

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Material Topics)

บริษัทฯ พิจารณาคัดเลือกประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนโดยพิจารณาจาก

1. รวบรวมประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้แก่ สถานการณ์หรือปัจจัยภายนอก และผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมที่รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และประเด็นด้านความยั่งยืนจากห่วงโซ่คุณค่า มาตรฐานและแบบประเมินด้านความยั่งยืนทั้งในและต่างประเทศ
2. รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ
3. กำหนดเป็นประเด็นความยั่งยืนใน 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแล มิติสิ่งแวดล้อม และมิติสังคม
4. นำประเด็นความยั่งยืนมาจัดอันดับความสำคัญ โดยพิจารณาจาก (1) ความสำคัญเชิงการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ ความสำคัญเชิงการเงิน ความสำคัญเชิงกลยุทธ์ และความสำคัญเชิงการปฏิบัติการ เป็นต้น (2) ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจและการกำกับดูแล และสิ่งแวดล้อม

มิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแล

- การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- ห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน
- การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
- พันธมิตรที่ยั่งยืน
- บริการที่มีคุณภาพ
- การปฏิบัติตามกฎหมาย
- จริยธรรมและการต่อต้านคอร์รัปชัน

มิติสิ่งแวดล้อม

- สินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- การจัดการมลภาวะและสารพิษต่างๆ
- การปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ
- การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

มิติสังคม

- การจัดการความรู้/การให้ความรู้
- การพัฒนาทุนมนุษย์
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- ความเท่าเทียมในการเข้าถึงสินค้าและบริการ
- การสนับสนุนความหลากหลายและการมีส่วนร่วม
- ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน



1. การระบุประเด็นสำคัญ

จัดอันดับประเด็นด้านความยั่งยืนผ่านการ
สำรวจความคิดเห็นโดยพิจารณาจาก

1. ผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
2. ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึง
ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การกำกับดูแล
และสิ่งแวดล้อม

2. การจัดอันดับ



1. ทำความเข้าใจบริบทขององค์กร เพื่อระบุผลกระทบจากการ
ดำเนินกิจการของบริษัทฯ และรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้
เสียผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมต่างๆ แล้วพิจารณาจากประเด็นที่
เป็นความสนใจ ความคาดหวัง รวมถึงข้อกังวลใจของผู้มีส่วนได้
เสียทุกกลุ่ม เพื่อระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร
2. เปรียบเทียบประเด็นที่ได้กับมาตรฐานและการประเมินด้านความ
ยั่งยืนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย และGlobal Reporting Initiatives (GRI) เพื่อให้
มั่นใจว่า บริษัทฯ สามารถระบุประเด็นด้านความยั่งยืนได้
ครอบคลุมและครบถ้วน



