### มิติด้านสิ่งแวดล้อม

- ลดการใช้ทรัพยากรผ่านระบบอัตโนมัติและดิจิทัล
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในโครงสร้างพื้นฐาน

บริษัทมีวิสัยทัศน์ในการเป็น “แรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสังคมผ่านเทคโนโลยีอัจฉริยะ” ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง ESG และการเติบโตระยะยาว



## 6. ทิศทางการเติบโตและกลยุทธ์ในอนาคต

บริษัทมุ่งขยายธุรกิจจาก “ICT Provider” ไปสู่ “Beyond Aviation Tech Company” โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่

- การลงทุนใน Aviation Tech และ AI อย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนา Smart Facility และ Smart City Solutions
- การขยายธุรกิจสู่ระดับภูมิภาคและระดับโลก
- การสร้าง Aviation Tech Ecosystem และพัฒนาบุคลากร

โดยบริษัทมีเป้าหมายในการก้าวขึ้นเป็นหนึ่งในผู้นำด้าน Aviation Technology ในระดับสากล

### อุดมการณ์ของเรา

เรามุ่งพัฒนาเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อที่จะเปลี่ยนชีวิตของลูกค้า ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ดีขึ้น

# Aviation Technology

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ดำเนินการวางระบบและให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำหรับกิจการสนามบิน โดยมีพันธกิจในการส่งมอบโซลูชันที่เปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ นวัตกรรม และความปลอดภัยสูงสุด เพื่อยกระดับการปฏิบัติการในท่าอากาศยาน ในฐานะ “ผู้เชี่ยวชาญระบบไอที” แบบเบ็ดเสร็จ (End-to-End) บริษัทฯ นำเสนอผลิตภัณฑ์พื้นฐาน (Base Products) ที่เป็นที่ยอมรับระดับสากล พร้อมให้บริการครบวงจร ตั้งแต่การให้คำปรึกษา ออกแบบ ติดตั้งระบบความ

ปลอดภัยทางกายภาพและข้อมูล ระบบเครือข่าย ไปจนถึงการดูแลบำรุงรักษาอย่างมืออาชีพ ทีมงานผู้เชี่ยวชาญของบริษัทฯ มีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในธุรกิจการบิน จึงสามารถนำระบบ ICT ที่มีประสิทธิภาพเข้าช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรและท่าอากาศยานได้อย่างเต็มศักยภาพและยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาธุรกิจท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น

# วิสัยทัศน์ของบริษัท

ในช่วงเวลาที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ยุคแห่งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบินและการเดินทางอัจฉริยะ บริษัทตระหนักถึงบทบาทสำคัญ ในการสนับสนุนการยกระดับศักยภาพของประเทศให้ทัดเทียมมาตรฐานระดับโลก เรามุ่งมั่นร่วมมือกับพันธมิตรในภาคการบินเพื่อยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสาร ความปลอดภัย และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้วยการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่สนามบินยุคใหม่ และเสริมความสามารถของประเทศไทยในการก้าวขึ้นเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาค (Aviation Hub) อย่างยั่งยืน

**เราจะเป็นพลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคม  
ด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ  
ที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนให้ดียิ่งขึ้น**

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว บริษัทมุ่งมั่นบูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์ธรรมาภิบาล และกระบวนการดำเนินงานในทุกระดับอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้โดยสาร ชุมชน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ปลอดภัย และเคารพสิทธิมนุษยชน เราได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่สามารถติดตามความก้าวหน้าได้จริง ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทุนมนุษย์ การบริหารความเสี่ยงเชิงรุก รวมถึงการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อให้การเติบโตขององค์กรเกิดขึ้นอย่างสมดุล โปร่งใส และยั่งยืนในระยะยาว

เราคือพลังขับเคลื่อน  
สร้างประสบการณ์  
การเดินทางด้านการบิน  
ด้วยเทคโนโลยี



# ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการพัฒนายั่งยืน โดยบูรณาการมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เข้ากับกลยุทธ์และการดำเนินงานในทุกระดับอย่างเป็นระบบ ความมุ่งมั่นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นผ่านผลการประเมินและการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ รวมถึงรางวัลและการรับรองด้านความยั่งยืนและบรรษัทภิบาลในระดับประเทศ ซึ่งตอกย้ำถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสามารถในการสร้างคุณค่าในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม



บริษัทได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศ (Excellent CG Scoring) หรือ 5 ดาว ประจำปี 2568 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) สะท้อนถึงมาตรฐานและการยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างสมดุล



บริษัทได้รับการจัดอันดับ SET ESG Ratings 2568 ในระดับสูงสุด “AAA” จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) สะท้อนการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบ Environmental, Social และ Governance (ESG) อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยั่งยืน สร้างความเชื่อมั่นให้นักลงทุน สถาบันการเงิน และกองทุนที่ให้ความสำคัญกับการลงทุนระยะยาว



บริษัท ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกดัชนี SETESG Index จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



บริษัทฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) โดยบริษัทฯ อยู่ระหว่างการเตรียมการยื่นขอรับรองกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยต่อไป



บริษัทได้รับรางวัล Best Performance Award จากงาน Thailand Cybersecurity Excellence Award 2025 ซึ่งเป็นรางวัลแห่งปีด้านความมั่นคงไซเบอร์ เป็นองค์กรไทยต้นแบบ ที่สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อนำไปสู่ความปลอดภัยดิจิทัลของประเทศไทย

# ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานสากลจำนวน 3 มาตรฐาน ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับระบบการบริหารจัดการ การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างมั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน ได้แก่



## BS ISO 23592

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการคุณภาพการให้บริการ และกระบวนการดำเนินงานเฉพาะด้าน ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความสม่ำเสมอ และความน่าเชื่อถือของการดำเนินงานขององค์กร



## ISO/IEC 27001

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management System : ISMS) เพื่อคุ้มครองข้อมูลขององค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย ลดความเสี่ยงด้านไซเบอร์ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจ



## ISO/IEC 20000

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Service Management) ที่ช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการด้าน IT ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน และสนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจ

# เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ของ บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) จัดทำขึ้นเพื่อเสนอข้อมูล การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยครอบคลุมทั้งนโยบาย กลยุทธ์ และผลการดำเนินงาน ESG ในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, Governance) ที่มีความสำคัญต่อ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจและเติบโตในระยะยาว

## 1. ขอบเขตและช่วงเวลาการรายงาน

- รายงานฉบับนี้กำหนดขอบเขตเฉพาะการดำเนินงานของบริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) ในฐานะบริษัทแม่ โดยไม่ครอบคลุมบริษัทย่อยและบริษัทในเครือ เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG มีความเที่ยงตรง ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล โดยมุ่งนำเสนอข้อมูลที่อยู่ ภายใต้ความรับผิดชอบและการกำกับดูแลโดยตรงของบริษัท ครอบคลุมถึงนโยบาย กลไกการ ดำเนินงาน ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และความเสี่ยงที่สามารถตรวจสอบและรับรองได้อย่าง โปร่งใส
- สำหรับบริษัทย่อยและบริษัทในเครืออยู่ระหว่างการพัฒนาระบบเก็บข้อมูล ESG และยังไม่ มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการรายงาน
- ระยะเวลาการรายงาน : 1 มกราคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568

## 2. มาตรฐานและกรอบอ้างอิง

รายงานฉบับนี้จัดทำโดยอ้างอิงกรอบและมาตรฐานสากลด้านการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ดังต่อไปนี้

- **FTSE Russell ESG Indicators** — ใช้เป็นกรอบ อ้างอิงในการประเมินประเด็นด้าน ESG ที่มีความสำคัญ ต่อธุรกิจ และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเปิดเผยข้อมูล อย่างเป็นระบบ
- **GRI Standards (2021)** — ใช้สำหรับการรายงาน ข้อมูลด้าน ESG อย่างครอบคลุมในประเด็นที่มีนัยสำคัญ ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย
- **ISSB S1 และ S2** — ใช้สำหรับการเปิดเผยข้อมูลด้าน ความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับสารสนเทศทางการเงิน รวมถึง การจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

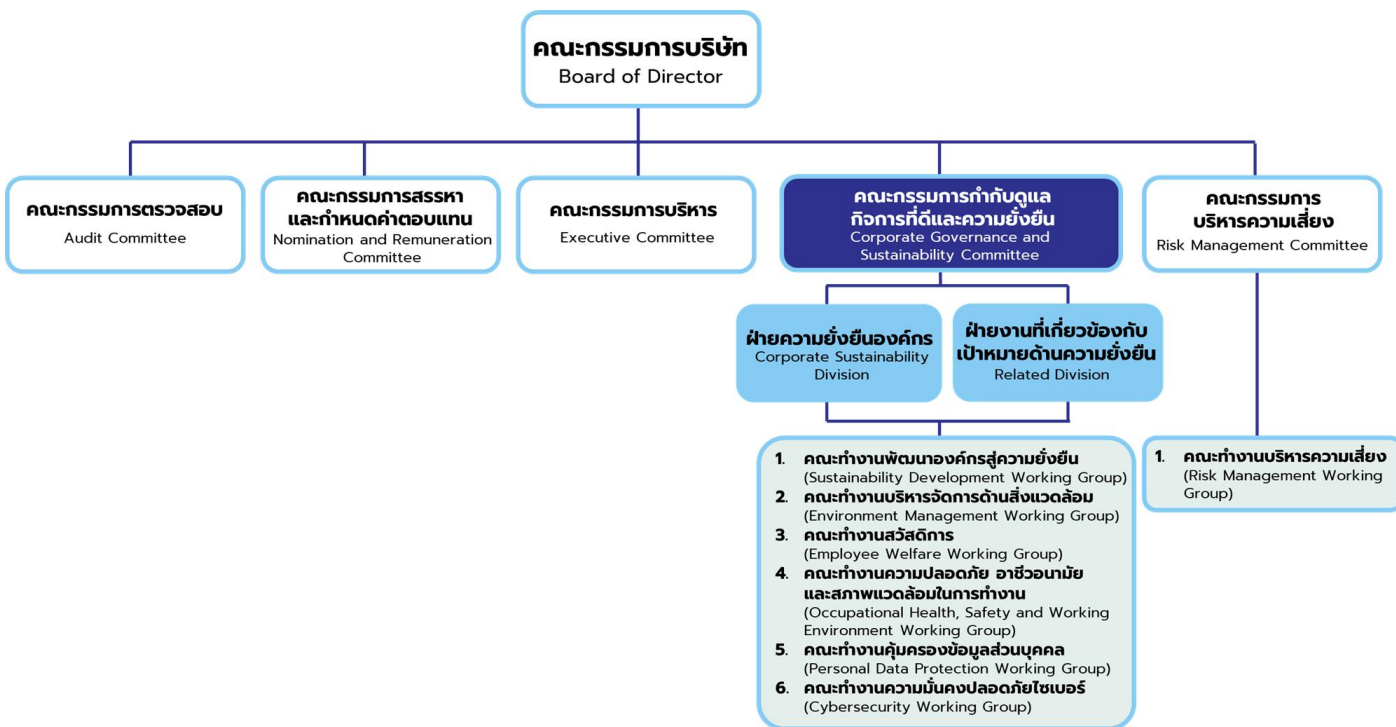


## 3. การรับรองความถูกต้องของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้รับการตรวจสอบโดย ผู้ตรวจสอบอิสระภายนอก บริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด

# การกำกับดูแลความยั่งยืน

## โครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน



เพื่อให้การกำกับดูแลและการบริหารธุรกิจเป็นไปอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทในระยะยาว คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางเชิงกลยุทธ์ และประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร รวมถึงทบทวนผลการดำเนินงาน ผลกระทบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คณะกรรมการดังกล่าวจะรายงานความคืบหน้าและประเด็นสำคัญต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารในการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืน ตลอดจนทบทวนและให้ความเห็นชอบต่อรายงานความยั่งยืนก่อนนำเสนอเพื่ออนุมัติอย่างเป็นทางการ

สำหรับการดำเนินงานเชิงปฏิบัติ บริษัทฯ ได้บูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้ากับกระบวนการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยมี ฝ่ายความยั่งยืนองค์กร รับผิดชอบในการผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ในภาพรวม ประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้แต่งตั้ง คณะทำงานพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน และ คณะทำงานสนับสนุนอีก 5 คณะ เพื่อร่วมมือกับฝ่ายความยั่งยืนองค์กร และผู้บริหารฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในการรายงานผลการดำเนินงาน ความคืบหน้า และประเด็นสำคัญต่อ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงสรุปผลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้คณะกรรมการรับทราบข้อกังวล ความคาดหวัง และแนวทางการตอบสนองต่อประเด็นสำคัญต่าง ๆ

- **คณะทำงานพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน** – เสนอร่างนโยบายและกลยุทธ์ ESG ขององค์กร และประสานการดำเนินงานข้ามหน่วยงาน
- **คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม** – ติดตามและขับเคลื่อนมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการพลังงาน ทรัพยากร และของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ
- **คณะทำงานสวัสดิการ** – ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพนักงานในการหารือกับนายจ้างในด้านมาตรฐานแรงงานและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่และสวัสดิภาพที่เหมาะสม
- **คณะทำงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)** – ประเมินและติดตามมาตรการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- **คณะทำงานข้อมูลส่วนบุคคล** – ดูแลการปกป้องและจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย
- **คณะทำงานความปลอดภัยไซเบอร์** – ติดตามและป้องกันความเสี่ยงด้านไซเบอร์และความมั่นคงของระบบสารสนเทศ

นอกจากนี้ ฝ่ายความยั่งยืนองค์กร ยังร่วมกับ คณะทำงานบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่บูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management : ERM) โดยนำข้อมูล ประเด็นความเสี่ยง และข้อเสนอแนะจากคณะทำงานด้านความยั่งยืนมาพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงในเชิงกลยุทธ์ การดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย และชื่อเสียงองค์กร

การทำงานร่วมกันของคณะทำงานทั้งสองด้านช่วยให้บริษัทสามารถระบุ จัดการ และติดตามความเสี่ยงด้านความยั่งยืนได้อย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## ยกระดับอนาคต แห่งเทคโนโลยีการบิน

รู้จักกับ สกาย ไอซีที ผู้สร้างประสบการณ์การเดินทาง ที่น่าประทับใจ ปลอดภัย และไร้รอยต่อ  
ด้วยเทคโนโลยีระดับโลก

```
var printText = $('#text').data('text');  
  
var contentArray = printText.split('/n');  
$.each(contentArray, function(index, value) {  
  $('#text').append('<span style="display:block; margin-bottom: 10px;">' + value + '</span>');  
});  
  
var $width = index;  
$.each(contentArray, function(index, value) {  
  $width = index + 1;  
});
```

## ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ยึดหลักความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียจึงถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการกำหนด Material topics และวางกลยุทธ์ ESG ขององค์กร

บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อประเมินความเกี่ยวข้อง ความสำคัญ และความต่อเนื่องของ Engagement process โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ความสามารถในการตรวจสอบ และการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ ESG

## กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Engagement Process)

### 1. การระบุผู้มีส่วนได้เสีย (Identification)

บริษัทฯ ดำเนินการระบุผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ โดยอ้างอิงจากความเกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในทุกช่วงของห่วงโซ่คุณค่าของการดำเนินงาน เพื่อให้ครอบคลุมผู้ที่มีบทบาทต่อการสร้างคุณค่าและผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจในตลอดวงจรการให้บริการ

จากการประเมินดังกล่าว บริษัทฯ ได้ยืนยันกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก 9 กลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน เจ้าหนี้ คู่ค้า ชุมชนและสังคม ภาครัฐ ผู้ถือหุ้น และคู่แข่ง การระบุกลุ่มดังกล่าวสะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ และช่วยให้การกำหนดประเด็นที่เป็นสาระสำคัญและการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างถูกต้องและรอบด้าน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ทบทวนรายชื่อผู้มีส่วนได้เสียและระดับความเกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ บริบทของอุตสาหกรรม และประเด็นด้านความยั่งยืนที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ประกอบไปด้วย 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาเทคโนโลยีและโซลูชันทางธุรกิจ (Smart Solutions) ที่มุ่งเน้นพัฒนารูปแบบบริการใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในตลาดเป้าหมาย

2. การจัดซื้อและจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบ (Smart Sourcing) ที่มุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงการบริหารจัดการคู่ค้าให้ดำเนินงานสอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณ และการส่งมอบสินค้าและบริการ

3. การดำเนินงานอัจฉริยะ (Smart Operation) ที่มุ่งเน้นสร้างประสบการณ์ให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและความภักดีต่อการให้บริการด้วยการรับรู้คุณค่าเชิงประสบการณ์

4. การให้บริการด้านเทคโนโลยีอัจฉริยะ (Smart Service) ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความถูกต้องในการให้บริการที่หลากหลายและเหมาะสมกับลูกค้าแต่ละราย นำไปสู่การเติบโตอย่างต่อเนื่องในระยะยาวควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้คนในสังคมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เหมาะสมกับขนาดของธุรกิจ



## 2. การจัดลำดับความสำคัญของประเด็น (Prioritization)

หลังจากระบุผู้มีส่วนได้เสีย บริษัททำการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของประเด็น ESG ที่แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญ โดยพิจารณาจากผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย ความคาดหวังและข้อเสนอแนะล่าสุด และความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

## 3. การปรึกษาหารือและรับฟังข้อคิดเห็น (Engagement)

บริษัทดำเนินการ Engagement ผ่านช่องทางหลากหลาย โดยมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ได้แก่ การประชุม หรือ แบบสอบถามออนไลน์ (Surveys / Feedback Forms) หรือ ช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ อีเมล กระบวนการ Engagement นี้ ทำให้บริษัทสามารถรับฟังข้อคิดเห็นจริงของผู้มีส่วนได้เสียและเชื่อมโยงเข้ากับ Material topics ได้อย่างตรงจุด

## 4. การตอบสนองและติดตามผล (Feedback & Response)

ข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียจะถูกบันทึกและติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์ ESG ทำให้การดำเนินงานสะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และรายงานผลและสรุปข้อคิดเห็นต่อคณะกรรมการ ESG

## 5. การทบทวนและปรับปรุง (Review & Continuous Improvement)

บริษัทฯ มีการทบทวนรายชื่อผู้มีส่วนได้เสียและกระบวนการ Engagement อย่างน้อยปีละครั้ง โดยปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร, ความถี่, และกระบวนการประเมิน Material topics โดยในปีแรกของการทำรายงานความยั่งยืนนี้ การทบทวนช่วยสร้าง ฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียสำหรับรายงานต่อไป ซึ่งบริษัทฯ มี Roadmap การขยาย Engagement ครอบคลุมบริษัทลูกและพันธมิตรในอนาคต

## 6. ผลการทบทวนผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders Engagement Outcome)

- ผู้มีส่วนได้เสียหลักยังคงเหมือนปีที่ผ่านมา แต่บริษัทได้ปรับช่องทาง Engagement และวิธีติดตาม Feedback ให้เหมาะสมมากขึ้น
- ระบุ Material topics ที่สำคัญต่อทุกกลุ่ม และนำผลจาก Feedback มาปรับปรุงนโยบาย ESG
- สร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงาน ESG สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและมาตรฐานสากล

## 7. ตารางแผนผังผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders Mapping)

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความสัมพันธ์กับบริษัท	ความสำคัญต่อ ESG	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ความถี่ในการมีส่วนร่วม
ลูกค้า	ใช้โซลูชันสนามบิน / ขึ้นอยู่กับบริการ	สูง	แบบสอบถาม, อีเมล, การประชุมลูกค้า	ต่อเนื่อง
พันธมิตรทางธุรกิจ	ร่วมงานและให้บริการสนับสนุน	สูง	การประชุมธุรกิจ, Joint Review	ต่อเนื่อง
พนักงาน	ปฏิบัติงานและสนับสนุนระบบ	สูง	กลุ่มสนทนา, การให้ feedback การฝึกอบรม, พอร์ทัลภายใน, แบบสอบถามออนไลน์	ต่อเนื่อง
เจ้าหนี้	ให้สินเชื่อ / สนับสนุนทุนหมุนเวียน	ปานกลาง	การประชุม, รายงาน	ตามความต้องการ
คู่ค้า	จัดหาอุปกรณ์ / บริการ	สูง	การประชุมซัพพลายเออร์, การ Audit, แบบสอบถามออนไลน์	ต่อเนื่อง
ชุมชนและสังคม	ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน	ปานกลาง	การมีส่วนร่วมกับชุมชน, Social Media, กิจกรรม CSR	ปีละครั้ง / ตามกิจกรรม
ภาครัฐ	กำกับนโยบายและกฎหมาย	สูง	การประชุม, การรายงาน, การปรึกษาหารือ	ตามความต้องการ
ผู้ถือหุ้น	สนับสนุนทุน / กำกับดูแล	สูง	AGM, Investor Roadshow, Survey	ปีละครั้ง / ตามโอกาส
คู่แข่ง	ติดตามแนวโน้มตลาด / Best Practice	ต่ำ	Forum อุตสาหกรรม, Conference, Benchmarking	ตามความเหมาะสม

# การบริหารประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

บริษัทฯ ระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจโดยพิจารณาจากการวิเคราะห์บริบทความยั่งยืน (Sustainability context) ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ครอบคลุมปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล แนวโน้มเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการ ความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้น ประเด็นความคาดหวังและข้อกังวลที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ รวมถึงพิจารณาความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของธุรกิจครอบคลุมในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการพิจารณาขอบเขตผลกระทบของประเด็นความสำคัญต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

คณะทำงานพัฒนาความยั่งยืน ทำการประเมินและจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจ โดยพิจารณาถึงขอบเขตของผลกระทบทั้งความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียทั้งที่เกิดขึ้นแล้วหรือมีโอกาที่จะเกิดทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตามสถานการณ์และช่วงเวลาต่าง ๆ นำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญประเด็นความยั่งยืน (Material topics) ทั้งนี้ **ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจได้ถูกอนุมัติโดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน** ประกอบด้วย 12 ประเด็น



# 1. การจัดลำดับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

เพื่อให้เห็นภาพรวมของประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ ต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียอย่างชัดเจน บริษัท ได้จัดทำ Materiality Matrix โดยสะท้อน ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย และ ความสำคัญต่อบริษัท การจัดวางประเด็นเชิงกลยุทธ์บน matrix นี้ช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียและผู้บริหารเห็น ลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์และบริบทของแต่ละประเด็น ได้อย่างชัดเจน



ประเด็นด้านบรรษัทภิบาล	ประเด็นด้านสังคม	ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม
1. ความปลอดภัยของข้อมูลระบบสารสนเทศ	2. นวัตกรรมทางธุรกิจ	11. ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและการจัดการก๊าซเรือนกระจก
3. จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านทุจริต	4. การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	12. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน	6. การจัดซื้อจัดจ้างที่ยั่งยืน	
	7. การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน	
	8. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	
	9. สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน	
	10. ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์	

## 2. การบริหารประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

การจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจในแต่ละประเด็นมีรูปแบบการดำเนินการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกัน โดยประเด็นด้านความยั่งยืนพื้นฐานจะจัดให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องและติดตามรายงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจจะจัดให้มีการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ โดยการกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจและมีการวัดผลดำเนินงานทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในระยะยาว

บริษัทได้นำประเด็นแต่ละด้านถูกบูรณาการเข้าสู่งานดำเนินงานตามลักษณะธุรกิจ และถูกรายงานในหมวดที่เกี่ยวข้องของรายงานฉบับนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ

### การจัดการ / บทที่เกี่ยวข้องในรายงาน

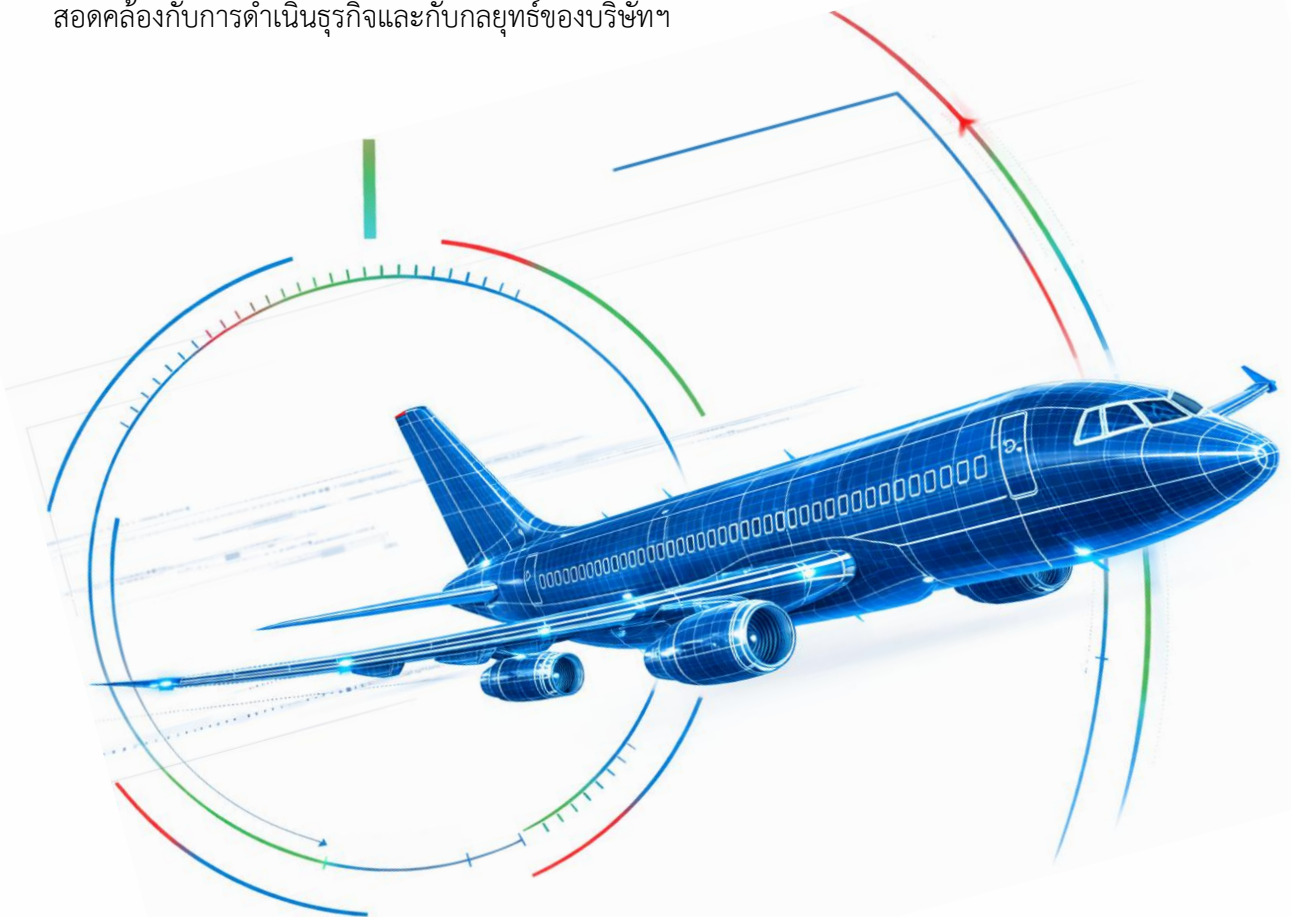
1. ความปลอดภัยของข้อมูลระบบสารสนเทศ	ความปลอดภัยของข้อมูลระบบสารสนเทศ
2. นวัตกรรมทางธุรกิจ	การบริหารจัดการนวัตกรรม
3. จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านทุจริต	จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต
4. การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า
5. พันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน	พันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน
6. การจัดซื้อจัดจ้างที่ยั่งยืน	ห่วงโซ่อุปทานคู่ค้า
7. การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน	การพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากร
8. การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	สิทธิมนุษยชน ชุมชน และ มาตรฐานแรงงาน
9. สุขภาวะและความปลอดภัย ในสภาพแวดล้อมการทำงาน	สุขภาวะและความปลอดภัย
10. ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์	ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์
11. ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ และการจัดการก๊าซเรือนกระจก	การจัดการสภาพภูมิอากาศ
12. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. การทวนสอบประเด็นสาระสำคัญ

คณะกรรมการความยั่งยืน นำเสนอประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อทวนสอบ (Validation) ประเด็นสาระสำคัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง เหมาะสม และให้ความเห็นชอบตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและทิศทางการดำเนินธุรกิจที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต รวมถึงรับฟังข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อนำข้อเสนอมาปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีและแบบฟอร์ม 56-1 อย่างต่อเนื่อง

### 4. การสื่อสารและการรายงาน

บริษัทฯ นำประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจที่ได้รับการอนุมัติ มากำหนดเนื้อหาของการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืน ครอบคลุมแนวทางการบริหารจัดการและผลการบริหารจัดการตามตัวชี้วัดที่กำหนด และนำมาจัดทำรายงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องทุกปี และสื่อสารผลการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านความยั่งยืนใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำประเด็นสำคัญขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจและกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ



# กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร (Sustainability Strategy)

บริษัทฯ มุ่งมั่นขับเคลื่อนธุรกิจภายใต้กรอบความยั่งยืนที่ชัดเจนและยึดโยงกับกลยุทธ์องค์กร เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัทถูกออกแบบให้สอดคล้องกับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ (Material Topics) รวมถึงสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน 3 มิติหลัก ภายใต้ธีม “Smart ESG” ดังนี้

## Smart Zero

มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์

บริษัทฯ มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการบริหารจัดการพลังงาน และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีสีเขียวมาใช้ รวมถึงการติดตามและรายงานผลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย Net Zero และมาตรฐานสากลด้านสภาพภูมิอากาศ

## Smart Unity

เพิ่มพูนชีวิตผู้คน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน การเคารพสิทธิมนุษยชน การสร้างความร่วมมือกับ ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรและชุมชน การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและการส่งมอบบริการที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ การดำเนินงานทั้งหมดถูกออกแบบเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างแท้จริง

## Smart Governance

อยู่บนความโปร่งใสและยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ถือหุ้น นักลงทุน และหน่วยงานกำกับดูแล



มุ่งสู่การปล่อย  
ก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์

เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างอนาคตที่เป็นมิตรต่อโลก



เพิ่มพูนชีวิตผู้คน

ดูแลสังคม ชุมชน และพนักงาน พร้อมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง



อยู่บนความโปร่งใส  
และยั่งยืน

ยึดหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ และดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ



กรอบกลยุทธ์ 3 มิตินี้ ไม่เพียงเชื่อมโยงกับ **Material Topics** ขององค์กร แต่ยังทำให้บริษัทฯ สามารถกำหนด **ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPI)** และ **โครงการความยั่งยืน** ในแต่ละมิติได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านความยั่งยืนจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และสร้างความยั่งยืนอย่างแท้จริงในระยะยาว

โดยในส่วนต่อไปนี้ รายงานจะนำเสนอข้อมูลเชิงลึกด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล ครอบคลุมประเด็นสำคัญและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจผลลัพธ์และความก้าวหน้าของบริษัทในทุกมิติอย่างครบถ้วนและชัดเจน



# SMART ZERO

NET  
ZERO

มุ่งสู่  
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก  
เป็นศูนย์

# Smart Zero

## มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญของโลกในปัจจุบัน ภายใต้กรอบกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน “Smart ESG” บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทาง **Smart Zero** เพื่อมุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ โดยมีเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่องและมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในระยะยาว

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ลดการใช้พลังงาน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และการติดตามผลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ในปีนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการ **ทวนสอบข้อมูลการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยบุคคลภายนอกที่เป็นอิสระ (Third-Party Verification)** เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนยกระดับการเปิดเผยข้อมูลให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติและมาตรฐานสากลด้านการรายงานความยั่งยืน การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ผ่านแนวทาง **Smart Zero** บริษัทฯ มุ่งขับเคลื่อนการเติบโตของธุรกิจควบคู่ไปกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจในการร่วมกันสร้างคุณค่าที่ยั่งยืน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลโลกสำหรับคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต



มุ่งสู่การปล่อย  
ก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์

เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างอนาคตที่เป็นมิตรต่อโลก



# ความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Commitment)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม และมุ่งมั่นสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ภายใต้แนวคิด **Smart Zero** บริษัทฯ มุ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการของเสียอย่างยั่งยืน

ความมุ่งมั่นนี้สอดคล้องกับ **ประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ (Materiality Topics)** ขององค์กร และสนับสนุนการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์และโครงการความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ทั้งยังรวมถึงการติดตามความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

เพื่อนำความมุ่งมั่นดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทฯ ได้กำหนด “นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ (Environmental and Climate Policy)” เพื่อเป็นกรอบสำคัญในการกำกับทิศทางการดำเนินงาน และการติดตามผลทั่วทั้งองค์กร

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมดังกล่าวได้รับการพิจารณาโดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568 ซึ่งสะท้อนถึงการกำกับดูแลในระดับสูงสุดและความมุ่งมั่นขององค์กรในการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

## 1. นโยบายสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่าความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นสำคัญระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนทั่วโลก บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อก้าวสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (**Net Zero**) ในปี 2593 ตามการมีส่วนร่วมที่ประเทศกำหนด ฉบับที่ 3 ของประเทศไทย (NDC 3.0)

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า พลังของบุคลากรที่มีความสามารถร่วมกับ นวัตกรรม เทคโนโลยี และความร่วมมือกับพันธมิตร จะเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเผชิญความท้าทายและสร้างโอกาสใหม่ๆ ได้อย่างสมดุล ทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และ บรรษัทภิบาล อันจะนำไปสู่คุณค่าและความเจริญเติบโตร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งบริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ ดังนี้

## การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งขอบเขต 1, 2 และ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพด้านพลังงาน สนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียน และ การลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบูรณาการความเสี่ยงและโอกาสด้านภูมิอากาศในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ และ กำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร รวมถึงใช้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในการลงทุนในทุกระดับ

## การใช้พลังงาน ทรัพยากร และการจัดการของเสีย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำ วัสดุ และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน มีการติดตามการใช้น้ำและการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ การจัดการ e-waste และการรีไซเคิล พร้อมทั้งส่งเสริมการลดการใช้กระดาษ ขณะเดียวกันยังส่งเสริมการทำงานในรูปแบบ Green Workplace เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

## การกำกับดูแล การติดตาม และการเปิดเผยข้อมูล

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทโดยตรงในการกำกับดูแลความเสี่ยงและโอกาสด้านสิ่งแวดล้อมรวมทั้งเชื่อมโยงผลการดำเนินงานด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเข้ากับ ตัวชี้วัด (KPI) และค่าตอบแทนของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการเปิดเผยข้อมูลที่ โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยจัดให้มีการทวนสอบ (Independent Verification) ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการใช้พลังงานตามมาตรฐานสากล และมุ่งมั่นที่จะเปิดเผยข้อมูลตามกรอบการดำเนินการสากล อย่างครบถ้วน

## ห่วงโซ่อุปทานและพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ ตระหนักว่าผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในองค์กร แต่ครอบคลุมถึงคู่ค้าและห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด เราจึงกำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมทั้งพลังงาน น้ำ การจัดการของเสีย และการลดมลพิษ พร้อมทั้งดำเนินการ ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมของคู่ค้า (due diligence) อย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ สนับสนุนให้คู่ค้า เปิดเผยข้อมูลและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีส่วนร่วมในโครงการ ความร่วมมือ และมาตรการระดับอุตสาหกรรม เพื่อสร้างมาตรฐานความยั่งยืนร่วมกัน

## การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านการสื่อสาร การให้ความรู้ และการฝึกอบรมแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ให้การสนับสนุนและเข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายและสมาคมธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พร้อมทั้งแสดงจุดยืนเชิงบวกต่อกฎระเบียบและนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมสู่อนาคตที่ยั่งยืน

ศึกษานโยบายสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติมได้ที่ [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-22-\\_Environment-and-Climate-Policy-\\_13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-22-_Environment-and-Climate-Policy-_13.11.25.pdf)

## 2. พุทธกิจด้านสิ่งแวดล้อม

1. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมในกลุ่มพนักงานทุกระดับ ผ่านการอบรม การประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การให้ความรู้เรื่องการแยกขยะ การประหยัดพลังงาน และการสนับสนุนยานยนต์พลังงานสะอาด เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงทั้งในชีวิตประจำวันและในที่ทำงาน

2. การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ โดยดำเนินการผ่านมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ดังนี้

2.1 นโยบาย/การประหยัดพลังงาน ดำเนินการตามมาตรการ

### ส่วนพื้นที่สำนักงาน

- ปิดเครื่องปรับอากาศ ในช่วงเวลา 12:00 – 13:00 น. และหลังเวลา 18:00 น.
- ปิดไฟแสงสว่าง ในช่วงเวลา 12:00 – 13:00 น. และหลังเวลา 20:00 น.

### ส่วนพื้นที่ Canteen

- เปิดเครื่องปรับอากาศ เฉพาะเวลา 10:30 – 14:00 น. และปิดไฟฟ้าแสงสว่างเมื่อไม่มีการใช้งาน เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดต้นทุน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 นโยบายการสนับสนุนยานยนต์พลังงานสะอาด (EV) สนับสนุนการลดการปล่อยมลพิษโดยจัดให้มี

- ที่จอดรถสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า (EV)
- การติดตั้งเครื่องชาร์จไฟฟ้า (EV Charger) เพื่อส่งเสริมการใช้งานพาหนะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.3 นโยบายการจัดการขยะภายในองค์กร มุ่งจัดการขยะตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และหลัก 3R ได้แก่

- Reduce ลดการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด
- Reuse นำสิ่งของกลับมาใช้ซ้ำให้คุ้มค่า
- Recycle เลือกใช้วัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

พร้อมทั้งจัดให้มีถังแยกขยะตามประเภท และดำเนินกิจกรรมอบรม/ประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการแยกขยะอย่างถูกต้อง รวมถึงส่งเสริมและรณรงค์การลดการใช้ทรัพยากร และขยายการดำเนินการไปยังการจัดการวัสดุอื่น ๆ เช่น ชุดพนักงานหมดอายุ ที่เริ่มการนำไปจัดการแปรสภาพเป็น ก้อนพลังงาน แทนการส่งกำจัดขยะตามปกติ

3. เพื่อศึกษา วิจัย และสร้างกระบวนการใหม่ๆ และความหลากหลายทางเลือก บริษัทจึงมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ซึ่งเน้นด้านกระบวนการความจำเป็นต่อคุณภาพชีวิต มีผลโดยตรงต่อความดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน และช่วยแสดงถึงศักยภาพด้านการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นคุณค่า บริษัทจึงมุ่งเน้นในการจัดการทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดผลกระทบในทางลบที่ต่ำที่สุด และหาวิธีลดผลกระทบในปัจจุบันไปจนถึงในอนาคต เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ

5. ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมทุกประเภทให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงข้อกำหนดอื่น ๆ ที่องค์กรให้การยอมรับ ทั้งในระดับภายในและภายนอก เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ

6. มุ่งพัฒนาแนวทางการดำเนินงานและระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ดำเนินกิจการขององค์กรจัดทำแนวทางปฏิบัติและระบบที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในทุกส่วนงาน โดยระบุรายละเอียดอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกกิจกรรมเป็นไปตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน

7. วางระบบการติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ กำหนดกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง พร้อมจัดทำรายงานผล และดำเนินการปรับปรุงแผนหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการอย่างต่อเนื่อง

8. สร้างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ยึดแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยดำเนินงานภายใต้กรอบของนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

9. กำหนดเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน พร้อมกลไกติดตามและการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ ตั้งเป้าหมายที่ครอบคลุมประเด็นผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา

### 3. การถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและโครงสร้างกำกับดูแล

บริษัทฯ กำหนดให้การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ โดยมีการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร โดยกลไกต่าง ๆ มีการกำหนดประเด็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานระดับองค์กร

บริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะทำงานบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นไปตามแนวทางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายและมีแนวปฏิบัติที่ดี และบริษัทฯ มีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเพื่อประเมินคุณภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ และรายงานต่อผู้บริหาร รวมทั้งคณะกรรมการตามโครงสร้างกำกับดูแลฯ ที่กำหนด เป็นรายไตรมาส

### 4. โครงการสิ่งแวดล้อมที่พนักงานมีส่วนร่วม

บริษัทฯ ดำเนินโครงการ “Green Workplace” เพื่อร่วมสร้างสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 นับตั้งแต่ปี 2567 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนการบริหารจัดการของเสียอย่างเหมาะสม โครงการดังกล่าวยังมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

**ก้าวสู่ปีที่ 2 2568**

**GREEN WORKPLACE**

“...ร่วมสร้างสำนักงานสีเขียว เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน...”

**“...SWITCH IT OFF WHEN NOT IN USE...”**  
ประหยัดไฟช่วยเรา เริ่มต้นที่ตัวเรา

1. ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไม่ได้ใช้งานบนแผงปลั๊กเกอร์
2. รบนอนเปิดไฟ ปิดไฟและเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือปิดหน้าต่างก่อนนอน
3. โยนขยะอิเล็กทรอนิกส์ (คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงาน) ไปในบ่อขยะอิเล็กทรอนิกส์
4. ใช้กระดาษรีไซเคิล เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

**“...UNPLUG ELECTRONICS WHEN NOT IN USE...”**  
หยุดใช้พลังงานสูญเปล่า!

1. ถอดปลั๊กไฟ: เมื่อเลิกใช้อุปกรณ์ เช่น เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องใช้สำนักงาน
2. ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้า: ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น โทรทัศน์ เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องใช้สำนักงาน
3. หลีกเลี่ยงโหมด Standby: อุปกรณ์ที่ปิดไฟยังกินพลังงาน 15 วัตต์ในโหมด Standby

**“...CONSERVE WATER...”**  
ประหยัดน้ำดื่ม เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน

1. ปิดน้ำทุกครั้งเมื่อเลิกใช้งาน ปิดเป็นแหล่งน้ำ
2. ตรวจสอบการรั่วซึม: ตรวจสอบและซ่อมแซมการรั่วซึม
3. ใช้ถังเก็บน้ำดื่ม (Smart water use): ใช้ถังเก็บน้ำดื่ม
4. ใช้กระดาษรีไซเคิล: ใช้กระดาษรีไซเคิล

**“...TOWARDS A ZERO-WASTE OFFICE”**  
แยกให้ถูกถัง

1. แยกขยะ (ถังเหลือง): ถังขยะสำหรับเศษอาหาร
2. แยกขยะ (ถังเขียว): ถังขยะสำหรับกระดาษ
3. แยกขยะ (ถังน้ำเงิน): ถังขยะสำหรับพลาสติก ขยะอิเล็กทรอนิกส์
4. แยกขยะ (ถังดำ): ถังขยะสำหรับขยะอันตราย
5. แยกขยะ (ถังสีฟ้า): ถังขยะสำหรับขยะรีไซเคิล

**“...STAY COOL SAVE ENERGY...”**  
ประหยัดพลังงาน ใช้แอร์อย่างชาญฉลาด

1. ตรวจสอบอุณหภูมิห้อง: กำหนดอุณหภูมิ 25-26 องศาเซลเซียส
2. ตรวจสอบและล้างฟิลเตอร์: ทุก 3-6 เดือน
3. ปิดประตูและหน้าต่างเมื่อปิดแอร์: ปิดประตูและหน้าต่าง
4. ตรวจสอบการใช้งาน: ตรวจสอบการใช้งาน
5. กำหนดอุณหภูมิ: กำหนดอุณหภูมิ

**“...INVEST IN ENERGY-EFFICIENT APPLIANCES...”**  
เครื่องใช้ไฟฟ้าประหยัดพลังงาน เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน

1. เครื่องใช้พลังงาน Inverter: ประหยัดพลังงาน 40%
2. หลอดไฟ LED: ประหยัดพลังงานกว่า 50%
3. เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ผ่านการรับรองประสิทธิภาพ (Energy Star): ประหยัดพลังงาน

**“...GO PAPERLESS”**  
ลดกระดาษ สร้างอนาคตที่ยั่งยืน

1. ใช้เอกสารแบบดิจิทัล: ใช้เอกสารแบบดิจิทัล
2. ใช้อุปกรณ์ไร้กระดาษ: ใช้จอแท็บเล็ต
3. ส่งอีเมลแทนการส่งเอกสาร: ส่งอีเมลแทนการส่งเอกสาร
4. ใช้กระดาษ Recycle: ใช้กระดาษรีไซเคิล
5. กำหนดอุณหภูมิ: กำหนดอุณหภูมิ

**“...TURN WASTE INTO VALUE...”**  
แยกขยะ รีไซเคิล เปลี่ยนของเสียให้มีค่า

ขยะรีไซเคิลสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

ขยะพลาสติก (PET): สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

กระดาษ (Paper): สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

ขยะอิเล็กทรอนิกส์: สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

### 5. ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

โครงการ “Green Workplace” เป็นกรอบการดำเนินงานที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของบริษัทฯ ครอบคลุมการลดการใช้พลังงาน น้ำ กระดาษ และการบริหารจัดการของเสีย โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ รายละเอียดผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเชิงปริมาณได้แสดงไว้ในหัวข้อ “การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ”

# การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Management)

บริษัทฯ ตระหนักถึงการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไม่ใช่เพียงบทบาทภายในองค์กร แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกภาคส่วน จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในระบบนิเวศด้านสภาพภูมิอากาศของประเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงองค์ความรู้ มาตรฐาน และการกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย

เพื่อเสริมความแข็งแกร่งด้านการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก บริษัทฯ เข้าร่วมเป็นสมาชิกของ องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) ภายใต้ เครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network : TCNN) ในฐานะ **องค์กรผู้ริเริ่มด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก (Climate Action Initiator : CAI)** ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามมาตรฐานระดับประเทศและกรอบสากลที่เกี่ยวข้อง



ภายใต้ความร่วมมือดังกล่าว บริษัทฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านองค์ความรู้ การสัมมนา และเวทีแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ของ อบก. และ TCNN รวมถึงมีส่วนร่วมในการลงคะแนนเลือกตั้งคณะกรรมการเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทิศทางของเครือข่ายและยกระดับมาตรฐานการจัดการคาร์บอนของประเทศในระยะยาว

บริษัทฯ ดำเนินบทบาทด้านนโยบายอย่างโปร่งใสและสอดคล้องกับเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ โดยไม่สนับสนุนแนวทางหรือข้อเสนอที่อาจขัดกับนโยบายสาธารณะด้านสภาพภูมิอากาศ พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนร่วมอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถติดตามและตรวจสอบได้

# 1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเพิ่มขึ้นของก๊าซเรือนกระจกเป็นปัญหาสำคัญที่ธุรกิจทั่วโลกต้องเผชิญ ซึ่งทำให้ธุรกิจต้องเผชิญกับความท้าทายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดห่วงโซ่คุณค่า ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรและห่วงโซ่คุณค่ายังเป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ธุรกิจจึงจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ และรูปแบบธุรกิจที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน อาทิ การนำพลังงานหมุนเวียนมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพพลังงาน การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design) ให้มีความทนทาน มีอายุการใช้งานยาวนานขึ้น และเอื้อต่อการแยกชิ้นส่วนเพื่อนำไปรีไซเคิลหรือใช้ซ้ำ หรือการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทรัพยากรน้อยลงแต่คุณภาพยังคงเดิม เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจ และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDG 13



# 2. การบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมถึงลดความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจที่อาจสร้างผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดห่วงโซ่ของธุรกิจ ควบคู่ไปกับการประเมินศักยภาพและวิเคราะห์มาตรการลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อกำหนดแผนงานในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมสื่อสารผลการดำเนินงานการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



### 3. การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

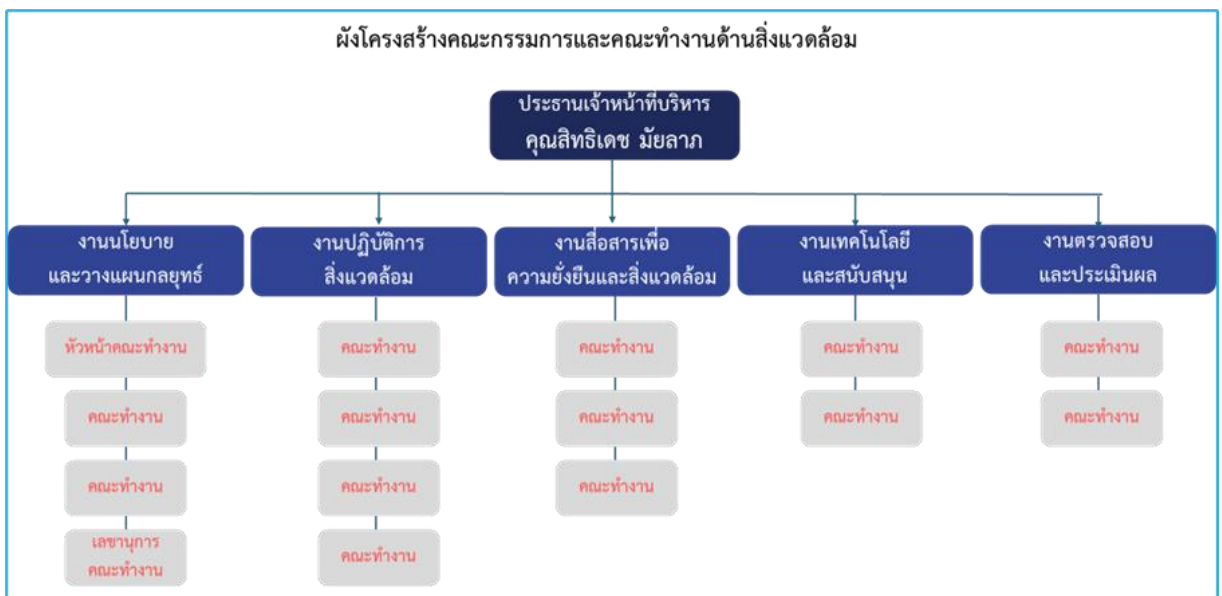
ประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของบริษัทฯ ได้ถูกบูรณาการเข้าไปในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยมีการกำกับดูแลจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งความท้าทายของการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นหนึ่งในความเสี่ยงระดับองค์กร ที่ต้องมีการกำหนดมาตรการ/ แผนควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิด (Control) และมาตรการเพื่อลดผลกระทบ (Mitigation Plan) ตลอดจนตัวชี้วัดความเสี่ยง (Leading/ Lagging Key Risk Indicator)

### 4. โครงสร้างกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

คณะกรรมการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบ ประสานงาน และดำเนินโครงการตามแนวทางการบริหารจัดการ ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งเก็บข้อมูลเพื่อรายงานความก้าวหน้าแก่ คณะทำงานพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในระดับจัดการ ที่มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประธานคณะทำงาน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Risk Management Committee : RMC) ทุกไตรมาส

### 5. คณะกรรมการและคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

บริษัทฯ จัดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแลความยั่งยืนตั้งแต่ระดับคณะกรรมการบริษัทมาจนถึงระดับฝ่ายจัดการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนในทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก ขึ้น สำหรับติดตามมาตรการลดก๊าซเรือนกระจก โดยแบ่งเป็น 5 สายงานหลัก คือ



สายงานทั้ง 5 ได้แก่

- 1) **งานนโยบายและวางแผนกลยุทธ์** รับผิดชอบกำหนด นโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ให้กับทั้งองค์กร และเป้าหมายด้านการลดคาร์บอน ติดตามความก้าวหน้าการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้น และระยะยาว
- 2) **งานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อม** รับผิดชอบในการดำเนินการขับเคลื่อนให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย แผนงาน นโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- 3) **งานสื่อสารเพื่อความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม** รับผิดชอบในการสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อมและความ ยั่งยืน ทั้งภายในและภายนอก ของกิจกรรม ต่างๆขององค์กร และพิจารณาต่อการเปิดเผยข้อมูล การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ตาม มาตรฐานสากลต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- 4) **งานเทคโนโลยีและสนับสนุน** รับผิดชอบด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมและการดักจับและกักเก็บคาร์บอน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายลดก๊าซเรือน กระจกของบริษัทฯ รวมไปถึงเป็นฝ่ายสนับสนุนติดตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้องด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้องค์กรมีการวางแผนและบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) **งานตรวจสอบและประเมินผล** รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าการลด ก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ ให้ดำเนินไปอย่างบูรณาการกับเป้าหมายขององค์กร กลั่นกรอง การลงทุนต่างๆ โดยคำนึงถึงกลไกคาร์บอนภายใน เพื่อให้แน่ใจว่าการลงทุนสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านคาร์บอน รวมถึงการพิจารณาความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเข้า ไว้ใน การ บริหารความเสี่ยงขององค์กร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่เป็นผู้นำสูงสุดที่กำกับดูแล ภาพรวมของงาน ESG ด้านสิ่งแวดล้อมและเป็นผู้ขับเคลื่อนเชิงนโยบายที่สำคัญขององค์กร และผู้บริหาร ระดับสูงแต่งตั้งหัวหน้าคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและบริหารก๊าซเรือนกระจกขึ้น รายงานตรงต่อผู้บริหาร ระดับสูงเพื่อดูแลงานสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนโดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมถึงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ลงนามอนุมัติหรือประกาศใช้ นโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัท เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น แสดงเจตนารมณ์ในการ ขับเคลื่อนทั้งสามมิติของ ESG อย่างสมดุลจากระดับผู้นำสูงสุด อีกทั้งผู้บริหารระดับสูงยังมีบทบาทในการ ติดตามผลการ ดำเนินงานภาพรวมผ่านการรับรายงานจากคณะกรรมการย่อยและแผนกหรือฝ่ายต่างๆ เป็น รายไตรมาสหรือรายปี เพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรกำลังเดินทางไปสู่เป้าหมายสิ่งแวดล้อมที่ตั้งไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ



## 6. ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของบริษัท

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่มีความถี่และความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างต่อทั้งสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม โดยหนึ่งในผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนจากการเปลี่ยนแปลงนี้คือ การเกิดภัยธรรมชาติที่มีความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ “อุทกภัย” หรือ “น้ำท่วม” ซึ่งกำลังกลายเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงต่อทั้งระบบนิเวศ การดำรงชีวิตของประชาชน ตลอดจนความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก

ในระดับโลก องค์กรสหประชาชาติและองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ โดยระบุว่าอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกที่เพิ่มขึ้นแม้เพียง 1-2 องศาเซลเซียส ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสภาพอากาศให้รุนแรงขึ้นเช่น ปริมาณฝนที่ตกหนักเกินกว่าความสามารถของธรรมชาติหรือเมืองในการรองรับปริมาณน้ำฝน ซึ่งส่งผลให้เกิดน้ำท่วมฉับพลัน ดินถล่ม หรือระบบระบายน้ำล้นทะเลสาบ โดยเฉพาะในเมืองที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงหรือมีการพัฒนาเชิงโครงสร้างโดยไม่คำนึงถึงธรรมชาติ

ประเทศไทยเองถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ตั้งอยู่ต่ำกว่าระดับน้ำทะเลหรือมีโครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการระบายน้ำ ตัวอย่างที่ชัดเจนคือเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจมูลค่าหลายแสนล้านบาท และส่งผลให้หลายธุรกิจต้องหยุดดำเนินการชั่วคราวหรือถาวร ความเสียหายดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อทรัพย์สินทางกายภาพแต่ยังรวมถึงความเสียหายต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน, ห่วงโซ่อุปทาน, และชื่อเสียงของประเทศในภาพรวม

สำหรับภาคธุรกิจ โดยเฉพาะองค์กรที่มีการพึ่งพาโครงสร้างพื้นฐานที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ลุ่มต่ำ หรือมีระบบโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อน น้ำท่วมไม่เพียงแต่สร้างความเสียหายเชิงกายภาพ เช่น ความเสียหายต่ออาคาร เครื่องจักร และทรัพย์สินเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อการทำงานในระยะสั้นและระยะยาว เช่น การหยุดชะงักของการผลิต การล่าช้าในการขนส่งสินค้า การสูญเสียรายได้ ตลอดจนความเสียหายต่อชื่อเสียงทางธุรกิจซึ่งอาจมีผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้อย่างมีนัยสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ การประเมินและจัดการความเสี่ยงจากน้ำท่วมจึงไม่ใช่เพียงมาตรการด้านความปลอดภัยอีกต่อไปแต่เป็น “ความจำเป็นเชิงกลยุทธ์” ที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในยุคที่นักลงทุน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความยั่งยืนและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ SKY ICT ซึ่งเป็นผู้ให้บริการหลักด้านระบบบริการผู้โดยสารขึ้นเครื่องในท่าอากาศยานต่าง ๆ นั้น มีความสำคัญในการรับบทบาทเป็นด่านแรกในการต้อนรับนักท่องเที่ยว อันเป็นแหล่งรายได้หลักของประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการให้บริการดังกล่าวของบริษัท

บริษัทฯ จึงได้มีการประเมินระดับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านกลยุทธ์ การปฏิบัติการ การเงิน และด้านกฎระเบียบ พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการจัดการความเสี่ยงอย่างครอบคลุม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายใต้บริบทของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## 7. ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Risk)

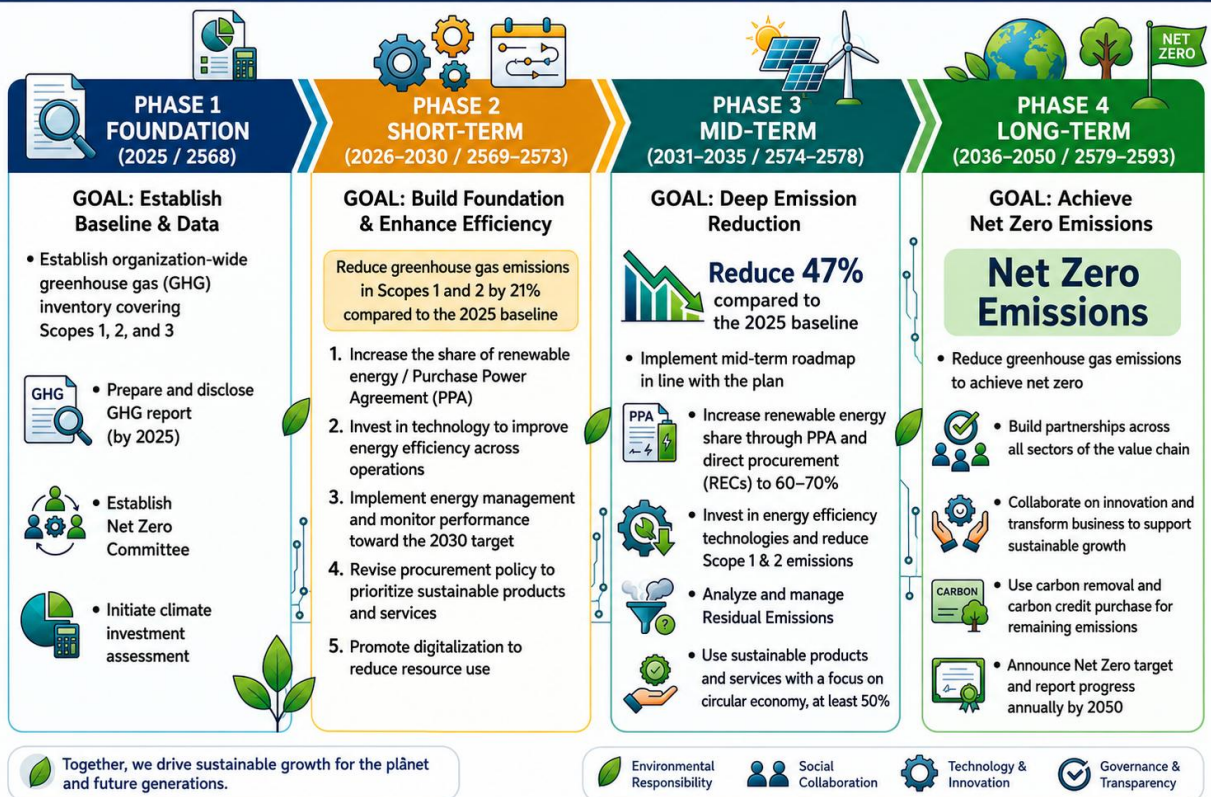
ปัจจัยความเสี่ยง	ตัวชี้วัดความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนบริหาร	การบริหารความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงหลังบริหาร
<b>ด้านกลยุทธ์ :</b> ความต้องการผลิตภัณฑ์/บริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น อาจกระทบ ต่อทิศทางธุรกิจเดิม หลังเกิดเหตุการณ์	เลือกใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างน้อย 2 รายการต่อปี	ปานกลาง	กำหนดเป้าหมายผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ต้องดำเนินงานในปี 2568 จำนวน 2 รายการ ได้แก่ 1. กระดาษที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับงานเอกสารของทุกๆ ทำอากาศยาน 2. บริการรถเช่าชนิด Hybrid ทดแทนการใช้เครื่องยนต์แบบสันดาป	ต่ำ
<b>ด้านการปฏิบัติการ :</b> น้ำท่วมกระทบการเข้าพื้นที่ทำอากาศยาน ส่งผลต่อการให้บริการ	ระยะเวลาในการฟื้นฟูระบบปฏิบัติการ ไม่เกิน 6 ชั่วโมง หลังเกิดเหตุการณ์	ปานกลาง	มีแผนรองการปฏิบัติงาน BCP กำหนดการซ้อมแผนรองรับเป็นประจำทุกปี	ต่ำ
<b>ด้านการเงิน :</b> บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมหรือทดแทนอุปกรณ์สำหรับบริการในกรณีที่ได้รับ ความเสียหาย	ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมหรือทดแทนอุปกรณ์เสียหายจากเหตุการณ์ต้องไม่เกินความคุ้มครองของประกันความเสียหายของโครงการ	ปานกลาง	จัดทำประกันความเสียหาย อุปกรณ์สำหรับการให้บริการ และกำหนดความคุ้มครองให้ครอบคลุมภัยความเสี่ยงจากภัยพิบัติ	ต่ำ
<b>ด้านกฎระเบียบ :</b> การเปลี่ยนแปลงกฎด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน	ต้องปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ภายใน 180 วันนับจากมีผลบังคับ 100%	ปานกลาง	จัดให้มีคณะทำงานรับผิดชอบ ติดตามด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ต่ำ

ระดับความเสี่ยง  สูง  กลาง  ต่ำ

## 8. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ได้ทำการทบทวนเป้าหมายและการดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ผ่านมา โดยพิจารณาถึงข้อมูลการดำเนินการของบริษัทฯ ข้อมูลด้านแหล่งปล่อยและดูดซับก๊าซเรือนกระจก ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงปัจจัยแวดล้อมด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ที่บริษัทได้ดำเนินการภายในปี 2568 รวมถึงจากข้อมูลบัญชีก๊าซเรือนกระจกของบริษัท บริษัทฯ จึงได้ทำการทบทวน และกำหนดเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั้งเชิงปริมาณและกระบวนการ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ **Smart Zero** และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนสอดคล้องกับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ROADMAP TO NET ZERO (2025 – 2050)



#### 2025 / 2568 : กำหนดข้อมูลพื้นฐาน บัญชีก๊าซเรือนกระจก

Target Year	2568
Phase	2568 : กำหนดข้อมูลพื้นฐาน
เป้าหมายด้านปริมาณ	จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกครอบคลุมขอบเขตที่ 1, 2 และ 3 ที่มีนัยสำคัญ และใช้ข้อมูลปี 2568 เป็นข้อมูลพื้นฐาน
เป้าหมายด้านกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำรายงานบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ในปี 2568 และทวนสอบความถูกต้องโดยหน่วยงานภายนอก</li> <li>แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อขับเคลื่อน Net Zero</li> <li>เริ่มจัดทำกระบวนการประเมินงบประมาณที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> </ol>

2030 / 2573 : เป้าหมายระยะสั้น	
Target Year	2573
Phase	2569 – 2573 : วางรากฐานและสร้างประสิทธิภาพ
เป้าหมายด้านปริมาณ	ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2 ลงร้อยละ 21 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2568
เป้าหมายด้านกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พิจารณาการใช้พลังงานทดแทน หรือการใช้สัญญาซื้อขายไฟฟ้าที่เป็นพลังงานหมุนเวียน (PPA)</li> <li>2. พิจารณาเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพพลังงาน ให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการหลัก</li> <li>3. ดำเนินการมาตรการเกี่ยวกับการใช้พลังงานและทรัพยากร ตามเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากร และตรวจสอบเป้าหมายการดำเนินงานในปี 2573</li> <li>4. ปรับปรุงนโยบายจัดซื้อจัดจ้าง และใช้สินค้าและบริการจากคู่ค้า ที่มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อย่างน้อย ร้อยละ 20</li> <li>5. ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้ทรัพยากร</li> </ol>

2035 / 2578 : เป้าหมายระยะกลาง	
Target Year	2578
Phase	2574 – 2578 : มุ่งเป้าลดก๊าซเรือนกระจกเชิงลึก
เป้าหมายด้านปริมาณ	ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิลงร้อยละ 47 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2568
เป้าหมายด้านกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการเปลี่ยนผ่านสู่การใช้พลังงานทดแทน หรือการใช้สัญญาซื้อขายไฟฟ้าที่เป็นพลังงานหมุนเวียน (PPA) หรือมีการชดเชยผ่านระบบชดเชยคาร์บอนต่างๆ เช่น RECs ในการใช้ไฟฟ้าอย่างน้อย 60-70%</li> <li>2. ลงทุนและติดตั้งเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพพลังงาน หรือในเทคโนโลยีที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>3. วิเคราะห์และระบุ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ไม่สามารถกำจัดได้ (Residual Emissions) ที่หลงเหลืออยู่</li> <li>4. ใช้สินค้าและบริการจากคู่ค้าที่มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อย่างน้อย ร้อยละ 50</li> </ol>

2050 / 2593 : เป้าหมายระยะยาว

Target Year	2593
Phase	2579 – 2593 : ปลายทางสู่การดำเนินธุรกิจ และมุ่งสู่ Net Zero
เป้าหมายด้านปริมาณ	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี 2593
เป้าหมายด้านกระบวนการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ใช้กลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเข้าสู่ทุกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจและการลงทุนอย่างสมบูรณ์</li> <li>ร่วมมือและสนับสนุนกับพันธมิตร ในการใช้และพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหาการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>เตรียมการและดำเนินการจัดซื้อคาร์บอนเครดิตประเภท Carbon Removal เพื่อชดเชยส่วนที่เหลือทั้งหมด</li> <li>ทวนสอบ การบรรลุเป้าหมาย Net Zero โดยหน่วยงานภายนอก และประกาศความสำเร็จในปี 2593</li> </ol>

การเชื่อมโยงกับ SDGs



SDG 7 : Affordable & Clean Energy – ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและใช้พลังงานหมุนเวียน

SDG 12 : Responsible Consumption & Production – Paperless Office, Green Procurement, ลดขยะ

SDG 13 : Climate Action – ลด GHG Scope 1-3, Carbon Offset, Net Zero



## 9. ข้อมูลก๊าซเรือนกระจกของบริษัท ปี 2568

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำบัญชีแหล่งปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมขององค์กร ด้วยข้อมูลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในช่วง 1 มกราคม 2568 – 31 ธันวาคม 2568 ตามแนวทางติดตามผล ISO 14064-1 : 2018 และผ่านการทวนสอบโดยผู้ทวนสอบภายนอก บริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด ก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ มีรายละเอียดและปริมาณดังนี้

รายการ	แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก
Scope 1 : แหล่งปล่อยทางตรง	การเผาไหม้ น้ำมันของบริษัท
	การเผาไหม้ ก๊าซหุงต้ม
	การรั่วไหลจากสารทำความเย็น
Scope 2 : แหล่งปล่อยทางอ้อม	การใช้พลังงานไฟฟ้าจากภายนอก
Scope 3 : แหล่งปล่อยทางอ้อม ที่ มีนัยสำคัญของบริษัท	วัตถุดิบตั้งต้นที่ซื้อมา (Purchased goods and services)



- Scope 1 : 46.92 tCO<sub>2</sub>e (0.9 %)
- Scope 2 : 328.45 tCO<sub>2</sub>e (6.3%)
- Scope 3 : 4,863.80 tCO<sub>2</sub>e (92.8%)

Type of Emission	Unit	2566	2567	2568
Direct GHG emissions (Scope 1)	tCO <sub>2</sub> e	-	-	46.92
Indirect GHG emissions (Scope 2)	tCO <sub>2</sub> e	311.96*	325.62*	328.45
Indirect GHG emissions (Scope 3)	tCO <sub>2</sub> e	-	-	4,863.80
Total GHG emissions (Scope 1 and 2)	tCO <sub>2</sub> e	-	-	375.36
Total GHG emissions (Scope 1, 2 and 3)	tCO <sub>2</sub> e	-	-	5,239.17
GHG Intensity (Scope 1 and 2)	tCO <sub>2</sub> e / Revenue (MB)	-	-	0.0945
GHG Intensity (Scope 1, 2 and 3)	tCO <sub>2</sub> e / Revenue (MB)	-	-	1.3163

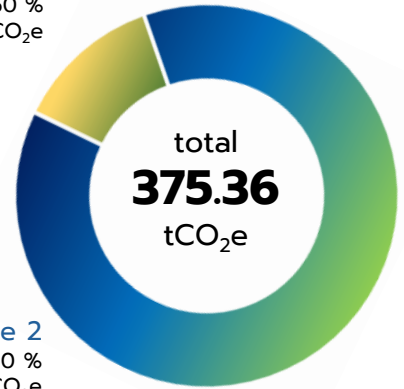
หมายเหตุ : \* ปรับใช้ค่า Emission Factor ตามประกาศค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของการไฟฟ้าจากระบบสายส่งของประเทศไทย กุมภาพันธ์ 2569

## แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

Scope 1  
12.50 %  
46.92 tCO<sub>2</sub>e

### Scope 1, 2

Scope	Description	tonCO <sub>2</sub> e	Percentage
Scope 1	Direct Emissions	46.92	12.50%
Scope 2	Indirect Emissions	328.45	87.50%



Scope 2  
87.50 %  
328.45 tCO<sub>2</sub>e

### Scope 3

Scope 3 Indirect Emissions				
Category	Description	tonCO <sub>2</sub> e	Percentage	Remark
1	วัตถุดิบตั้งต้นที่ซื้อ (Purchased goods and services)	4,936.03	94.42%	
2	อุปกรณ์ประกอบธุรกิจ (Capital goods)	23.93	0.46%	ไม่มีนัยสำคัญ
3	กิจกรรมการใช้พลังงานอื่น (Fuel and energy related activities)	63.50	1.21%	ไม่มีนัยสำคัญ
4	การขนส่ง และกระจายสินค้าต้นน้ำ (Upstream transportation and distribution)	-		ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล
5	การกำจัดของเสียที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กร (Waste generated in operations)	17.78	0.34%	ไม่มีนัยสำคัญ
6	การเดินทางเพื่อธุรกิจ (Business travel)	22.67	0.43%	ไม่มีนัยสำคัญ
7	การเดินทางของพนักงาน (Employee commuting)	136.02	2.60%	ไม่มีนัยสำคัญ
8	การใช้สินทรัพย์ที่เช่า (Upstream leased assets)	21.87	0.42%	ไม่มีนัยสำคัญ
9	การขนส่ง และกระจายสินค้า (Downstream transportation and distribution)	5.92	0.11%	ไม่มีนัยสำคัญ
10	การแปรรูปสินค้าที่องค์กรจำหน่าย (Processing of sold products)	-		ไม่มีแหล่งปล่อย
11	การใช้งานของผลิตภัณฑ์ที่องค์กรจำหน่าย (Use of sold products)	-		ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล
12	การกำจัดซากผลิตภัณฑ์ที่องค์กรจำหน่าย (End-of-life treatment of sold products)	-		ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล
13	การปล่อยเช่าสินทรัพย์ขององค์กร (Downstream leased assets)	-		ไม่มีแหล่งปล่อย
14	แฟรนไชส์ (Franchises)	-		ไม่มีแหล่งปล่อย
15	การลงทุน (Investments)	-		ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล

วัตถุดิบตั้งต้นที่ซื้อ  
94.42 %  
4,936.03 tCO<sub>2</sub>e

การเดินทางของพนักงาน  
2.60 %  
136.02 tCO<sub>2</sub>e

กิจกรรมการใช้พลังงาน  
1.21 %  
63.50 tCO<sub>2</sub>e



อุปกรณ์ประกอบธุรกิจ  
0.46 %  
23.93 tCO<sub>2</sub>e

การกำจัดของเสีย  
0.34 %  
17.78 tCO<sub>2</sub>e

การเดินทางเพื่อธุรกิจ  
0.43 %  
22.67 tCO<sub>2</sub>e

การใช้ทรัพย์สินที่เช่า  
0.42 %  
21.87 tCO<sub>2</sub>e

การขนส่งและกระจายสินค้า  
0.11 %  
5.92 tCO<sub>2</sub>e

■ Cat 1 ■ Cat 2 ■ Cat 3 ■ Cat 5 ■ Cat 6 ■ Cat 7 ■ Cat 8 ■ Cat 9

## 10. ราคาคาร์บอนภายในองค์กร (Internal Carbon Price)

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติการกำหนด ราคา Carbon ภายในองค์กร (Internal Carbon Price : ICP) ที่ 200 บาทต่อหนึ่งตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผนโครงการและการตัดสินใจลงทุนขององค์กร

การกำหนดราคา Carbon ภายในดังกล่าว อ้างอิงอัตราภาษีคาร์บอนของประเทศไทย ซึ่งภาครัฐได้กำหนดในระดับ 200 บาทต่อหนึ่งตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) ภายใต้กลไกภาษีสรรพสามิตด้านพลังงาน เพื่อสะท้อนต้นทุนด้านสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทนำราคา Carbon ภายในนี้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินโครงการและการวิเคราะห์การลงทุน เพื่อส่งเสริมการพิจารณาทางเลือกที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำ และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในระยะยาว

Type of Emission	Unit	2566	2567	2568
Total GHG emissions (Scope 1, 2 and 3)	tCO <sub>2</sub> e	311.96	325.62	5,239.17
Internal Carbon Price	Bath / tCO <sub>2</sub> e	200	200	200
Internal Carbon Value	Bath	62,392	65,124	1,047,834



## 11. โครงการและมาตรการเพื่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Adaptation Programs)

เพื่อเสริมความพร้อมด้านความยืดหยุ่นขององค์กรและลดความเปราะบางจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทฯ ได้พัฒนาและดำเนินมาตรการด้านการปรับตัว (Adaptation) อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจากความเสียด้านสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้น เช่น ความผันผวนด้านพลังงาน ภัยพิบัติที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งอาจกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ

โครงการทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้กรอบ Smart Zero ของบริษัทฯ และสอดคล้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ได้แก่ การจัดการความเสี่ยงสภาพภูมิอากาศ, การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ, และ ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)

โครงการที่บริษัทฯ ดำเนินการ ได้แก่

### (1) โครงการ Green Hardware for Energy Smart Office

#### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบจากอุณหภูมิสูง ความร้อนสะสม และการใช้พลังงานที่เพิ่มขึ้น

#### แนวทางการปรับตัว

ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์เป็นรุ่นประหยัดพลังงาน ใช้เทคโนโลยีจัดการความร้อน และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบรองรับสภาพอากาศผันผวน

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการนี้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภายในองค์กรมีการเลือกใช้อุปกรณ์ไอทีที่มีประสิทธิภาพการใช้พลังงานสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายหลักในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในสำนักงาน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) ซึ่งเกิดจากการใช้พลังงานไฟฟ้าในการปฏิบัติงานประจำวันของพนักงาน โครงการยังมุ่งหวังที่จะสร้างแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) และยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์เพื่อลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ (E-waste) ทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายด้าน ESG ของ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

#### ขอบเขตของโครงการ

โครงการครอบคลุมการจัดซื้อและใช้งานอุปกรณ์ไอทีหลัก ได้แก่ คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop), โน้ตบุ๊ก (Notebook), จอภาพ (Monitor), เครื่องพิมพ์ และอุปกรณ์เครือข่ายต่าง ๆ โดยจะดำเนินการในระยะนำร่อง ภายในสำนักงานหลักขององค์กร

## เป้าหมายของโครงการ

- เพิ่มสัดส่วนการใช้อุปกรณ์ที่ผ่านการรับรองประหยัดพลังงาน (เช่น ENERGY STAR หรือ EPEAT)
- ไม่น้อยกว่า 80% ของอุปกรณ์ที่จัดซื้อในปีงบประมาณนั้น
- ลดการใช้พลังงานเฉลี่ยต่อเครื่อง ลงอย่างน้อย 25% เมื่อเทียบกับอุปกรณ์เดิมที่ไม่มีคุณสมบัติด้าน การประหยัดพลังงาน
- เพิ่มอายุเฉลี่ยของการใช้งานอุปกรณ์ไอทีจาก 3 ปี เป็น 5 ปีโดยเน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการบำรุงรักษา
- ตั้งค่าโหมดประหยัดพลังงาน (Power Management) บนอุปกรณ์ทั้งหมด 100% ภายใน 3 เดือนหลังเริ่มโครงการ

## การดำเนินงานโครงการ

โครงการเริ่มจากการสำรวจรายการอุปกรณ์ไอทีที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แยกตามชนิด รุ่น และปีที่จัดซื้อ พร้อมประเมินอัตราการใช้พลังงานเฉลี่ยต่อเครื่อง โดยใช้ข้อมูลจากไบสเปกและฐานข้อมูลฉลากพลังงาน จากนั้นจัดทำแนวทางจัดซื้อที่ระบุคุณสมบัติขั้นต่ำที่ต้องการ เช่น ต้องมีฉลาก ENERGY STAR หรือคะแนน EPEAT ระดับ Silver ขึ้นไป



## ตารางเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการ

หมวดหมู่	ก่อนการดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ	ผลลัพธ์ / การเปลี่ยนแปลง
จำนวนคอมพิวเตอร์ประจำสำนักงาน	244 เครื่อง (คละรุ่น)	244 เครื่อง (มากกว่า 80% มี Energy Star)	195 เครื่องเป็น Green Hardware
การตั้งค่า Power-saving Mode	<30% ของเครื่อง	ตั้งค่าครบ 100%	ลดการใช้พลังงานในช่วง idle ได้อย่างมีนัยยะ
ค่าการใช้พลังงานเฉลี่ย / เครื่อง	50 วัตต์ / ชม.	35 วัตต์ / ชม	ลดลง 30% ต่อเครื่อง
การใช้พลังงานรวมต่อปี (โดยประมาณ)	534,000 kWh	373,800 kWh	ลดลง 160,200 kWh / ปี
GHG Emission (Scope 2)	254 tCO <sub>2</sub> e / ปี	178 tCO <sub>2</sub> e / ปี	ลดลง 76 tCO <sub>2</sub> e / ปี

## ผลการดำเนินการ

จากการดำเนินโครงการองค์กรได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยมีผลลัพธ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- อัตราการใช้งานอุปกรณ์ที่ผ่านการรับรองประสิทธิภาพพลังงาน ปัจจุบัน คอมพิวเตอร์ประจำสำนักงานจำนวน 244 เครื่อง มีมากกว่า 80% ที่เป็นอุปกรณ์ที่ผ่านการรับรอง ENERGY STAR หรือ EPEAT ระดับ Silver ขึ้นไป ซึ่งแสดงถึงการเลือกใช้อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพด้านพลังงานอย่างเป็นระบบ
- การตั้งค่าโหมดประหยัดพลังงาน (Power-saving Mode) ได้มีการตั้งค่าโหมด Sleep / Display Off / Hibernate บนอุปกรณ์ทั้งหมด (100%) เพื่อให้ลดการใช้พลังงานเมื่อไม่มีการใช้งานส่งผลให้ลดพลังงานสูญเสียเปล่าระหว่างวัน และลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)
- ปริมาณการใช้พลังงานรวมลดลง (โดยประมาณ) จากการปรับใช้อุปกรณ์ Green Hardware และ ตั้งค่า power-saving mode ทำให้พลังงานรวมลดลงจากเดิมประมาณ 30% เมื่อเทียบกับช่วงก่อนดำเนิน โครงการ(จาก ~50 วัตต์/ชม. เหลือ ~35 วัตต์/ชม. ต่อเครื่อง โดยเฉลี่ย)
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emissions) พลังงานไฟฟ้าที่ลดลง ส่งผลให้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) ลดลงประมาณ 76 tCO<sub>2</sub>e ต่อปี ถือเป็นผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญต่อเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร
- สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน (Green Procurement) โครงการนี้ช่วยสร้างเกณฑ์ในการเลือกอุปกรณ์ IT ที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถนำไปขยายผลสู่หมวดอุปกรณ์อื่น ๆ ในอนาคต เช่น จอภาพ เครื่องพิมพ์ หรืออุปกรณ์เครือข่าย

## ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สนับสนุน SDG 7 : Affordable and Clean Energy, SDG 9 : Industry, Innovation and Infrastructure, SDG 12 : Responsible Consumption and Production, SDG 13 : Climate Action



## (2.) โครงการ Green Cloud for Sustainable IT

### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงจากภัยพิบัติระดับพื้นที่ เช่น น้ำท่วม ไฟฟ้าดับ หรือเหตุการณ์รุนแรงที่อาจกระทบศูนย์ข้อมูล

### แนวทางการปรับตัว

ย้ายระบบงานหลักสู่โครงสร้างพื้นฐานแบบ Cloud ที่กระจายศูนย์ข้อมูลในหลายพื้นที่ ลดความเสี่ยงแบบจุดเดียว (Single Point of Failure)

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการนี้จัดทำขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติระดับพื้นที่ และ ลดการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้งานระบบเซิร์ฟเวอร์ ภายในองค์กร ผ่านการย้ายระบบงานหลักบางส่วนขึ้นสู่ผู้ให้บริการ Cloud ที่ได้รับการรับรองด้านความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ดังนี้

- ลดการใช้พลังงานจากระบบเซิร์ฟเวอร์ภายในองค์กร
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emission) ทางอ้อม (Scope 2)
- สนับสนุนแนวทาง Green IT ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ปรับเปลี่ยนระบบงานไอทีให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ขอบเขตการบังคับใช้

### เป้าหมายของโครงการ

- ลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติในระดับพื้นที่
- ลดการใช้พลังงานจากระบบ IT ภายในองค์กร ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เกิดจากการใช้งาน Physical Server จำนวน 3 เครื่อง (Exchange Server 1 เครื่อง และ File Server 2 เครื่อง) โดยมุ่งลดการใช้พลังงานประมาณ 4,000 – 5,000 kWh/ปี
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) จากการลดการใช้ไฟฟ้าโดยตรง และลดภาระของระบบปรับอากาศในห้อง Server จะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ได้ประมาณ 2.0 – 2.5 tCO<sub>2</sub>e ต่อปี
- สนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดจากแหล่งหมุนเวียน 100% โดยการเลือกใช้ Microsoft 365 ซึ่งดำเนินการผ่าน Data Center ที่ใช้พลังงานหมุนเวียน 100% และได้รับการรับรองว่าเป็น Carbon Neutral ตั้งแต่ปี 2012
- มุ่งสู่เป้าหมาย Net Zero ภายในปี 2593 โดยเริ่มจากระบบพื้นฐาน เช่น การใช้อีเมลและการแชร์ไฟล์ ก่อนขยายไปยังระบบอื่นในอนาคต เช่น ERP, HRM หรือระบบงานเฉพาะทาง

## รายละเอียดโครงการ

องค์กรได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบางส่วนจากระบบที่ใช้เซิร์ฟเวอร์ภายใน (On-premise Servers) ซึ่งมีการใช้พลังงานสูงและต้องการการบำรุงรักษาต่อเนื่อง ไปสู่การใช้บริการ Cloud Computing ผ่าน Microsoft 365 ซึ่งเป็นระบบคลาวด์ของบริษัท Microsoft ที่ได้รับการรับรองด้านสิ่งแวดล้อมและความเป็นกลางทางคาร์บอน ระบบที่ดำเนินการย้ายขึ้น Cloud ได้แก่

- ระบบอีเมลขององค์กร (เดิมใช้งานผ่าน Exchange Server ภายในองค์กร)
- ระบบจัดเก็บและแชร์ไฟล์ภายใน (เดิมใช้งานผ่าน File Server จำนวน 2 เครื่อง)

Product name	Assigned licenses	Purchased quantity	Available licenses	Subscription st...	Billing profile	Purchase channel	Product type	Pricing model
Office 365 E3 (no Teams)	Not available	50	Not available	Active	SIS DISTRIBUTION (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED	Retailer	License based	Flat
Office 365 E3 (no Teams)	Not available	10	Not available	Active	SIS DISTRIBUTION (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED	Retailer	License based	Flat
Office 365 E3 (no Teams)	Not available	10	Not available	Active	SIS DISTRIBUTION (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED	Retailer	License based	Flat
Office 365 E3 (no Teams)	Not available	300	Not available	Active	SIS DISTRIBUTION (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED	Retailer	License based	Flat
Office 365 E3 (no Teams)	Not available	200	Not available	Active	SIS DISTRIBUTION (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED	Retailer	License based	Flat

Microsoft 365 ดำเนินการผ่าน Data Center ที่ได้รับการรับรองว่าเป็น Carbon Neutral ตั้งแต่ปี 2012 โดย Microsoft ได้ดำเนินการชดเชยคาร์บอนจากการดำเนินงานทั้งหมด และตั้งเป้าหมายที่จะเป็น Carbon Negative ภายในปี 2030 พร้อมทั้งลงทุนในการดักจับและดูดซับคาร์บอนในระยะยาว นอกจากนี้ Microsoft ยังเป็นสมาชิกของกลุ่ม RE100 ซึ่งเป็นพันธกิจขององค์กรชั้นนำระดับโลกในการใช้พลังงานหมุนเวียน 100% ในการดำเนินงาน Data Center ทั่วโลกแล้วตั้งแต่ปี 2020 ซึ่งการย้ายระบบขึ้นสู่ Green Cloud นี้ช่วยลดการใช้ทรัพยากรภายใน และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรในการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักการ Green IT ตารางเปรียบเทียบ ก่อน-หลัง การย้ายระบบขึ้น Green cloud

รายการ	ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ	ผลลัพธ์
ระบบอีเมล	Exchange Server	Microsoft 365	ลด Physical Server 1 เครื่อง
ระบบจัดเก็บไฟล์	File Server จำนวน 2 เครื่อง	OneDrive / Share Point (Cloud)	ลด Physical Server 2 เครื่อง
จำนวนเซิร์ฟเวอร์ทั้งหมด	3 เครื่อง	0 เครื่อง	ลด 100%
การใช้พลังงานรวม โดยประมาณ	4,500 – 6,000 kWh / ปี	0 kWh / ปี	ลดสูงสุด 100% ในระบบที่ย้าย