3. การตรวจสอบ

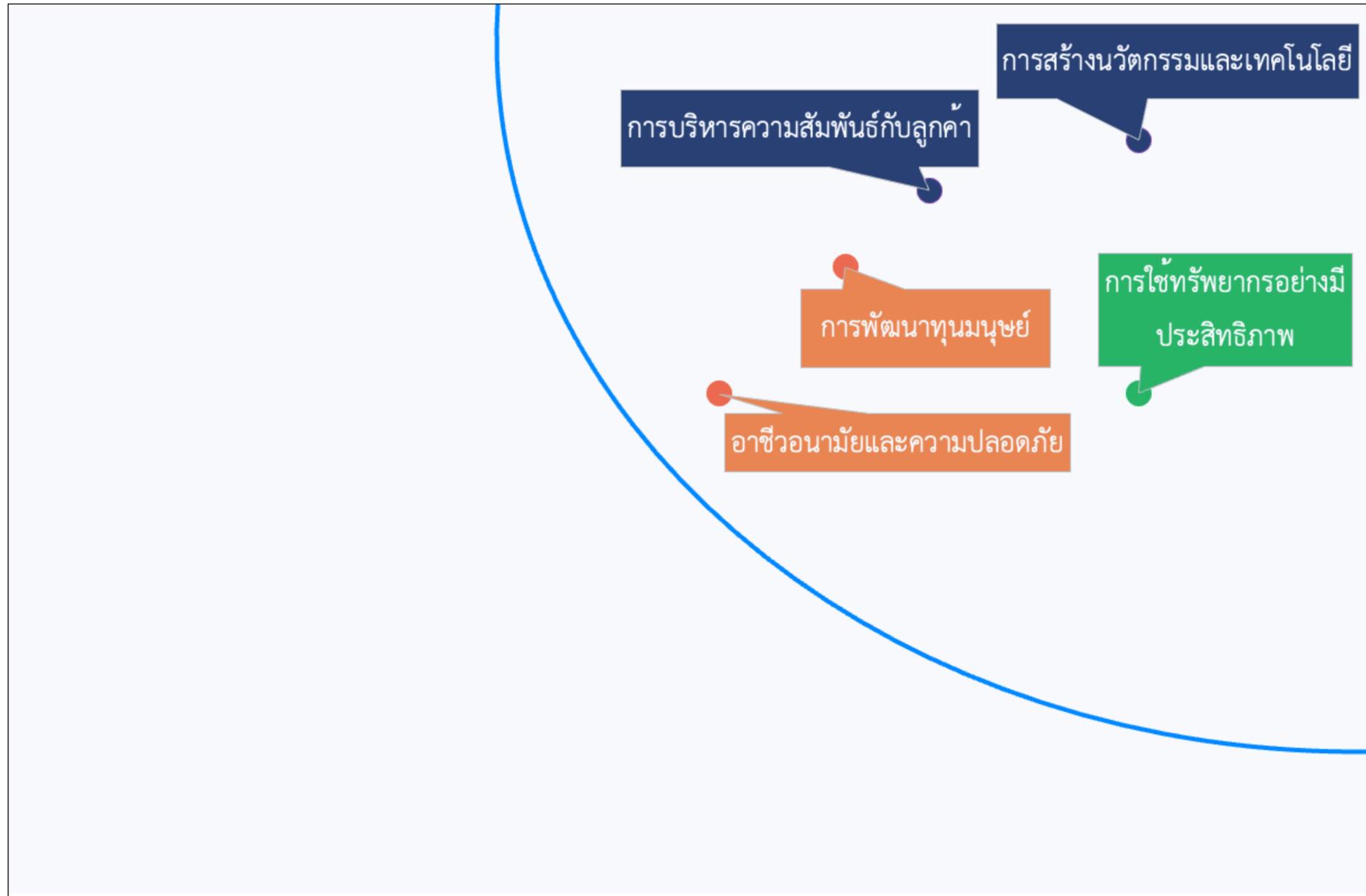
รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
จากผู้มีส่วนได้เสียและผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความยั่งยืน เพื่อทบทวนและ
พัฒนาการดำเนินงานของบริษัทฯ

นำผลการจัดอันดับประเด็นสำคัญ
ด้านความยั่งยืนเสนอต่อคณะผู้บริหาร
ระดับสูงของบริษัทฯ เพื่ออนุมัติและ
กำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อไป

4. การทบทวน



ผลกระทบเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและผู้คน
และมีส่วนต่อการตัดสินใจมีส่วนรวมของผู้มีส่วนได้เสีย



สำคัญต่อการสร้างมูลค่าและคุณค่าของบริษัทฯ

ผลจากการจัดอันดับประเด็นสำคัญพบว่า บริษัทฯ มีประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ทั้งหมด 5 ประเด็น แบ่งออกเป็นแต่ละมิติ ดังนี้

มิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแล

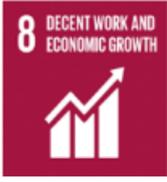
1. การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

มิติสังคม

1. การพัฒนาทุนมนุษย์
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

มิติสิ่งแวดล้อม

1. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นสำคัญ	นโยบายและกรอบการดำเนินงาน	เป้าหมายรายปี	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
1. การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> มีนวัตกรรมและเผยแพร่นวัตกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาและนำเสนอ นวัตกรรมใหม่อย่างน้อยปีละ 1 รายการ 	
2. การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจของลูกค้าอย่างน้อยร้อยละ 95 ต่อปี 	
3. การพัฒนาทุนมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> สร้างงานที่มีคุณค่า ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างการพัฒนาศักยภาพชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานอย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ KJL รวมพลคนไฟฟ้าและได้รับคู่มือการติดตั้งระบบไฟฟ้าอย่างมืออาชีพ จำนวน 5,000 คนต่อปี 	 
4. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและจัดสวัสดิการ รวมถึงมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานเป็น 0 ต่อปี สถิติด้านความปลอดภัย LTIFR ของพนักงานและลูกค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่บริษัทเท่ากับ 0 ต่อปี 	
5. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ สนับสนุนการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติตามนโยบาย 3R (Reduce, Reuse, Recycle) 	<ul style="list-style-type: none"> ปริมาณการใช้พลังงานต่อหน่วยการผลิตลดลงร้อยละ 5 ต่อปี ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยการผลิตลดลงร้อยละ 2 ต่อปี ปริมาณของเสียทั้งอันตรายและไม่อันตรายที่เกิดจากกระบวนการผลิตต่อหน่วยการผลิตลดลงร้อยละ 5 ต่อปี 	  