### ผลการดำเนินการ

จากการดำเนินโครงการย้ายระบบ IT ขึ้นสู่ Microsoft 365 ซึ่งเป็นบริการ Cloud ที่ได้รับการรับรองด้านความยั่งยืนองค์กรสามารถลดการใช้พลังงานและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน ดังนี้

- ลดการใช้งาน Physical Server ภายในองค์กรได้รวมทั้งสิ้น 3 เครื่อง
  - Exchange Server จำนวน 1 เครื่อง
  - File Server จำนวน 2 เครื่อง
- ลดการใช้พลังงานไฟฟ้ารวมโดยประมาณ 4,000 – 5,000 kWh/ปี โดยอิงจากค่าเฉลี่ยการใช้พลังงานของ Physical Server ขนาดกลางที่ 1,500 – 2,000 kWh/ เครื่อง/ปี
- ลดภาระการทำความเย็นของห้อง Server (Cooling Load) ซึ่งโดยทั่วไปคิดเป็น 30–50% ของการใช้พลังงานในห้อง Server ทั้งหมด จากการลดจำนวนอุปกรณ์และความร้อนสะสมในพื้นที่
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emission Reduction) จากการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า 4,000 – 5,000 kWh/ปี ร่วมกับค่า Emission Factor เฉลี่ยของประเทศไทยที่ 0.475 kgCO<sub>2</sub>e/kWh ทำให้สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ = 4,000 – 5,000 kWh × 0.475 kgCO<sub>2</sub>e/kWh = 1.9 – 2.4 tCO<sub>2</sub>e/ปี
- สนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy 100%) Microsoft 365 ให้บริการผ่าน Data Center ที่ใช้พลังงานจากแหล่งหมุนเวียน 100% และ ได้รับการรับรองว่าเป็น Carbon Neutral ตั้งแต่ปี 2012 ซึ่งช่วยลดผลกระทบทางอ้อม (Scope 3) จากห่วงโซ่อุปทานขององค์กร
- สนับสนุนเป้าหมายระยะยาวขององค์กรในการบรรลุพันธกิจการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero GHG Emission) ภายในปี 2593 ด้วยแนวทางในการลดการปล่อยคาร์บอนจากภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการดำเนินการความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral)

## ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- เพิ่มความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)
- รองรับการทำงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน
- ลดความเสี่ยงด้านพลังงานของระบบข้อมูลภายในองค์กร

## ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สนับสนุน SDG 7 : Affordable and Clean Energy, SDG 9 : Industry, Innovation and Infrastructure, SDG 12 : Responsible Consumption and Production, SDG 13 : Climate Action



## (3.) โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ORBIT ZERO ระบบดิจิทัลเพื่อการปรับตัวต่อความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Adaptation through Digital Workflow Transformation)

### ความสำคัญของโครงการ

ในปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน ความล่าช้าของกระบวนการเอกสาร และความเสี่ยงต่อการสูญหายของข้อมูลทางกายภาพ บริษัทฯ จึงพัฒนาแอปพลิเคชัน “ORBIT ZERO” เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปรับตัว ลดการพึ่งพางานเอกสารทางกายภาพ และเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ

โครงการนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามแนวทาง ESG โดยมีเป้าหมายสำคัญในการลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ Low Carbon Organization ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Green IT Solutions)

## การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

ในกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ (ตามกรอบ ISSB / TCFD) บริษัทฯ พบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ดังนี้

### ความเสี่ยงเชิงกายภาพ (Physical Risks)

- การเข้าถึงสถานที่ทำงานถูกจำกัดจากเหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรง เช่น น้ำท่วม ฝนตกหนัก ภัยพิบัติในเมือง
- ความเสี่ยงต่อการสูญหายหรือเสียหายของเอกสารทางกายภาพที่จัดเก็บภายในสำนักงาน

### ความเสี่ยงเชิงการดำเนินงาน (Operational Risks)

- ความล่าช้าในกระบวนการอนุมัติที่ต้องใช้เอกสารจริง
- การพึ่งพาการปฏิบัติงานในสถานที่จริง ทำให้มีความเสี่ยงหากเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าทำงานได้

### ความเสี่ยงเชิงต้นทุนและทรัพยากร (Resource Risks)

- ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการใช้กระดาษ หมึกพิมพ์ และวัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ
- ต้นทุนการจัดการของเสียจากกระดาษใช้แล้ว

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว บริษัทฯ พัฒนาโครงการ ORBIT ZERO เพื่อเป็นหนึ่งในมาตรการปรับตัว (Adaptation Measure) และลดความเปราะบางต่อความเสี่ยงดังกล่าวในระยะยาว

## แนวทางการปรับตัว

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการปรับตัวที่สำคัญ ดังนี้

- **พัฒนาแอปพลิเคชัน ORBIT** เพื่อเปลี่ยนกระบวนการเอกสารและงานธุรการทั้งหมดเป็นระบบดิจิทัล ลดการพึ่งพาเอกสารทางกายภาพและช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงระบบงานภายในจากทุกสถานที่
- **สนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work)** ลดความเสี่ยงกรณีไม่สามารถเข้าทำงานในสำนักงานได้จากเหตุการณ์สภาพอากาศ
- **เพิ่มความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)** ผ่านการจัดเก็บข้อมูลสำคัญในระบบคลาวด์ ปลอดภัย และเข้าถึงได้ตลอดเวลา
- **ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3)** ผ่านการลดการใช้กระดาษและกระบวนการสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง

แนวทางเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กร และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวจากสภาพภูมิอากาศที่ผันผวน

## วัตถุประสงค์ของโครงการ

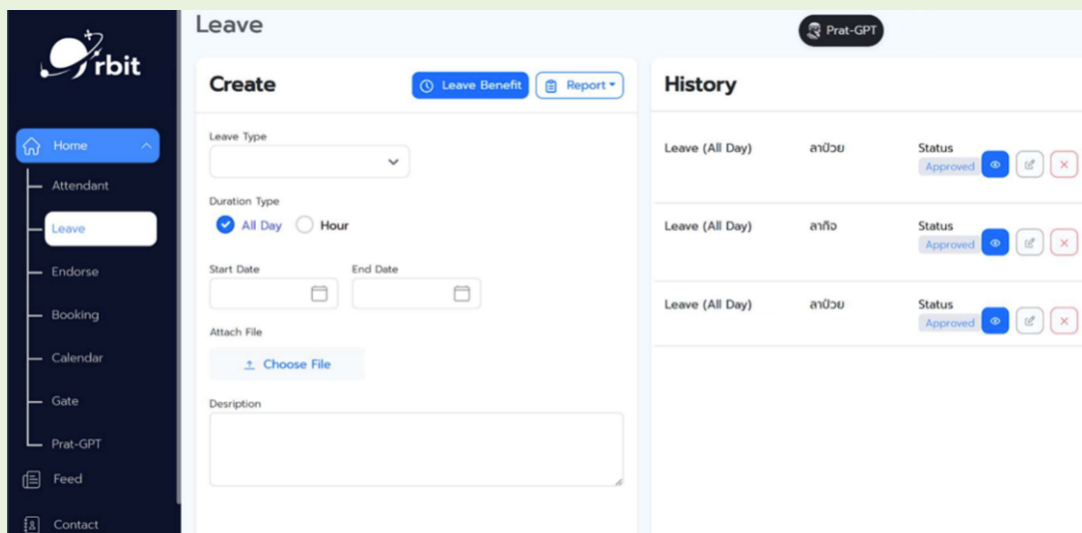
- ลดการใช้กระดาษภายในองค์กร เปลี่ยนขั้นตอนการทำงานที่ต้องใช้เอกสารให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งหมด เช่น การขอลางาน การเบิกอุปกรณ์ การแจ้งซ่อม การอนุมัติด้านธุรการต่าง ๆ
- ลดการใช้กระดาษ อย่างน้อย 5% ภายในปี 2572
- ลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อม (Scope 3)
- ลดการปล่อยก๊าซ CO<sub>2</sub> จากกระดาษ 45-60 กิโลกรัมต่อปี จากการลดขั้นตอนที่ใช้กระดาษ
- ขยายการใช้งาน ORBIT ให้ครอบคลุมพนักงานทุกคน
- ใช้ระบบดิจิทัลแทนกระดาษ 100% ภายในปี 2572 สำหรับงานเอกสารภายในบริษัท
- โดยในปี 2568 พนักงานทั้งหมดใช้งานภายใต้ระบบ ORBIT 100%

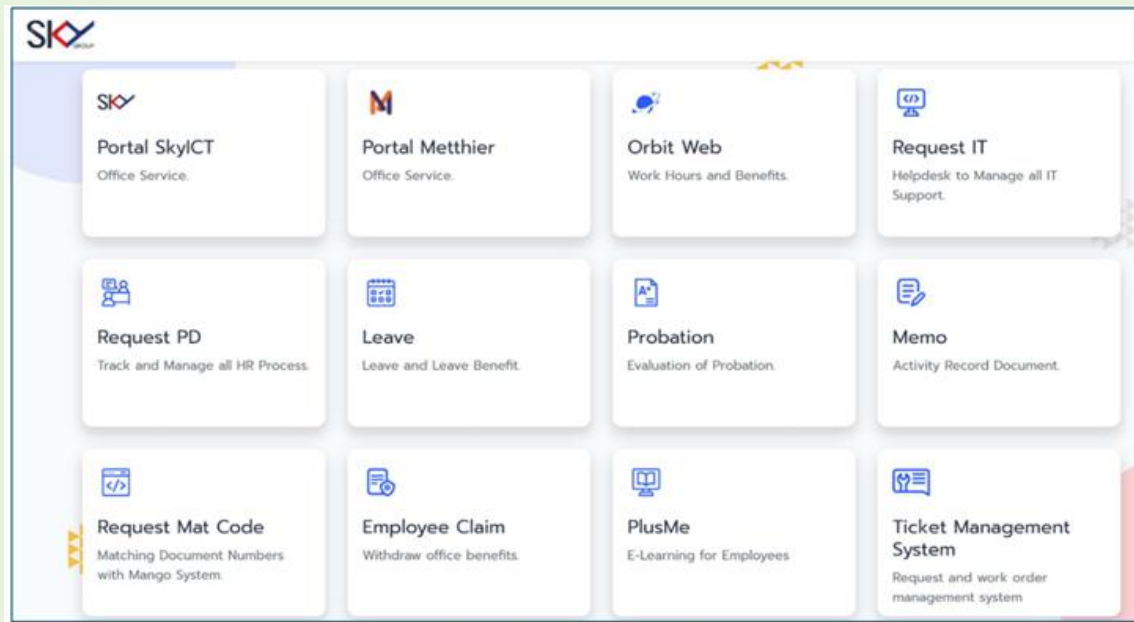
## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 โครงการ ORBIT ZERO ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้:

- ลดการใช้กระดาษ A4 จากการสั่งพิมพ์ลงได้ 129,592 แผ่น คิดเป็นปริมาณที่ลดลง 647.96 กิโลกรัม
- ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3) ได้ประมาณ 0.43 tCO<sub>2</sub>e

		2567	2568
ปริมาณการใช้กระดาษ	กิโลกรัม	2,896	2,248
ร้อยละ	ร้อยละ	100	78
อัตราการเปลี่ยนแปลง		ปีฐาน	-22.38%





ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่า ระบบดิจิทัลที่ใช้งานง่ายและตอบโจทย์ผู้ใช้ สามารถช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้จริง รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายใน โดยไม่ต้องลงทุนในระบบโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มเติม

### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- ลดต้นทุนวัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง
- เพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานจากทุกสถานที่
- ลดความเสี่ยงจากสภาพอากาศรุนแรงที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสถานที่ทำงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการอนุมัติ
- ส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านสู่สำนักงานสีเขียว (Green Workplace)
- รองรับข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศตามมาตรฐานสากล

### ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สนับสนุน SDG 9 : Industry, Innovation and Infrastructure, SDG 12 : Responsible Consumption and Production, SDG 13 : Climate Action



## (4.) โครงการ Zero Waste Computing การเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานไอทีและการลดก๊าซเรือนกระจก

### ความสำคัญของโครงการ

โครงการ Zero Waste Computing เป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญด้าน Green IT ของบริษัทฯ ที่มุ่งลดการใช้พลังงานและยกระดับประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานไอทีผ่านการปรับระบบเซิร์ฟเวอร์ให้มีความกะทัดรัด ใช้พลังงานต่ำ และรองรับการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว โครงการนี้มีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) ของบริษัท และสนับสนุนกลยุทธ์ Smart Zero ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างระบบปฏิบัติการที่ปล่อยคาร์บอนต่ำ

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรไอที โดยลดจำนวนเครื่อง Physical Server
- ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและลดภาระการทำความเย็นในห้องเซิร์ฟเวอร์
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) จากการใช้ไฟฟ้า
- เพิ่มความเสถียร ความปลอดภัย และการปรับขนาดระบบให้รองรับการเติบโตในอนาคต
- สนับสนุนการบริหารจัดการ Green IT ตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

### ขอบเขตการดำเนินโครงการ

- เปลี่ยนระบบเซิร์ฟเวอร์แบบ Physical เดิมจำนวน 103 เครื่อง
- ลดจำนวน Physical Server เหลือเพียง 3 เครื่อง ผ่านระบบ Virtualization
- ใช้ระบบ Hypervisor ของ VMWare บน Huawei Fusion Server 1288H V5
- รวมระบบ Virtual Machines (VMs) ทั้งหมดเข้าบริหารจัดการบนศูนย์กลางเดียว
- บูรณาการระบบติดตามพลังงานและข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อรายงานผลเป็นประจำ

### สาระสำคัญเชิงกลยุทธ์ด้านสภาพภูมิอากาศ

#### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

- การใช้พลังงานในห้อง Server สูง ทำให้มีความเสี่ยงจากต้นทุนพลังงานที่ผันผวน
- ความร้อนสะสมสูงในฤดูร้อนและจากสภาพอากาศที่รุนแรง ส่งผลต่อเสถียรภาพของระบบ
- ความเสี่ยงด้านระบบล่ม เพิ่ม downtime ซึ่งกระทบต่อบริการสำคัญขององค์กร

## แนวทางการปรับตัว

- ลดจำนวนเครื่องและการพึ่งพาพลังงานด้วยการรวมศูนย์การประมวลผล
- เพิ่ม Resilience ให้ระบบด้วย Virtualization สามารถย้าย VM ได้ทันทีเมื่อเครื่องใดเครื่องหนึ่งขัดข้อง
- ลด Cooling Load ทำให้ห้อง Server สามารถรองรับอุณหภูมิสูงขึ้นในภาวะสภาพอากาศแปรปรวน
- ปรับ Scaling ได้ทันที เพิ่มความยืดหยุ่นหากต้องรองรับ Peak load จากสภาพอากาศที่กระทบสายการบิน

## ผลต่อการบรรเทาผลกระทบสภาพภูมิอากาศ

- ลดไฟฟ้าที่ใช้โดยตรง ซึ่งส่งผลต่อการลดก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)
- ลดจำนวนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่จะกลายเป็น e-waste เมื่อหมดอายุการใช้งาน
- ยืดอายุอุปกรณ์ ทำให้ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจาก Upstream emissions (Scope 3) ลดลงจากห่วงโซ่อุปทาน

## เป้าหมายของโครงการ

- ลดจำนวน Physical Server จาก 103 เครื่อง เป็น 3 เครื่อง
- ประหยัดพลังงานไฟฟ้าลง ประมาณ 3,900 kWh/เดือน หรือประมาณ 46,800 kWh/ปี
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) ได้ประมาณ 1.8 tCO<sub>2</sub>e/เดือน หรือมากกว่า 22 tCO<sub>2</sub>e/ปี
- ลดต้นทุนการบำรุงรักษา ค่าไฟฟ้า และค่าทำความเย็นมากกว่า 40% ต่อปี
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ CPU และ RAM ขององค์กรอย่างน้อย 30–50%

## รายละเอียดการดำเนินงาน

- ปรับโครงสร้างระบบเซิร์ฟเวอร์เดิมจาก 103 เครื่อง ให้เหลือเพียง 3 เครื่อง
- ติดตั้งระบบ Hypervisor เพื่อบริหารจัดการ VM จำนวนหลายร้อยชุดบนระบบเดียว
- ลดการใช้พลังงานจากการเดินระบบเซิร์ฟเวอร์และระบบทำความเย็น
- บูรณาการระบบ Monitoring เพื่อติดตามพลังงานและข้อมูลก๊าซเรือนกระจกแบบ real-time
- กำหนดให้รายงานข้อมูลการลดก๊าซเรือนกระจกเข้าสู่ชุดข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมประจำปี

## ผลการดำเนินการ

โครงการ Zero Waste Computing ประสบผลสำเร็จอย่างชัดเจน ทั้งในมิติพลังงาน ต้นทุน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ดังนี้

### ด้านพลังงานและต้นทุน

- ลดการใช้ไฟฟ้าได้ ประมาณ 3,900 kWh/เดือน
- ลดค่าไฟรวม (รวม Cooling Load) ประมาณ 40% ต่อปี
- ลดภาระงานบำรุงรักษาเซิร์ฟเวอร์เกือบทั้งหมด เนื่องจากเครื่องลดลง 97%

### ด้านก๊าซเรือนกระจก

- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) ได้ประมาณ 1.8 tCO<sub>2</sub>e/เดือน หรือ 22 tCO<sub>2</sub>e/ปี
- ลดความร้อนสะสมในห้องเครื่อง ช่วยลดความต้องการใช้พลังงานจากระบบปรับอากาศ

### ด้านประสิทธิภาพระบบ

- เพิ่ม CPU Utilization และ RAM Efficiency สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ
- เพิ่มความเสถียรของระบบ สามารถกู้คืนระบบผ่าน VM Migration ได้อย่างรวดเร็ว
- ทำให้ระบบไอทีพร้อมรองรับการเติบโตของธุรกิจในอนาคต โดยไม่ต้องเพิ่มเครื่องใหม่

### ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

- สนับสนุนเป้าหมายองค์กรด้าน Smart Zero
- ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน GRI 302 (Energy) และ GRI 305 (Emissions)
- ตอบโจทย์การเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศตาม ISSB S2 และ TCFD – Strategy & Metrics
- เสริมคะแนนหมวด Resource Use และ Climate Change ของ FTSE Russell
- สนับสนุน SDG 7 : Affordable and Clean Energy, SDG 9 : Industry, Innovation and Infrastructure, SDG 12 : Responsible Consumption and Production, SDG 13 : Climate Action



## (5.) โครงการ Green Workplace

### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ความกดดันด้านทรัพยากร (น้ำ/พลังงาน) และการสร้างของเสียในช่วงเหตุการณ์สภาพอากาศผิดปกติ

### แนวทางการปรับตัว

ส่งเสริมมาตรการประหยัดพลังงานและน้ำ การแยกขยะ การใช้แก้วส่วนตัว การลดวัสดุใช้ครั้งเดียว พร้อมรณรงค์สื่อสารภายในเพื่อปรับพฤติกรรม

### ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น/คาดหวัง

- เพิ่มความยืดหยุ่นด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร
- ลดของเสียส่วนเกินที่อาจเพิ่มขึ้นจากเหตุการณ์สุดขั้ว
- ส่งเสริมวัฒนธรรมความยั่งยืนในองค์กรระดับปฏิบัติการ



## (6.) โครงการส่งขยะกลับบ้าน (Waste-to-Energy Collaboration Program)

### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ปริมาณของเสียจากวัสดุสิ้นเปลืองและเสื้อผ้าพนักงานที่อาจเพิ่มขึ้นจากเหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรง

### แนวทางการปรับตัว

ร่วมมือกับบริษัท Better World Green จำกัด (มหาชน) เปลี่ยนชุดยูนิฟอร์มที่ไม่ใช้แล้วให้เป็นพลังงานทดแทน ลดความจำเป็นในการฝังกลบ

### การดำเนินงานที่สำคัญ

บริษัทฯ จัดส่งชุดยูนิฟอร์มเพื่อนำไปแปรรูปเป็นพลังงานก้อน เป็นจำนวน 126.85 กิโลกรัม ซึ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทดแทนการนำไปฝังกลบ ได้ 0.1 tCO<sub>2</sub>e



### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- ลดความเสี่ยงด้านการจัดการของเสีย
- ลดพื้นที่จัดเก็บและการพึ่งพาการกำจัดแบบดั้งเดิม
- สร้างระบบหมุนเวียนทรัพยากร (Circular Resource Loop)

## (7.) โครงการ Carbon Insight System ระบบข้อมูลก๊าซเรือนกระจกแบบบูรณาการ

### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและความโปร่งใสของข้อมูล (Regulatory & Data Integrity Risk) จากแนวโน้มการเปิดเผยข้อมูลคาร์บอนที่เข้มงวดมากขึ้นทั้งในประเทศและระดับสากล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ ความพร้อมของข้อมูล และความสามารถในการบริหารจัดการเป้าหมาย Net Zero

### แนวทางปรับตัว

บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนากระบวนการจัดเก็บ ตรวจสอบ และรายงานข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกครอบคลุม Scope 1-3 อย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินการตามหลักความตรงประเด็น ความสมบูรณ์ ความไม่ขัดแย้ง ความถูกต้อง และความโปร่งใส ของการรายงานการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกำกับดูแลด้านสภาพภูมิอากาศ

### การดำเนินงานที่สำคัญ

- บันทึกและจัดทำข้อมูลกิจกรรม (Activity Data) จากทุกหน่วยงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ
- ดำเนินการคำนวณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กรตามแนวทาง GHG Protocol, CFO ของ อบก. และมาตรฐาน ISO 14064-1
- พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Review) เพื่อยกระดับคุณภาพข้อมูลรองรับกระบวนการทวนสอบโดยบุคคลที่สาม

### ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

- องค์กรมีฐานข้อมูลบัญชีก๊าซเรือนกระจกที่ครบถ้วน ถูกต้อง และตรวจสอบย้อนกลับได้
- เพิ่มความพร้อมต่อการรายงานตามมาตรฐานสากล เช่น GHG Protocol, ISSB S2 และ TCFD
- สนับสนุนการติดตามความก้าวหน้าและการบริหารเป้าหมาย Net Zero อย่างโปร่งใส
- ยกระดับความน่าเชื่อถือในการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุนและหน่วยงานกำกับดูแล

### ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สนับสนุน SDG 12 : Responsible Consumption and Production,  
SDG 13 : Climate Action



## (8.) โครงการความร่วมมือด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศ (WFH Climate Adaptation Partnership)

### ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยเผชิญความเสี่ยงจาก อุณหภูมิสูงสุดที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยส่งผลให้มีการ ใช้พลังงานในอาคารที่สูงขึ้น รวมถึงสภาวะมลพิษ ทางอากาศ (PM 2.5) ของประเทศไทย ในช่วง เดือน พฤศจิกายน - เมษายน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ สุขภาพของพนักงาน ประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายด้านพลังงานขององค์กร โดยเฉพาะความเสี่ยงด้าน

- **ความร้อนจัด (Extreme Heat Risk)** ส่งผลให้การใช้พลังงานไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญ
- **มลพิษทางอากาศระดับวิกฤต** กระทบการ เดินทางและสุขภาพพนักงาน
- **ผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)** หากสำนักงาน ต้องลดชั่วโมงทำงานหรือหยุดชั่วคราว

### แนวทางการปรับตัว

เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กร บริษัทฯ นำแนวคิดการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible and Remote Working) มาใช้เป็นเครื่องมือการ ปรับตัวต่อความเสี่ยงสภาพภูมิอากาศ โดยเข้าร่วม เป็นสมาชิกเครือข่าย WFH Climate Network ภายใต้สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานครในเดือนพฤศจิกายน 2568

ซึ่งการเข้าร่วมเครือข่ายนี้ทำให้บริษัทฯ สามารถรับแนวทาง และมาตรการด้าน Climate Adaptation จากหน่วยงานรัฐ และบูรณาการ มาตรการ WFH เข้ากับการบริหารจัดการพลังงาน ช่วงฤดูร้อน และปรับรูปแบบการทำงานให้รองรับ สภาพอากาศสุดขีดในอนาคต

### การดำเนินงานที่สำคัญ

บริษัทฯ จะดำเนินมาตรการ Work-from-Home (WFH) เพื่อรองรับความเสี่ยงด้าน ความร้อนและ PM 2.5 ช่วงเดือน พฤศจิกายน 2568 - เมษายน 2569 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การลดชั่วโมงการเปิดทำการของอาคาร สำนักงาน
- การทำงานจากที่บ้านตามแผนของ WFH Climate Network
- การรวบรวมข้อมูลการใช้พลังงานและการ เดินทางของพนักงาน เพื่อประเมินการลด GHG (Scope 3 – Employee Commuting)
- การสื่อสารและให้ความรู้แก่พนักงาน เกี่ยวกับการลดผลกระทบสภาพภูมิอากาศ
- การประเมินศักยภาพการทำงานระยะยาว ในรูปแบบ Hybrid เพื่อลดความเสี่ยงใน อนาคต

การดำเนินงานทั้งหมดจะถูกวัดผลผ่านการลด การใช้พลังงานในอาคาร การลดการเดินทาง และผลกระทบต่อด้านสุขภาพพนักงานในช่วงภัย ร้อนและมลพิษทางอากาศ

## ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มาตรการนี้ช่วยสนับสนุนกลยุทธ์ Smart Zero และการเพิ่มความยืดหยุ่นด้านสภาพภูมิอากาศขององค์กรผ่านผลลัพธ์หลักได้แก่

- ลดการใช้พลังงานในสำนักงานช่วงฤดูร้อน
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3 – Employee Commuting)
- ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพพนักงานจากสภาพอากาศสุดขั้วและ PM2.5
- เพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity)
- เป็นต้นแบบองค์กรไอทีด้านการดำเนินงานแบบยืดหยุ่นเพื่อสภาพภูมิอากาศ
- สนับสนุนเป้าหมาย Net Zero ระยะยาวของบริษัทฯ

## ผลการดำเนินงาน

- เพิ่มเสถียรภาพของระบบดิจิทัลและสนับสนุนการทำงานระยะไกลในสถานการณ์ฉุกเฉิน
- ลดความเสี่ยงต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจจากภัยพิบัติและความผันผวนของสภาพอากาศ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารพลังงานและการใช้ทรัพยากร
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับมือและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

## ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สนับสนุน

SDG 7 : Affordable and Clean Energy

SDG 9 : Industry, Innovation and Infrastructure

SDG 12 : Responsible Consumption and Production

SDG 13 : Climate Action



# การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management)

บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้โครงการ “Green Workplace” (รายละเอียดในหัวข้อ ความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อม) โดยมุ่งเน้นการลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร และการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบในระดับบุคลากร ทั้งนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรของบริษัทครอบคลุมทรัพยากรหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ **พลังงานไฟฟ้า, ทรัพยากรน้ำ, การจัดการวัสดุและของเสียจากการดำเนินงาน และการใช้กระดาษ** ซึ่งล้วนมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ต้นทุน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

แนวทางการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของบริษัท มุ่งเน้นการบริหารจัดการในพื้นที่ที่บริษัทสามารถควบคุมได้โดยตรง โดยเฉพาะพื้นที่สำนักงานและสำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นจุดที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง บริษัทดำเนินการลดการใช้ทรัพยากรผ่านการกำหนดแนวปฏิบัติภายในองค์กร การเลือกใช้อุปกรณ์และวิธีการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ตลอดจนการสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กร

การบริหารจัดการพลังงานไฟฟ้า ทรัพยากรน้ำ และการจัดการวัสดุและของเสียของบริษัทดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้แนวคิดการลดการสูญเสียจากการใช้งานที่ไม่จำเป็น การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับมาตรการเชิงการจัดการควบคู่กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการใช้งานในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

แนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของบริษัทสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะ **เป้าหมายที่ 6 การจัดการน้ำและสุขาภิบาลอย่างยั่งยืน (SDG 6)** จากการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่สำนักงาน **เป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ (SDG 7)** จากการส่งเสริมการใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสมและลดการสูญเสียพลังงาน **เป้าหมายที่ 12 การบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (SDG 12)** จากการจัดการทรัพยากรและของเสียอย่างมีความรับผิดชอบ และ**เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (SDG 13)** จากการลดการใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการดำเนินงาน



แนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการบริหารต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการเสริมสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว โดยรายละเอียดของการบริหารจัดการทรัพยากรแต่ละด้านจะนำเสนอแยกตามหัวข้อในส่วนถัดไปของรายงาน

บริษัทฯ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยถือเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องถือปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยดำเนินการกำหนดเป้าหมายด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนานโยบายให้มีความชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณการใช้ทรัพยากร ทั้งไฟฟ้า น้ำประปา กระดาษ และขยะในแต่ละพื้นที่ พร้อมหาแนวทางการลดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการติดตามและปรับปรุงการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่องผ่านความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืนในระยะยาว

## 1 การใช้ไฟฟ้าและการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินธุรกิจของบริษัทในฐานะผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีการใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นทรัพยากรหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานในชีวิตประจำวัน อาทิ การใช้งานอุปกรณ์สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่าย และระบบสนับสนุนการทำงานภายในสำนักงาน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็น ลดต้นทุนการดำเนินงาน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

การจัดการพลังงานของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Management) และเชื่อมโยงกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศขององค์กร โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานอย่างเหมาะสม การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ไฟฟ้าในพื้นที่ที่บริษัทสามารถควบคุมได้โดยตรง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการลดการใช้พลังงานในทุกระดับขององค์กร



## ขอบเขตการจัดการพลังงาน

บริษัทกำหนดขอบเขตการจัดการพลังงานครอบคลุมการใช้ไฟฟ้าในพื้นที่สำนักงานและพื้นที่ปฏิบัติงานที่บริษัทรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านพลังงานโดยตรง โดยเฉพาะสำนักงานใหญ่และพื้นที่สำนักงานเช่า ซึ่งใช้น้ำและไฟฟ้าจากระบบสาธารณูปโภคเป็นหลัก การจัดการพลังงานในขอบเขตดังกล่าวมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานภายในพื้นที่ปฏิบัติงาน การลดการสูญเสียพลังงาน และการส่งเสริมพฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าของพนักงาน

ทั้งนี้ บริษัทตระหนักถึงข้อจำกัดด้านโครงสร้างของอาคารสำนักงานเช่า จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานในส่วนที่สามารถควบคุมได้ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ระบบแสงสว่าง และพฤติกรรมการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับการทำงานร่วมกับผู้บริหารอาคารในการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## การดำเนินมาตรการลดการใช้ไฟฟ้าและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

ในปี 2568 บริษัทดำเนินการต่อยอดมาตรการด้านการใช้ไฟฟ้าและพลังงานจากปีที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นการรักษาประสิทธิภาพของมาตรการที่ได้ดำเนินการแล้ว การปรับปรุงพฤติกรรมการใช้พลังงานในชีวิตประจำวันของพนักงาน และการบริหารจัดการพลังงานในพื้นที่ที่บริษัทสามารถควบคุมได้โดยตรง ทั้งนี้ บริษัทตระหนักว่าลักษณะการดำเนินงานในอาคารสำนักงานเช่ามีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน จึงให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการจัดการภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ใช้อาคารเป็นหลัก

## การดำเนินมาตรการด้านพลังงานในพื้นที่ปฏิบัติงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างเหมาะสมในพื้นที่สำนักงาน โดยดำเนินมาตรการควบคุมและลดการใช้ไฟฟ้าที่ไม่จำเป็น อาทิ การส่งเสริมการปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน การบริหารจัดการการใช้ไฟฟ้าในช่วงเวลาทำงาน และนอกเวลาทำงาน และการดูแลรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้าให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เพื่อลดการสูญเสียพลังงานจากการใช้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

มาตรการดังกล่าวช่วยสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับการดำเนินงาน และช่วยลดการใช้ไฟฟ้าโดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

**ประกาศ!**  
ฝ่ายอาคารสถานที่

**นโยบายประหยัดพลังงาน "ช่วงพักกลางวัน"**  
เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป

ขอความร่วมมือ SKY People ปฏิบัติตามมาตรการดังนี้:

1. ปิดไฟและเครื่องปรับอากาศ ในช่วงเวลา 12.00 – 13.00 น.
2. ปิดก๊วยเว้นจากมาตรการนี้ ได้แก่
  - ห้องทำงานผู้บริหาร
  - อาคาร 1 : พื้นที่อื่น 1
  - อาคาร 2 : พื้นที่อื่น 4 (SKY Cafeteria) และพื้นที่อื่น 8 (Smart Meeting Room)
3. งดรงค์ใช้บันไดแกนต์ลิฟต์ สำหรับรถขึ้น-ลง ไม่เกิน 1 ชั้น

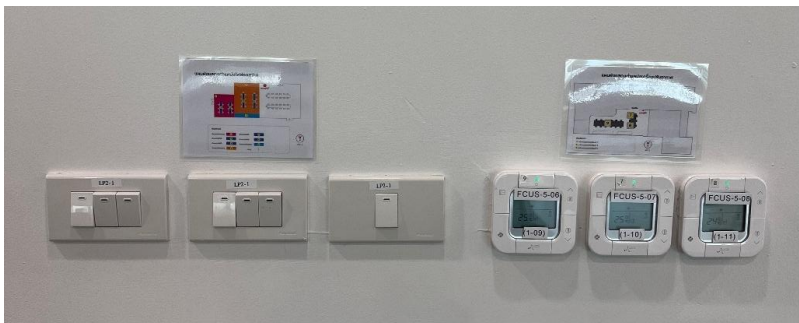
"มาร่วมกันประหยัดพลังงาน เพื่อองค์กรที่ยั่งยืนของพวกเรา"  
#SKYPeople

SKY GROUP

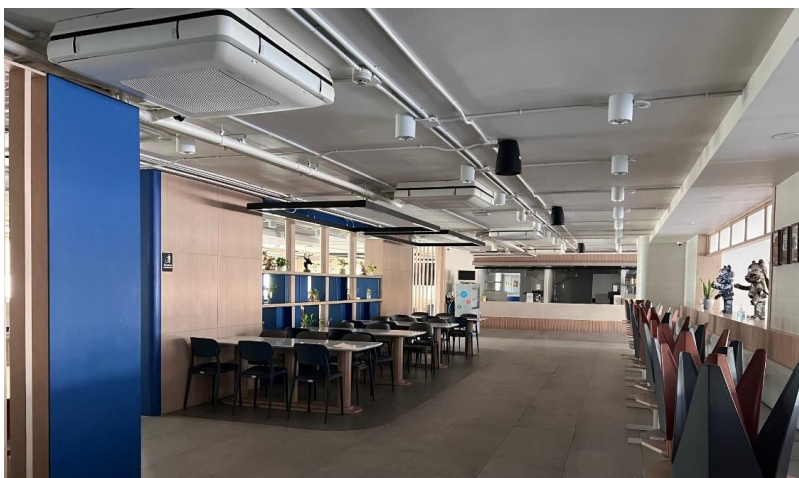
## การรณรงค์และการสร้างจิตสำนึกด้านการใช้พลังงาน

ในปี 2568 บริษัทมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มพนักงาน ผ่านการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชาสัมพันธ์แนวทางการประหยัดพลังงาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ช่วยลดการใช้ไฟฟ้า และการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสังเกตและแจ้งปัญหาที่อาจก่อให้เกิดการสูญเสียพลังงาน

ตัวอย่างการรณรงค์ ได้แก่ การขอความร่วมมือให้พนักงานปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน การตั้งค่าอุปกรณ์สำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน และการแจ้งผู้รับผิดชอบเมื่อพบอุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดหรือมีการใช้พลังงานผิดปกติ มาตรการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างรับผิดชอบ และสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในระยะยาว



การแยกสวิตช์ เพื่อสะดวกต่อการเปิด-ปิด เมื่อไม่ใช้งาน



การปิดอุปกรณ์ไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ ในเวลาที่ไม่มีการใช้งาน

## การติดตามและกบฏวนผลการดำเนินงาน

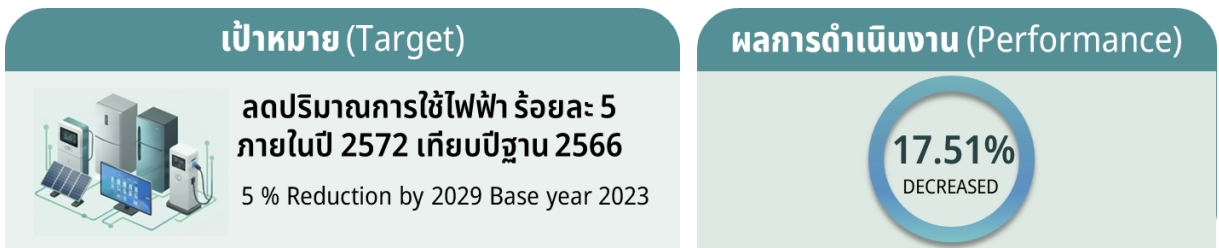
บริษัทติดตามการใช้ไฟฟ้าในระดับภาพรวมอย่างต่อเนื่องผ่านข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน และนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการประเมินแนวโน้มการใช้พลังงานและประสิทธิภาพของมาตรการที่ดำเนินการ ทั้งนี้ การติดตามผลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการวางแผนการจัดการพลังงานในอนาคต และช่วยให้บริษัทสามารถปรับปรุงแนวทางการใช้พลังงานให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง



## เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการใช้ไฟฟ้าและพลังงาน

บริษัทฯ ได้ปรับเป้าหมายเชิงปริมาณในด้านการใช้ไฟฟ้าและพลังงานภายใต้แนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร เป้าหมายดังกล่าวระบุว่า **ต้องการลดการใช้ไฟฟ้า ต่อคน ลงร้อยละ 5 ภายในปี 2572 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566** (เฉพาะพนักงานประจำ) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (โดยบริษัทได้ปรับเพิ่มขึ้นจากเป้าหมายเดิม ร้อยละ 2.5 ภายในปี 2571 เนื่องจากการดำเนินงานในปี 2567 ได้บรรลุเป้าหมายแล้ว)

## เป้าหมายเชิงปริมาณ (Energy Intensity Target)



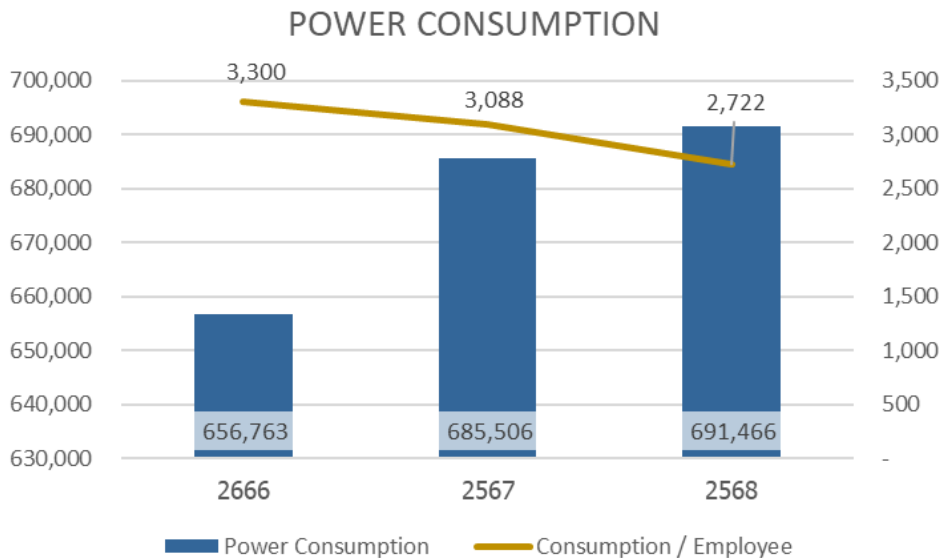
## เป้าหมายและผลการดำเนินงาน ปี 2568 ของการใช้ไฟฟ้า

คำอธิบาย บริษัทเลือกใช้ตัวชี้วัด การใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยต่อพนักงานประจำ เนื่องจากสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานในอาคารสำนักงานใหญ่และพื้นที่สำนักงานเช่าที่ใช้ไฟฟ้าเป็นทรัพยากรหลัก โดยตัวชี้วัดนี้ช่วยให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพการใช้พลังงานได้ในระดับที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

## ผลการดำเนินงานในปี 2568

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการจัดเก็บและติดตามข้อมูลการใช้ไฟฟ้าในภาพรวมอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านพลังงานควบคู่กับข้อมูลจำนวนพนักงานเป็นฐานในการคำนวณตัวชี้วัดการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยต่อคน ตามตารางด้านล่าง

		2666	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	kWh	656,763	685,506	691,466
การใช้ไฟฟ้า / พนักงานประจำ	kWh / คน	3,300	3,088	2,722
จำนวนพนักงานประจำ	คน	199	222	254
<b>อัตราการเปลี่ยนแปลง</b>		<b>ปีฐาน</b>	<b>-6.4%</b>	<b>-17.5%</b>



บริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อพนักงานลง **ร้อยละ 5 จากปีฐาน 2566** โดยในปี 2568 การใช้ไฟฟ้าต่อพนักงาน **ลดลง ร้อยละ 17.5** เมื่อเทียบกับปีฐาน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมจะเพิ่มขึ้นตามการขยายจำนวนพนักงาน สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการใช้พลังงานที่ดีขึ้นและการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในกระบวนการดำเนินงานของบริษัท

## 2 การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และความมั่นคงด้านน้ำ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำในฐานะปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างคุณค่าในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรของบริษัท ควบคู่กับการจัดการพลังงานและทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ภายใต้กรอบกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศขององค์กร

บริษัทบูรณาการการจัดการทรัพยากรน้ำเข้ากับแนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency) โดยกำหนดเป้าหมายด้านการใช้น้ำที่เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงาน วิเคราะห์และติดตามข้อมูลการใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุโอกาสในการลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการดำเนินงาน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำและการระบายน้ำทิ้ง อาทิ การนำเทคโนโลยีกักน้ำระบบเซ็นเซอร์มาใช้ การตรวจสอบและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการอนุรักษ์น้ำภายในองค์กร ผ่านการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการใช้น้ำอย่างคุ้มค่าและส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทมีการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านการใช้น้ำเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและมาตรการให้เหมาะสม สอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว



ขอบเขตการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของบริษัทครอบคลุมการใช้น้ำ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ และการติดตามปริมาณการใช้น้ำในพื้นที่ดำเนินงานที่บริษัทมีการควบคุมโดยตรง โดยในปัจจุบันมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำภายในสำนักงานใหญ่และพื้นที่ปฏิบัติงานที่บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าน้ำประปา ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินมาตรการลดการใช้น้ำในพื้นที่ดังกล่าวควบคู่กับการกำหนดแนวปฏิบัติด้านการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำมีความชัดเจน สามารถติดตามผลได้ และสอดคล้องกับขอบเขตการดำเนินงานของบริษัท

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของบริษัทเชื่อมโยงกับโครงสร้างการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ โดยข้อมูลด้านการใช้น้ำและประสิทธิภาพการดำเนินงานถูกนำมาพิจารณาร่วมกับข้อมูลด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในกระบวนการติดตามผลและทบทวนการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถกำหนดมาตรการปรับปรุง ประเมินความก้าวหน้าในการลดการใช้น้ำ และเตรียมความพร้อมต่อความท้าทายด้านทรัพยากรน้ำในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ

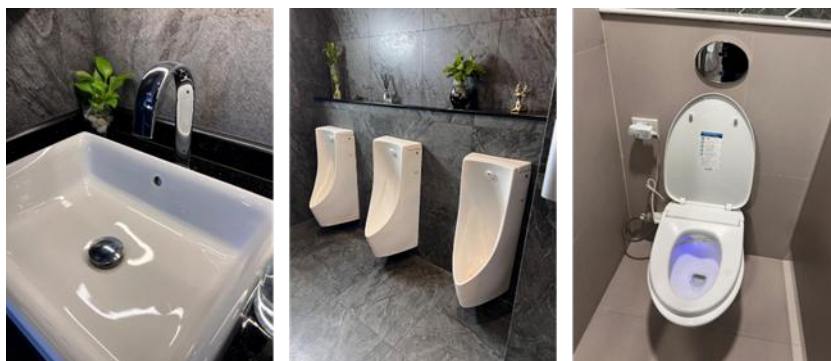
ภายใต้กรอบการดำเนินงานดังกล่าว บริษัทมุ่งพัฒนาแนวทางการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรน้ำ และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## การดำเนินการลดการใช้น้ำและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ

บริษัทมีการดำเนินงานในรูปแบบสำนักงาน และใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลัก โดยไม่มีสถานที่ดำเนินงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านการขาดแคลนน้ำในปัจจุบัน ทั้งนี้ บริษัทมีการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารอาคาร ทีมบริหารจัดการสถานที่ ผู้ให้บริการสาธารณสุขโภชนาการ และพนักงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้น้ำ สร้างความตระหนักด้านการใช้น้ำอย่างยั่งยืน และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านน้ำหากเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บริษัทดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพื้นที่ที่บริษัทมีการควบคุมโดยตรง ได้แก่ สำนักงานใหญ่และพื้นที่ปฏิบัติงานที่บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้น้ำประปา ซึ่งถือเป็นพื้นที่ทั้งหมดของบริษัท ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านการใช้น้ำเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยรวม และสอดคล้องกับเป้าหมายการลดการใช้น้ำขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้

ตั้งแต่ปี 2566–2567 บริษัทได้ดำเนินการมาตรการปรับปรุงด้านการใช้น้ำในเชิงกายภาพแล้วเสร็จ โดยเฉพาะการติดตั้งอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในพื้นที่สำนักงานและพื้นที่ส่วนกลาง อาทิ โถสุขภัณฑ์แบบประหยัดน้ำ และอุปกรณ์กักน้ำแบบเซนเซอร์ ซึ่งช่วยลดอัตราการใช้น้ำได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับอุปกรณ์แบบเปิด-ปิดตามปกติ มาตรการดังกล่าวเป็นการวางรากฐานสำคัญในการลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนการใช้น้ำอย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวันของพนักงาน

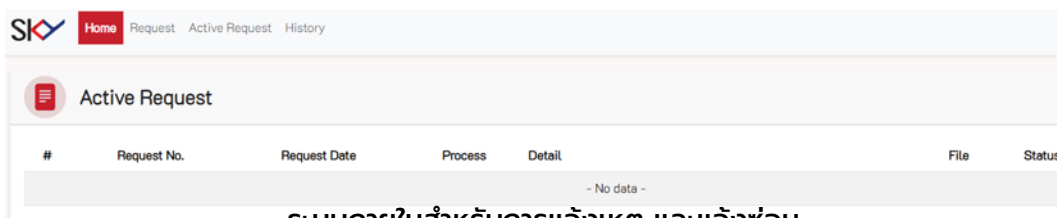


ในปี 2568 บริษัทมุ่งเน้นการรักษาประสิทธิภาพของมาตรการที่ได้ดำเนินการแล้ว ควบคู่กับการเสริมสร้างการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้น้ำยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร โดยบริษัทได้ร่วมมือกับผู้บริหารอาคารและบริษัท เอ.เอ. แคปปิตอลเทคดิง จำกัด ในฐานะเจ้าของอาคารสำนักงานเช่า ซึ่งเป็นอาคารสำนักงานเชิงพาณิชย์ ในการติดตั้งมิเตอร์น้ำย่อยเพิ่มเติมในพื้นที่ที่มีการใช้น้ำสูงกว่าพื้นที่ปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ พื้นที่ชั้นโรงอาหาร ณ อาคาร 2 ชั้น 4

ข้อมูลที่ได้จากมิเตอร์น้ำย่อยดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการตรวจสอบพฤติกรรมและรูปแบบการใช้น้ำในพื้นที่เฉพาะ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและสนับสนุนการวางแผนมาตรการลดการใช้น้ำในระยะถัดไป รวมถึงการลดการดึงน้ำจากแหล่งน้ำประปาอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียในระดับสถานที่ (site-specific collaboration) และการนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ



นอกเหนือจากมาตรการเชิงกายภาพ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักและการปลูกจิตสำนึกด้านการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าในกลุ่มพนักงาน โดยดำเนินการสื่อสารและรณรงค์อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชาสัมพันธ์แนวทางการใช้น้ำอย่างประหยัด การขอความร่วมมือให้พนักงานตรวจสอบและรายงานกรณีพบเห็นก๊อกน้ำหรืออุปกรณ์ประปารั่วไหล รวมถึงการใช้น้ำอย่างเหมาะสมในพื้นที่ส่วนกลาง การมีส่วนร่วมของพนักงานดังกล่าวช่วยลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนให้การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร



ระบบภายในสำหรับการแจ้งเหตุ และแจ้งซ่อม



การรณรงค์การประหยัดน้ำ

การดำเนินงานด้านการใช้น้ำของบริษัทได้รับการติดตามและทบทวนควบคู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินประสิทธิผลของมาตรการที่ดำเนินการ และนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการจัดการทรัพยากรน้ำให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าและการบรรลุเป้าหมายการลดการใช้น้ำขององค์กรในระยะถัดไป

## เป้าหมายการใช้น้ำและการติดตามความก้าวหน้า (Water Targets & Performance)

บริษัทกำหนดเป้าหมายการใช้น้ำภายใต้แนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากลักษณะการดำเนินงานในฐานะองค์กรสำนักงานที่ใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลัก และไม่มีการใช้น้ำในกระบวนการผลิต (process water) เป้าหมายดังกล่าวถูกกำหนดให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานที่แท้จริง และมุ่งเน้นการลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็นควบคู่กับการรักษาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

ในบริบทที่องค์กรอยู่ในช่วงการเติบโตของจำนวนพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ปริมาณการใช้น้ำรวมเพิ่มขึ้นตามขนาดการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการใช้น้ำที่แท้จริง บริษัทจึงกำหนดเป้าหมายการลดการใช้น้ำในรูปแบบ water intensity แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถติดตามและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำได้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ

โดยตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการใช้น้ำต่อคน (Water Intensity per Employee) ลดการใช้น้ำต่อคนลงร้อยละ 5 ภายในปี 2572 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 เป้าหมายดังกล่าวครอบคลุมการใช้น้ำในพื้นที่สำนักงานใหญ่ (โดยบริษัท ได้ปรับเพิ่มเป้าหมายจากเดิม ร้อยละ 2.5 ภายในปี 2571 เนื่องจากการดำเนินงานในปี 2567 ได้บรรลุเป้าหมายแล้ว)

### เป้าหมาย (Target)



ลดปริมาณการใช้น้ำ ร้อยละ 5  
ภายในปี 2572 เทียบปีฐาน 2566  
5 % Reduction by 2029 Base year 2023

### ผลการดำเนินงาน (Performance)



### เป้าหมายและผลการดำเนินงาน ปี 2568 ของการใช้น้ำ

เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทได้ดำเนินการติดตามผลการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจากระบบมิเตอร์น้ำหลักและมิเตอร์น้ำย่อยในพื้นที่ที่มีการใช้น้ำเข้มข้น ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถวิเคราะห์แนวโน้มการใช้น้ำ ระบุพื้นที่ที่มีโอกาสในการปรับปรุง และประเมินผลของมาตรการลดการใช้น้ำที่ได้ดำเนินการไปแล้วในช่วงก่อนหน้า

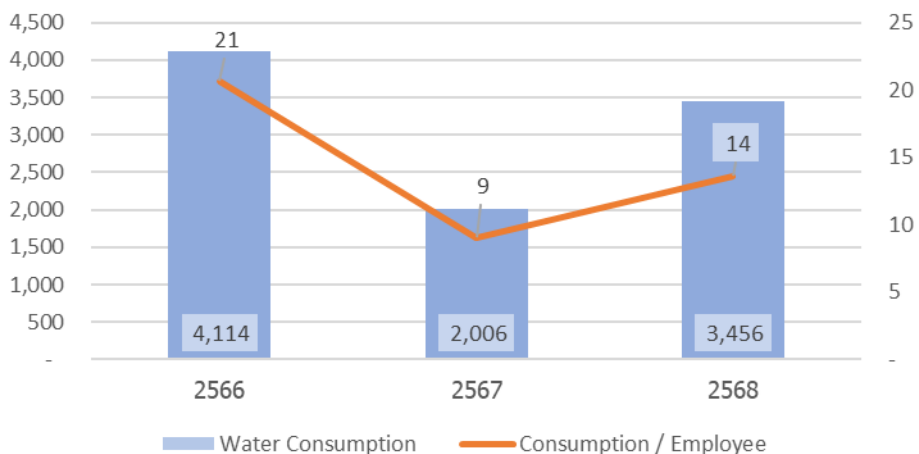
นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มดำเนินการตามเป้าหมายการลดการใช้น้ำต่อพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการนำแนวทางการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท ซึ่งรวมถึง การสื่อสารเป้าหมายให้พนักงานรับทราบ การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการใช้น้ำอย่างประหยัด และการประสานงานกับผู้บริหารอาคารในการดูแลและปรับปรุงระบบน้ำ ทั้งนี้ บริษัทติดตามการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในปี 2568 บริษัทอยู่ระหว่างการเสริมสร้างความครบถ้วนและความละเอียดของข้อมูลการใช้น้ำ โดยเฉพาะจากการติดตั้งมิเตอร์น้ำย่อยเพิ่มเติมในพื้นที่โรงอาหาร ซึ่งจะช่วยให้การติดตามการใช้น้ำในระดับพื้นที่ (site-specific monitoring) มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

		2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำ	cu.m.	4,114	2,006	3,456
การใช้น้ำ / พนักงานประจำ	cu.m. / คน	20.67	9.04	13.61
จำนวนพนักงานประจำ	คน	199	222	254
<b>อัตราการเปลี่ยนแปลง</b>		<b>ปีฐาน</b>	<b>-56.3%</b>	<b>-34.2%</b>

ปี 2568 การใช้น้ำต่อพนักงานลดลง **ร้อยละ 34.2 เมื่อเทียบกับปีฐาน** ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าจำนวนพนักงานประจำจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและการส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

### WATER CONSUMPTION



นอกเหนือจากเป้าหมายเชิงปริมาณ บริษัทให้ความสำคัญกับเป้าหมายเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการรักษาประสิทธิภาพของอุปกรณ์ประหยัดน้ำ การลดการสูญเสียน้ำจากการรั่วไหล และการส่งเสริมพฤติกรรมการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าในกลุ่มพนักงาน เป้าหมายเชิงคุณภาพดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณในระยะยาว

การติดตามความก้าวหน้าด้านการใช้น้ำของบริษัทได้รับการดำเนินการควบคู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ โดยมีการทบทวนข้อมูลและผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้น้ำขององค์กรยังคงอยู่ในระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และสามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและข้อจำกัดของการดำเนินธุรกิจในอนาคต

## ข้อมูลเชิงปริมาณด้านการใช้น้ำและการระบายน้ำ (Water Withdrawal & Discharge Data)

บริษัทเปิดเผยข้อมูลเชิงปริมาณด้านการใช้น้ำและการระบายน้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความโปร่งใสและสนับสนุนการติดตามประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ข้อมูลดังกล่าวครอบคลุมพื้นที่สำนักงานใหญ่และพื้นที่ปฏิบัติงานที่บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้น้ำประปา โดยจัดทำตามขอบเขตการดำเนินงานที่บริษัทสามารถควบคุมได้โดยตรง

การจัดเก็บและรายงานข้อมูลการใช้น้ำของบริษัทอาศัยข้อมูลจากมิเตอร์น้ำหลักของอาคารสำนักงาน และข้อมูลจากมิเตอร์น้ำย่อยในพื้นที่ที่มีการใช้น้ำเข้มข้น ซึ่งเริ่มมีการเสริมความละเอียดของข้อมูลเพิ่มเติมในช่วงปี 2568 เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการติดตามแนวโน้มการใช้น้ำในระดับพื้นที่ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลครอบคลุมระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบแนวโน้มและความก้าวหน้าในการใช้น้ำได้อย่างเป็นระบบ

บริษัทมีสถานที่ดำเนินงานเพียงแห่งเดียว คือสำนักงานใหญ่ ดังนั้นข้อมูลการใช้น้ำที่รายงานในระดับสถานที่ดำเนินงาน (facility) จึงครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัททั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ของการดำเนินงานในรอบระยะเวลาที่รายงาน

บริษัทเปิดเผยข้อมูลปริมาณการใช้น้ำย้อนหลัง 3 ปี สำหรับสำนักงานใหญ่ โดยการใช้น้ำหมายถึงปริมาณน้ำทั้งหมดที่ดึงมาใช้จากทุกแหล่งน้ำ เพื่อการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทไม่มีสาขา โรงงาน หรือสถานที่ดำเนินงานอื่นเพิ่มเติมในช่วงระยะเวลาที่รายงาน

## ปริมาณการใช้ (Water Withdrawal)

แหล่งน้ำ	หน่วย	2566	2567	2568
น้ำผิวดิน (แม่น้ำ/คลอง/ทะเลสาบ) : Surface water (rivers, canals, lakes)	M <sup>3</sup>	-	-	-
น้ำใต้ดิน (บ่อ/หลุมเจาะ) : Groundwater (wells, boreholes)	M <sup>3</sup>	-	-	-
น้ำจากเหมือง/บ่อหิน : Water from mining or quarrying activities	M <sup>3</sup>	-	-	-
น้ำเสียจากภายนอก : Externally sourced wastewater	M <sup>3</sup>	-	-	-
น้ำฝนที่เก็บกัก : Collected rainwater / Rainwater harvesting	M <sup>3</sup>	-	-	-
น้ำทะเล : Seawater	M <sup>3</sup>	-	-	-
น้ำประปา : Municipal water supply	M <sup>3</sup>	4,113.50	2,006.00	3,456.00
<b>ปริมาณการใช้น้ำรวม : Total Water Withdrawal</b>	<b>M<sup>3</sup></b>	<b>4,113.50</b>	<b>2,006.00</b>	<b>3,456.00</b>

แสดงแหล่งน้ำที่ใช้ ปี 2566 - 2568

หมายเหตุ :

- บริษัทใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลักในการดำเนินงาน

## ปริมาณการระบายน้ำ (Water Discharge)

ปลายทางการระบายน้ำ : Water Discharge)	หน่วย	2566	2567	2568
ปล่อยลงทะเล : Discharged to seawater	M <sup>3</sup>	-	-	-
ปล่อยลงแหล่งน้ำผิวดิน (แม่น้ำ/คลอง/ทะเลสาบ) : Discharged to surface water (rivers, canals, lakes)	M <sup>3</sup>	-	-	-
ปล่อยลงชั้นใต้ดิน/บ่อ : Discharged to groundwater / injection wells	M <sup>3</sup>	-	-	-
ส่งไปบำบัดนอกสถานที่ : Sent for off-site treatment	M <sup>3</sup>	4,113.50	2,006.00	3,456.00
นำไปใช้ประโยชน์อื่น : Reused for other purposes	M <sup>3</sup>	-	-	-
<b>ปริมาณการปล่อยน้ำทิ้งรวม : Total Water Discharged</b>	<b>M<sup>3</sup></b>	<b>4,113.50</b>	<b>2,006.00</b>	<b>3,456.00</b>

แสดงปลายทางการระบายน้ำ ปี 2566 - 2568

หมายเหตุ :

- บริษัทดำเนินงานในอาคารสำนักงานเช่าและใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลัก
- น้ำที่ใช้จากกิจกรรมสำนักงานทั้งหมดถูกระบายเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียของอาคาร ซึ่งถือเป็นการระบายน้ำเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียภายนอก
- บริษัทไม่มีการระบายน้ำโดยตรงสู่แหล่งน้ำผิวดิน แหล่งน้ำใต้ดิน หรือทะเล

## การอธิบายแนวโน้มและข้อจำกัดของข้อมูล

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณในการสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างไรก็ตาม ด้วยลักษณะการดำเนินงานในฐานะผู้เช่าอาคารสำนักงาน ข้อมูลการใช้น้ำและการระบายน้ำบางส่วนยังคงอ้างอิงจากข้อมูลรวมของอาคาร ทั้งนี้ บริษัทได้เริ่มดำเนินการติดตั้งมิเตอร์น้ำย่อยเพิ่มเติมในปี 2568 เพื่อเพิ่มความละเอียดของข้อมูลในพื้นที่ที่มีการใช้น้ำสูง และจะนำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาการรายงานและการวิเคราะห์แนวโน้มในระยะถัดไป

ข้อมูลการใช้น้ำและการระบายน้ำถูกนำไปใช้ประกอบการติดตามความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายการลดการใช้น้ำขององค์กร รวมถึงใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการทบทวนและปรับปรุงมาตรการด้านการใช้น้ำให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## ผลกระทบทางการเงินและการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทพิจารณาประเด็นด้านทรัพยากรน้ำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรและต้นทุนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงลักษณะการดำเนินธุรกิจในฐานะองค์กรสำนักงานที่ใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลัก และไม่มีการใช้น้ำในกระบวนการผลิต ทั้งนี้ ผลกระทบทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับน้ำของบริษัทส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับต้นทุนการใช้น้ำประปา ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และการลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในพื้นที่สำนักงาน

## ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับความเสียด้านน้ำ

ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับความเสียด้านน้ำของบริษัทในปัจจุบันอยู่ในระดับไม่สูง โดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนจากค่าใช้น้ำประปาและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาระบบประปาภายในอาคาร อย่างไรก็ตาม บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว เช่น แนวโน้มอัตราค่าน้ำที่อาจเพิ่มขึ้น และข้อจำกัดด้านทรัพยากรน้ำในเขตเมือง บริษัทจึงดำเนินการติดตามต้นทุนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวางแผนการใช้น้ำทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ	หน่วย	2566	2567	2568
ค่าน้ำประปา	ล้านบาท	0.08	0.04	0.07
ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับความเสียด้านน้ำ	ล้านบาท	2.05	-	0.01
เงินลงทุนด้าน R&D เพื่อบรรเทาความเสียด้านน้ำ	ล้านบาท	-	-	-
<b>รวมต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับน้ำ</b>	<b>ล้านบาท</b>	<b>2.14</b>	<b>0.04</b>	<b>0.08</b>

## การลงทุนเพื่อบรรเทาความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ

บริษัทใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลักในการดำเนินงาน และไม่มีการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น น้ำผิวดินหรือน้ำบาดาล ส่งผลให้ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการขาดแคลนน้ำหรือผลกระทบต่อแหล่งน้ำอยู่ในระดับต่ำ

บริษัทจึงมีการลงทุนด้านการใช้น้ำโดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็นมากกว่าการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงเทคโนโลยีขั้นสูง การลงทุนที่สำคัญในช่วงที่ผ่านมา ได้แก่ การซื้ออุปกรณ์ประหยัดน้ำ ในปี 2566-2567 การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำในพื้นที่สำนักงาน และการพัฒนาระบบติดตามการใช้น้ำผ่านการติดตั้งมิเตอร์น้ำย่อยเพิ่มเติมในปี 2568 ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมการใช้น้ำในระยะยาว

ประเภทการลงทุน	ลักษณะการลงทุน	ปีที่ดำเนินการ
อุปกรณ์ประหยัดน้ำ (ก๊อกน้ำเซนเซอร์ สุขภัณฑ์ประหยัดน้ำ)	การลงทุนเชิงปฏิบัติการ	2566 - 2567
ระบบติดตามการใช้น้ำ (มิเตอร์น้ำย่อย)	การลงทุนเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล	2568

การลงทุนดังกล่าวช่วยลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น สนับสนุนการติดตามและประเมินผลการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ และช่วยบรรเทาความเสี่ยงจากต้นทุนการใช้น้ำในระยะยาว แม้บริษัทจะไม่มีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเฉพาะทาง (R&D) ด้านทรัพยากรน้ำโดยตรง แต่การลงทุนเชิงปฏิบัติการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

## การเชื่อมโยงกับการบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจขององค์กร

ข้อมูลด้านต้นทุนและการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาของฝ่ายบริหารควบคู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการจัดสรรทรัพยากร การควบคุมต้นทุน และการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถบริหารจัดการทรัพยากรน้ำได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

## การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและการสรุปการจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ โดยคำนึงถึงบริบทการดำเนินงานในฐานะผู้เช่าอาคารสำนักงานซึ่งใช้น้ำประปาเป็นแหล่งน้ำหลัก และไม่มีการใช้น้ำในกระบวนการผลิตหรือการสร้างน้ำเสียเชิงอุตสาหกรรม จึงไม่มีกิจกรรมความร่วมมือในลักษณะการนำน้ำทิ้งจากภาคอุตสาหกรรมมาใช้ซ้ำ (industrial ecology)

การดำเนินงานด้านการใช้น้ำของบริษัทจึงมุ่งเน้นความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อสนับสนุนการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อทรัพยากรน้ำโดยรวม

บริษัทดำเนินการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้บริหารอาคารและเจ้าของอาคารสำนักงานเข้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่ใช้งานร่วมกัน อาทิ การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำ การบำรุงรักษาระบบประปา และการพัฒนาระบบติดตามการใช้น้ำผ่านการติดตั้งมิเตอร์น้ำย่อยในพื้นที่ที่มีการใช้น้ำสูง ความร่วมมือดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสามารถในการควบคุมและติดตามการใช้น้ำในระดับพื้นที่ (site-specific) และสนับสนุนการวางแผนการลดการใช้น้ำในระยะถัดไป

ในระดับภายในองค์กร บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ผ่านการสื่อสาร อบรม และ การสร้างจิตสำนึกด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ เช่น การขอความร่วมมือให้พนักงานแจ้งเมื่อพบเห็นอุปกรณ์ประปารั่วไหล และการใช้น้ำอย่างเหมาะสมในพื้นที่ส่วนกลาง แนวทางดังกล่าวช่วยลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนให้การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร



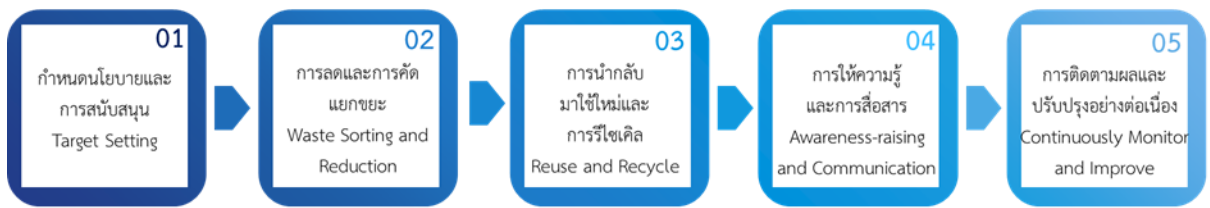
## การสรุปภาพรวมการจัดการทรัพยากรน้ำ

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของบริษัทครอบคลุมตั้งแต่ต้นนโยบายและแนวปฏิบัติ การดำเนินการลดการใช้น้ำ การติดตามและเปิดเผยข้อมูลเชิงปริมาณ การกำหนดเป้าหมายและการประเมินความก้าวหน้า ตลอดจนการพิจารณาผลกระทบทางการเงินที่เกี่ยวข้อง แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจ

### 3 การบริหารจัดการขยะไม่อันตราย (Non-hazardous Waste Management)

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายที่เกิดจากการดำเนินงานภายในสำนักงาน โดยมุ่งเน้นการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น การคัดแยกขยะอย่างเหมาะสม และการจัดการขยะให้เป็นไปตามแนวทางที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ขยะที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัทส่วนใหญ่เป็นขยะไม่อันตรายจากกิจกรรมสำนักงาน เช่น กระดาษ บรรจุภัณฑ์พลาสติก ขยะทั่วไปจากการใช้งานในชีวิตประจำวัน และวัสดุสิ้นเปลืองจากการทำงาน

การบริหารจัดการขยะไม่อันตรายของบริษัทดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของการใช้งานในอาคารสำนักงานเช่า โดยบริษัทมุ่งเน้นการจัดการในพื้นที่ที่สามารถควบคุมได้โดยตรง และทำงานร่วมกับผู้บริหารอาคารในการจัดให้มีระบบรองรับการคัดแยกและการรวบรวมขยะอย่างเหมาะสม เพื่อให้ขยะที่เกิดขึ้นได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางด้านสิ่งแวดล้อม



ในระดับการดำเนินงาน บริษัทส่งเสริมการลดการเกิดขยะจากต้นทาง โดยเน้นการปรับพฤติกรรมการใช้งานของพนักงาน เช่น การใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนกระดาษ การใช้วัสดุสำนักงานอย่างคุ้มค่า และการหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุสิ้นเปลืองที่ไม่จำเป็น มาตรการดังกล่าวช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัด และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ขององค์กร



บริษัทได้จัดให้มีการคัดแยกขยะไม่อันตรายในพื้นที่สำนักงาน โดยแยกขยะออกตามประเภทที่เหมาะสม เช่น ขยะรีไซเคิลและขยะทั่วไป เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างถูกต้อง ขยะที่คัดแยกแล้วจะถูกส่งต่อให้ระบบจัดการของอาคารหรือผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการที่กำหนด

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ด้านการจัดการขยะในหมู่พนักงาน ผ่านการสื่อสารภายในและการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงผลกระทบของขยะต่อสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมในการลดและคัดแยกขยะในชีวิตประจำวัน เช่น การทิ้งขยะให้ถูกประเภท และการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ



การบริหารจัดการขยะไม่อันตรายของบริษัทได้รับการติดตามในเชิงกระบวนการและการปฏิบัติ โดยนำข้อมูลและข้อสังเกตจากการดำเนินงานมาใช้ในการประเมินแนวโน้มการเกิดขยะ และปรับปรุงแนวทางการจัดการให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนามาตรการด้านการจัดการขยะในระยะถัดไป

## การบริหารจัดการขยะไม่อันตรายและการลดการฝังกลบ (การดำเนินงานต่อเนื่อง ปี 2568)

จากการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงปี 2566–2567 ตามที่บริษัทได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ บริษัทได้วางรากฐานด้านการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายในพื้นที่สำนักงาน ผ่านแนวคิดการลดการเกิดขยะจากต้นทาง การคัดแยกขยะอย่างเหมาะสม และการสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 บริษัทจึงมุ่งเน้นการต่อยอดแนวปฏิบัติเดิม โดยให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับการลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปฝังกลบ และ การใช้ประโยชน์จากขยะอย่างเป็นระบบ

บริษัทคงไว้ซึ่งแนวทางการลดการเกิดขยะจากกิจกรรมสำนักงาน โดยส่งเสริมการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารภายในผ่านระบบดิจิทัล และการใช้วัสดุสำนักงานอย่างคุ้มค่า เพื่อลดปริมาณขยะทั่วไปและขยะจากกระดาษที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน แนวทางดังกล่าวช่วยลดภาระของระบบกำจัดขยะปลายทาง และสนับสนุนการลดการฝังกลบในภาพรวม

ในด้านการคัดแยกขยะ บริษัทดำเนินการรักษามาตรฐานการจัดวางจุดทิ้งขยะที่แยกประเภทอย่างชัดเจนในพื้นที่สำนักงานและพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถคัดแยกขยะได้อย่างถูกต้อง ตั้งแต่ต้นทาง ขยะที่ผ่านการคัดแยกอย่างเหมาะสมจะถูกส่งต่อเข้าสู่กระบวนการจัดการที่สอดคล้องกับแนวทางของอาคารสำนักงานเช่า ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัดด้วยวิธีฝังกลบ



ในปี 2568 บริษัทได้ยกระดับการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายผ่านแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยดำเนินโครงการร่วมกับ บริษัท Better World Green จำกัด ในการนำเสื่อผ้า ยูนิฟอร์มพนักงานที่ไม่ใช้แล้วเข้าสู่กระบวนการแปรรูปเป็นก้อนพลังงาน (Refuse Derived Fuel : RDF) เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนในภาคอุตสาหกรรม แนวทางดังกล่าวช่วย ลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปฝังกลบ อย่างมีนัยสำคัญ และเพิ่มมูลค่าให้กับวัสดุเหลือใช้จากการดำเนินงานขององค์กร



นอกจากการจัดการขยะเฉพาะประเภทแล้ว บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการขยะในภาพรวม โดยมุ่งลดการส่งขยะเข้าสู่กระบวนการฝังกลบผ่านการคัดแยก การนำกลับมาใช้ประโยชน์ และการส่งต่อขยะเข้าสู่กระบวนการแปรรูปที่เหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทมองว่าการลดการฝังกลบเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ

บริษัทดำเนินการติดตามผลการจัดการขยะในเชิงกระบวนการ ผ่านการประเมินจากการใช้งานจริง ข้อเสนอแนะจากพนักงาน และการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง แม้ในปี 2568 บริษัทจะยังอยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้านขยะและอัตราการลดการฝังกลบ แต่ได้วางพื้นฐานด้านกระบวนการและความร่วมมือ เพื่อรองรับการเปิดเผยข้อมูลเชิงปริมาณและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะถัดไป

การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายและการลดการฝังกลบในปี 2568 สะท้อนถึงความต่อเนื่องจากการดำเนินงานในช่วงปีก่อนหน้า และแสดงให้เห็นถึงการยกระดับการจัดการขยะจากการควบคุมผลกระทบต่อสู่การสร้างคุณค่าเพิ่มจากทรัพยากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## เป้าหมายและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายและการลดการฝังกลบ

บริษัทกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายภายใต้แนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปฝังกลบ ควบคู่กับการเพิ่มสัดส่วนของขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์หรือแปรรูปได้ เป้าหมายดังกล่าวเป็นการต่อยอดจากการดำเนินงานในช่วงปี 2566–2567 และถูกนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของบริษัทในปี 2568

### เป้าหมายด้านการจัดการขยะไม่อันตราย

บริษัทกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการขยะในระดับองค์กร โดยเน้นการดำเนินงานเชิงกระบวนการ และการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นหลัก ครอบคลุมการลดการเกิดขยะจากกิจกรรมสำนักงาน การคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง และการลดการส่งขยะเข้าสู่กระบวนการฝังกลบผ่านการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์หรือแปรรูปเป็นพลังงาน โดยตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณในการลดขยะไม่อันตรายต่อคน (Non-Hazardous Waste Intensity per Employee) ลงร้อยละ 5 ภายในปี 2572 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 เป้าหมายดังกล่าวครอบคลุมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ และเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร

#### เป้าหมาย (Target)



ลดปริมาณขยะไม่อันตราย ร้อยละ 5  
ภายในปี 2572 เทียบปีฐาน 2566  
5 % Reduction by 2029 Base year 2023

#### ผลการดำเนินงาน (Performance)



### ผลการดำเนินงานในปี 2568

ในปี 2568 บริษัทฯ มีผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการขยะไม่อันตรายที่สามารถติดตามและประเมินผลได้ โดยสามารถรักษาแนวปฏิบัติด้านการลดการเกิดขยะและการคัดแยกขยะจากต้นทางได้อย่างต่อเนื่องจากปีก่อนหน้า ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการที่ช่วยลดปริมาณขยะที่เข้าสู่กระบวนการฝังกลบอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการนำขยะบางประเภทเข้าสู่กระบวนการใช้ประโยชน์ต่อ

ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงการยกระดับการจัดการขยะจากการควบคุมผลกระทบไปสู่การบริหารจัดการเชิงระบบ โดยบริษัทฯ ได้จัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานด้านปริมาณขยะ การใช้ประโยชน์จากขยะ และการลดการฝังกลบไว้ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ติดตามและเปิดเผยข้อมูลปริมาณขยะตามแนวทางของ **GRI 306 : Waste** เพื่อสะท้อนผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างโปร่งใส และจะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงมาตรการบริหารจัดการขยะและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายการลดขยะในระยะถัดไป

		2566	2567	2568
ปริมาณขยะไม่อันตราย	กิโลกรัม	25,387	21,019	28,431
ปริมาณขยะไม่อันตราย / พนักงาน	กิโลกรัม / คน	127.6	94.7	111.9
จำนวนพนักงาน	คน	199	222	254
<b>อัตราการเปลี่ยนแปลง</b>		<b>ปีฐาน</b>	<b>-25.78%</b>	<b>-12.30%</b>

ปริมาณขยะไม่อันตราย ปี 2566 – 2568

		2568
ปริมาณขยะไม่อันตรายที่ฝังกลบ	กิโลกรัม	18,937
ปริมาณขยะที่รีไซเคิล	กิโลกรัม	9,493
รวมปริมาณขยะไม่อันตราย	กิโลกรัม	28,431
ปริมาณขยะอันตราย	กิโลกรัม	2,712
รวมปริมาณขยะทั้งหมด	กิโลกรัม	31,143
ปริมาณร้อยละของขยะไม่อันตรายที่ฝังกลบ		60.8%
ปริมาณร้อยละของขยะที่รีไซเคิล		30.5%

การจัดการขยะ ปี 2568

## การลดการฝังกลบและการใช้ประโยชน์จากขยะ

หนึ่งในผลการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2568 คือการลดการฝังกลบของขยะผ่านโครงการแปรรูปเชื้อเพลิงขยะ (Refuse Derived Fuel : RDF) ซึ่งช่วยลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัดด้วยวิธีฝังกลบ และเพิ่มมูลค่าให้กับวัสดุเหลือใช้จากการดำเนินงานขององค์กร แนวทางดังกล่าวเป็นตัวอย่างของการนำแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนมาประยุกต์ใช้ในการจัดการขยะของบริษัท

		2568
ปริมาณชุดยูนิฟอร์ม ส่ง RDF	กิโลกรัม	127
ปริมาณขยะที่รีไซเคิล	กิโลกรัม	9,493
รวมปริมาณขยะทั้งหมด	กิโลกรัม	31,143
ปริมาณร้อยละ RDF ต่อจำนวนขยะรีไซเคิล		1.34%
ปริมาณร้อยละ RDF ต่อจำนวนขยะทั้งหมด		0.41%

## 4. การบริหารจัดการกระดาษ



บริษัทฯ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากร เพื่อลดปริมาณของเสียตามหลักการ 3Rs โดยมีการนำนโยบายการลดการใช้กระดาษด้วยการใช้ระบบดิจิทัลในการดำเนินงานด้านเอกสารภายใน ทั้งในระบบการเดินเอกสาร รวมถึงการใช้เอกสารหลักฐานต่างๆ ในระบบดิจิทัล และรณรงค์การใช้กระดาษซ้ำทั้งสองหน้าผ่านการรณรงค์โครงการ Green Workplace ได้แก่ การส่งเสริมการใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Paperless) ในกระบวนการทำงาน การกำหนดแนวปฏิบัติในการพิมพ์เอกสารเท่าที่จำเป็น การใช้กระดาษรีไซเคิลหรือกระดาษที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการคัดแยกกระดาษใช้แล้วเพื่อนำกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล

บริษัทมีการติดตามการใช้กระดาษในภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI 301 : Materials และ GRI 306 : Waste (2020) และสนับสนุนเป้าหมายการลดของเสียและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการจัดการกระดาษ

บริษัทได้กำหนดเป้าหมายลดปริมาณการใช้กระดาษลง ร้อยละ 5 ต่อคน ภายในปี 2572 โดยเทียบกับปีฐาน 2567 โดยในปี 2568 บริษัทสามารถลดการใช้กระดาษลงได้ถึง ร้อยละ 22.4 เมื่อเทียบกับปีฐาน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ สะท้อนถึงประสิทธิผลของการส่งเสริมการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และการใช้กระดาษอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินงานของบริษัท

#### เป้าหมาย (Target)



ลดปริมาณการใช้กระดาษ ร้อยละ 5 ภายในปี 2572 เทียบปีฐาน 2567  
5 % Reduction by 2029 Base year 2024

#### ผลการดำเนินงาน (Performance)



		2567	2568
ปริมาณการใช้กระดาษ	กิโลกรัม	2,896	2,248
ปริมาณการใช้กระดาษ / พนักงาน	กิโลกรัม/คน	13	9
จำนวนพนักงาน		222	254
อัตราการเปลี่ยนแปลง		ปีฐาน	-22.38%

# SMART UNITY

ENHANCING LIVES



เพิ่มพูนชีวิตผู้คน

# Smart Unity

## เพิ่มพูนชีวิตผู้คน ผ่านเทคโนโลยี ความเคารพในสิทธิ และความร่วมมืออย่างรับผิดชอบ

บริษัทเชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และการสร้างคุณค่าร่วมให้กับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจในระบบนิเวศของสนามบิน พนักงานและผู้ปฏิบัติงานภาคพื้น (Ground Service) คู่ค้าและผู้ให้บริการในห่วงโซ่อุปทาน เจ้าหนี้ (Creditors) ผู้ถือหุ้น หน่วยงานภาครัฐ ชุมชนและสังคมโดยรอบ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงคู่แข่งในอุตสาหกรรม

ในฐานะผู้ให้บริการระบบเทคโนโลยี สำหรับสนามบิน บริษัทให้บริการระบบที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของสนามบินและประสบการณ์ของผู้โดยสาร อาทิ ระบบ Biometrics ระบบ Passenger Handling System และการสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบิน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การดูแลความปลอดภัย และการสร้างสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

แนวคิด Smart Unity ถูกนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินงานด้านสังคมขององค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ การป้องกันการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสม การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร ไปจนถึงการส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้ให้บริการในห่วงโซ่อุปทานดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชน และหลักจริยธรรมทางธุรกิจในแนวทางเดียวกัน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือในระบบนิเวศของสนามบินอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และยั่งยืน อันเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว



# สิทธิมนุษยชนและชุมชน

บริษัทฯ มุ่งสร้างคุณค่าผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยยึดมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจตามกรอบกฎหมายและหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ ปณิธานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UDHR) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNGCS) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม สนับสนุนความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วม ไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สีผิว เพศ อายุ การศึกษา สภาวะทางร่างกาย หรือสถานะทางสังคม ไม่สนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานเด็ก สิทธิเด็ก และการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง และการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเติบโตในสายอาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ดูแลผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมผ่านการดำเนินกิจการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้แก่ SDG 1 SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10 SDG 16 และ SDG 17 นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้มีชีวิตที่ดี มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และครอบคลุมสิทธิของคนทุกกลุ่ม

บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อในการเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) ป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Prevent & Mitigate) และ เยียวยาผลกระทบเมื่อมีส่วนเกี่ยวข้อง (Remedy)

แนวทางดังกล่าวถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงการกำหนดความคาดหวังต่อพนักงาน คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อในระยะยาว



# 1. นโยบายสิทธิมนุษยชน และชุมชน

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และการอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างรับผิดชอบตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยเฉพาะในบริบทของการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย

บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และชุมชน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ การไม่เลือกปฏิบัติ การจ้างงานอย่างเป็นธรรม สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการเคารพสิทธิและความคิดเห็นของชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย และหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

นโยบายดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทมีการสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานและคู่ค้าตามความเหมาะสม รวมถึงบูรณาการหลักการของนโยบายเข้ากับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนให้การนำไปปฏิบัติมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทการดำเนินธุรกิจ

ในด้านการพัฒนาชุมชน บริษัทกำหนดหลักการและกระบวนการดำเนินงานด้านการลงทุนเพื่อชุมชน (Community Investment) โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าร่วมอย่างยั่งยืนให้แก่สังคมควบคู่กับการดำเนินธุรกิจ กระบวนการพิจารณาโครงการครอบคลุมการกำหนดประเด็นสำคัญ การคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสม การประเมินผลกระทบทางสังคม ตลอดจนการติดตามและประเมินผลโครงการ

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดขอบเขตการลงทุนเพื่อชุมชนในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาศักยภาพเยาวชน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น โดยสนับสนุนการจ้างงานในพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานที่ดำเนินงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน รวมถึงการใช้บริการและคู่ค้าท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการกระจายรายได้และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารกับชุมชนอย่างเหมาะสม การกำหนดประเด็นการลงทุนเพื่อชุมชนของบริษัทเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยมุ่งใช้ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรขององค์กรในการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและทักษะที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมของบริษัท เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในระยะยาว และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในพื้นที่ดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

บริษัทตระหนักว่าการดำเนินงานของบริษัท อาจมีความเชื่อมโยงกับชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น การสื่อสารอย่างเหมาะสม และการหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาผลกระทบด้านสังคมที่อาจเกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างเกื้อกูลและยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเด็กในกระบวนการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมเพื่อสังคม โดยดำเนินโครงการและกิจกรรมที่สนับสนุนการเข้าถึงการศึกษา การพัฒนาทักษะ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและเยาวชนในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการเคารพสิทธิเด็กตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

บริษัทประกาศความมุ่งมั่นในการเคารพและส่งเสริมสิทธิเด็กตามหลักการสิทธิเด็กและหลักการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิทธิเด็ก (Children's Rights and Business Principles)

โดยบูรณาการแนวทางดังกล่าวเข้ากับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินงานทางธุรกิจ และกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบและส่งเสริมผลกระทบเชิงบวกต่อเด็กและเยาวชนในทุกมิติ

บริษัทกำหนดให้มีการพิจารณาและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน และชุมชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท และคู่ค้าทางธุรกิจอย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร พร้อมทั้งจัดให้มีกลไกในการรับข้อร้องเรียน และแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

รายละเอียดของนโยบายฉบับเต็มสามารถดูได้ที่ [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-06-\\_-Human-Rights-Policy-\\_13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-06-_-Human-Rights-Policy-_13.11.25.pdf)

## ความท้าทายทางธุรกิจ

ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมีความเกี่ยวข้องกันทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากการดำเนินธุรกิจย่อมมีความเกี่ยวข้องกับคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบ พนักงานและครอบครัวของพนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และชุมชนรอบถิ่นที่ตั้งธุรกิจหรือชุมชนที่อยู่ห่างไกล ฯลฯ ซึ่งในการดำเนินธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มคนเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ธุรกิจจึงจำเป็นต้องดำเนินงานโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน และยึดถือสิทธิ์เหล่านี้ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ จะช่วยให้มั่นใจว่าทุกฝ่ายปฏิบัติตามหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างผลตอบแทนทางการเงินและสังคม รวมถึงปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง และการรักษาความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ การเคารพสิทธิมนุษยชนยังช่วยลดผลกระทบเชิงลบ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

## การบริหารจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปกป้องและเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม จึงยึดมั่นในการปฏิบัติต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มด้วยความเคารพ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช่แรงงานบังคับหรือแรงงานผิดกฎหมาย ไม่สนับสนุนการคุกคามหรือพฤติกรรมที่เป็นการละเมิดในทุกรูปแบบ สนับสนุนความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ตลอดจนส่งเสริมการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาค่าตอบแทนตามคุณค่าและความสามารถของพนักงาน สนับสนุนการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่ม และการเจรจาต่อรอง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นในการหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกมิติ จึงจัดให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจเกิดขึ้นภายในห่วงโซ่ของธุรกิจ และจัดให้มีมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น พร้อมจัดให้มีช่องทางการรายงานหรือร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย