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของผู้คนและสิ่งแวดล้อมไปสู่จุดที่ดีขึ้น ในฐานะของการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม จึงมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความยั่งยืนทั้งในเชิงสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งขับเคลื่อนอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตามที่กำหนดไว้ในพันธสัญญาของการดำเนินธุรกิจ ทั้งวิสัยทัศน์และค่านิยมหลักที่พนักงานทุกคนยึดถือ โดยมีเป้าหมายในการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาวัตกรรม จากการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่สร้างประโยชน์ให้กับทุกภาคส่วน ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือทั้งจากพนักงาน และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยมีแนวทางในการพัฒนาวัตกรรม (Innovation Development Approach) ดังนี้

1. **การกำหนดกระบวนการพัฒนาวัตกรรมอย่างเป็นระบบ** นับตั้งแต่การพัฒนาบุคลากร สู่การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงการสร้างบริบทแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
2. **การพัฒนาบุคลากร** เพื่อให้มีความรู้ และทักษะทางความคิดที่สามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรม รวมถึงการสร้างโอกาสให้พนักงานมีกิจกรรมในการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ สร้างความเข้าใจในการส่งมอบงานซึ่งกันและกัน ในการยกระดับกระบวนการทำงานให้สามารถลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และ/หรือ ลดต้นทุน ในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานโดยรวม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยกิจกรรมการเข้าร่วมงานประชุม งานสัมมนา การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมงานแสดงสินค้า เปิดตัวสินค้า ที่เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัททั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาเทคโนโลยีสำหรับการผลิตที่ทันสมัยมากขึ้น และสามารถส่งเสริมหรือพัฒนากระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. **การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือ** ผ่านกิจกรรมการแสวงหาข้อมูลและแนวคิดจากภายนอก เพื่อนำมาประกอบกับแนวทางการวิจัยและพัฒนาภายใน (Inbound Open Innovation) ซึ่งรวมถึงการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากลูกค้า การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือ การได้มาซึ่งใบอนุญาตทางเทคโนโลยีจากหน่วยงานรับรองต่างๆ และการนำเทคโนโลยีขององค์กรไปใช้ประโยชน์ร่วมกันกับคู่ค้า (Outbound Open Innovation) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและการตลาด
4. **การสร้างการมีส่วนร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ** โดยการร่วมทดลองและพัฒนาแนวปฏิบัติใหม่ๆ การศึกษาเทคโนโลยี/นวัตกรรมที่ทันสมัยร่วมกัน เช่น โปรแกรมที่ช่วยลดเวลาการทำงาน การศึกษาความแม่นยำของเครื่องจักร การลดต้นทุนการผลิตจากการใช้พลังงานของเครื่องจักรใหม่ๆ รวมถึงศึกษาเครื่องจักรที่เหมาะสมกับการผลิตด้วย
5. **การสร้างบริบทแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์** ผ่านการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรม KJL Innovation Campus เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอไอเดียและแนวทางการพัฒนาใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

นวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนา (Innovation Developed)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทได้พัฒนานวัตกรรมหลากหลายรูปแบบ โดยนวัตกรรมความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่

1. New Powder Coating Technology หรือ เทคโนโลยีการเคลือบผงแบบใหม่ เป็นนวัตกรรมที่สามารถนำสีที่ใช้พ่นกลับมาใช้ซ้ำได้ 100% ช่วยลดของเสียและต้นทุนวัสดุ อีกทั้งยังให้ผิวเคลือบที่แข็งแรง ทนต่อรอยขีดข่วน ปราศจากสาร VOCs จึงปลอดภัยต่อสุขภาพของพนักงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังช่วยลดระยะเวลาในการเคลือบ ส่งผลให้ประหยัดพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยเป็นนวัตกรรมกระบวนการที่ได้รับความร่วมมือจากคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน การเปลี่ยนเป็นระบบพ่นสีจากระบบถังมาเป็นระบบหมุนเวียน ควบคุมไมครอนสีให้อยู่ในมาตรฐาน 50-80 (ไม่เกิน 100) ไมครอน