## 2. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ จึงได้เริ่มดำเนินการนำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมาใช้ เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความรอบด้านและเป็นระบบ โดยได้การประกาศนโยบายและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชน และจัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment : HRRRA) เพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจเกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมสิทธิแรงงาน สิทธิลูกค้า สิทธิคู่ค้า และสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ยังจัดให้มีการบูรณาการผลการประเมินเข้ากับการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อหาแนวทางป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน จัดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน รวมถึงจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน และการเยียวยาที่เหมาะสมหากเกิดกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น ดังนี้

เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และชุมชนไปสู่การปฏิบัติ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสมกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ ทั้งในส่วนของ การดำเนินงานของบริษัทและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าทางธุรกิจ กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมการระบุและประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน คู่ค้า ชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลและประเด็นที่ได้จากการพิจารณาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนถูกนำไปใช้ประกอบการบริหารความเสี่ยง การกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

บริษัทดำเนินการพิจารณาและติดตามความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน และชุมชนอย่างเหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ โดยบูรณาการกระบวนการดังกล่าวเข้ากับระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่ขององค์กร อาทิ การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติตามกฎหมาย

การพิจารณาความเสี่ยงครอบคลุมประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานภาคพื้น คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน เช่น สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การเลือกปฏิบัติ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และแนวปฏิบัติด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทใช้ข้อมูลจากการดำเนินงานประจำ การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และกลไกรับข้อร้องเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการระบุและประเมินประเด็นความเสี่ยง

ในกรณีที่พบประเด็นหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขตามความเหมาะสมอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส พร้อมทั้งนำผลการพิจารณาไปประกอบการทบทวนแนวทางการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงในระยะถัดไป



## การกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน

บริษัทกำหนดขอบเขตการดูแลด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร รวมถึงบริษัทย่อย คู่ค้า และผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงต่อแรงงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย

การกำหนดขอบเขตดังกล่าวอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัท และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

## การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ

บริษัทตระหนักว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมีความแตกต่างกันตามลักษณะธุรกิจ บริบทการดำเนินงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการระบุ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ (Salient Human Rights Issues) ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากการพิจารณาบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

สิทธิแรงงาน (Labor Rights)	สิทธิลูกค้า (Customer Rights)	สิทธิคู่ค้า (Business Partner Rights)	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม (Community and Environmental Rights)
1. จำนวนชั่วโมงทำงานเกินกำหนด (Excessive working hours) 2. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน (Discrimination against employees) 3. การคุกคามทางเพศ (Sexual harassment) 4. การใช้แรงงานผิดกฎหมาย (Illegal labor practices) 5. สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe working conditions)	6. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า (Discrimination against customers) 7. การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า (Violation of customer privacy rights)	8. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า (Discrimination against business partners)	9. การสร้างผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม (Causing adverse impacts on communities and the environment)

การระบุประเด็นดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแล และการพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของบริษัท

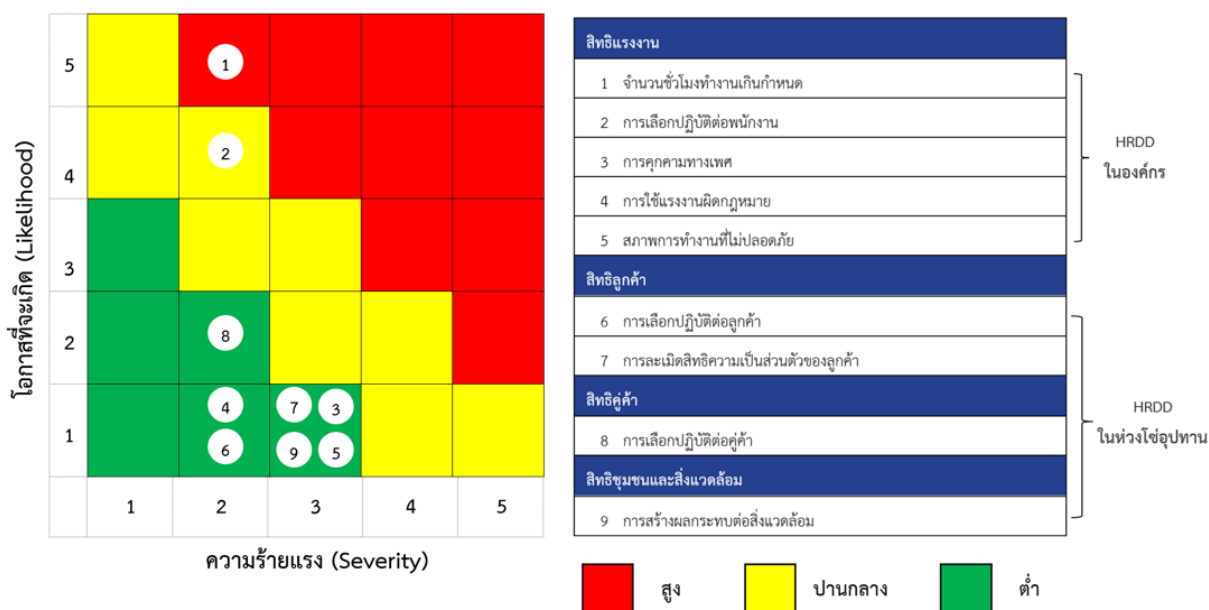
## การวิเคราะห์ความรุนแรงและการประเมินความเสี่ยงของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบสิทธิมนุษยชน (HRRRA) บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ความร้ายแรง (Severity) และโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) จากผลการประเมินพบว่า ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนส่วนใหญ่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า การคุกคามทางเพศ การสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า สำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน และจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทในปี 2567 และ 2568 พบว่าประเด็นจำนวนชั่วโมงการทำงานเกินกำหนดยังคงเป็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ความเสี่ยงดังกล่าวเชื่อมโยงกับบริบทการเติบโตและการขยายการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งส่งผลให้ภาระงานในบางช่วงเวลามีความเข้มข้นเพิ่มขึ้น

บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพ ความเป็นอยู่ และสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน จึงได้กำหนดมาตรการในการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม อาทิ การติดตาม ชั่วโมงการทำงาน การวางแผนกำลังคน การจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความจำเป็นของการทำงานล่วงเวลา การจัดกิจกรรมสันทนาการ

ทั้งนี้ บริษัทจะยังคงติดตามและทบทวนประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่องในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การเติบโตทางธุรกิจเป็นไปควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างเหมาะสม

### แผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยง (Risk Heat Map)



### มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ

บริษัทกำหนดมาตรการในการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น

- การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานและคู่ค้า
- การสื่อสารและฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก
- การติดตามและตรวจประเมินกิจกรรมที่มีความเสี่ยง

## การติดตามและกบทวนผลการดำเนินงาน

บริษัทติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดภายใน การตรวจสอบ และการรายงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริษัท เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

ในปี 2568 บริษัทไม่พบข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน และชุมชน และไม่พบข้อร้องเรียนด้านการคุกคามทางเพศ อย่างไรก็ตาม บริษัทคงไว้ซึ่งการติดตามและทบทวนประสิทธิผลของกลไกรับข้อร้องเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรองรับการแจ้งประเด็นและดำเนินการแก้ไขได้อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และทันท่วงที หากมีกรณีเกิดขึ้นในอนาคต

เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน (Performance)
 <p><b>ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน ชุมชน</b> No report, complaints regarding Human rights, Labor or Community matters</p>	 <p><b>ไม่มีข้อร้องเรียน</b> No Reported</p>

## การเยียวยาฟื้นฟู (Remediation)

บริษัทตระหนักว่าหากเกิดกรณีที่มีการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีส่วนก่อให้เกิดหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทมีความรับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบดังกล่าวอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และโปร่งใส

บริษัทจึงกำหนดแนวทางในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดย

- จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนและการรายงานเบาะแสที่เข้าถึงได้
- ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม
- ดำเนินมาตรการแก้ไข ป้องกัน และลดโอกาสการเกิดซ้ำ
- สื่อสารผลการดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางดังกล่าวครอบคลุมทั้งพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยยึดหลักการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน และสอดคล้องกับหลักการเยียวยาตาม UN Guiding Principles on Business and Human Rights

บริษัทมุ่งใช้กลไกการเยียวยาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อในระยะยาว

### 3. กลไกรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

บริษัทเคารพและส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น แจ้งข้อกังวล หรือสะท้อนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สังคม และการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้ในทุกรูปแบบ

บริษัทจัดให้มีกลไกรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Grievance Mechanism และ Whistleblowing Mechanism) ที่เข้าถึงได้ง่าย มีความเป็นอิสระ และรักษาความลับของผู้ร้องเรียน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและแจ้งประเด็นที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม

ช่องทางการร้องเรียนของบริษัทครอบคลุมทั้งการแจ้งเบาะแสด้านการทุจริต (Whistleblowing) การร้องเรียนด้านจริยธรรม และช่องทาง **Speak Up** สำหรับพนักงาน โดยเปิดให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถแจ้งข้อร้องเรียนได้ผ่านหลายช่องทางที่บริษัทกำหนด เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และรับผิดชอบ

บริษัทให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนด้วยหลักการไม่ตอบโต้ (Non-retaliation) อย่างเคร่งครัด และดำเนินการรักษาความลับของข้อมูลผู้ร้องเรียนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการพิจารณา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสจะไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อผู้ร้องเรียนในทุกรูปแบบ



ผ่านทางอีเมล

whistle-blower@skyict.co.th



ผ่านทางเว็บไซต์บริษัทฯ

<https://www.skyict.co.th/whistle-blowing>



ผ่านทางไปรษณีย์

ถึง คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) เลขที่ 55 อาคาร เอ.เอ. แคปปิตอล รัชดา

ศึกษานโยบายการรายงานเบาะแสได้ที่ [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-05-\\_-Policy-on-Clue-Reporting-\\_-13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-05-_-Policy-on-Clue-Reporting-_-13.11.25.pdf)

## 4. การสื่อสารด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้นำพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนเข้าสู่การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ โดยมีการสื่อสารด้านสิทธิมนุษยชนไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จรรยาบรรณทางธุรกิจ และแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ซึ่งเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์บริษัท เอกสารภายใน และกระบวนการบริหารคู่ค้า

เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ บริษัทได้จัดให้มี การฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานในกลุ่มผู้จัดการและหัวหน้างานโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทในการตัดสินใจและกำกับดูแลการดำเนินงาน โดยเนื้อหาการอบรมครอบคลุมประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ การบริหารแรงงาน การจัดการคู่ค้า และการระบุและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงาน

การฝึกอบรมดังกล่าวดำเนินการในรูปแบบการอบรมภาคบังคับสำหรับกลุ่มผู้จัดการ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้นำ เพื่อให้มั่นใจว่าพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนถูกนำไปใช้จริงในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และการปฏิบัติงานประจำวัน



## 5. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นสิทธิมนุษยชน

บริษัทจัดให้มีการมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมพนักงาน ผู้แทนแรงงาน ชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินงาน ลูกค้าและคู่ค้าหลัก เพื่อระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ

บริษัทได้มีการรับฟังความคิดเห็นและการประชุมหารือเฉพาะประเด็น อาทิ สิทธิแรงงาน สภาพการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และผลกระทบต่อชุมชน โดยมีการจัดทำบันทึกการประชุมและสรุปประเด็นที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานในฐานะผู้มีส่วนได้เสียหลัก โดยเฉพาะในประเด็นด้านคุณภาพชีวิต สุขภาพ ปลอดภัย และสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม บริษัทจัดให้มีกลไกการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านคณะสวัสดิการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสะท้อนความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยคณะทำงานประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นเวทีในการหารือ รับฟังข้อเสนอแนะ และสะท้อนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้างงาน สวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงข้อกังวลด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน

ในปี 2568 ที่ผ่านมา คณะทำงานสวัสดิการ ได้เสนอแนวทางพัฒนาสวัสดิการและมาตรการด้านการรักษาพนักงานต่อคณะกรรมการบริหาร อาทิ การปรับเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) การปรับปรุงนโยบายวันลาพักผ่อน และการจัดทำโครงการรางวัลอายุงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความมั่นคงด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

คณะกรรมการบริหารได้อนุมัติการให้พนักงานสามารถใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตั้งช่วงทดลองงาน โดยคำนวณสิทธิตามระยะเวลาการทำงานจริง (Pro-rate) และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป ขณะที่ข้อเสนออื่น ๆ อยู่ระหว่างการพิจารณาเพิ่มเติมในด้านความเหมาะสม ผลกระทบเชิงงบประมาณในระดับกลุ่มบริษัท และความสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจในระยะยาว

การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการบริหารจัดการสวัสดิการพนักงานอย่างเหมาะสม และสะท้อนถึงบทบาทของคณะกรรมการในการกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคลอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการดูแลพนักงานและความยั่งยืนทางการเงินขององค์กรในระยะยาว

# การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Community Engagement and Investments )

บริษัทตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อและความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน ตลอดจนสังคมในวงกว้าง โดยเฉพาะในบริบทของการดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับผู้คน ชุมชน และพื้นที่หลากหลาย

บริษัทจึงมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยเน้นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน การสนับสนุนคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคม และการสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในมิติของการให้ความช่วยเหลือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการกระจายรายได้สู่ชุมชน

## 1. แนวทางและหลักการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

บริษัทดำเนินกิจกรรมด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมภายใต้หลักการของความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและพื้นที่ดำเนินงาน ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

แนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนและสังคมของบริษัทครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- การสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมดิจิทัล
- การช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ
- การสนับสนุนคุณภาพชีวิต สุขภาพ และความเป็นอยู่ของประชาชน
- การดูแลและช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในสังคม เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- การส่งเสริมการพัฒนาเยาวชน การศึกษา และกิจกรรมสร้างสรรค์
- การสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นและการกระจายรายได้สู่ชุมชน

บริษัทดำเนินกิจกรรมดังกล่าวโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในฐานะผู้แทนขององค์กร เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของสังคมและส่วนรวม พร้อมทั้งเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านสังคมเข้ากับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## จุดบริการศูนย์อินเทอร์เน็ตสาธารณะ (USO Net)

ในยุคที่การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้กลายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชน การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและองค์ความรู้ดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน แต่เป็นเรื่องของ “โอกาส” ในการเรียนรู้ เติบโต และสร้างอนาคตที่มั่นคงยิ่งขึ้น

บริษัท ในฐานะองค์กรเทคโนโลยีของคนไทยที่มีความเชี่ยวชาญรอบด้าน ทั้งด้านระบบสารสนเทศ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบบริหารจัดการทรัพยากร ไปจนถึงโซลูชันด้านการเรียนรู้และการทำงานในยุคใหม่ ตระหนักดีว่า เทคโนโลยีที่เราพัฒนาขึ้นไม่ควรหยุดอยู่แค่ในเมืองใหญ่ หรือกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ควรเข้าถึง “ทุกคน” ในประเทศ

ด้วยแนวคิด “เทคโนโลยีเพื่อทุกชีวิต” บริษัท มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ขององค์กร “To be the key driving force in transform the society through intelligent technological solutions that truly enhance lives” โดยการส่งเสริมการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต องค์ความรู้ และเครื่องมือดิจิทัล สำหรับประชาชนในทุกภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน คนวัยทำงาน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีรายได้น้อย ผู้อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อย ให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ประกอบอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเท่าเทียม

เรามีความเชื่อมั่นว่า การพัฒนาประเทศไทยให้เข้มแข็ง ต้องเริ่มจากการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับประชาชนทุกคน และเทคโนโลยีคือหนึ่งในกุญแจสำคัญที่สุดที่จะเปิดประตูสู่ออกาสนั้น ด้วยความเชี่ยวชาญของ บริษัท พร้อมที่จะนำศักยภาพด้านดิจิทัลมาช่วยยกระดับประเทศ ไม่ใช่แค่ในมุมเศรษฐกิจ แต่รวมถึงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วม

บริษัท จึงมีการดำเนินโครงการ จุดบริการศูนย์อินเทอร์เน็ตสาธารณะ (USO Net) ร่วมกับสำนักงาน กสทช. ที่ได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจการจัดให้มีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในพื้นที่ห่างไกล (Broadband Internet Service) โดยได้กำหนดรูปแบบประเภทบริการไว้ 5 ประเภท ได้แก่

- การจัดให้มีบริการ Wi-Fi สาธารณะประจำหมู่บ้านในพื้นที่ห่างไกล
- การจัดให้มีบริการศูนย์อินเทอร์เน็ตสาธารณะ (ศูนย์ USO Net)
- การจัดให้มีบริการห้องอินเทอร์เน็ตสาธารณะ (USO Wrap)
- การจัดให้มีบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับโรงเรียน
- การจัดให้มีบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.)

โดยการจำแนกกลุ่มดำเนินการข้างต้น เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับโครงการในหมู่บ้านพื้นที่ชายขอบ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริหารสัญญา ตลอดจนจนให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่ต้องการให้โครงการฯ ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

## วัตถุประสงค์

- เพื่อจัดให้มีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Broadband Internet Service) ในหมู่บ้านพื้นที่ห่างไกล
- สนับสนุนนโยบายดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ขับเคลื่อนภารกิจการจัดให้มีบริการโทรคมนาคมพื้นฐานโดยทั่วถึงและ บริการเพื่อสังคมของคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
- เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีบริการ หรือ พื้นที่ที่มีบริการแต่ไม่เพียงพอ มีโอกาสในการเข้าถึงบริการโทรคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือ สำหรับการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนผ่านเครือข่ายโทรคมนาคมและสารสนเทศ
- เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีคุณภาพ
- เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและการเข้าถึงบริการของคนในสังคมในภาพรวมทุกกลุ่ม ทั้งบุคคลทั่วไป เด็ก รวมถึงกลุ่มผู้พิการ หรือ ทูพพลภาพ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

- ส่งเสริมการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและองค์ความรู้ดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกลและกลุ่มที่ขาดโอกาส สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ พัฒนาอาชีพ และยกระดับคุณภาพชีวิตได้จริง
- นำศักยภาพด้านเทคโนโลยีรอบด้านของ บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน เช่น แพลตฟอร์ม e-Learning, ระบบบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) และโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตให้ตอบโจทย์การใช้งานในชีวิตประจำวันของประชาชน
- สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศ โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อผลักดันนโยบายด้านเศรษฐกิจดิจิทัล ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันในระดับโลก
- เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านเทคโนโลยีที่เข้าถึงง่าย ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
- ช่วยเหลือประเทศไทยและคนไทยให้ก้าวทันโลกดิจิทัล ด้วยเจตนารมณ์ขององค์กรไทย ที่ไม่เพียงแต่พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อตลาด แต่ยังมีเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยอย่างแท้จริง

### ผลตอบแทนทางสังคมที่เกิดขึ้นโดยตรงจากโครงการฯ

- จำนวนชุมชนที่ได้รับบริการ 120 ชุมชนใน 12 จังหวัด (พื้นที่ห่างไกลและรายได้น้อย)
- จำนวนผู้มีส่วนร่วมกับโครงการโดยตรง ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมอบรม 4,800 คน และ ผู้พิการที่ได้รับอุปกรณ์ช่วยเหลือการใช้งานเทคโนโลยี 750 คน
- หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เริ่มใช้ระบบ Call Center แบบเข้าถึงได้ 20 หน่วยงาน
- อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ติดตั้ง ได้แก่ ชุด Wi-Fi ความเร็วสูงในชุมชน 120 ชุด และคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้สาธารณะ 480 เครื่อง
- จำนวนหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ที่เผยแพร่ 16 หลักสูตร
- ยอดเข้าชมระบบ e-Manual และคลังความรู้ มากกว่า 90,000 ครั้ง ภายใน 6 เดือนแรก

### ผลลัพธ์สุดท้าย (Outcome) ที่เกิดกับชุมชนและสังคม

- รายได้เฉลี่ยของผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่เพิ่มขึ้น 15–25% ภายใน 8 เดือนหลังได้รับการอบรมด้านการขายออนไลน์ การตลาดดิจิทัล และการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อธุรกิจ
- อัตราการว่างงานของเยาวชนในพื้นที่ลดลง 12% โดยเฉพาะในกลุ่มที่จบการศึกษา ระดับมัธยมปลายหรืออาชีวศึกษา และเข้าถึงการเรียนรู้ออนไลน์ในทักษะดิจิทัล
- ผู้พิการที่มีรายได้จากการทำงานออนไลน์เพิ่มขึ้นจาก 0 เป็น 18% ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- อัตราการเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning เพิ่มขึ้น 3 เท่า ภายในระยะเวลา 1 ปี

### ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่อบริษัท

จำนวนลูกค้าใหม่ที่เกิดจากการขยายการรับรู้ของแบรนด์

- ภาคธุรกิจ/หน่วยงานราชการที่ประสานงานกับบริษัทเพื่อต่อยอดบริการอื่น 35 ราย
- โรงเรียนและศูนย์ชุมชนที่สมัครใช้ระบบคลังความรู้และระบบ PaaS (Platform as a Service) จำนวน 60 ราย

รายได้ทางตรงจากบริการเสริมในระบบ Cloud, e-Training และระบบ Call Center เฉพาะกลุ่ม

- รายได้สะสมภายใน 1 ปี จำนวน 6.5 ล้านบาท
- มูลค่าการตลาดและชื่อเสียงองค์กร (Brand Value) ที่เพิ่มขึ้นโดยอ้างอิงจากการได้รับเชิญไปร่วมแสดงโครงการในงานนโยบายสาธารณะและกิจกรรมความร่วมมือ มากกว่า 8 เวทีระดับชาติ

## การติดตามผลโครงการ

- ระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ ผ่าน Dashboard ที่รายงาน
- จำนวนผู้ใช้งานรายวัน/รายเดือน
- คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้งาน
- ระดับการเข้าเรียนรู้รายหลักสูตร
- การประเมินผลทุกไตรมาส
- ความเปลี่ยนแปลงในรายได้ของผู้ใช้งาน
- ความถี่ในการใช้งานอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ
- การต่อยอดอาชีพ/ธุรกิจจากความรู้ที่ได้รับ
- การสัมภาษณ์เชิงลึกและเวิร์คชอปติดตามผล ร่วมกับผู้นำชุมชนและผู้พิการในพื้นที่ (ทำร่วมกับพันธมิตรท้องถิ่น)

## สรุปประโยชน์โดยรวม

ประโยชน์	เชิงสังคม	เชิงเศรษฐกิจ (สังคม)	เชิงเศรษฐกิจ (บริษัท)
เข้าถึงเทคโนโลยีได้มากขึ้น	5,000+ คน	รายได้ชุมชน เพิ่มเฉลี่ย 20%	รายได้เสริมจากบริการ 6.5 ล้านบาท/ปี
ลดความเหลื่อมล้ำ	กลุ่มผู้พิการ 750 คน มีเครื่องมือใช้	อัตราว่างงาน ลดลง 12%	ลูกค้าใหม่องค์กร 95 หน่วยงาน
สร้างโอกาสการเรียนรู้	e-Learning ใช้งาน 90,000 ครั้ง	ผู้ประกอบการ เริ่มขายออนไลน์	Brand exposure เพิ่มในระดับนโยบาย

## บทสรุป

เป้าหมายของ บริษัท ไม่ใช่เพียงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่คือการพัฒนาเทคโนโลยีที่ “ทุกคนใช้ได้” และ “ทุกคนได้ใช้” อย่างแท้จริง เราเชื่อว่าการเข้าถึงเทคโนโลยีคือหัวใจของสังคมที่ก้าวหน้า อย่างเท่าเทียม และเราพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่จุดนั้นด้วยใจที่อยากเห็นคนไทยทุกคนก้าวไปพร้อมกัน

## 2. การลงทุนเพื่อการพัฒนาชุมชนและศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ผ่านความร่วมมือทางการศึกษา

บริษัท ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนทางการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินและการท่องเที่ยวของประเทศ โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ร่วมมือกับภาควิชาวิศวกรรมการบินและอวกาศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งโครงการ SKY – KU Aviation Lab เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีการบินอย่างแท้จริง



โครงการดังกล่าวเป็นห้องปฏิบัติการด้านการบินที่จำลองระบบการทำงานของสนามบินจริง โดยมีการติดตั้งระบบเทคโนโลยีที่ใช้งานในสนามบินระดับนานาชาติ อาทิ

- ระบบ CUPPS (Common Use Passenger Processing System)
- อุปกรณ์ระบบ CUTE (Common Use Terminal Equipment)
- ระบบเคี้อินอัตโนมัติ CUSS (Common Use Self Service)
- ระบบรับกระเป๋าสัมภาระอัตโนมัติ CUBD (Common Use Bag Drop)
- ระบบและประตู e-Gate สำหรับการยืนยันตัวตนและควบคุมการผ่านเข้า-ออก

ระบบดังกล่าวเป็นเทคโนโลยีที่ใช้จริงในสนามบินหลักของประเทศ เช่น สนามบินสุวรรณภูมิ ทำให้นิสิตและผู้เข้าเยี่ยมชมสามารถเรียนรู้การทำงานของระบบสนามบินในเชิงลึก ผ่านการทดลองใช้งานจริงและการจำลองสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้านกระบวนการทำงาน ความปลอดภัย และประสิทธิภาพของระบบการให้บริการผู้โดยสาร



โครงการ SKY – KU Aviation Lab ถูกบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งในรายวิชาพื้นฐานสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 1 และรายวิชาเฉพาะทางสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 3–4 พร้อมทั้งมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบริษัทและพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จริง เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การทำงานในอุตสาหกรรมการบินและการท่องเที่ยวในอนาคต SKY – KU Aviation Lab คาดว่าจะแล้วเสร็จ ภายในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

### ประโยชน์เชิงสังคม

- ส่งเสริมความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีการบินแก่เยาวชนและประชาชนที่สนใจ
- สนับสนุนการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่อุตสาหกรรมการบินและการท่องเที่ยว
- ลดช่องว่างระหว่างการเรียนภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรม

### ประโยชน์เชิงธุรกิจ

- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมในระยะยาว
- เสริมสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทในฐานะองค์กรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาและสังคม
- เพิ่มความพร้อมของบุคลากรในอนาคต ลดภาระด้านการฝึกอบรมเมื่อเข้าสู่การทำงานจริง

## 3. การช่วยเหลือและบรรเทาภัยพิบัติ

บริษัทให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมในสถานการณ์เร่งด่วนและเหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติในหลายพื้นที่ อาทิ การบริจาคและให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ การให้ความช่วยเหลือพนักงานของบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากเหตุอุทกภัย การบริจาคเงินและสิ่งของให้แก่ศูนย์อพยพในจังหวัดบุรีรัมย์ จากเหตุการณ์ความไม่สงบตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความห่วงใยและความรับผิดชอบของบริษัทต่อสังคมในช่วงเวลาที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน



## 4. การส่งเสริมสุขภาพและกีฬา



บริษัทสนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพและมนุษยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การจัดกิจกรรมบริจาคโลหิต การบริจาคเพื่อสนับสนุนโรงพยาบาล การบริจาคเงินสนับสนุนสมาคมกาชาดไทย การสนับสนุนด้านกีฬาอื่น ๆ กิจกรรมดังกล่าวช่วยส่งเสริมจิตสำนึกด้านการให้และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดูแลสังคม

## 5. การสนับสนุนกลุ่มเปราะบางและสังคมในท้องถิ่น

บริษัทและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางในสังคม โดยมีการดำเนินกิจกรรม เช่น

- การบริจาคเสื้อผ้าและสิ่งของจำเป็นให้กับองค์กรและหน่วยงานที่ดูแลผู้ด้อยโอกาส
- ผู้บริหารร่วมทำบุญเนื่องในวันเกิด เพื่อสนับสนุนเด็กกำพร้าและผู้สูงอายุ
- สนับสนุนมูลนิธิและสมาคมที่จดทะเบียนถูกต้อง

กิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำองค์กรในการเป็นแบบอย่างด้านความรับผิดชอบต่อสังคม



## 6. การสนับสนุนชุมชนและเศรษฐกิจท้องถิ่น

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจชุมชน โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ช่วยกระจายรายได้สู่ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น

- การสนับสนุนศูนย์อนุรักษ์นกกระเรียน จังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านการบริจาคเงินและการซื้อสินค้าจากชุมชน
- การสนับสนุนเยาวชนทีมฟุตบอลจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะกีฬาและกิจกรรมสร้างสรรค์ของเยาวชน
- การพัฒนาพื้นที่โดยรอบชุมชน



## 7. การกระจายรายได้สู่ชุมชน

บริษัทสนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อยและร้านค้าชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ร้านค้าในชุมชนใกล้เคียงและทั่วกรุงเทพมหานครเข้ามาจำหน่ายอาหารภายในแคนทีนของบริษัท ซึ่งจัดเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน การดำเนินการดังกล่าวช่วยสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการชุมชน สนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก และเพิ่มความหลากหลายของอาหารและคุณภาพชีวิตพนักงาน



## 8. การมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ในเวทีวิชาการระดับนานาชาติ



บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการแบ่งปันองค์ความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองเชิงวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสังคมในระยะยาว โดยในปีที่ผ่านมา ผู้บริหารของบริษัทได้เข้าร่วมเป็นวิทยากรในงาน IPOE Forum 2025 ภายใต้หัวข้อ “Innovations and Technological Advancements in Tourism, Hospitality, and Aviation” ซึ่งจัดขึ้น ณ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

การเข้าร่วมเสวนาดังกล่าวเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระดับนานาชาติที่เปิดโอกาสให้ภาคการศึกษานักวิชาการ นักศึกษา และผู้แทนจากภาคอุตสาหกรรม ได้รับฟังและแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงด้านอุตสาหกรรมการบิน เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและบริการ โดยผู้บริหารของบริษัทได้ร่วมแบ่งปันแนวโน้มอุตสาหกรรม ความท้าทาย และบทบาทของเทคโนโลยีในการยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของภาคการบิน

การมีส่วนร่วมดังกล่าวสะท้อนถึงบทบาทของบริษัทในการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของสังคม การเชื่อมโยงระหว่างภาคธุรกิจกับสถาบันการศึกษา และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งถือเป็นหนึ่งในรูปแบบของการมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) อย่างยั่งยืน

## 9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในกิจกรรมเพื่อสังคม

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการบริจาค การเข้าร่วมกิจกรรม และการสนับสนุนกิจกรรมชุมชน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงสังคมและส่วนรวม ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประสานงานวางแผน และส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม พร้อมสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่องตามกรอบและแนวทางที่บริษัทกำหนด



## 10. สรุปมูลค่าเงินลงทุนและเงินบริจาคสำหรับชุมชน สังคม แก่องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และหน่วยงานอื่นๆ

บริษัทดำเนินการลงทุนและให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาชุมชน การศึกษา สุขภาพ และการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2568 บริษัทมีการลงทุนและบริจาคสำหรับชุมชน สังคม แก่องค์กรไม่แสวงหากำไร หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานสาธารณประโยชน์ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



### การลงทุนเพื่อสังคมและการสนับสนุนชุมชน (COMMUNITY INVESTMENT AND DONATIONS)

เรามุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม ผ่านการสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืนในหลากหลายมิติ



ที่ (No.)	ประเภทเงินลงทุนและบริจาค (Community Investment and Donations)	จำนวนเงิน - บาท (Amount - Baht)
1	 การลงทุนเพื่อการพัฒนาชุมชนและศักยภาพมนุษย์ผ่านความร่วมมือทางการศึกษา (Community and Human Capital Development through Educational Partnerships)	5,000,000
2	 การช่วยเหลือและบรรเทาภัยพิบัติ (Disaster Relief and Emergency Assistance)	134,769
3	 การส่งเสริมสุขภาพและกีฬา (Health Promotion and Sport Support)	7,051,500
4	 การสนับสนุนกลุ่มเปราะบางและสังคมในท้องถิ่น (Support for Vulnerable Groups and Local Communities)	8,279,520
5	 การสนับสนุนชุมชนและเศรษฐกิจท้องถิ่น (Support for Communities and Local Economic Development)	11,177,996
6	 การกระจายรายได้สู่ชุมชน (Income Distribution to Communities)	6,976,098
 <b>รวม (Total)</b>		 <b>38,619,883</b>

“เรามุ่งมั่นสร้างคุณค่าร่วม และเติบโตไปพร้อมกับสังคมอย่างยั่งยืน”



# มาตรฐานแรงงาน

บริษัทตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ

บริษัทดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ควบคู่กับการยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนและหลักแรงงานสากลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมุ่งมั่นให้การจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทน การบริหารชั่วโมงการทำงาน และการดูแลสวัสดิการพนักงาน เป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในทุกมิติ

## 1. การไม่เลือกปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียม

บริษัทส่งเสริมการจ้างงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ รสนิยมทางเพศ ความพิการ สัญชาติ หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน การพิจารณาค่าตอบแทน การประเมินผลการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ อ้างอิงจากความสามารถ ศักยภาพ และผลงานของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเคารพในความหลากหลาย

นโยบายดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดกระบวนการจ้างงาน การพัฒนา การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เคารพความแตกต่าง และให้โอกาสอย่างเป็นธรรม โดยบริษัทมีการสื่อสารนโยบายแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และมีกลไกรับข้อร้องเรียนเพื่อป้องกันและจัดการกรณีการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามทุกรูปแบบ

## 2. เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การแสดงออก และการมีส่วนร่วมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด รวมถึงสนับสนุนการสื่อสารและการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี การมีส่วนร่วม และการแก้ไขประเด็นด้านแรงงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

### 3. ชั่วโมงการทำงานและการป้องกันการทำงานเกินเวลา

บริษัทกำหนดชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยการทำงานล่วงเวลาต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ และได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ควบคู่กับการบริหารจัดการภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานเกินเวลา และส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

### 4. ค่าจ้าง สวัสดิการ ความเป็นธรรมในการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัทกำหนดอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ทักษะ ความสามารถ และผลงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

บริษัทมุ่งมั่นในการส่งเสริมหลักการ “ค่าจ้างที่เป็นธรรมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน (Equal Pay for Equal Work)” โดยกำหนดให้การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความพิการ รสนิยมทางเพศ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ บริษัทจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม อาทิ ระบบประกันสังคม ประกันสุขภาพหรือประกันชีวิตตามตำแหน่งงาน สิทธิการลาในประเภทต่าง ๆ และสวัสดิการอื่น ๆ ตามนโยบายของบริษัท เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในระยะยาว

บริษัททบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน แนวปฏิบัติที่ดีในอุตสาหกรรม และหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน รวมถึงเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กร

ในด้านสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ โดยมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในกรณีจำเป็น การอบรมด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถรายงานอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยได้โดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตน เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกัน แก้ไข และปรับปรุงสภาพการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

## 5. การพัฒนาพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานในระยะยาว

การพัฒนาทักษะของพนักงานครอบคลุมทั้งการอบรมด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (Technical Skills) การเสริมสร้างทักษะส่วนบุคคลและทักษะด้านการทำงานร่วมกัน (Soft Skills) รวมถึงการอบรมด้านความปลอดภัย สุขภาพ และจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถลาเพื่อการอบรมหรือพัฒนาทักษะตามระเบียบที่กำหนด

แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

## 6. การจ้างงานในท้องถิ่นและการพัฒนาชุมชน

บริษัทตระหนักถึงบทบาทในการสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการจ้างงานบุคลากรในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะและศักยภาพของคนในชุมชนผ่านการอบรม การเตรียมความพร้อมก่อนการจ้างงาน และความร่วมมือกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น

บริษัทส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะในโครงการที่ต้องมีการปฏิบัติงานประจำ ณ ท่าอากาศยานต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (AOT) บริษัทมุ่งเน้นการสรรหาและจ้างงานบุคลากรจากชุมชนใกล้เคียง เพื่อเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่เข้าถึงการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ลดการย้ายถิ่นฐานเพื่อการทำงาน และส่งเสริมการกระจายรายได้อย่างยั่งยืนภายในชุมชน

บริษัทตั้งเป้าจ้างงานพนักงานท้องถิ่นร้อยละ 50% ของพนักงานทั้งหมดภายในปี 2572 โดยในปี 2568 บริษัทจ้างพนักงานท้องถิ่น ณ สิ้นเดือน ธันวาคม จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ของพนักงานทั้งหมด

### เป้าหมาย (Target)

จ้างงานพนักงานท้องถิ่น 50%  
ของพนักงานทั้งหมดภายในปี 2572

Increase the proportion of local employees  
at least 50% by 2029



### ผลการดำเนินงาน (Performance)

27.1%



## 7. การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

บริษัทให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการจ้างงานและการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม (Under-privileged Groups) โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ที่ขาดโอกาสทางการศึกษา มีข้อจำกัดด้านทักษะ หรือไม่มีคุณสมบัติทางการศึกษาอย่างเป็นทางการ ผ่านการเปิดโอกาสในการเข้าทำงาน การฝึกอบรมทักษะพื้นฐาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อส่งเสริมการมีรายได้ที่มั่นคง ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินธุรกิจของบริษัท

## 8. การจ้างงานเยาวชน

บริษัทสนับสนุนการสร้างโอกาสให้แก่เยาวชน นักศึกษา และผู้ที่กำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านการฝึกงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และกิจกรรมพัฒนาทักษะ เพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัท ได้ดำเนินความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหลายแห่งผ่านการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding: MOU) เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาจบใหม่ได้เข้ามาเรียนรู้การทำงานจริง พัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำอย่างยั่งยืน

ความร่วมมือดังกล่าวครอบคลุมการรับนักศึกษาฝึกงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญของบริษัท ตลอดจนการพิจารณารับเข้าทำงานสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาที่มีศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้แก่เยาวชน ลดปัญหาการว่างงานของผู้จบการศึกษาใหม่ และเสริมสร้างกำลังคนคุณภาพให้กับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะยาว

## 9. การป้องกันแรงงานเด็กและการแสวงหาสิทธิเด็ก

บริษัทมีมาตรการป้องกันการใช้แรงงานเด็กอย่างเคร่งครัด กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ตรวจสอบเอกสารยืนยันอายุของผู้สมัครงาน และขยายการกำกับดูแลไปยังคู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักการสิทธิเด็กตามแนวปฏิบัติสากล เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กจะได้รับการคุ้มครองจากการละเมิดสิทธิในทุกรูปแบบ

## 10. การสื่อสารนโยบายแรงงาน

นโยบายด้านมาตรฐานแรงงานของบริษัทถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิทธิมนุษยชนและชุมชน ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการและมีธรรมและมีความรับผิดชอบ โดยบริษัทได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวให้พนักงานทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร อาทิ เว็บไซต์องค์กร ระบบสื่อสารภายใน และการถ่ายทอดผ่านผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายถูกนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน

นอกจากนี้ บริษัทจัดให้มีการถ่ายทอดเนื้อหา นโยบายในรูปแบบและภาษาที่เหมาะสมกับบริบทของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ถูกต้องและทั่วถึง โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึง เข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายด้านมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานของบริษัทได้ที่เว็บไซต์ของบริษัท [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-06\\_-\\_Human-Rights-Policy\\_-\\_13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-06_-_Human-Rights-Policy_-_13.11.25.pdf)

## 11. ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมองว่าข้อมูลและสถิติด้านแรงงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนโครงสร้างแรงงาน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนประสิทธิผลของแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

การเปิดเผยข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงานของบริษัทในปี 2568 มุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานที่องค์กรมีการจัดเก็บและบริหารจัดการอยู่แล้วในกระบวนการดำเนินงานปกติ เพื่อสนับสนุนความเข้าใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อสภาพการจ้างงาน การดูแลพนักงาน และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานอย่างเหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ

ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการพัฒนาและยกระดับระบบข้อมูลด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความครบถ้วนและความลึกของการเปิดเผยข้อมูลในอนาคต โดยข้อมูลและสถิติที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้ถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารความเสี่ยง การทบทวนแนวทางการดำเนินงาน และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายใต้แนวคิด Smart Unity

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยครอบคลุม ประเด็นด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ความพิการ รสนิยมทางเพศ และสัญชาติ ผ่านการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักความเท่าเทียมและโอกาสที่เป็นธรรมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการประเมินผลและความก้าวหน้าในสายอาชีพบริษัทมีการติดตาม ข้อมูลด้านความหลากหลายของพนักงาน และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านการ เลือกปฏิบัติ รวมถึงพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเคารพในความแตกต่างของบุคลากรทุกกลุ่มโดยบริษัทได้ดำเนินมาตรการส่งเสริม ความหลากหลายและความเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การส่งเสริมความหลากหลายทางเพศในองค์กร การจ้างงานผู้พิการ และการติดตามความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา

## ข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ

เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานด้านความยั่งยืน บริษัทได้กำหนดและเปิดเผยตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญ (Key Labour Metrics) ซึ่งครอบคลุมโครงสร้าง แรงงาน เสถียรภาพการจ้างงาน ความปลอดภัย และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตัวชี้วัดดังกล่าว จัดทำขึ้นจากข้อมูลภายในของบริษัท ณ สิ้นรอบปีรายงาน และใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการติดตามผลและ การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	หน่วย	2568
1	ข้อมูลพนักงาน		
1.1	จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	561
	<b>จำแนกตามเพศ</b>		
1.2	ชาย - จำนวน	คน	317
1.3	ชาย - ร้อยละ	ร้อยละ	56.5
1.4	หญิง - จำนวน	คน	244
1.5	หญิง - ร้อยละ	ร้อยละ	43.5
	<b>จำแนกตามอายุ</b>		
1.6	อายุ 50 ปีขึ้นไป	คน	11
1.7	อายุ 30-50 ปี	คน	223
1.8	อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	327
	<b>จำแนกตามประเภทการจ้างงาน</b>		
1.9	พนักงานประจำ	คน	254
1.10	พนักงานสัญญาจ้าง	คน	307
	<b>ความหลากหลายอื่น ๆ</b>		
1.11	พนักงานกลุ่มผู้พิการ - จำนวน	คน	9
1.12	พนักงานกลุ่มผู้พิการ - ร้อยละ	ร้อยละ	1.6

## ข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	หน่วย	2568
<b>2</b>	<b>การจ้างงานท้องถิ่น</b>		
2.1	จำนวนการจ้างงานท้องถิ่นทั้งหมด	คน	152
2.2	อัตราการจ้างงานท้องถิ่นทั้งหมด	ร้อยละ	27.1
2.3	จำนวนการจ้างงานท้องถิ่น - พนักงานประจำ	คน	34
2.4	อัตราการจ้างงานท้องถิ่น - พนักงานประจำ	ร้อยละ	11
2.5	จำนวนการจ้างงานท้องถิ่น - พนักงานสัญญาจ้าง	คน	118
2.6	อัตราการจ้างงานท้องถิ่น - พนักงานสัญญาจ้าง	ร้อยละ	38
<b>3</b>	<b>การลาออก</b>		
3.1	จำนวนการลาออกทั้งหมด	คน	166
3.2	อัตราการลาออกทั้งหมด	ร้อยละ	29.6
3.3	จำนวนการลาออกโดยสมัครใจ - พนักงานประจำ	คน	43
3.4	อัตราการลาออกโดยสมัครใจ - พนักงานประจำ	ร้อยละ	17.8
3.5	จำนวนการลาออกโดยสมัครใจ - พนักงานสัญญาจ้าง	คน	123
3.6	อัตราการลาออกโดยสมัครใจ - พนักงานสัญญาจ้าง	ร้อยละ	38.4
<b>4</b>	<b>การฝึกอบรมพนักงาน</b>		
4.1	ชั่วโมงฝึกอบรมทั้งหมด	ชั่วโมง	23,466
4.2	ชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคน	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	39.4
4.3	จำนวนวันฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคน	วัน	4.9
	<b>งบจำแนกตามเพศ (ฝึกอบรม)</b>		
4.4	ชาย - ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	18.1
4.5	หญิง - ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	16.0
	<b>จำแนกตามอายุ</b>		
4.6	อายุน้อยกว่า 30 ปี	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	17.3
4.7	อายุ 30-50 ปี	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	17.2
4.8	อายุมากกว่า 50 ปี	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	9.9

## ข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	หน่วย	2568
<b>4</b>	<b>การฝึกอบรมพนักงาน</b>		
	<b>จำแนกตามระดับพนักงาน</b>		
4.9	ผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	6.4
4.1	ผู้บริหารระดับสูง - ชาย	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	8.5
4.11	ผู้บริหารระดับสูง - หญิง	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	5.0
4.12	ผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	12.0
4.13	ผู้บริหารระดับกลาง - ชาย	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	13.4
4.14	ผู้บริหารระดับกลาง - หญิง	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	11.1
4.15	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	18.1
4.16	พนักงานระดับปฏิบัติการ - ชาย	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	18.9
114.17	พนักงานระดับปฏิบัติการ - หญิง	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน	17.0
<b>5</b>	<b>งบประมาณฝึกอบรม</b>		
5.1	งบประมาณฝึกอบรมรวม	ล้านบาท	0.9
5.2	งบประมาณฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคน	บาท	1,508.2

บริษัทมีการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลด้านความหลากหลายของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยในปี 2568 บริษัทมีสัดส่วนพนักงานหญิงร้อยละ 43.5 และมีการจ้างงานพนักงานในหลากหลายช่วงวัย รวมถึงพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป สะท้อนถึงการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในทุกช่วงอายุ นอกจากนี้ บริษัทมีการจ้างงานผู้พิการ คิดเป็นร้อยละ 1.6 ของพนักงานทั้งหมด และมีการส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 27.1 ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสอย่างเท่าเทียมบริษัทได้ติดตามความเท่าเทียมในการพัฒนาบุคลากรผ่านการวิเคราะห์ชั่วโมงการฝึกอบรมจำแนกตามเพศ อายุ และระดับพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา



# อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health & Safety – OHS)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพของพนักงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้น (Ground Service) ซึ่งทำงานในสนามบินและเกี่ยวข้องกับระบบ ICT และการให้บริการผู้โดยสารโดยตรง การบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นกลไกสำคัญในการลดความเสี่ยง เพิ่มความมั่นใจของพนักงาน และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## 1. เป้าหมาย และผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

### ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

#### SAFETY PERFORMANCE

มุ่งมั่นดำเนินงานด้วยความปลอดภัยสูงสุด เพื่อดูแลบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน



ตัวชี้วัด (INDICATOR)	เป้าหมาย (TARGET)	ผลการดำเนินงาน (PERFORMANCE)		
		2566	2567	2568
อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (Total Recordable Injury Rate : TRIR)	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Time Injury Rate : LTIR)	0	0	0	0
อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Day Injury Rate : LDIR)	0	0	0	0
อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน (Occupational Disease Rate : ODR)	0	0	0	0
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน (Fatality)	0	0	0	0

หมายเหตุ : จากการรวบรวมข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานของอุตสาหกรรม ICT ในปี พ.ศ. 2567 พบว่ามีค่าเฉลี่ยการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน 0.4 ครั้งต่อปี

## 2. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

### 2.1 อบรมความปลอดภัยสำหรับพนักงานใหม่

การอบรมความปลอดภัยพนักงานใหม่ เป็นการอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรู้เรื่องอันตราย และวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยโดยการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย กฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และข้อบังคับของหน่วยงาน เพื่อให้ลูกจ้างใหม่ทำงานได้อย่างปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ มีพนักงานที่ผ่านการอบรมทั้งหมด 596 คน โดยคิดเป็น 100 %



## 2.2 อบรมหลักสูตรดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ

การอบรมดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟ เป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ เป็นการจัดการให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการใช้อุปกรณ์หากเกิดเหตุเพลิงไหม้ขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยที่เกี่ยวกับเพลิงไหม้ในสถานที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัย มีพนักงานเข้าร่วมซ้อมอพยพหนีไฟจำนวน 172 คน



## 2.3 อบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (Basic First Aid)

เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกวิธีในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน บริษัทจึงจัดให้มีการอบรมหลักสูตร “Basic First Aid” (การปฐมพยาบาลเบื้องต้น) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเข้าใจหลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพนักงานเข้าร่วมอบรมทั้งหมด 45 คน



### 3. การตรวจสอบสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์

#### การตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน (แสงสว่าง)

ดำเนินการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 จัดให้มีการตรวจวัดและวิเคราะห์ความเข้มของแสงสว่างในส่วนของ สำนักงาน ในวันที่ 5 พฤษภาคม 2568 ทำการตรวจวัดบริเวณชั้น 6-7

- ตรวจวัดพื้นที่ทั่วไป (ห้องประชุม) 1 จุด ผลการตรวจวัดพื้นที่มีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน
- ตรวจวัดบริเวณที่ลูกจ้างทำงาน 121 จุด ผลการตรวจวัดจุดที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 108 จุด และต่ำกว่ามาตรฐาน 13 จุด

โดยได้ดำเนินการแก้ไข ดังนี้

- ทำความสะอาดหลอดไฟ หรือเพิ่มจำนวนหลอดไฟ หรือใช้โคมไฟตั้งโต๊ะ
- จัดตำแหน่งที่นั่งให้ตรงกับทิศทางการส่องสว่างของแสงจากหลอดไฟ

#### การตรวจสอบระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้า

ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ. 2558 ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบ และบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้าให้ใช้งานได้โดยปลอดภัยไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง บริษัทจึงได้ จัดให้มีการตรวจวัดในวันที่ 28 เมษายน 2568 บริเวณชั้น 6-7 ได้ทำการตรวจสอบเมนสวิตช์ MDB ตู้แผงวงจรภายในอาคาร และตรวจสอบบริภัณฑ์ไฟฟ้า ซึ่งผลการตรวจสอบได้รับการรับรองว่าสามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย



## 4. กลไกการบริหารและกำกับดูแล

บริษัทได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อเป็นการส่งเสริมและการบริหารงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

### อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน

ทางบริษัทได้จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565 สำหรับผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน Supervisor โดยบริษัทได้มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็น 2 รุ่น ดังนี้

- วันที่ 8-9 กรกฎาคม 2568 จำนวนผู้เข้าอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน จำนวน 25 คน
- วันที่ 23-24 กรกฎาคม 2568 จำนวนผู้เข้าอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน



### อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร

ทางบริษัทได้จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร เพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565 ข้อ 10 นายจ้างของสถานประกอบกิจการตามบัญชี 1 และบัญชี 2 ที่มีลูกจ้างจำนวน 2 คนขึ้นไป และสถานประกอบกิจการตามบัญชี 3 ที่มีลูกจ้างจำนวน 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้ลูกจ้างระดับผู้บริหารทุกคน เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารของสถานประกอบกิจการ โดยบริษัทจัดอบรมเมื่อวันที่ 9-10 กันยายน 2568 มีพนักงานระดับบริหาร เข้าร่วมอบรมจำนวน 29 คน



## การดำเนินคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)

บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อดำเนินงานและบริหารงานด้านความปลอดภัย โดยมีการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เดือนละ 1 ครั้ง และมีการจัดทำรายงานการประชุมทุกครั้ง เพื่ออัปเดตข้อมูล และติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และปรับปรุงการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง



## 5. การมีส่วนร่วมของพนักงาน

พนักงานทุกคนมีช่องทางการแจ้งข้อกังวลทางด้านความปลอดภัย โดยผ่านทาง “Speak Up Here” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทุกคน ซึ่งในปี พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา ไม่พบข้อร้องเรียนทางด้านความปลอดภัย



# การพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากร (Human Capital Development)

บริษัทตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขัน ความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจ และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว การพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรของบริษัทจึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการและผู้บริหาร การเสริมสร้างสมรรถนะของพนักงานในทุกระดับ ไปจนถึงการปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบและสอดคล้องกับทิศทางการเติบโตขององค์กร

บริษัทฯ เริ่มต้นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Analysis : TNA) อย่างเป็นระบบ เพื่อระบุช่องว่างด้านทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการออกแบบกรอบการพัฒนาบุคลากร (Employee Development Framework) ซึ่งครอบคลุมโครงสร้างการเรียนรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หลักสูตรการพัฒนา และกลไกการกำกับดูแลที่เหมาะสม

บนพื้นฐานของกรอบการพัฒนาบุคลากร บริษัทฯ จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม โดยผสมผสานการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการฝึกอบรมเชิงเทคนิค การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการเสริมสร้างศักยภาพด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ บริษัทฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาทั้งผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทักษะ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยั่งยืน เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว



# 1. การจัดทำความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงได้ดำเนินการจัดทำ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis – TNA) เพื่อระบุทักษะ ความรู้ และ สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับและตำแหน่งงานควรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ รวมถึง การตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- เพื่อให้การลงทุนด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เช่น ดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน และการขยายธุรกิจสู่ระดับสากล

โดยการจัดทำ Training Needs Analysis ได้พิจารณาจาก 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่

- **Skill Gap Analysis** : วิเคราะห์จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
- **Future Trend** : วิเคราะห์จากแนวโน้มของทักษะในอนาคต เช่น เทคโนโลยีเกิดใหม่, AI, ESG
- **Business Goal** : วิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแนวโน้มธุรกิจ เช่น การขยาย ธุรกิจ, การเข้าสู่ตลาดใหม่
- **Training Need Survey** : วิเคราะห์จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน แต่ละระดับ
- **Functional Competency** : วิเคราะห์ตามสายงาน เช่น Technical, Finance, Sales, HR

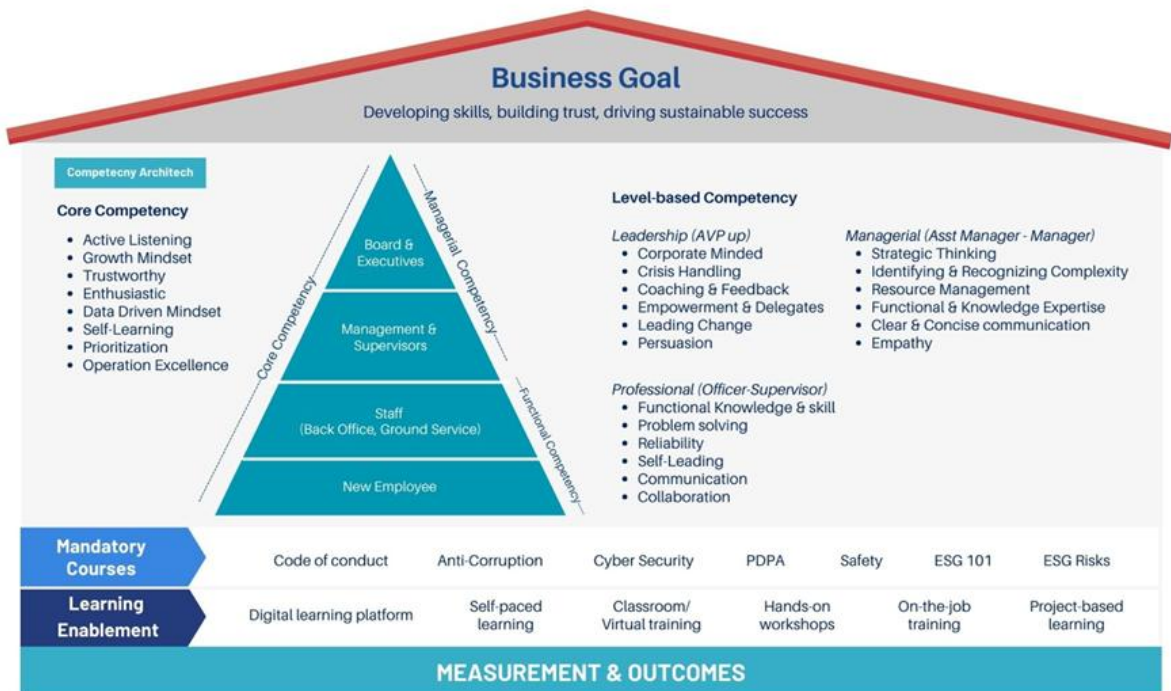


ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการจัดทำ Training Needs Analysis Metric เพื่อแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่มาของความจำเป็นในการพัฒนา และเชื่อมโยงกับระดับตำแหน่งของพนักงาน เพื่อให้สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการ ดังนี้

ปัจจัยในการวิเคราะห์	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา	ระดับงาน				
		Management	AVP - VP	Asst Manager- Manager	Supervisor	Sr. Officer - Officer
Future Trend	ESG Awareness	✓	✓	✓	✓	✓
	Generative AI	✓	✓	✓	✓	✓
	Microsoft 365 for Productivity	✓	✓	✓	✓	✓
Business Goal	Corporate Goal Setting & Alignment Workshop	✓	✓	✓		
	Airport Business Solution	✓	✓	✓	✓	✓
Training Need Survey	English Skill			✓	✓	✓
	Excel		✓	✓	✓	
	การสื่อสารและการประสานงาน				✓	✓
	เทคนิคการสอนงาน			✓	✓	
	PDPA	✓	✓	✓	✓	✓
	Data Analysis			✓		
Functional Competency (ตัวอย่าง)	Passenger Service Skill					✓
	Tax Management				✓	✓
	Technical/IT & Cybersecurity Awareness			✓	✓	✓

## 2. กรอบการพัฒนาทักษะบุคลากร (Human Capital Development Framework)

### HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT FRAMEWORK



กรอบการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development Framework) จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับทักษะ เสริมสร้างความไว้วางใจ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยกรอบดังกล่าวเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะและฝึกอบรมพนักงานในหลากหลายด้าน รวม 176 หลักสูตร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต โดยแบ่งการพัฒนาตามกรอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

## 2.1 การพัฒนาศักยภาพตามระดับ (Level-based Competency)

บริษัทออกแบบการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทและความรับผิดชอบในแต่ละระดับ ตั้งแต่พนักงานใหม่จนถึงผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาและรองรับการเติบโตขององค์กร และช่วยลดความเสี่ยงด้านขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent Risk) และสนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity) ในระยะยาว

- **พนักงานใหม่** : พนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศและการพัฒนาศักยภาพในด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐานของธุรกิจ ทักษะการทำงาน การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และวินัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง บริษัทกำหนดให้พนักงานใหม่ต้องผ่านหลักสูตรภาคบังคับ
- **พนักงานปฏิบัติการ** : การพัฒนาทักษะของพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการให้บริการและสร้างประสบการณ์แก่ลูกค้า โดยมุ่งเน้น ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และวินัยในการปฏิบัติงานความตระหนักรู้ด้านจริยธรรม ความปลอดภัยของข้อมูล และ ESG
- **หัวหน้างานและผู้บริหาร** : ผู้บริหารและหัวหน้างาน (Management & Supervisor) เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติจริงในทุกระดับขององค์กร จึงได้ออกแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง การพัฒนากลุ่มผู้บริหารและหัวหน้างานมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก
- **คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง** : การพัฒนาคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้าใจในประเด็นด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ การกำกับดูแลประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG Oversight) รวมถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียและการสร้างคุณค่าในระยะยาว

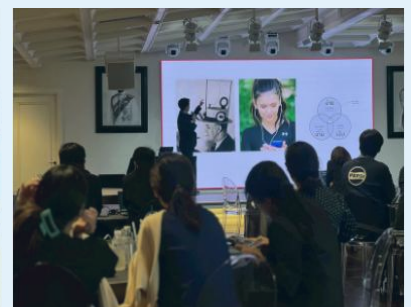
### ตัวอย่างหลักสูตรอบรม



อบรมหลักสูตร  
Risk Management



อบรมหลักสูตร  
การใช้ Generative AI



อบรมหลักสูตร  
Design Thinking

## 2.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก (Core Culture)

บริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการปลูกฝังค่านิยมหลัก ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ ความคิดเชิงเติบโต ความโปร่งใส การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของธรรมาภิบาลและความยั่งยืนในระยะยาว

## 2.3 การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

บริษัทจัดให้มีการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เข้าถึงพนักงานทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ได้แก่

- การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- การฝึกอบรมในชั้นเรียนและการอบรมออนไลน์
- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ (Hands-on / On-the-job Training)
- การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project-based Learning)

นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องผ่านหลักสูตรภาคบังคับ เช่น จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านคอร์รัปชัน ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความปลอดภัยในการทำงาน และความรู้ด้าน ESG เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

## 2.4 การพัฒนาทักษะพนักงานตามสายการปฏิบัติงาน (Role-based Capability Development)

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของพนักงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และรองรับลักษณะธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการระบบสนามบินที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาทักษะตามบทบาทหน้าที่ของบริษัทมุ่งเน้นให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในองค์กร โดยคำนึงถึงลักษณะงาน ความเสี่ยง และความเชื่อมโยงของแต่ละฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ ตั้งแต่การพัฒนาธุรกิจ การให้บริการ การสนับสนุนการดำเนินงาน ไปจนถึงการกำกับดูแลและควบคุมคุณภาพ

## 2.5 การอบรมภาคบังคับ (Mandatory Training)

เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นหนึ่งเดียวทั่วทั้งองค์กร และลดความเสี่ยงด้านการกำกับดูแล การปฏิบัติงาน และชื่อเสียง บริษัทกำหนดให้มีการอบรมภาคบังคับ (Mandatory Training) สำหรับพนักงานทุกระดับ โดยการอบรมดังกล่าวถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะบุคลากร และเป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความปลอดภัย

การอบรมภาคบังคับของบริษัทถูกออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นด้าน **ธรรมาภิบาล (Governance) สังคม (Social) และความปลอดภัย (Safety)** โดยเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของพนักงานในแต่ละระดับ และสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการในสนามบิน

## กรอบหลักสูตรการอบรมภาคบังคับ

บริษัทกำหนดหลักสูตรอบรมภาคบังคับที่พนักงานทุกคนต้องเข้าร่วมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ โดยครอบคลุมหัวข้อสำคัญดังนี้



### • การตระหนักรู้ด้าน ESG (ESG Awareness)

เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของพนักงานในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการเชื่อมโยงการทำงานประจำวันกับเป้าหมายความยั่งยืนขององค์กร

### • จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct)

เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการทำงาน การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### • การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (Anti-Corruption)

เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส ปลูกฝังความไม่ยอมรับต่อการทุจริตทุกรูปแบบ และลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียงขององค์กร

### • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Safety & Occupational Health)

เพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย โดยเฉพาะพนักงานภาคพื้น (Ground Service) และพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบิน ซึ่งมีความเสี่ยงเฉพาะด้าน

### • ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security Awareness)

เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการปกป้องข้อมูล ระบบสารสนเทศ และการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและลูกค้า

### • การอบรมหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ลดความเสี่ยงด้านการละเมิดข้อมูล และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### • สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเคารพสิทธิของพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการละเมิดสิทธิในทุกรูปแบบ บริษัทบูรณาการประเด็นการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามในที่ทำงานไว้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสำหรับผู้จัดการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรับแจ้งเหตุและจัดการข้อร้องเรียน

ในปี 2568 มีพนักงานเข้าร่วมอบรมหลักสูตรภาคบังคับ ทั้ง 7 หลักสูตร 596 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด และมีระดับผู้จัดการได้เข้าอบรมหลักสูตรสิทธิมนุษยชน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ของพนักงานทั้งหมด

## 2.6 การพัฒนาและเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ (Orientation & Onboarding Program)

บริษัทฯ ตระหนักว่าการเริ่มต้นการทำงานของพนักงานใหม่เป็นช่วงเวลาสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาพนักงานในระยะยาว จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ Orientation และ Onboarding Program ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร

กระบวนการดังกล่าวช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับบทบาทหน้าที่ สภาพแวดล้อมการทำงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับระบบ ICT และการให้บริการในสนามบิน ซึ่งต้องอาศัยความถูกต้อง ความปลอดภัย และการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

### กรอบการเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่

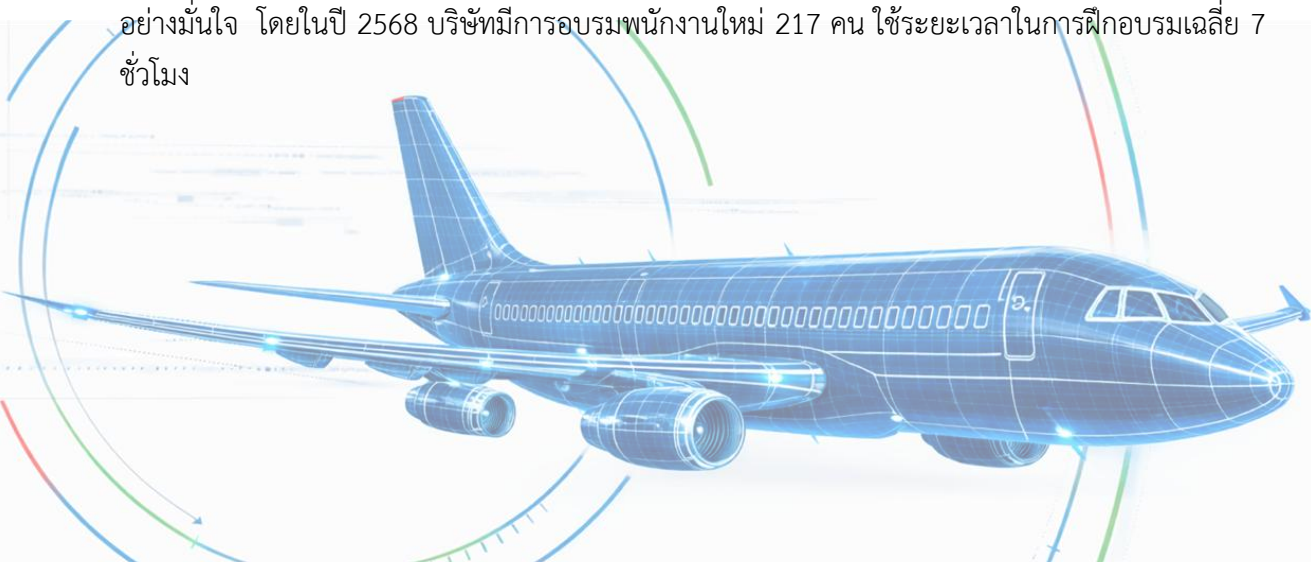
บริษัทออกแบบกระบวนการเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ให้ครอบคลุมตั้งแต่วันแรกของการทำงานจนถึงช่วงปรับตัวในระยะเริ่มต้น โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้

#### 2.6.1 Orientation Program

พนักงานใหม่ทุกคนต้องเข้าร่วมการปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่

- ภาพรวมธุรกิจ โครงสร้างองค์กร และกลุ่มพนักงาน
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
- นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล สิทธิ หน้าที่ และสวัสดิการ
- แนวปฏิบัติด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และการต่อต้านการทุจริต
- แนวคิดด้านความยั่งยืน (ESG) และบทบาทของพนักงาน

การปฐมนิเทศช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจความคาดหวังขององค์กร และสามารถเริ่มต้นการทำงานได้อย่างมั่นใจ โดยในปี 2568 บริษัทมีการอบรมพนักงานใหม่ 217 คน ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมเฉลี่ย 7 ชั่วโมง



## 2.6.2 Onboarding Program ตามบทบาทหน้าที่

หลังจากการปฐมนิเทศ บริษัทมีการจัดกระบวนการ Onboarding ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (On-the-job Training) และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง (Mentor) ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น

- หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน
- ระบบงาน เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นตอนการทำงานและมาตรฐานที่บริษัทกำหนด
- ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะพนักงานภาคพื้น (Ground Service)



การอบรมเชิงปฏิบัติการ  
ของพนักงานภาคพื้น

## 2.6.3 การปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยและจริยธรรม

ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน บริษัทเน้นย้ำการปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ และสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กรตั้งแต่วันแรก

สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในสนามบินและพื้นที่ปฏิบัติงานเฉพาะ มีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงจากการทำงาน

## 2.6.4 การติดตามและประเมินผลช่วงเริ่มต้นการทำงาน



บริษัทมีการติดตามความก้าวหน้าและการปรับตัวของพนักงานใหม่ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยหัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกันประเมินผล เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาอย่างเหมาะสม

การติดตามผลนี้ช่วยให้บริษัทสามารถระบุประเด็นที่ควรปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

### 3. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)

บริษัทตระหนักว่าการพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างยั่งยืนไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยการปลูกฝัง **วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)** ให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร บริษัทจึงมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง

#### 3.1 การเรียนรู้ผ่านการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหรือเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับกลับมา ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านกิจกรรมแบ่งปันความรู้

ในปี 2568 บริษัทได้ริเริ่มกิจกรรม **Knowledge Sharing ด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการบิน** เป็นปีแรก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร โดยได้จัดกิจกรรมจำนวน **2 ครั้ง** มีผู้เข้าร่วมรับฟังรวม **60 คน** เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความเข้าใจด้านเทคโนโลยีการบินสมัยใหม่ แนวทางดังกล่าวช่วยให้ความรู้ไม่หยุดอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ถูกนำไปต่อยอดและขยายผลในระดับทีมและองค์กร



ภาพการแลกเปลี่ยนความรู้ด้าน Airport Technology

### 3.2 การเรียนรู้จากกรณีศึกษาและความผิดพลาด (Learning from Case & Failure)



ภาพแสดงการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้  
จากกรณีศึกษา

บริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จาก  
ประสบการณ์จริง โดยเปิดพื้นที่ให้พนักงานสามารถ

- แบ่งปันกรณีศึกษาจากการทำงาน
- ถ่ายทอดบทเรียนจากความผิดพลาด
- ร่วมกันวิเคราะห์แนวทางป้องกัน
- ปรับปรุงการทำงานในอนาคต

การเรียนรู้จากความผิดพลาดดังกล่าวช่วย  
เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส  
และมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการมุ่งโทษ  
บุคคล

## 4. คลังความรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ PLUS ME

บริษัทจัดให้มี **คลังความรู้ (Knowledge Repository)** ภายในระบบ PLUS ME เพื่อรวบรวม  
เนื้อหาการเรียนรู้ หลักสูตรออนไลน์ เอกสารประกอบการอบรม และองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่ง  
คลังความรู้ดังกล่าว เป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในระยะยาวและช่วยเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะกับการ  
ทำงานจริง โดยระบบมีลักษณะดังนี้

- พนักงานสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
- สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- ช่วยรักษาองค์ความรู้ขององค์กรและลดการสูญเสียความรู้จากการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

## 5. การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม Social Learning

บริษัทส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม  
ร่วมของพนักงาน เช่น กิจกรรม Trust Talk การแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามทีมและข้ามสายงาน กิจกรรม  
ดังกล่าวช่วยสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่  
หลากหลาย

Trust Talk เป็นกิจกรรมเรียนรู้ในรูปแบบ **Talk Session** การเล่าเรื่อง (Storytelling) และ  
ตัวอย่างจริงจากประสบการณ์การทำงานและการบริหารองค์กร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถเชื่อมโยงแนวคิด  
เรื่อง “ความมุ่งมั่น” เข้ากับบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม



## 6. การยกย่องและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยมีการ

- มอบ Certificate แก่ผู้ที่ผ่านการอบรมหรือหลักสูตรสำคัญ
- สื่อสารและยกย่องพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้
- ส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในสายอาชีพ



การให้การยอมรับดังกล่าวช่วยกระตุ้นให้พนักงานเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบริษัทเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยง การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เทคโนโลยีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในชีวิตการทำงานจริง เข้าด้วยกัน ส่งผลให้การพัฒนาทักษะบุคลากรไม่ใช่กิจกรรมเฉพาะช่วงเวลา แต่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน

## 7. การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาทักษะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทธุรกิจ เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการระบบสนามบิน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องการบุคลากรที่มีความพร้อมอยู่เสมอ

บริษัทดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรการอบรมเป็นระยะ โดยพิจารณาจากข้อมูลและปัจจัยสำคัญ อาทิ

- ผลการประเมินการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของพนักงาน
- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรมและหัวหน้างาน
- การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ระบบงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน
- ความเสี่ยงและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและการให้บริการสนามบิน

ผลจากการทบทวนดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบ และวิธีการเรียนรู้ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสม ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทใช้ข้อมูลจากระบบการเรียนรู้และการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาทักษะบุคลากรในระยะถัดไป เพื่อให้การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ความต้องการของแต่ละสายงาน และการเติบโตของธุรกิจในอนาคต

การปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขัน เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

## 8. การประเมินผลการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บริษัทตระหนักว่าการพัฒนาทักษะบุคลากรจะเกิดผลอย่างแท้จริงได้ก็ต่อเมื่อมีการ **ติดตาม ประเมินผล และนำผลลัพธ์จากการเรียนรู้ไปใช้**ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวางแผนอาชีพอย่างเป็นระบบ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการประเมินผลการพัฒนาทักษะในทุกระดับ เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนด้านการเรียนรู้สามารถสร้างคุณค่าให้กับพนักงานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน

### 8.1 แนวทางการประเมินผลการพัฒนาทักษะ

บริษัทดำเนินการประเมินผลการพัฒนาทักษะบุคลากรในหลายมิติ เพื่อสะท้อนทั้งผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง โดยครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

## 8.2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการอบรม

บริษัทใช้ข้อมูลจากกระบวนการฝึกอบรมและระบบการเรียนรู้ออนไลน์ในการประเมินผลการพัฒนาทักษะของพนักงาน อาทิ ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม (Pre-test / Post-test) อัตราการเข้าร่วม และการผ่านการอบรมของหลักสูตรภาคบังคับ ประวัติการอบรมรายบุคคลและรายกลุ่มงาน ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถประเมินระดับความเข้าใจและการเรียนรู้ของพนักงานในประเด็นสำคัญ เช่น ความปลอดภัย จริยธรรม การกำกับดูแล และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 8.3 การประเมินการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน

นอกเหนือจากผลการเรียนรู้เชิงทฤษฎี บริษัทให้ความสำคัญกับการประเมินว่า **พนักงานสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้หรือไม่** โดยอาศัยการติดตามจากหัวหน้างาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม และการเรียนรู้จากกรณีศึกษาในการทำงานจริง

แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถเชื่อมโยงการฝึกอบรมเข้ากับประสิทธิภาพการทำงาน การลดความเสี่ยง และการยกระดับคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ ICT และการปฏิบัติงานภาคพื้นในสนามบิน

## 8.4 การเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บริษัทนำข้อมูลจากการพัฒนาทักษะและผลการเรียนรู้มาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น

- การพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของพนักงานในบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน
- การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- การเตรียมความพร้อมของพนักงานสำหรับบทบาทหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับความก้าวหน้าในสายอาชีพดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

## 8.5 การใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทนำผลจากการประเมินการพัฒนาทักษะมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลดังกล่าวยังถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ในระยะถัดไป เพื่อให้การพัฒนาทักษะบุคลากรสามารถตอบโจทย์ทั้งความต้องการขององค์กรและความคาดหวังของพนักงาน

การประเมินผลการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บริษัทมั่นใจว่าการเรียนรู้ของบุคลากรไม่ใช่เพียงกิจกรรมเชิงนโยบาย แต่เป็นกระบวนการที่สร้างผลลัพธ์จริงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพร้อมของบุคลากร และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

## 9. การกำกับดูแลและการเชื่อมโยงกับความเสี่ยง (Governance & Risk Linkage)

การพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงด้านแรงงาน จริยธรรม ความปลอดภัย อุบัติเหตุ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

## 10. การวัดผลและผลลัพธ์ (Measurement & Outcomes)

บริษัทติดตามผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อัตราการเข้าร่วมการฝึกอบรม ระดับความครอบคลุมของพนักงาน การยกระดับสมรรถนะตามบทบาท ความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมของบุคลากรในการสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร



		2567	2568	
	รายได้รวม	ล้านบาท	6,744	10,248
	จำนวนพนักงานประจำ	คน	222	254
	รายได้รวมต่อพนักงาน	ล้านบาท	30.4	40.3
อัตราการเปลี่ยนแปลง		ปีฐาน	32.5% ACTUAL	

แสดงศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้ 2567-2568

# การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

บริษัทตระหนักว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืนไม่เพียงขึ้นอยู่กับกรอบและ การพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพเท่านั้น หากแต่ต้องควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง **ความผูกพัน ความร่วมมือ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee Engagement & Well-being)** เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจ และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว



## 1. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

บริษัทจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างเหมาะสมกับบริบทการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่

- กิจกรรม Team Outing เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในแต่ละหน่วยงาน
- กิจกรรมสร้างความสามัคคีและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์นอกเหนือจากการทำงานประจำ



กิจกรรมดังกล่าวช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดช่องว่างระหว่างหน่วยงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

## 2. กิจกรรมประจำปีและการดูแลพนักงานตามบริบทการทำงาน

เนื่องจากบริษัทมีพนักงานทั้งในส่วนสำนักงานและพนักงานภาคพื้น (Ground Service) ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง บริษัทจึงออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่ม ได้แก่

- กิจกรรมงานปีใหม่ประจำปี แยกจัดระหว่างสำนักงานใหญ่และพนักงานภาคพื้น เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มสามารถเข้าร่วมได้อย่างทั่วถึง
- การจัดกิจกรรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับตารางการปฏิบัติงาน เพื่อไม่กระทบต่อความต่อเนื่องของการให้บริการ

แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความใส่ใจของบริษัทในการดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมและคำนึงถึงลักษณะงานที่แตกต่างกัน



### 3. ผลลัพธ์เชิงวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของพนักงานช่วยสนับสนุน

- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- การสื่อสารและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
- การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในบริบทที่เหมาะสม

บริษัทเชื่อว่าความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการให้บริการ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบองค์รวม ที่เชื่อมโยงการพัฒนาทักษะ การดูแลความเป็นอยู่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการเติบโตของพนักงานและองค์กรอย่างยั่งยืน

## 4. ระดับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

บริษัทตระหนักว่าความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน คุณภาพการให้บริการ ความสามารถในการรักษาบุคลากร และผลการดำเนินงานธุรกิจในระยะยาว บริษัทจึงดำเนินการวัดและติดตามระดับความผูกพันของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรและการบริหารทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

การประเมินระดับความผูกพันของพนักงาน  
อ้างอิงกรอบแนวคิด Driver – Engagement –  
Outcome โดยพิจารณาปัจจัยขับเคลื่อน (Driver  
Factors) ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของ  
พนักงาน อาทิ



- โอกาสความก้าวหน้าและการสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน (Career Growth & Performance Enablement)
- ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่น และความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Leadership & Psychological Safety)
- ความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (Purpose & Values Alignment)
- คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Well-being & Work-life Integration)
- สภาพแวดล้อมการทำงานและความร่วมมือภายในองค์กร (Work Environment & Collaboration)

ผลจากปัจจัยขับเคลื่อนดังกล่าวสะท้อนออกมาในระดับ **Employee Engagement** ซึ่งบริษัทใช้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการบุคลากร บริษัทได้นำผลการประเมินความผูกพันไปเชื่อมโยงกับ **ผลลัพธ์เชิงองค์กร (Outcomes)** เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน คุณภาพการให้บริการ และความพร้อมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถสร้างคุณค่าทั้งต่อพนักงานและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงานในปี 2568 บริษัทพบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับที่ดี โดยคะแนนพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ที่ร้อยละ 87 สูงกว่าเป้าหมาย 80% ที่ตั้งไว้ สะท้อนถึงทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารจัดการโดยรวม



## 5. การจูงใจและการรักษาพนักงาน

บริษัทตระหนักว่าการจูงใจและการรักษาพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรมนุษย์ และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว บริษัทมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการที่หลากหลาย นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สวัสดิการดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และความมั่นคงในชีวิต อาทิ การติดตั้งเครื่องกรองน้ำดื่ม การให้บริการแคนทีนสำหรับพนักงาน การจัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน การจัดประกันสุขภาพกลุ่ม เงินช่วยเหลือในวาระต่าง ๆ สวัสดิการด้านกีฬา สวัสดิการอาหารกลางวัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงโครงการกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น

การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดูแลพนักงานอย่างรอบด้าน เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออก สนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจ และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

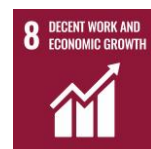
### แนวทางการบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

บริษัท มุ่งมั่นสร้างความยั่งยืนด้านสังคมผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้นโยบาย “ค่าจ้างเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี (Living Wage)” ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อ 8 (SDG 8) การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานที่มีคุณค่า และสิทธิแรงงาน

บริษัทกำหนดค่าตอบแทนให้มีความสามารถในการแข่งขันกับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในระดับประเทศ โดยพิจารณาทั้งเงินเดือนเริ่มต้นและโครงสร้างเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ความรับผิดชอบ และมูลค่างานอย่างเป็นธรรม โดยมีการจ่ายเงินเดือนเป็นรายเดือนภายในวันทำการสุดท้ายของทุกเดือน

บริษัทมีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ ได้แก่

- ผลประกอบการองค์กรความสำเร็จตามเป้าหมายงาน
- อัตราเงินเฟ้อ
- ข้อมูลจากบริษัทคู่แข่งในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี
- ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละราย



อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีเป้าหมายให้สูงกว่าอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปี เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และในกรณีที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) บริษัทมีการปรับค่าตอบแทนให้สะท้อนระดับหน้าที่และภาระงานที่เพิ่มขึ้น

เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัทเปิดช่องทางในการสะท้อนความคิดเห็น เช่น การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจที่จัดทำเป็นประจำทุกปี หรือ โครงการ Employee Assist Program ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงกลไกการสื่อสารกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร ซึ่งผลลัพธ์จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายด้านแรงงานและค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่อง

ด้วยการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน บริษัทเชื่อมั่นว่าจะสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานในระยะยาว พร้อมขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมวินัยในการออมและการลงทุน ซึ่งเป็นรากฐานของความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ผ่านโครงการ ดังนี้

### 1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2553 โดยปัจจุบันอยู่ภายใต้การจัดการของ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทยพาณิชย์มาสเตอร์ฟันด์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน และเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาว โดยบริษัทฯ มีเป้าหมายให้พนักงานเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และผลการดำเนินงานในปี 2568 พบว่า สัดส่วนของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เท่ากับร้อยละ 48.4% เพิ่มขึ้น 4.3% จากปี 2567



### 2. โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (Employee Joint Investment Program: EJIP)

เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ มีเป้าหมายให้พนักงานเข้าร่วมโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และผลการดำเนินงานในปี 2568 พบว่า สัดส่วนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP) เท่ากับร้อยละ 48.4% ลดลง 2.1% จากปี 2567 เนื่องจากพนักงานบางส่วนมีการลาออกและบางส่วนต้องการลงทุนด้วยตัวเอง



## 6. อัตราการลาออกของพนักงาน

อัตราการลาออกของพนักงานเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความมั่นคงด้านทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิผลของการบริหารจัดการบุคลากร บริษัทติดตามอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงด้านบุคลากร และพัฒนานโยบายด้านการจูงใจและการรักษาพนักงานให้มีความเหมาะสมและยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทได้ทำการสำรวจข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานประจำในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และจากการทำวิจัยภายในของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พบว่าอัตราการลาออกเฉลี่ยของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ที่ประมาณร้อยละ 15 บริษัทจึงได้ปรับเป้าหมายอัตราการลาออกให้สอดคล้องกับระดับอุตสาหกรรม พร้อมทั้งปรับแนวทางการคำนวณและการรายงานข้อมูลย้อนหลังของปี 2567 เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและสามารถเปรียบเทียบผลได้อย่างเหมาะสม

ในปี 2568 บริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 17.8 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 2.8 ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานดังกล่าวเกิดขึ้นในช่วงที่องค์กรอยู่ระหว่างการเติบโตและขยายธุรกิจอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านขอบเขตการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานสู่ระดับสากล การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวส่งผลให้ความต้องการทักษะและสมรรถนะใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในธุรกิจบริการด้านการบินและเทคโนโลยีเฉพาะทางซึ่งมีการแข่งขันด้านแรงงานสูง อัตราการลาออกที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนถึงความท้าทายเชิงโครงสร้างในช่วงการเติบโตขององค์กร

### การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตราการลาออก

จากการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกและการวิเคราะห์บริบทการดำเนินงาน บริษัทฯ ระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออัตราการลาออก ได้แก่

- การเปลี่ยนแปลงบทบาทและความคาดหวังของตำแหน่งงานในช่วงการขยายธุรกิจ ซึ่งอาจทำให้ขอบเขตหน้าที่และภาระงานของบางตำแหน่งมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว
- การยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและการกำกับดูแล ซึ่งต้องการทักษะและความเชี่ยวชาญใหม่ ส่งผลให้พนักงานบางส่วนต้องปรับตัวภายใต้บริบทการทำงานที่ซับซ้อนขึ้น
- สภาพตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและเทคโนโลยีที่มีความต้องการบุคลากรเฉพาะทางสูง ส่งผลให้พนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ โครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะกลุ่มบริษัท ซึ่งต้องประสานการทำงานระหว่างบริษัทแม่และบริษัทย่อยหลายแห่ง ยังเพิ่มความซับซ้อนในการกำหนดนโยบายและการสนับสนุนการดำเนินงาน ส่งผลให้ภาระงานของบางหน่วยงานเพิ่มขึ้นในช่วงการเปลี่ยนผ่าน

## แนวทางการบริหารและการตอบสนองเชิงกลยุทธ์

บริษัทฯ ตระหนักว่าอัตราการลาออกของพนักงานเป็นหนึ่งในความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีนัยสำคัญต่อความต่อเนื่องและเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจในระยะยาว บริษัทฯ จึงนำข้อมูลอัตราการลาออกมาใช้เป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการปรับบทบาทและความคาดหวังของงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของธุรกิจ ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเสริมสร้างระบบการรักษาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน



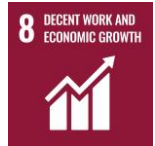
ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมาย (Target)	2567	2568
สัดส่วนของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Proportion of Employees participating in the Provident Fund)	50%	44.1%	48.4%
สัดส่วนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (Proportion of Employees participating in the EJIP)	50%	50.5%	48.4%
อัตราการลาออกของพนักงานประจำโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover Rate of Permanent Employees)	15%	17.5%	17.8%

แสดงข้อมูลสำคัญด้านการจ้างงานและการรักษาพนักงาน

# การจ้างงานและพัฒนาเยาวชน

## 1. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ เป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ (SDG 4) และ เป้าหมายที่ 8 ว่าด้วยการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (SDG 8) บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพเยาวชน การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการสร้างโอกาสในการจ้างงานให้กับนักศึกษาและบัณฑิตจบใหม่อย่างต่อเนื่อง



การดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR practices) ที่บริษัทดำเนินการเป็นประจำและเป็นระบบ โดยมุ่งเชื่อมโยงการเรียนรู้ทางวิชาการกับการปฏิบัติงานจริง เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของเยาวชนจากระบบการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ ลดความเสี่ยงในการว่างงานของเยาวชน และส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมและมีคุณค่าในระยะยาว

## 2. ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

บริษัทดำเนินความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ และกิจกรรมเชื่อมโยงภาคการศึกษากับภาคธุรกิจ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความร่วมมือดังกล่าวสะท้อนถึงการสนับสนุน เป้าหมายที่ 17 ว่าด้วยความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 17) โดยเป็นการผสมผสานศักยภาพของภาคธุรกิจและสถาบันการศึกษาในการพัฒนากำลังคนคุณภาพ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานอุตสาหกรรม และเสริมสร้างความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา

สถาบันการศึกษาที่บริษัทมีการลงนามความร่วมมือด้วย อาทิ

1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
4. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
5. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



### 3. โครงการรับบัณฑิตจบใหม่

บริษัทสนับสนุนการสร้างกำลังคนรุ่นใหม่เข้าสู่อุตสาหกรรม โดยในปี 2568 มีการรับพนักงานใหม่จำนวน 226 คน ในจำนวนนี้เป็น บัณฑิตจบใหม่ 80 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 35.4 ของการจ้างงานใหม่ทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้าง talent pipeline และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้พัฒนาศักยภาพและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

### 4. โครงการฝึกงานและการฝึกอาชีพ

บริษัทดำเนินโครงการฝึกงานและการฝึกอาชีพเป็นประจำทุกปี ภายใต้กระบวนการที่ชัดเจน ตั้งแต่การคัดเลือกนักศึกษา การกำหนดขอบเขตงาน การมอบหมายพี่เลี้ยง การติดตามผล และการประเมินผล เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประสบการณ์การทำงานจริงอย่างมีคุณภาพ

โครงการดังกล่าวมีส่วนช่วยพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพและทักษะด้านสังคม เพิ่มความสามารถในการทำงาน และสนับสนุนโอกาสในการจ้างงานของเยาวชนหลังสำเร็จการศึกษา



### 5. จำนวนการรับบัณฑิตจบใหม่และนักศึกษาฝึกงาน

ในปี 2568 บริษัทเปิดโอกาสให้นักศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เข้าร่วมฝึกงานจำนวน 71 คน จาก 26 สถาบันการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะวิชาชีพและประสบการณ์การทำงานจริง โดยมีระยะเวลาเฉลี่ยในการฝึกงาน 94.6 วันต่อคน บริษัทให้การสนับสนุนค่าตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงานรวมทั้งสิ้น 439,131 บาท สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

ลำดับที่	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วย	2568
1	จำนวนการรับบัณฑิตจบใหม่	คน	80
2	ร้อยละการรับบัณฑิตจบใหม่	%	35.4
3	จำนวนนักศึกษาฝึกงาน	คน	71
4	จำนวนสถาบันการศึกษาที่ส่งนักศึกษาฝึกงาน	สถาบัน	26
5	ระยะเวลาในการฝึกงานรวม	วัน	6,717
6	จำนวนวันเฉลี่ยในการฝึกงานต่อคน	วัน	94.6
7	จำนวนเงินรวมสนับสนุนค่าตอบแทนให้กับนักศึกษาฝึกงาน	บาท	439,131

# ความหลากหลายและเท่าเทียม (Diversity & Inclusion)

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน โดยเชื่อมั่นว่าการเคารพในความแตกต่างของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือ บทบาทหน้าที่ เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นธรรม และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน แนวทางด้านความหลากหลายและเท่าเทียมของบริษัทสอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชนขององค์กร ซึ่งกำหนดให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มด้วยความเคารพ ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดหลักความเสมอภาคในทุกกระบวนการดำเนินงาน

## 1. กรอบนโยบายและการกำกับดูแล

บริษัทได้บูรณาการหลักการด้านความหลากหลายและเท่าเทียมไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และชุมชน โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการปฏิบัติงาน ความเท่าเทียมด้านโอกาสและการกักปฏิบัติ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคน

ในปีรายงาน บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำและเสนอนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity Policy) ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมความหลากหลายขององค์ประกอบคณะกรรมการในมิติที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

## 2. ความหลากหลายของบุคลากร ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทส่งเสริมความหลากหลายของบุคลากรในทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานจากกลุ่มที่หลากหลายสามารถเข้าร่วมการทำงานและเติบโตในสายอาชีพตามความสามารถและศักยภาพ

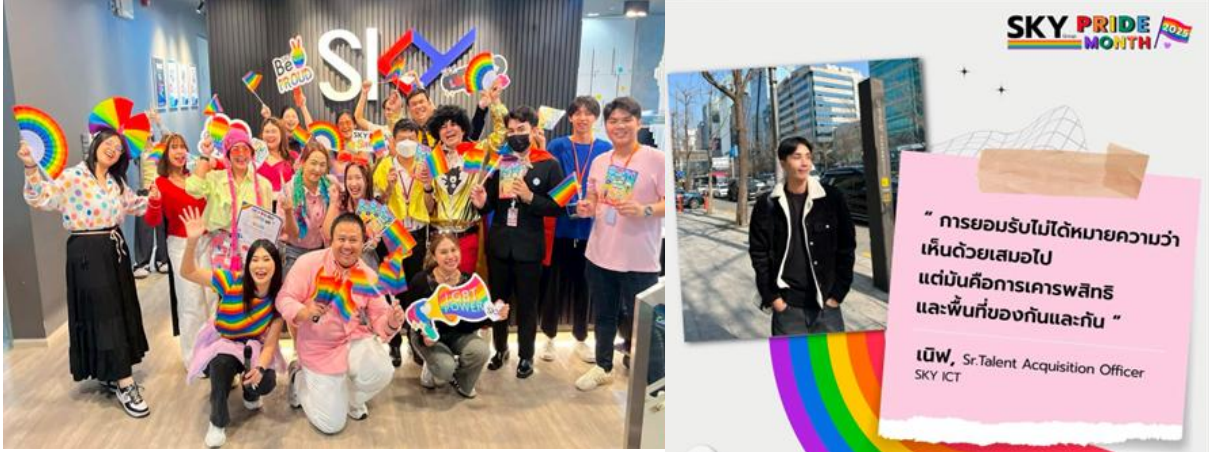
บริษัทมีการกำหนดแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักความเป็นธรรมและความเท่าเทียม ครอบคลุมกระบวนการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยบริษัทมีช่องทางให้พนักงานสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมผ่านกลไก Speak Up และ Whistleblowing ภายใต้หลักการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน

โดยในปี 2568  
บริษัทไม่พบข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ

สถานการณ์ร้องเรียนการเลือกปฏิบัติ  
(Status of Complaints Related to Discrimination)  
ไม่พบข้อร้องเรียน ด้านการเลือกปฏิบัติ  
(No reported complaints regarding discrimination)

### 3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง

บริษัทมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความแตกต่างและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลาย ผ่านการสื่อสารภายในและกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน โดย บริษัทมีการจัดกิจกรรม Pride Month เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ด้านความหลากหลายทางเพศ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่พนักงานทุกคนสามารถแสดงตัวตนและทำงานร่วมกันได้อย่างเคารพและให้เกียรติ



### 4. มาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม

บริษัทได้ดำเนินมาตรการเชิงรูปธรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและการยอมรับความหลากหลาย (LGBTQ+ Inclusion) โดยประกาศใช้ สวัสดิการสมรสเท่าเทียม สำหรับพนักงานทุกเพศอย่างเป็นทางการ โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่

- การให้เงินสนับสนุนการสมรสเท่าเทียมคู่รักทุกเพศ จำนวน 5,000 บาท
- กรณีที่คู่สมรสเป็นพนักงานของบริษัททั้งสองฝ่าย จะได้รับเงินสนับสนุนรวม 10,000 บาท
- การให้สิทธิวันลาพิเศษโดยไม่เลือกปฏิบัติ อาทิ
  - ลาเพื่อจัดงานวิวาห์ จำนวน 3 วัน
  - ลาเพื่อการแปลงเพศ โดยนับรวมเป็นการลาป่วย ไม่เกิน 30 วัน
  - ลาเพื่อประกอบพิธีศพคู่ชีวิต จำนวน 5 วัน



มาตรการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เปิดกว้าง และเคารพความหลากหลายอย่างแท้จริง โดยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถูกกำหนดให้ใช้บังคับกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพหรือรสนิยมทางเพศ

การดำเนินการด้านความหลากหลายและความเท่าเทียมของบริษัท ไม่เพียงส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานกับองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่าง สนับสนุนศักยภาพของบุคลากร และสร้างคุณค่าร่วมให้กับสังคมในระยะยาว

## 5. ความหลากหลายในคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติใน ระดับโครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหาร โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลด้านเพศและโอกาสในการเข้าถึง ตำแหน่งผู้นำบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่

ในปี พ.ศ. 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวนทั้งสิ้น 8 คน โดยจำแนกตาม เพศ พบว่ามีกรรมการชายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 และกรรมการหญิงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจของบริษัทในการเริ่มสร้างความหลากหลายทางเพศในระดับคณะกรรมการ แม้ยังมีสัดส่วนที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ในอนาคต

สำหรับผู้บริหารระดับสูง (C-Level) บริษัทมีผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน โดยมีสัดส่วนเพศที่ สมดุล ได้แก่ ผู้บริหารชายจำนวน 2 คน และผู้บริหารหญิงจำนวน 2 คน ซึ่งสะท้อนถึงการเปิดโอกาสอย่าง เท่าเทียมในการแต่งตั้งบุคลากรสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงบนพื้นฐานของศักยภาพและความสามารถ

บริษัทตระหนักว่าความหลากหลายในระดับคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญใน การยกระดับคุณภาพการตัดสินใจ การกำหนดกลยุทธ์ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทจะเดินหน้า ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและความเท่าเทียมในตำแหน่งผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเติบโต ขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	หน่วย	2568
1	คณะกรรมการบริษัท (Board of Director)		
1.1	จำนวนคณะกรรมการบริษัท	คน	8
	จำแนกตามเพศ		
1.2	ชาย - จำนวน	คน	7
1.3	ชาย - ร้อยละ	ร้อยละ	87.5
1.4	หญิง - จำนวน	คน	1
1.5	หญิง - ร้อยละ	ร้อยละ	12.5
2	ผู้บริหารระดับสูง (Executive Committee)		
2.1	จำนวนผู้บริหารระดับสูง	คน	4
	จำแนกตามเพศ		
2.2	ชาย - จำนวน	คน	2
2.3	ชาย - ร้อยละ	ร้อยละ	50.0
2.4	หญิง - จำนวน	คน	2
2.5	หญิง - ร้อยละ	ร้อยละ	50.0

# การบริหารจัดการนวัตกรรม

## นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้คน Intelligent technological solutions that truly enhance lives

บริษัทฯ มุ่งมั่นสู่การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในอุตสาหกรรมการบินและระบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศอย่างยั่งยืน ด้วยความตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในฐานะผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระยะยาว ทั้งต่อธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีอัจฉริยะสามารถเป็นพลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับสังคม ในฐานะผู้ให้บริการ Aviation Technology as a Service บริษัทฯ มุ่งพัฒนาและบริหารนวัตกรรมทางธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และโซลูชันอัจฉริยะ สามารถตอบโจทย์ความปลอดภัย ความสะดวก และความเท่าเทียมของผู้ใช้บริการ รวมถึงสนับสนุนประสิทธิภาพของระบบการเดินทางทางอากาศในระยะยาว

การพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า สนามบิน สังคม และสิ่งแวดล้อม คือหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง ดังนั้น บริษัท จึงส่งเสริมแนวทางคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล ผ่านการพัฒนาเทคโนโลยี ระบบบริการอัจฉริยะ และการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นควบคู่กับการสร้างคุณค่าทางสังคม เช่น การส่งเสริมสนามบินอัจฉริยะ การบริหารจัดการข้อมูลผู้โดยสารเพื่อประสบการณ์เดินทางที่ดีขึ้น ไปจนถึงการสนับสนุนระบบที่ช่วยยกระดับความปลอดภัย มีความโปร่งใส และสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนในอุตสาหกรรม

### 1. ขอบเขตและประเด็นสาระสำคัญด้านนวัตกรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนโดยตรง โดยครอบคลุมตั้งแต่ผู้โดยสาร ลูกค้า พนักงาน ไปจนถึงผู้มีส่วนได้เสียในระบบนิเวศของอุตสาหกรรมการบิน นวัตกรรมของบริษัทฯ มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการภาคพื้น การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับผู้โดยสาร และการใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ พิจารณาประเด็นด้านนวัตกรรมในฐานะประเด็นสาระสำคัญ เนื่องจากมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการ

### 2. การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อด้านนวัตกรรม

บริษัทฯ ได้กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน โดยมีการมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบให้แก่ผู้บริหารและหน่วยงานกลยุทธ์และนวัตกรรม ในการกำหนดทิศทาง พิจารณา และติดตามโครงการนวัตกรรม เพื่อให้มั่นใจว่านวัตกรรมสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและเป้าหมายด้านความยั่งยืน การตัดสินใจด้านนวัตกรรมคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยง ความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

### 3. กระบวนการบริหารนวัตกรรม

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การเปิดรับแนวคิดจากการปฏิบัติงานจริงและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินความเป็นไปได้และผลกระทบ การทดลองใช้งานในระดับนำร่อง (Pilot) ไปจนถึงการนำไปใช้จริงในการให้บริการ โครงการนวัตกรรมทุกโครงการจะได้รับการพิจารณาภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่เหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาเทคโนโลยีสามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ โดยไม่สร้างความเสี่ยงต่อความปลอดภัยหรือสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

### 4. การมีส่วนร่วมของพนักงานและการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร

บริษัทฯ มองว่าพนักงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม จึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและพัฒนาโซลูชันใหม่ๆ ผ่านโครงการและกิจกรรมด้านนวัตกรรมภายในองค์กร แนวทางดังกล่าว ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การปรับตัวต่อเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการบินยุคดิจิทัล พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระยะยาว

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ริเริ่มโครงการ “SKY Innovation Spark” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

โครงการดังกล่าวถือเป็นปีแรกของการดำเนินงาน โดยมีพนักงานจากหลากหลายสายงานเข้าร่วมนำเสนอแนวคิดนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งสิ้น 12 แนวคิดนวัตกรรม ซึ่งผ่านการพิจารณาคัดเลือกเข้าสู่รอบพัฒนาเพิ่มเติมจำนวน 5 แนวคิด

SKY INNOVATION SPARK 2025

ร่วมส่งประกวดผลงานนวัตกรรมที่จะช่วย “เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” แบบทั่วโลกครั้งแรกที่อินเดีย ที่จะส่งเสริมการทำงานในองค์กรให้แก SKY People

**ชิงเงินรางวัลรวมกว่า 50,000 บาท**  
พร้อมตั๋วเครื่องบินเพื่อเดินทางไปสิงคโปร์ใน SKY Group

คุณสมบัตินักเข้าร่วม	เงินรางวัล
✓ เป็นพนักงานภายในกลุ่มบริษัทสายการบิน	เงินรางวัล 20,000 บาท
✓ ทีมละ 3 - 5 คน	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 15,000 บาท
✓ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดระยะเวลาโครงการ	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 10,000 บาท
✓ เน้นบนพัฒนาแนวคิดที่คิดค้นขึ้นจริง	รางวัล Popular Vote 5,000 บาท
✓ มีความเข้าใจ หรือเปิดใจเรียนรู้	

สิ่งที่จะได้รับเมื่อเข้าร่วมโครงการ

- พัฒนาทักษะด้านการสร้างนวัตกรรมและ AI Technology
- ได้รับการ Coaching จาก Mentor ที่มีประสบการณ์
- ทักษะการนำเสนอ (Pitching)
- โอกาสชนะรางวัล และตั๋วเครื่องบินไปสิงคโปร์

**เปิดรับสมัครแล้ววันนี้!**  
ถึง 15 ต.ค. 68

ประเภทผลการคัดเลือก 10 ทีม ที่ผ่านเข้ารอบสุดท้าย ในวันที่ 24 ต.ค. 68

ส่งไอเดียและอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้แนวคิดนวัตกรรมที่ผ่านการคัดเลือกได้รับการต่อยอดและทดลองใช้งานจริงในองค์กร เพื่อเพิ่มโอกาสในการนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างและสร้างคุณค่าเชิงธุรกิจในระยะยาว ทั้งนี้ โครงการ Innovation Spark ถือเป็นก้าวแรกในการวางรากฐานด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 5. ผลลัพธ์และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตผู้คน

การจัดการนวัตกรรมภายใต้กรอบ Smart Unity มุ่งสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้ต่อผู้คนในหลายมิติ สำหรับผู้โดยสารและผู้ให้บริการ นวัตกรรมด้านระบบดิจิทัลและระบบอัตโนมัติช่วยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความสะดวก และยกระดับความปลอดภัยในการใช้บริการ สำหรับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ นวัตกรรมช่วยเพิ่มความสะดวก ความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือของการดำเนินงานภาคพื้น ขณะที่ในมิติของพนักงาน นวัตกรรมช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

## 6. การนำเทคโนโลยีอัจฉริยะไปใช้

บริษัทฯ ได้สนับสนุนการนำโซลูชันดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ในกระบวนการภาคพื้นในบางพื้นที่นำร่อง เพื่อเพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการ โดยโครงการดังกล่าวผ่านการทดสอบภายใต้กรอบการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูล ก่อนนำไปประยุกต์ใช้จริง บริษัทฯ มีการติดตามผลกระทบต่อประสบการณ์ผู้ใช้บริการและการดำเนินงาน เพื่อนำบทเรียนไปใช้ในการขยายผลในอนาคต

## 7. การพัฒนาและทิศทางในอนาคต (Business Innovation Roadmap)

นวัตกรรมเป็นหนึ่งในประเด็นสาระสำคัญ (Materiality) ของบริษัทฯ เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์การเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของผู้คนผ่านเทคโนโลยีอัจฉริยะ บริษัทฯ จึงกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย เสริมความสามารถในการแข่งขัน และรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### ระยะที่ 1 : การวางรากฐานนวัตกรรมดิจิทัลระดับภูมิภาค

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาและเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเชื่อมโยงและได้มาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนระบบการบินและบริการภาคพื้นให้มีความปลอดภัย มีเสถียรภาพ และสามารถเชื่อมต่อข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับภูมิภาค การวางรากฐานดังกล่าวช่วยยกระดับบทบาทของประเทศไทยในระบบนิเวศการบิน และสร้างความพร้อมสำหรับการขยายผลนวัตกรรมในอนาคต

### ระยะที่ 2 : การยกระดับประสบการณ์และประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ

บริษัทฯ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ในกระบวนการให้บริการสนามบิน ช่วยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็วในการเดินทาง และสนับสนุนการเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้ผู้โดยสารจำนวนมากได้รับประสบการณ์การเดินทางที่สะดวก ปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### ระยะที่ 3 : การพัฒนานวัตกรรมจากองค์ความรู้ภายในองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมจากองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อก้าวจากการเป็นผู้บูรณาการระบบไปสู่การเป็นผู้สร้างสรรค์โซลูชัน เทคโนโลยีที่ตอบโจทย์บริบทเฉพาะของอุตสาหกรรมการบิน การพัฒนานวัตกรรมดังกล่าวช่วยเสริมความยืดหยุ่นในการปรับใช้เทคโนโลยี และสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

### ระยะที่ 4 : การต่อยอดและขยายผลเชิงพาณิชย์อย่างรับผิดชอบ

เมื่อโซลูชันนวัตกรรมได้รับการพิสูจน์ประสิทธิภาพจากการใช้งานจริง บริษัทฯ มุ่งต่อยอดสู่การขยายผลเชิงพาณิชย์ในระดับที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงมาตรฐานความปลอดภัย ความคุ้มค่า และความสามารถในการปรับใช้กับบริบทที่หลากหลาย การดำเนินงานในระยะนี้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสะท้อนศักยภาพของเทคโนโลยีที่พัฒนาโดยบุคลากรไทยในเวทีสากล

### ระยะที่ 5 : นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนและอนาคตของอุตสาหกรรมการบิน

ในระยะยาว บริษัทฯ มุ่งพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนความยั่งยืนของอุตสาหกรรมการบิน ทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และการเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาเสริมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้งานทุกกลุ่ม

## 8. ข้อมูลการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนผ่านเทคโนโลยีอัจฉริยะและนวัตกรรม

บริษัทฯ ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและนวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพชีวิตและประสบการณ์การเดินทางของผู้คนในปี 2568 โดยสามารถสะท้อนผลลัพธ์เชิงประจักษ์ได้จากข้อมูลการใช้งานของระบบหลัก ดังแสดงในภาพด้านล่าง



**หมายเหตุ :** ตัวเลขแสดงจำนวนการให้บริการของระบบเทคโนโลยีอัจฉริยะของบริษัทฯ ในรอบปีรายงาน ซึ่งสะท้อนบทบาทของ นวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพชีวิตและประสบการณ์การเดินทางของผู้คน

# การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management)

บริษัทตระหนักว่าลูกค้าและผู้ให้บริการเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของธุรกิจ โดยเฉพาะในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการภาคพื้น (Ground Service) ในสนามบิน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสบการณ์ ความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของผู้โดยสาร สายการบิน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ผ่านการกำหนดระบบการบริหารจัดการบริการ การรับฟังความคิดเห็น และการยกระดับคุณภาพการให้บริการในทุกมิติ



## 1. การบริหารจัดการคุณภาพ การให้บริการลูกค้า

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการคุณภาพการให้บริการอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การติดตามผล และการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สม่ำเสมอ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้ให้บริการ

## 2. การยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้วยมาตรฐานสากล



เพื่อยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศด้านการให้บริการ บริษัทได้นำมาตรฐานสากลมาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 23592:2021 – Service Excellence ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านการจัดการความเป็นเลิศในการให้บริการภาคพื้นสนามบิน

บริษัทถือเป็น องค์กรแรกในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (APAC) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานดังกล่าว สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพในระดับสากล และการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพลูกค้าอย่างเป็นระบบ

การนำมาตรฐาน ISO 23592:2021 มาใช้ ช่วยให้บริษัท กำหนดกระบวนการให้บริการที่ชัดเจนและ ตรวจสอบได้ บริหารจัดการประสิทธิภาพลูกค้าอย่างเป็นระบบ ยกกระดับความสม่ำเสมอและความปลอดภัยในการให้บริการ และส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

### 3. การรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทฯ มีการศึกษาและประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction Survey : CSAT) ต่อสินค้า/บริการของบริษัทฯ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การเข้าใจความพึงพอใจของลูกค้าไม่เพียงแต่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการได้ แต่ยังสามารถสร้างความภักดีและความเชื่อมั่นในแบรนด์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

สำหรับผู้ว่าจ้าง บริษัทดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเป็นรายเดือน เพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการ ความตรงต่อเวลา การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการสำรวจถูก นำเสนอให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องรับทราบและกำหนดแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของสายการบิน บริษัทดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเป็นรายปี เพื่อประเมินภาพรวมคุณภาพ การให้บริการ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม การบิน

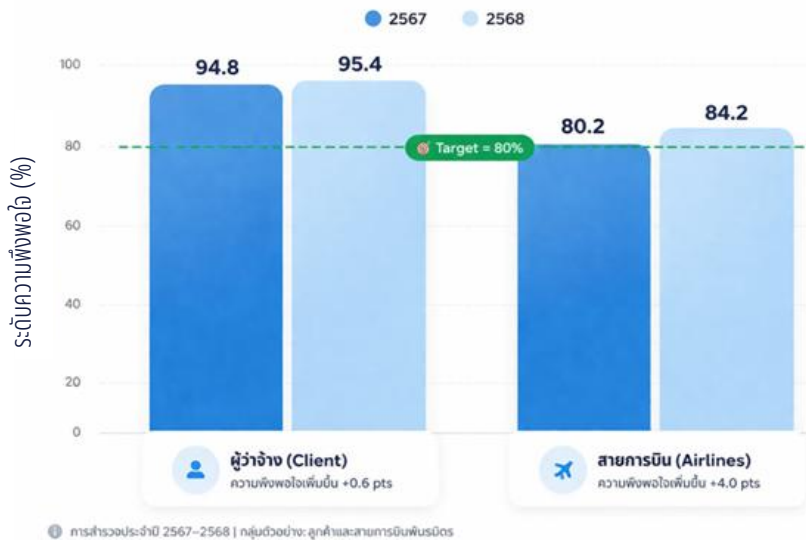
ผลการสำรวจความพึงพอใจทั้งสองกลุ่มถูกนำมาวิเคราะห์แนวโน้มและบูรณาการเข้าสู่กระบวนการ บริหารความเสี่ยงและการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ระยะยาวและการเติบโตอย่างยั่งยืน ขององค์กร

ผลการสำรวจความพึงพอใจของบริษัทครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสีย 2 กลุ่ม คือ ผู้ว่าจ้างและสายการบิน โดยผลสำรวจความพึงพอใจประจำปี 2568 มีระดับความพึงพอใจดังนี้



## แนวโน้มระดับความพึงพอใจของผู้ว่าจ้างและสายการบิน

### ระดับความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction Level)



จากกราฟระดับความพึงพอใจของลูกค้า พบว่าในปี 2568 ระดับความพึงพอใจของทั้ง ผู้ว่าจ้าง (Clients) และ สายการบิน (Airlines) มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2567 โดยความพึงพอใจของผู้ว่าจ้างเพิ่มขึ้นจาก 94.8% เป็น 95.4% และสายการบินเพิ่มขึ้นจาก 80.2% เป็น 84.2%

แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการให้บริการที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความมุ่งมั่นของบริษัทในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

## 4. การยกระดับความพึงพอใจลูกค้า

จากผลการสำรวจความพึงพอใจประจำปี 2567 บริษัทได้รับข้อเสนอแนะสำคัญจากสายการบิน จำนวน 535 ชุดแบบสอบถาม โดยประเด็นหลักที่สะท้อนถึงความคาดหวัง ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการพิมพ์ของระบบ CUTE ความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน อาทิ การปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องพิมพ์โดยเปลี่ยน Thermal Head เพื่อเพิ่มความคมชัดของ Boarding Pass และ Bag Tag การบริหารจัดการกำลังคนในช่วงเวลาเร่งด่วน (Peak Hour) พร้อมกำหนดระบบ Standby และการติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด รวมถึงการยกระดับมาตรฐานการให้บริการผ่านการขอรับรอง ISO 23592:2021 และการพัฒนา Service Excellence Model ภายใต้แนวคิด Proactive Service, Personalized Service และ Continuous Improvement

ผลจากการดำเนินการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยระดับความพึงพอใจของสายการบินเพิ่มขึ้น แสดงถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of Customer) และนำไปสู่การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวและความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน

## 5. การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ

บริษัทจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งผู้โดยสาร ผู้ว่าจ้าง และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ โดยเมื่อได้รับเรื่องแล้ว จะมีการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด

บริษัทติดตามความคืบหน้า แจ้งผลการดำเนินการกลับแก่ผู้ร้องเรียน และนำประเด็นที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว



ในปี 2568 จำนวนข้อร้องเรียนทั้งสิ้น 44 ข้อร้องเรียน (Valid Complaint จำนวน 10 ข้อร้องเรียน) มีอัตราการปิดข้อร้องเรียน 100% สามารถตอบรับและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนได้ตาม SLA 100%

การให้ความสำคัญกับลูกค้าผู้ว่าจ้าง ผู้โดยสารและผู้ใช้ระบบสะท้อนถึงความรับผิดชอบของบริษัทต่อสังคมในฐานะผู้ให้บริการเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างพื้นฐานด้านการเดินทาง บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาระบบและบริการที่ปลอดภัย น่าเชื่อถือ และคำนึงถึงผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง เพื่อสนับสนุนประสบการณ์การเดินทางที่มีคุณภาพและยั่งยืน



# ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ (Products and Services Responsibility)

บริษัทตระหนักว่าผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท โดยเฉพาะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการภาคพื้นในท่าอากาศยาน มีบทบาทสำคัญต่อความปลอดภัย ประสบการณ์การเดินทาง และความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการและผู้โดยสารจำนวนมาก บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาและให้บริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเชื่อถือได้ เพื่อสนับสนุนการเดินทางที่สะดวก ปลอดภัย และยั่งยืน

บริษัทดำเนินการออกแบบและให้บริการโดยยึดผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง (User-Centered Approach) มีการทดสอบระบบก่อนการใช้งานจริง การบริหารจัดการความเสี่ยงจากการให้บริการ และการจัดทำแผนรองรับเหตุขัดข้อง เพื่อจำกัดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ใช้บริการ สายการบิน และผู้โดยสาร ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม

นอกจากนี้ บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และนำมาตราฐานสากลด้านความปลอดภัย คุณภาพ และความต่อเนื่องของการให้บริการมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานด้านการเดินทางที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลง

ในปี 2568 บริษัทพบเหตุขัดข้องของระบบการให้บริการคิดเป็นร้อยละ 0.2 ของจำนวนการใช้งานทั้งหมด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการใช้งานของผู้ใช้บริการในบางช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขระบบครบถ้วนทุกกรณี ภายใต้กรอบข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยมีอัตราการปฏิบัติตาม SLA ร้อยละ 100 สะท้อนถึงความพร้อมในการบริหารจัดการระบบ การลดผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ และความรับผิดชอบต่อคุณภาพและความต่อเนื่องของการให้บริการ

บริษัทนำข้อมูลจากเหตุขัดข้องดังกล่าวมาวิเคราะห์สาเหตุและปรับปรุงมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับเสถียรภาพของระบบ ลดความเสี่ยงในการเกิดเหตุซ้ำ และสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและบริการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในระยะยาว



# ห่วงโซ่อุปทานคู่ค้า (Social Supply Chain Management)

## 1. บทนำและเจตนารมณ์

บริษัท ตระหนักเป็นอย่างดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการบริหารจัดการภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือที่แข็งแกร่งจากคู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้บริการทำอากาศยาน และการปฏิบัติงานภาคพื้น ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัย และจริยธรรมทางธุรกิจ

บริษัทจึงมุ่งมั่นบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ควบคู่ไปกับคุณภาพ ความปลอดภัย และความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## 2. กรอบนโยบายและความคาดหวังด้านสังคมต่อคู่ค้า

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บริษัทได้จัดทำ "จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)" เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการกำกับดูแลและส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบริษัท โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

### 2.1 การปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใสในกระบวนการทางธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้าต้องยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ทั้งในระดับท้องถิ่นและระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแรงงาน สิ่งแวดล้อม หรือทรัพย์สินทางปัญญา โดยมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจบนรากฐานของความซื่อสัตย์สุจริต มีมาตรการป้องกันการคอร์รัปชันและการให้สินบนในทุกรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรม (Zero Tolerance) รวมถึงการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่ผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อสร้างความเท่าเทียมและโปร่งใสในการทำธุรกรรม ตลอดจนการรักษาความลับของข้อมูลทางธุรกิจอย่างเป็นระบบ

### 2.2 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและทรัพย์สินทางปัญญา

ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล คู่ค้าต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) โดยมีมาตรการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลที่ปลอดภัย จำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีขั้นตอนการแจ้งเตือนเหตุละเมิดที่รวดเร็ว พร้อมทั้งเคารพในสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ของผู้อื่น เพื่อลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและรักษาความไว้วางใจต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

## 2.3 การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าและบริการ

ลูกค้าต้องรักษามาตรฐานการผลิตและการส่งมอบตามข้อกำหนดและมาตรฐานสากล เช่น ISO โดยมีระบบการตรวจสอบคุณภาพที่สม่ำเสมอในทุกกระบวนการ พร้อมรับรองความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภค สามารถตรวจสอบย้อนกลับแหล่งที่มาของวัตถุดิบได้ และมีระบบจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## 2.4 การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เป็นธรรม

บริษัทมุ่งเน้นให้ลูกค้าปฏิบัติตามแรงงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาส หรือแรงงานเด็กโดยเด็ดขาด ลูกค้าต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือสถานะทางสังคม พร้อมทั้งดูแลสวัสดิการค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ รวมถึงการเคารพสิทธิในเสรีภาพการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด

## 2.5 อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ลูกค้าจึงต้องมีนโยบายอาชีวอนามัยที่ชัดเจน มีการประเมินความเสี่ยงและแผนป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดการมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง และสารเคมีอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ลูกค้าต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การอนุรักษ์แหล่งน้ำและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการบริหารจัดการของเสียตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

## 2.6 กลไกการขับเคลื่อนและการติดตามผล

เพื่อให้จรรยาบรรณธุรกิจนี้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเห็นผล ลูกค้าต้องจัดทำคู่มือและสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานทุกระดับ รวมถึงจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บริษัทสนับสนุนให้ลูกค้ามีระบบการตรวจสอบภายในและการประเมินการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

## 2.7 การเปิดรับเบาะแสและการคุ้มครองสิทธิ

บริษัทร่วมกับลูกค้าในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใส โดยจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ปลอดภัยและเข้าถึงง่าย ทั้งทางโทรศัพท์ อีเมล หรือระบบออนไลน์ โดยมีการให้คำมั่นสัญญาในการรักษาความลับและคุ้มครองผู้แจ้งเหตุจากการถูกกลั่นแกล้ง หากพบเห็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ทุจริต หรือผิดจรรยาบรรณ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียสามารถรายงานตรงมายังบริษัท เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทานโดยรวม

สามารถศึกษาจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้าเพิ่มเติมได้ที่

<https://www.skyict.co.th/en/investors/corporate-governance-policy> หัวข้อจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้า

### 3. การบริหารจัดการคู่ค้าและผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

บริษัทให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับคู่ค้าและผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องกับ

- การปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบิน
- งานภาคพื้น (Ground Service)
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยและการให้บริการ

โดยบริษัทกำหนดให้คู่ค้ากลุ่มดังกล่าวต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย กฎระเบียบของ สนามบิน และมาตรฐานการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงาน ผู้โดยสาร ผู้ให้บริการ และการดำเนินธุรกิจของบริษัท

### 4. การประเมินและบริหารความเสี่ยงด้านสังคมในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงด้านสังคมที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน เช่น ความเสี่ยงด้านแรงงาน ความปลอดภัย และสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับคู่ค้าที่มีลักษณะการทำงานหรือพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

4.1 กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสังคมของคู่ค้านั้น บริษัทได้กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุมมิติด้านสังคมอย่างเข้มงวด โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบประเด็นสิทธิมนุษยชนสากล การไม่สนับสนุนแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก รวมถึงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์ที่ปลอดภัยตามมาตรฐานอาชีวอนามัย (ISO 45001) นอกจากนี้ยังประเมินถึงการดูแลสวัสดิการ ค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

4.2 การจำแนกระดับความเสี่ยงของคู่ค้า บริษัทใช้แผนผังความเสี่ยง (Risk Matrix) เพื่อแบ่งระดับความเสี่ยงออกเป็น 5 ระดับ ตามคะแนนที่ได้รับ ได้แก่

- ระดับความเสี่ยงสูงมาก (Extremely - 16-25 คะแนน) : ความเสี่ยงที่สร้างความเสียหายรุนแรง ต้องตอบสนองทันที
- ระดับความเสี่ยงสูง (High - 10-15 คะแนน) : กระทบต่อวัตถุประสงค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
- ระดับความเสี่ยงปานกลาง (Medium - 6-9 คะแนน) : ต้องเฝ้าระวังและกำหนดมาตรการกำกับดูแล
- ระดับความเสี่ยงต่ำ (Low - 4-5 คะแนน) : ต้องเฝ้าระวังและควบคุมไม่ให้ระดับความเสี่ยงเพิ่มขึ้น
- ระดับความเสี่ยงต่ำมาก (Very Low - 1-3 คะแนน) : ความเสี่ยงที่ยอมรับได้และควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4.3 เกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าโดยคำนึงถึงประเด็นด้าน ESG โดยคู่ค้ารายใหม่ต้องผ่านเกณฑ์ประเมินเบื้องต้นที่ครอบคลุมด้านคุณภาพ (สินค้าตรงตามมาตรฐาน), ราคา (เหมาะสมกับงบประมาณ), การบริการ/จัดส่ง (Lead time) และที่สำคัญคือต้องมีการดำเนินงานด้าน ESG (Environmental, Social, Governance) และมีมาตรฐาน ISO เช่น ISO 9001, 14001 หรือ 45001 โดยคู่ค้าต้องยอมรับจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ก่อนเข้าสู่ทะเบียนคู่ค้า (AVL)

## 5. การติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน

บริษัทมีแนวทางในการติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของคู่ค้า ผ่านการพิจารณาเอกสาร เงื่อนไขสัญญา และการติดตามการปฏิบัติงานในกรณีที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่พบประเด็นหรือความเสี่ยงด้านสังคม บริษัทมีแนวทางในการสื่อสารและหารือกับคู่ค้าเพื่อร่วมกัน กำหนดแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

5.1 แนวทางการตรวจประเมินคู่ค้า โดยบริษัทจัดให้มีการประเมินคู่ค้าเป็นประจำทุกปี ผ่านแบบฟอร์ม Category Vendor Rating และแบบประเมิน ESG นอกจากนี้ยังมีมาตรการตรวจประเมิน ณ สถานที่ประกอบการ (On-site ESG Audit) สำหรับคู่ค้ากลุ่มวิกฤต (Critical Tier 1), คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง หรือคู่ค้าที่เคยได้รับข้อร้องเรียนด้าน ESG

5.2 มาตรการแก้ไขและการติดตามผล ถ้าหากคู่ค้ามีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ (น้อยกว่า 60% หรือต่ำกว่าระดับคะแนนที่กำหนด) ฝ่ายจัดซื้อจะแจ้งผลเพื่อให้คู่ค้าดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยตามหัวข้อประเมินด้านสังคม หรือการจัดการความลับข้อมูลตามจรรยาบรรณธุรกิจ และเจ้าหน้าที่จัดซื้อจะติดตาม รวบรวมข้อมูล และรายงานผลการแก้ไขต่อผู้บริหาร

5.3 ระยะเวลาในการปิดประเด็นความเสี่ยงที่ตรวจพบ ซึ่งบริษัทกำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานแก้ไข ภายหลังจากรับทราบข้อตรวจพบตามระดับความเสี่ยง ดังนี้

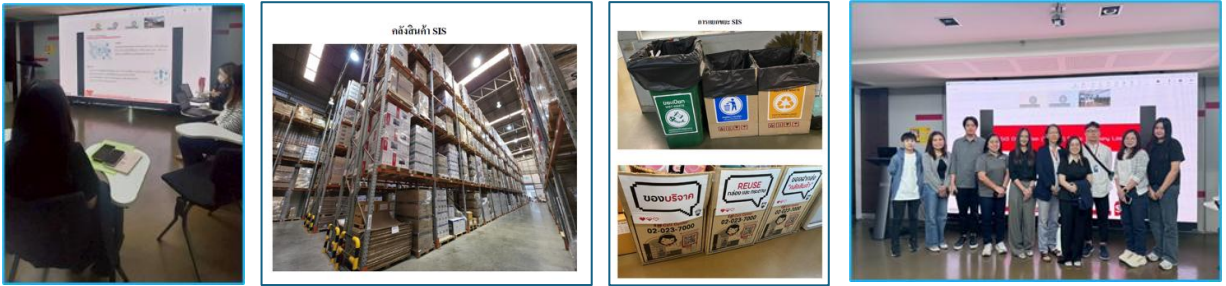
- |                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| • ความเสี่ยงสูงมาก  | ต้องตอบสนองทันที                  |
| • ความเสี่ยงสูง     | ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน  |
| • ความเสี่ยงปานกลาง | ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน |
| • ความเสี่ยงต่ำ     | ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน |
| • ความเสี่ยงต่ำมาก  | ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน |



## การเข้าตรวจประเมิน ณ สถานประกอบการคู่ค้า

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการประเมินคู่ค้าหลักด้าน ESG โดยใช้วิธีการตรวจประเมิน ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (On-site assessment) จำนวน 1 ราย ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

การประเมินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านห่วงโซ่อุปทานของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและติดตามความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคู่ค้า ซึ่งผลการประเมินในปี 2568 ไม่พบความเสี่ยงด้าน ESG ที่มีสาระสำคัญ

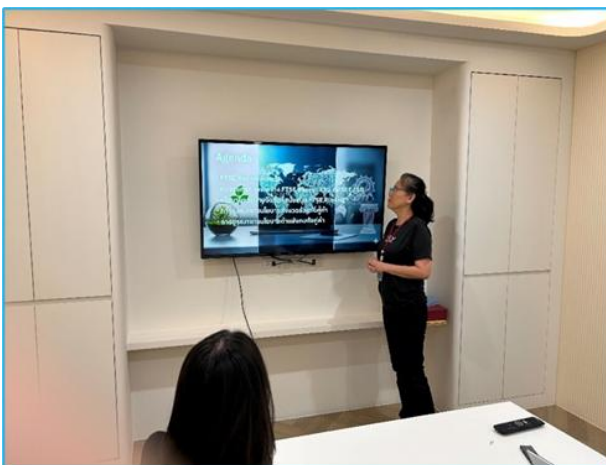


การเข้าตรวจประเมิน ณ สถานประกอบการของคู่ค้า

## 6. การมีส่วนร่วมและการพัฒนาคู่ค้า

บริษัทมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ โดยส่งเสริมความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน สิทธิมนุษยชน ความปลอดภัย และจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อให้คู่ค้าสามารถยกระดับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบริษัทและมาตรฐานสากล โดยดำเนินการดังนี้

6.1 การจัดกิจกรรมหรือการสื่อสารด้าน ESG ให้กับคู่ค้า บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า ภายใต้แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยได้จัดกิจกรรมและดำเนินการสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ให้กับคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบร่วมกัน



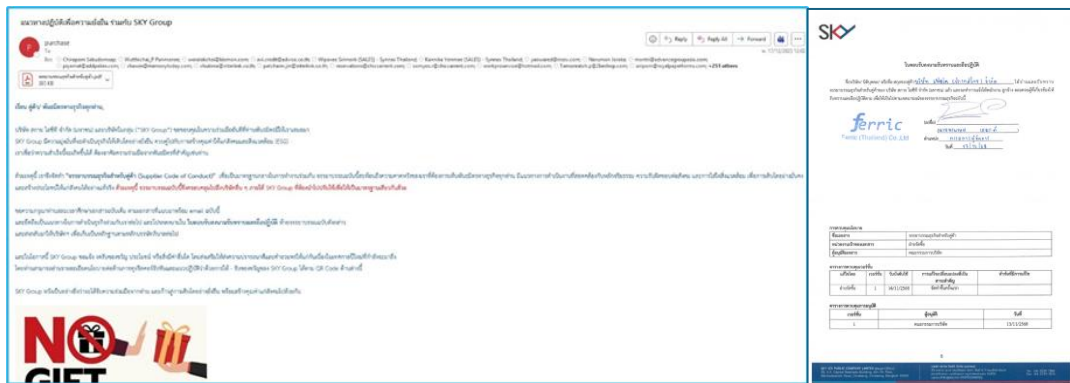
การอบรมคู่ค้า

ในปี 2568 บริษัทได้ส่งเสริมโครงการจัดซื้อสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) อาทิ การสนับสนุนการใช้กระดาษที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Paper) รวมถึงการสื่อสารจุดยืนและแนวทางด้านความยั่งยืนของบริษัทให้คู่ค้ารับทราบ เพื่อสร้างความตระหนักและสนับสนุนให้คู่ค้าปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการด้าน ESG ของบริษัท การดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงด้านห่วงโซ่อุปทาน และการเสริมสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในการขับเคลื่อนการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## 6.2 การสื่อสารและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า

บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการสื่อสาร **จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)** ไปยังคู่ค้าทุกรายผ่านช่องทางอีเมล เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลที่บริษัทคาดหวังให้คู่ค้าปฏิบัติตาม

ทั้งนี้ คู่ค้าได้มีการตอบรับและยืนยันการรับทราบจรรยาบรรณดังกล่าว ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านห่วงโซ่อุปทาน และการส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจอย่างสอดคล้องกับหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของบริษัท



6.3 โครงการ Supplier Engagement หรือ Supplier Development ซึ่งเน้นการวางแผนธุรกิจร่วมกันระหว่างบริษัทและคู่ค้าเพื่อยกระดับศักยภาพการดำเนินงานด้านความยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยพิจารณาจากผลการทบทวนการดำเนินงาน ESG ประจำปี

## 7. ช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

บริษัทเปิดโอกาสให้คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลด้านจริยธรรม แรงงาน และสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทาง Whistleblowing ของบริษัท โดยยึดหลักการไม่ตอบโต้ผู้แจ้งเบาะแส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน ในปัจจุบัน บริษัทไม่พบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า ทั้งนี้ บริษัทจะใช้ข้อมูลจากการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนจากลูกค้าเป็นหนึ่งในเกณฑ์ตัดสินใจเข้าตรวจสอบประเมิน On-site ทันทีหากพบข้อบกพร่องร้ายแรง โดยข้อมูลการร้องเรียนจะถูกจัดการภายใต้มาตรการรักษาความลับ และมีการรายงานกรณีการกระทำผิดจรรยาบรรณไปยังฝ่ายบริหารเพื่อกำหนดมาตรการแก้ไขตามกรอบเวลาที่ระบุไว้ในนโยบายความเสี่ยง

## 8. ทิศทางการพัฒนา

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้านสังคมของบริษัทอยู่ในระยะของการวางรากฐานที่สำคัญ โดยเริ่มจากการกำหนดกรอบนโยบาย การสื่อสารความคาดหวัง และการสร้างความเข้าใจร่วมกับคู่ค้า ในระยะถัดไป บริษัทมีเป้าหมายที่จะพัฒนากระบวนการประเมิน ติดตาม และมีส่วนร่วมกับคู่ค้าอย่างเป็นระบบมากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านสังคมตลอดห่วงโซ่อุปทานและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

ประเด็นด้านสังคมที่คาดหวังจากคู่ค้า สามารถแสดงได้ดังตาราง

หัวข้อหลัก	ความคาดหวังและเกณฑ์การดำเนินงาน
สิทธิมนุษยชน	ปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนสากล ไม่ใช่แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานแรงงาน
แรงงานที่เป็นธรรม	จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมาย เคารพความเท่าเทียม
ความปลอดภัย	สภาพแวดล้อมงานปลอดภัย มีอุปกรณ์ครบถ้วน (ISO 45001)
จริยธรรมธุรกิจ	ต่อต้านคอร์รัปชัน โปร่งใส และรักษาความลับข้อมูล
ด้านสิ่งแวดล้อม	การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการของเสียและมลพิษ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้วัสดุและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

## 9. ตัวเลขสำคัญด้านห่วงโซ่อุปทานด้านคู่ค้า

ลำดับที่	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วย	2567	2568
1	จำนวนคู่ค้าทั้งหมด	ราย	169	160
2	จำนวนคู่ค้าสำคัญที่ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Supplier Tier 1)	ราย	4	1
3	จำนวนคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Supplier - NonTier 1)	ราย	11	3
4	จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG	ราย	15	4
5	ร้อยละของคู่ค้าที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG เทียบกับคู่ค้าทั้งหมด	%	8.9	2.5
6	จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินว่ามีความเสี่ยงด้าน ESG	ราย	0	0
7	จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการตรวจประเมินด้านความยั่งยืน ณ สถานที่ลูกค้า (On-Site Audit)	ราย	0	1
8	จำนวนคู่ค้าที่ได้รับผลการตรวจประเมิน On Site ESG Audit พบประเด็นการไม่ปฏิบัติตามหลัก ESG ที่มีนัยสำคัญ	ราย	-	0
9	จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการสื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้า	ราย	0	76
10	ร้อยละของคู่ค้าที่ตอบรับ / รับทราบการสื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัท	%	0	26
11	จำนวนโครงการ หรือ ความร่วมมือที่ได้ดำเนินกับคู่ค้า	โครงการ	1	3
12	จำนวนคู่ค้าที่ได้ดำเนินความร่วมมือกับบริษัท	ราย	1	3

# SMART GOVERNANCE

TRANSPARENT & SUSTAINABLE



อยู่บนความโปร่งใส  
และยั่งยืน

# Smart Governance

## อยู่บนความโปร่งใสและยั่งยืน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว และเป็นกลไกหลักที่ทำให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ บริษัทฯ จึงกำหนดมิติ Smart Governance เป็นหนึ่งในเสาหลักเชิงกลยุทธ์ เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน

Smart Governance ของบริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง ครอบคลุมตั้งแต่บทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท การบริหารความเสี่ยงเชิงบูรณาการ การควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล ตลอดจนการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดหลักจริยธรรมทางธุรกิจ บริษัทฯ เชื่อว่าการตัดสินใจที่อยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง มีการถ่วงดุล และคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ลูกค้า และสังคมโดยรวม

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ โดยเฉพาะความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การกำกับดูแลที่ดีจึงไม่ได้เป็นเพียงการปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับการนำเสนอประเด็นสาระสำคัญด้านบรรษัทภิบาล ที่สะท้อนบทบาทของ Smart Governance ในการขับเคลื่อนองค์กร ขณะที่รายละเอียดด้านโครงสร้างการกำกับดูแล นโยบาย และการเปิดเผยข้อมูลตามข้อกำหนด จะถูกนำเสนอในรายงานแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน และเพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ



# จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต

จรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริตเป็นหนึ่งในประเด็นสาระสำคัญด้านบรรษัทภิบาลของบริษัทฯ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจในระยะยาว บริษัทฯ ตระหนักว่าการกำกับดูแลด้านจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ภายใต้บริบทการดำเนินธุรกิจที่มีความซับซ้อนและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

## 1. การบริหารจัดการจรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการบริหารจัดการและดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย คำนึงถึงสังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) เพื่อใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องในการประกอบธุรกิจ ทั้งนี้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ อันได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง ตลอดจนตัวแทนของบริษัทฯ ต้องศึกษา ทำความเข้าใจ เคารพ ไม่ฝ่าฝืน และประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด รวมไปถึงหลักเกณฑ์ข้อกำหนด และ กฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเคารพขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และ วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น รวมทั้งต้องแจ้งข้อร้องเรียนและเบาะแสเมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

จรรยาบรรณธุรกิจสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมและเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในการดำเนินงานด้วยความซื่อตรงโดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย กฎหมาย และศีลธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่แข่งทางการค้า ความรับผิดชอบต่อพนักงาน และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยจรรยาบรรณจะได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ และแนวปฏิบัติที่ยอมรับกันในระดับสากลในปัจจุบัน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ประกาศและแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนรับทราบ รวมทั้งลงนามรับทราบ และให้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการสร้างความมั่นคงและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

รายละเอียดของนโยบายฉบับเต็มสามารถดูได้ที่ <https://www.skyict.co.th/en/investors/corporate-governance-policy>

## 2. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านจรรยาบรรณธุรกิจภายในบริษัทฯ

บริษัทฯ มีการดำเนินการจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับ “จรรยาบรรณทางธุรกิจ” (Code of Conduct) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมภาคบังคับ (Mandatory Training) ที่พนักงานทุกคนต้องได้รับการอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ทั้งนี้ การดำเนินการอบรมได้จัดขึ้นในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบภายในของบริษัทฯ เพื่อให้สามารถเข้าถึงพนักงานทุกกลุ่มได้อย่างทั่วถึง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจให้แก่พนักงาน
- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถประยุกต์ใช้จรรยาบรรณในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางขององค์กร
- เพื่อยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

## 3. เป้าหมาย และ ผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดอบรมสำหรับพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่ พร้อมจัดทำแบบทดสอบความเข้าใจภายหลังการอบรม โดยสำหรับการจัดอบรมให้พนักงานใหม่ จะดำเนินการในวันปฐมนิเทศ ส่วนพนักงานปัจจุบัน จะดำเนินการ 3 รูปแบบ ทั้ง การอบรมแบบ On site, การอบรมแบบ Online และการอบรมผ่าน e-Learning



ในปี 2568 มีพนักงานเข้าร่วมอบรมคิดเป็น 100% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีพนักงานที่ผ่านการทดสอบหลังอบรม คิดเป็น 100 ของผู้เข้าอบรม และบริษัทฯ ได้มีการจัดเก็บหลักฐานการอบรม ภาพถ่ายหน้าจอ และผลการทดสอบ เพื่อใช้ประกอบการตรวจสอบตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี



ผ่านทางอีเมล

[whistle-blower@skyict.co.th](mailto:whistle-blower@skyict.co.th)



ผ่านทางเว็บไซต์บริษัทฯ

<https://www.skyict.co.th/whistle-blowing>



ผ่านทางไปรษณีย์

ถึง คณะกรรมการตรวจสอบ  
บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) เลขที่ 55 อาคาร เอ.เอ. แคมป์ทอลล์ รัชดา

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน เพื่อให้พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้าหรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำธุรกิจกับบริษัทฯ สามารถแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย/ระเบียบ/จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ ผู้ที่พบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายดังกล่าว บริษัทฯ มีมาตรการในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน โดยไม่ว่าจะแจ้งด้วยวิธีใด บริษัทฯ จะเก็บรักษาข้อมูลของผู้แจ้งไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด



**ประกาศ!**  
ฝ่ายกฎหมายและการกำกับดูแล

### การรายงานเบาะแส (Whistleblower) เมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม !!

เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสนับสนุน “การทำสิ่งที่ถูกต้อง” หากพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า หรือบุคคลอื่นใด ตรวจจับการกระทำที่ผิดกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ การกระทำที่ผิดจรรยาบรรณและจริยธรรม การฉ้อโกง การทุจริต ฯลฯ โดยพนักงานหรือบุคคลอื่น ทั้งที่เกิดโดยตรง หรือเป็นเหตุการณ์อันไม่ลงรอย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบริษัท และผู้เกี่ยวข้อง **โปรดรายงานให้บริษัทฯ ทราบทันที ผ่านช่องทางต่อไปนี้**

**อีเมล :** whistle-blower@skyict.co.th

**จดหมายถึง :** คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) เลขที่ 55 อาคาร เอ.เอ. แคปปิตอล รัชดา ชั้นที่ 6-7 ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

**เว็บไซต์ :** <https://www.skyict.co.th/whistle-blowing>



ผู้ร้องเรียนจะถูกปกป้องคุ้มครองสิทธิโดยบริษัทฯ จะไม่ลงโทษทางวินัย และปล่อยให้มีการกลับแก่ง ตอบได้ ผู้ร้องเรียนโดยสุจริต ทุกขั้นตอนการตรวจสอบจะอยู่ภายใต้การดูแลของผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

ศึกษารายละเอียดขั้นตอนการรายงาน และนโยบายในการรายงานเบาะแส



บริษัทฯ มีการกำหนดกระบวนการดำเนินการรับข้อร้องเรียนและการพิจารณาข้อร้องเรียน ตาม “นโยบายในการรายงานเบาะแส (Whistleblower Policy)” โดยเมื่อมีการรายงานเบาะแสที่พบเห็นผ่านทางช่องทางที่บริษัทฯ แจ้งไว้ ผู้รับแจ้งจะรายงานข้อร้องเรียนที่รับแจ้งต่อคณะกรรมการตรวจสอบ จากนั้นจะมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า ผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการตามข้อกล่าวหาจริง บริษัทฯ จะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำที่ได้ถูกกล่าวหา โดยผู้บริหาร หรือคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัท จะพิจารณาดำเนินการต่อผู้กระทำผิดและบรรเทาความเสียหาย และให้ความเป็นธรรมต่อผู้เสียหาย ซึ่งจะมีการรายงานผลการพิจารณาต่อที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท

โดยในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีกรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจและไม่ได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ นโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ

เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน (Performance)
 <p><b>ข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณเป็น 0</b> Zero Code of Conduct Complaints</p>	 <p><b>ข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณเป็น 0</b> Zero Code of Conduct Complaints</p>

## 4. การกำกับดูแลและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งเน้นการกำกับดูแลกิจการบนพื้นฐานของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจและความซับซ้อนของการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและบริการเฉพาะทาง

บริษัทฯ ได้กำหนดระบบกำกับดูแลและกลไกการควบคุมภายในที่สนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการทุจริต (Compliance and Fraud Risk) เข้ากับกระบวนการกำกับดูแลและการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง

### 4.1 โครงสร้างการกำกับดูแลและการตรวจติดตาม

บริษัทฯ มีการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจเป็นประจำทุกปี ภายใต้แผนการตรวจสอบภายในประจำปีในรูปแบบ Risk-Based Internal Audit ซึ่งครอบคลุมการประเมินทั้งความเพียงพอของการออกแบบระบบควบคุม (Design Effectiveness) และประสิทธิผลของการนำไปปฏิบัติ (Operating Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับประเด็นจรรยาบรรณธุรกิจที่มีความเสี่ยงและผลกระทบต่อดำเนินงานขององค์กร

การกำกับดูแลดังกล่าวดำเนินการผ่านการทำงานร่วมกันของหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit) และหน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมาย (Compliance/Legal) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันแต่สนับสนุนซึ่งกันและกัน หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย สื่อสาร และบังคับใช้กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ขณะที่หน่วยงานตรวจสอบภายในทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของกระบวนการควบคุม รวมถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร เพื่อเสริมสร้างความเป็นอิสระและความน่าเชื่อถือของระบบกำกับดูแล

### 4.2 กลไกการควบคุมและการรายงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดอำนาจอนุมัติ (Delegation of Authority : DOA) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และนำไปใช้เป็นกลไกควบคุมหลัก โดยผสานการควบคุมผ่านระบบอัตโนมัติในระบบ ERP ควบคู่กับการควบคุมเชิงกระบวนการ (Manual Control) เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแล การป้องกันความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการทุจริต

ผลการตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยง และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้ประกอบการกำกับติดตาม การตัดสินใจเชิงนโยบาย และการปรับปรุงระบบควบคุมภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัททางธุรกิจ

### 4.3 ผลการประเมินและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการประเมินเชิงระบบและการทดสอบตามตัวอย่างในรอบปีที่ผ่านมา ไม่พบข้อบกพร่องที่มีนัยสำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเพียงพอของระบบควบคุมภายในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยโครงสร้างการกำกับดูแลมีความชัดเจนและสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงขององค์กร อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ตระหนักว่าการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินเชิงสมเหตุสมผลตามหลักฐานที่ได้รับ และการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการยกระดับระบบกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับการเติบโตขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างธุรกิจ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเชื่อมั่นในระยะยาว

บทบาทหลัก: ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกระบวนการติดตามและจัดการการละเมิด			
กิจกรรมที่ดำเนินการ:	มี	ไม่มี	บางส่วน
การติดตามและประเมิน: ตรวจสอบและประเมินว่ากระบวนการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจได้รับการออกแบบและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การตรวจสอบการปฏิบัติตาม: ทำการทดสอบเพื่อให้อุ่นใจว่าพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจจริง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การประเมินการจัดการกรณีฝ่าฝืน: ตรวจสอบกระบวนการสอบสวน การแก้ไขปัญหา และการลงโทษผู้กระทำผิดว่ามีความยุติธรรมและสอดคล้องกับนโยบายหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การประเมินการป้องกันการเกิดซ้ำ: ตรวจสอบว่ามีกรทบทวนกระบวนการทำงานและนำข้อเสนอแนะจากการฝ่าฝืนมาปรับปรุงหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง: รายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) หรือผู้บริหารระดับสูง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การให้คำแนะนำ: ให้คำแนะนำในการปรับปรุงกระบวนการติดตามและจัดการการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การติดตามผลการแก้ไข: ติดตามการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้ให้ไว้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

แบบฟอร์มประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

## 5. การจัดการกรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจและการแก้ไขป้องกัน

กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง ตลอดจนตัวแทนของบริษัทฯ ทุกคนต้องรับทราบ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด หากมีการกระทำผิด ฝ่าฝืน หรือกระทำการใดๆ ที่ขัดต่อจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ จะถูกพิจารณาลงโทษทางวินัย ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ประกาศ หรือ คำสั่งที่ได้กำหนดไว้

การลงโทษทางวินัย ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ประกาศ หรือ คำสั่งที่ได้กำหนดไว้ เช่น

- การตักเตือนด้วยวาจา เช่น การกระทำผิดที่ไม่ร้ายแรง ส่งผลกระทบต่อเล็กน้อย
- การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การกระทำผิดซ้ำ การละเลยหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อบ้าง
- การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (อาจเพิ่มเข้ามาในระดับกลาง) สำหรับกรณีที่ร้ายแรงขึ้นแต่ยังไม่ถึงขั้นต้องเลิกจ้าง
- การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ควรระบุความผิดที่ร้ายแรงอย่างชัดเจน เช่น การทุจริต การเปิดเผยข้อมูลลับ การประพฤติผิดทางเพศอย่างร้ายแรง เป็นต้น
- นอกจากนี้ผู้ที่กระทำผิดจรรยาบรรณธุรกิจอาจได้รับโทษทางกฎหมาย กรณีที่การกระทำนั้นเป็นความผิดตามกฎหมายด้วย

## 6. การป้องกันจรรยาบรรณธุรกิจไม่ให้เกิดซ้ำ

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจซ้ำในอนาคต องค์กรได้ดำเนินการและกำหนดแนวทางแก้ไข ดังนี้

ทบทวนกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

- มีการประสานงานระหว่างฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบจุดบกพร่องหรือความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจ และจัดทำแผนปรับปรุงเพื่อเพิ่มความรัดกุมในการดำเนินงาน
- ปรับปรุงนโยบายและระเบียบภายใน
- ทบทวนและปรับปรุงนโยบาย รวมถึงระเบียบปฏิบัติภายในให้มีความชัดเจนและทันสมัย เพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น พร้อมกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมเพื่อสร้างความตระหนักแก่พนักงานทุกระดับ

จัดอบรมและสร้างความตระหนักรู้อย่างต่อเนื่อง

- จัดให้มีการอบรมเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานทุกระดับเข้าใจถึงความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้อง

จัดตั้งทีมตรวจสอบหรือทีมกำกับดูแลจรรยาบรรณ

- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเฉพาะด้าน เพื่อกำกับดูแล ติดตาม และรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ พร้อมเป็นช่องทางรับเรื่องร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะอย่างโปร่งใสและปลอดภัย
- มีกระบวนการติดตามและประเมินผล
- มีการติดตามและจัดการให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ เป็นประจำทุกปี

เอกสารนโยบายฉบับเต็มสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2023/06/SKY02-02-\\_-Business-Code-of-Conduct-\\_-13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2023/06/SKY02-02-_-Business-Code-of-Conduct-_-13.11.25.pdf)

## 7. การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

**ประกาศ!**  
ฝ่าฝืนกฎหมายและการกำกับดูแล

**ONE SKY ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต**

SKY People สามารถศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการในกรณีมีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชันได้ตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (ฉบับล่าสุด)

แบบปฏิวัติ การให้สินบน  
แบบปฏิวัติ การให้เงินสนับสนุน  
แบบปฏิวัติ การเลี้ยงรับรอง  
แบบปฏิวัติ การบริจาคม  
แบบปฏิวัติ การสนับสนุนพรรคการเมือง

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือเป็นความผิดทางวินัย บริษัทฯ จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการทุจริตคอร์รัปชัน แม้ว่าจะส่งผลให้สูญเสียโอกาสทางธุรกิจก็ตาม

**REPORT** หากพบพฤติกรรมต้องสงสัยว่าเป็นการทุจริต โปรดแจ้ง whistle-blower@skycor.co.th หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดไว้ในนโยบายในการรายงานเบาะแส

**SCAN ME**

**SAY NO TO CORRUPTION**

ศึกษารายละเอียดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

**ประกาศ!**  
ฝ่าฝืนกฎหมายและการกำกับดูแล

**อย่าให้เงินบริจาค หรือเงินสนับสนุน เป็นสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชัน**

**Case Study**

A ให้สินบนในรูปแบบเงินบริจาคม โดยหวังให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นกระทำการที่ผิดต่อหน้าที่ หรือเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมแก่ตนเอง

B เปลี่ยนแปลงเอกสารเพื่อเบิกเงินสนับสนุนโครงการ ทั้งที่โครงการนั้นไม่เกี่ยวข้อง

C ใช้เงิน Sponsorship ที่ควรจ่ายให้โครงการสาธารณะ ไปจ่ายเป็นค่าที่พักและค่าเดินทางส่วนตัว

**แนวทางการป้องกันและการตรวจสอบ**

ตรวจสอบความน่าเชื่อถือขององค์กรอื่น ๆ  
ติดตามการใช้จ่ายว่าเงินจะถูกนำไปใช้ในโครงการจริงหรือไม่  
ศึกษาในภาษาและดิจิทัล การกำกับดูแล เพื่อตรวจสอบการเปิดเผย  
การอนุมัติค่าใช้จ่ายแบบรายวัน & อนุมัติงบที่ตรวจสอบได้

เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ บริษัทฯ และให้เงินสนับสนุนอย่างถูกต้อง โดยปฏิบัติตามนโยบายบริษัท & กระบวนการพร้อมตามที่กำหนดในนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

**REPORT** หากพบเห็นการกระทำที่ฝ่าฝืนว่าจะอาจเข้าผิดกฎหมาย หรือผิดจรรยาบรรณและจริยธรรม โปรดรายงานเบาะแสให้บริษัทฯ กระทั่งที่ หวังจะรายงานที่ด้านวินัย นโยบายการรายงานเบาะแส

ผู้ร้องเรียนจะถูกปกป้องคุ้มครองสิทธิ์ และข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับภายใต้การดูแลของผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

**SCAN ME**

ศึกษารายละเอียดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ตระหนักว่าการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเป็นรากฐานในการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะในบริบทของการดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีและบริการที่เกี่ยวข้องกับภาคการบิน ซึ่งมีความซับซ้อนของกระบวนการทำงานและการประสานงานกับหลายภาคส่วน

ภายใต้กรอบกลยุทธ์ Smart Governance บริษัทฯ มุ่งเน้นการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ ผ่านการกำหนดนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจที่ชัดเจน การบูรณาการประเด็นด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายไว้ในกระบวนการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและพัฒนาความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีการจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับ “การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน” (Anti-Corruption) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมภาคบังคับ (Mandatory Training) ที่พนักงานทุกคนต้องได้รับการอบรมพร้อมกับจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในบริบทการทำงานจริง ในปี 2568 พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับการต้านทุจริตคอร์รัปชัน 100%

**NO GIFT POLICY**

**งดให้-งดรับ**  
ในเทศกาลปีใหม่ (และทุกโอกาส)

เปลี่ยน "ของขวัญ" เป็น "คำอวยพรและความปรารถนาดี"

สแกนเพื่อศึกษานโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

SKY Smart Governance ร่วมสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและ เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใสและยั่งยืน

**การใช้ข้อมูลภายใน**  
อย่างถูกต้องและปลอดภัย

**ข้อมูลภายใน คืออะไร?**

หมายถึง ข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือผลประกอบการ หากถูกเปิดเผย ใช้ผิดวัตถุประสงค์ หรือเกิดการรั่วไหล อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท พนักงาน คู่ค้า หรือบุคคลอื่น เช่น

- ข้อมูลทางธุรกิจ (กลยุทธ์ แผนงาน ราคา ต้นทุน ข้อมูลการประมูล)
- ข้อมูลทางเทคนิค (ข้อมูล IT หรือรหัสผ่าน)
- ข้อมูลส่วนบุคคล
- เอกสารสัญญา หรือรายงานภายในเกี่ยวกับธุรกิจ

**ตัวอย่างพฤติกรรมเสี่ยงที่ควรหลีกเลี่ยง**

พูดคุยงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน  
ส่งอีเมลไปยังผู้ติดต่อ หรือ ส่งข้อความทางโซเชียลมีเดียเกี่ยวกับข้อมูลธุรกิจ และแจ้งให้หัวหน้าทราบก่อนเปิดเผย  
แจ้งร่วมงานหรือผู้ติดตามในโซเชียลมีเดียเกี่ยวกับข้อมูลภายในของบริษัท (Insider Trading)

หากพบการกระทำที่ฝ่าฝืน ผิดกฎหมาย หรือผิดจริยธรรมและวัฒนธรรม โปรดแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางที่กำหนดในนโยบายในการรายงานเหตุ ให้บริษัททราบทันที

#SKYSmartGovernance

หากมีคำถามหรือข้อสงสัย  
โปรดติดต่อ ฝ่ายกฎหมาย & กักกันดูแล  
LEGAL-GROUP@SKYICT.CO.TH

การดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัทฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผ่านกลไกการควบคุมภายใน การตรวจสอบ และการรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่กำหนดไว้สามารถรองรับการเติบโตขององค์กรและความคาดหวังด้านธรรมาภิบาลในระยะยาว

## 8. การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption : CAC) เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ

ในปัจจุบัน บริษัทฯ อยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมเพื่อยื่นขอรับรอง โดยมีการทบทวนและเสริมสร้างระบบควบคุมภายใน นโยบาย และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีและบริบทการดำเนินงานขององค์กร



เอกสารนโยบายฉบับเต็มสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-04-\\_-Corruption-Anti-Corruption-Policy\\_-13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2025/12/SKY02-04-_-Corruption-Anti-Corruption-Policy_-13.11.25.pdf)

# ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและโซลูชันดิจิทัลสำหรับอุตสาหกรรมการบิน ครอบคลุมระบบภาคพื้น ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานในสนามบิน และระบบยืนยันตัวตนทางชีวมิติ (Biometric) ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่มีความอ่อนไหวสูง ทั้งข้อมูลการปฏิบัติงาน ข้อมูลทางเทคนิค และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งานระบบ

ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศจึงเป็นประเด็นสาระสำคัญ (Material Topic) ที่มีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และชื่อเสียงขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของอุตสาหกรรมการบินซึ่งมีข้อกำหนดด้านความปลอดภัย ความเสถียรของระบบ และการกำกับดูแลในระดับสูง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์และข้อมูลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งระบบที่ให้บริการแก่ลูกค้าภายใต้ขอบเขตสัญญา และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างปลอดภัย โปร่งใส และยั่งยืน

## 1. ขอบเขตและบทบาทความรับผิดชอบ

บริษัทฯ ให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้ขอบเขตงานและข้อกำหนดด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศที่ระบุไว้ในสัญญา (Terms of Reference : TOR) ของลูกค้า โดยบริษัทฯ ปฏิบัติตามบทบาทของผู้ให้บริการระบบ (Service Provider / Data Processor) อย่างชัดเจน

สำหรับระบบของลูกค้า บริษัทฯ รับผิดชอบด้านการดำเนินงาน การดูแลรักษาระบบ การควบคุมการเข้าถึง และการจัดการเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามข้อกำหนดที่ลูกค้ากำหนด ทั้งนี้ นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการกำหนดสิทธิในข้อมูลของผู้ใช้งานระบบเป็นความรับผิดชอบของเจ้าของระบบตามกรอบกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

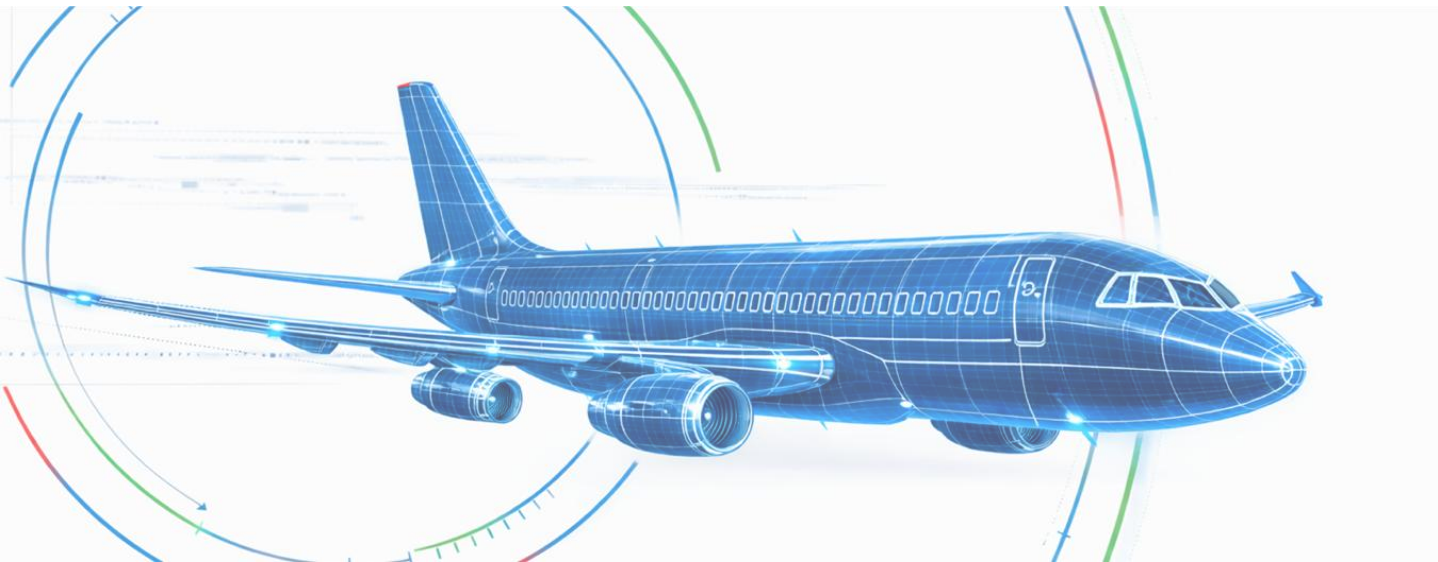
ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการควบคุมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการให้บริการอย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงด้านไซเบอร์ และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย

## 2. แนวทางการบริหารจัดการ

### ระบบของลูกค้า (Client Systems)

บริษัทฯ บริหารจัดการความปลอดภัยของระบบที่ให้บริการแก่ลูกค้าโดยยึดหลักการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศที่ระบุไว้ในสัญญาและมาตรฐานของอุตสาหกรรมการบิน โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่

- การควบคุมสิทธิการเข้าถึงระบบตามบทบาทหน้าที่ (Role-based Access Control)
- การติดตามและบันทึกการใช้งานระบบ (Log Monitoring) เพื่อป้องกันและตรวจสอบความผิดปกติ
- การบริหารจัดการเหตุการณ์ด้านไซเบอร์ (Incident Management) ตามกรอบเวลาที่กำหนดในสัญญา
- การทดสอบความมั่นคงของระบบตามแผนงานหรือข้อกำหนดของลูกค้า
- การปฏิบัติตามแนวทาง “Security by Design” และ “Privacy by Design” ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบ



## ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร (Internal IT Systems)

บริษัทฯ บริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศภายในองค์กรภายใต้กรอบมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001 ซึ่งครอบคลุมการกำหนดนโยบาย การประเมินความเสี่ยง การควบคุม การเข้าถึงระบบ และการบริหารจัดการเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการให้บริการอย่างปลอดภัย

บริษัทฯ ได้จัดให้มีนโยบายและมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการใช้งานภายในองค์กร เพื่อคุ้มครองข้อมูลและระบบสารสนเทศของบริษัทฯ ให้มีความลับ ความถูกต้องครบถ้วน และความพร้อมใช้งานอย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้

- **การกำหนดนโยบายและความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ**  
บริษัทฯ กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการรายงานเหตุการณ์หรือช่องโหว่ที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของข้อมูลและระบบ
- **การควบคุมการเข้าถึงระบบและทรัพย์สินสารสนเทศ**  
บริษัทฯ มีมาตรการบริหารจัดการสิทธิการเข้าถึงระบบสารสนเทศของพนักงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อป้องกันการเข้าถึงหรือใช้งานข้อมูลและระบบโดยไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงการจัดการสิทธิเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือสิ้นสุดการจ้างงาน
- **การบริหารจัดการทรัพย์สินและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**  
บริษัทฯ ดำเนินการดูแลรักษาโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT ระบบเครือข่าย อุปกรณ์ และสื่อบันทึกข้อมูลภายในองค์กรให้มีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในมิติด้านเทคนิคและด้านกายภาพ เพื่อลดความเสี่ยงจากการสูญหาย การเข้าถึงโดยมิชอบ หรือความเสียหายของข้อมูล
- **การประเมินความเสี่ยงและการจัดการเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ**  
บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงด้านไซเบอร์และติดตามสถานการณ์ภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจัดให้มีแนวทางในการตอบสนองและจัดการเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เพื่อจำกัดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงาน
- **การเตรียมความพร้อมด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ**  
บริษัทฯ จัดให้มีแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจและการกู้คืนระบบ เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่อาจกระทบต่อการให้บริการของระบบสารสนเทศภายในองค์กร
- **การเสริมสร้างความตระหนักรู้ของพนักงาน**  
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด และมีส่วนร่วมในการลดความเสี่ยงด้านไซเบอร์ในระดับองค์กร

สามารถศึกษานโยบายในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มเติมได้ที่

<https://www.skyict.co.th/investors/corporate-governance-policy>

### 3. การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และระบบสารสนเทศ (Cybersecurity Working Group) เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแล และติดตามการบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ไซเบอร์และข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยคณะทำงานดังกล่าวประกอบด้วยผู้แทนจากสายงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ การดำเนินงาน และการบริหารความเสี่ยง

คณะทำงานมีหน้าที่กำหนดแนวทางและมาตรการควบคุมด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ติดตามสถานการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ ประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ รวมถึง รายงานประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

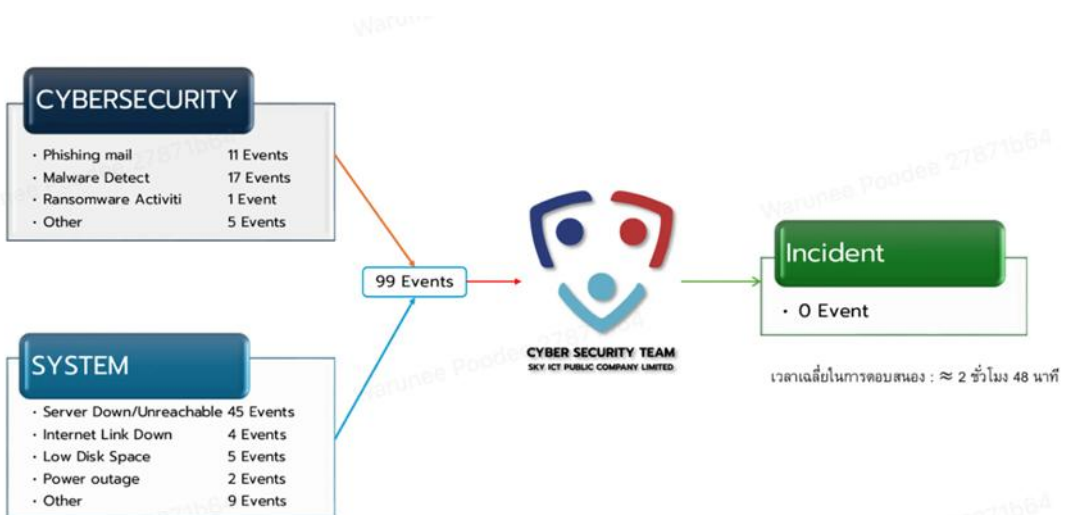
การดำเนินงานของคณะทำงานช่วยเสริมสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติตามข้อกำหนดของลูกค้าและหน่วยงานกำกับดูแล ตลอดจนเพิ่มความพร้อมขององค์กรในการรับมือกับ ความเสี่ยงด้านไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

### 4. ผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดสำคัญ (Performance and KPIs)

ในปี 2568 บริษัทฯ มีผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศดังนี้

- จำนวนเหตุการณ์ Data Breach ที่มีนัยสำคัญ : 0 กรณี
- สัดส่วนเหตุการณ์ด้าน Cybersecurity ที่ได้รับการจัดการภายในระยะเวลาตาม SLA : 100%
- สัดส่วนระบบสารสนเทศสำคัญที่ผ่านการทดสอบความมั่นคงปลอดภัย : 100%
- สัดส่วนพนักงานที่ผ่านการอบรมด้าน Cybersecurity และ Data Protection : 98%
- ระยะเวลาเฉลี่ยในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัย : ไม่เกิน 2 ชั่วโมง 48 นาที

บริษัทฯ ไม่พบเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้งาน ลูกค้า หรือ คู่กลังโทะจากหน่วยงานกำกับดูแลในรอบปีรายงาน



## 5. การพัฒนาศักยภาพและวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยข้อมูล

บริษัทฯ เชื่อว่าความปลอดภัยของข้อมูลเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยข้อมูล ผ่านการอบรม การสื่อสารภายใน และการทดสอบสถานการณ์จำลอง เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ ลดความเสี่ยงจากปัจจัยมนุษย์ และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างปลอดภัย



การอบรมมาตรฐาน ISO 27001



การอบรม Cyber Security Awareness



การประชาสัมพันธ์และแจ้งเตือนเรื่องความปลอดภัยไซเบอร์

# การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy and Protection)

บริษัท ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในฐานะส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมุ่งให้การจัดเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากล และแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน

ภายใต้กรอบการดำเนินงานดังกล่าว บริษัทได้กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง และยกระดับการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy)

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อันได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยบริษัทมุ่งมั่นดำเนินการจัดเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และมาตรฐานสากล

นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นแก่ ผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน หลักการสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย

- การประมวลผลข้อมูลอย่างชอบด้วยกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้ การใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- การจัดเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็น การรักษาความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูล
- การกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาที่เหมาะสม และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล

บริษัทได้กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ และพนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) เพื่อทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ และเป็นจุดติดต่อประสานงาน

ในกรณีเกิดเหตุละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทมีแนวทางการจัดการและการแจ้งเตือนที่ชัดเจน รวมถึงการแจ้งหน่วยงานกำกับดูแล และผู้ได้รับผลกระทบภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด พร้อมดำเนินการมาตรการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

บริษัททบทวนและปรับปรุงนโยบายนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และแนวปฏิบัติสากล

เอกสารนโยบายฉบับเต็มสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ [https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2023/06/SKY02-08\\_นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล\\_13.11.25.pdf](https://cms.skyict.co.th/wp-content/uploads/2023/06/SKY02-08_นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล_13.11.25.pdf)

# พันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจให้บริการเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลสำหรับภาคการบินและโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญสูงต่อความต่อเนื่องของการให้บริการสาธารณะ (Mission-Critical Services) การส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้าและผู้ให้บริการปลายทางจึงมีได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบริษัทฯ เพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะพันธมิตรที่มีบทบาทเชิงกลยุทธ์ต่อระบบหลัก (Core Systems)

บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพันธมิตรทางธุรกิจในมิติของความยั่งยืน ครอบคลุมทั้งด้านการกำกับดูแล ความเสี่ยง ความต่อเนื่องทางธุรกิจ จริยธรรม และการสร้างคุณค่าร่วมกันในระยะยาว เพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพในการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย

## 1. แนวทางการบริหารจัดการ

ในปัจจุบัน บริษัทฯ มีการพัฒนาแนวทางการบริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับพันธมิตรที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบและการให้บริการหลักของบริษัทฯ เป็นลำดับแรก

การดำเนินงานในระยะเริ่มต้นมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือร่วมกันในบทบาท หน้าที่ และความคาดหวังในการทำงานร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับบริบทของธุรกิจ

## 2. การคำนึงถึงความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ

บริษัทฯ ตระหนักว่าการพึ่งพาพันธมิตรทางธุรกิจบางรายอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการให้บริการ หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพิจารณาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับพันธมิตรในระดับที่เหมาะสมกับบริบทและขนาดของธุรกิจ

## 3. ความคาดหวังด้านจริยธรรมและการดำเนินธุรกิจ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจรรยาบรรณและการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ สื่อสารแนวทางการดำเนินธุรกิจและหลักการด้านจริยธรรมแก่พันธมิตรผ่านกระบวนการทำงานและความร่วมมือในโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

## 4. ทิศทางการพัฒนาในอนาคต

บริษัทฯ อยู่ระหว่างการพัฒนาและปรับแนวทางการบริหารพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยจะค่อย ๆ ยกกระดับแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเติบโตขององค์กรและความซับซ้อนของงานดำเนินงานในอนาคต

การกำหนดประเด็นนี้เป็นสาระสำคัญในปรัายงาน ถือเป็นก้าวแรกในการวางรากฐานด้านการบริหารพันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน เพื่อสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจอย่างมีเสถียรภาพในระยะยาว

# ภาคผนวก

## การทวนสอบบัญชีก๊าซเรือนกระจก



### Verification Report

#### Verification Opinion

Verified as Satisfactory	
Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG statement contained in the GHG Report produced by SKY ICT Public Company Limited	<ul style="list-style-type: none"><li>Is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information.</li><li>Has not been prepared in accordance with ISO14064-1:2018.</li></ul>
Lead Verifier	Mathasit Thongkam
Independent Reviewer	Naris Lapsunthornphithak
Signed on behalf of BSI	Kuldhaj Bunbongkarn, Managing Director Assurance, Thailand
Issue Date	16 March 2026
BSI Group (Thailand) Co.,Ltd. 127/29 Panjathani Tower, 24th Floor Nonsee Road, Chongnonsee, Yannawa Bangkok. Thailand.	
Note: BSI Thailand is independent to and has no financial interest in SKY ICT Public Company Limited This 3rd party Verification Opinion has been prepared for SKY ICT Public Company Limited only for the purposes of verifying its statement relating to its GHG emissions more particularly described in the scope above. It was not prepared for any other purpose. In making this Statement, BSI Thailand has assumed that all information provided to it by SKY ICT Public Company Limited are true, accurate and complete. BSI Thailand accepts no liability to any third party who places reliance on this statement.	

CFV 841749 16032026



...making excellence a habit.™



บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)



**Elevate the Future  
of Aviation Technology**