ผลการดำเนินงาน

ข้อมูลเปรียบเทียบ	ระบบพ่นสี	จำนวนตู้ (รวมทุกรุ่นและทุกขนาด)	ค่าใช้จ่ายที่ลดได้
ก่อนการปรับปรุง	ระบบถัง	445,638 ใบ	3,009,102.67 บาท
หลังการปรับปรุง	ระบบหมุนเวียน		

2. การเพิ่มปริมาณการผลิตฝาราง ในการดำเนินงานด้านการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยลดต้นทุนต่อหน่วยและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ หนึ่งในแนวทางที่สามารถนำมาใช้ได้คือ การเพิ่มจำนวนแม่พิมพ์ฝารางต่อการหมุน 1 ครั้งของเครื่องปั๊ม

การดำเนินงาน การปรับเปลี่ยนกระบวนการ เพิ่มปริมาณฝารางที่ปั๊มต่อการหมุน 1 ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

ข้อมูลเปรียบเทียบ	ปริมาณฝารางที่ปั๊มก่อนการหมุน 1 ครั้ง	จำนวนฝารางที่ผลิตได้ภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง	มูลค่าสินค้าที่ผลิตได้ (ฝาละ 150 บาท)
ก่อนการปรับปรุง	1 ฝาล	900 ฝาล	135,000 บาท
หลังการปรับปรุง	10 ฝาล	1,200 ฝาล	180,000 บาท
เปลี่ยนแปลง		33.33%	33.33%

3. การเพิ่มปริมาณงานพับตู้ด้วยหุ่นยนต์ (Robot) ในกระบวนการผลิตตู้หรือชิ้นงานโลหะแผ่น การพับชิ้นงาน (bending) เป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องการทั้งความแม่นยำและความรวดเร็ว เพื่อรองรับปริมาณการผลิตที่สูงขึ้นและรักษาคุณภาพสินค้าตามมาตรฐาน บริษัทฯจึงเริ่มนำหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาช่วยในงานพับชิ้นงานแทนแรงงานคน ซึ่งช่วยเพิ่มความต่อเนื่องในการผลิต ลดความผิดพลาด และเพิ่มความปลอดภัย

การดำเนินงาน การปรับเปลี่ยนโปรแกรมและท่าทางในการพับจากการคว่ำหน้าชิ้นงาน เป็นการหงายหน้าชิ้นงาน

ผลการดำเนินงาน

ข้อมูลเปรียบเทียบ	จำนวนครั้งในการรีโพหรือการนำชิ้นงานไปฝาก	จำนวนตู้ที่สามารถพับได้ภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง	มูลค่าตู้ที่ผลิตได้ (ตู้ละ 795 บาท)
ก่อนการปรับปรุง	2 ครั้ง	150 ใบ	119,250 บาท
หลังการปรับปรุง	1 ครั้ง	227 ใบ	180,469 บาท
เปลี่ยนแปลง		51.33%	51.33%

ศูนย์นวัตกรรม KJL Innovation Campus (KiN)

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาสินค้าที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรม KJL Innovation Campus (KiN) ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2568 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่ทันสมัย รองรับการพัฒนาสินค้า การขยายตลาดรวมถึงสร้าง New S-curve ไปสู่กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ โดยในส่วนของงานไฟฟ้า จะขยายไปสู่ศูนย์พัฒนาทักษะด้านไฟฟ้า ต่อยอดจากเครือข่าย KJL Network ที่จะสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ให้กับบริษัท รวมถึงงานโลหะ ซึ่งได้มีการจัดทำ Platform สำหรับการพัฒนาสินค้าร่วมกันกับลูกค้า การสร้างสินค้าต้นแบบ (Prototype) ที่จะต่อยอดไปสู่การผลิตเป็นสินค้าในตลาดจริง เสริมด้วยจุดแข็งของการไม่มีชิ้นต่ำในการผลิต โดยจัดให้มี Metal Design Lab และ Metal Total Solution รองรับการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นปรับเปลี่ยนมาเป็น Solution-Based Product มากขึ้น เพื่อสร้างรายได้ในอุตสาหกรรมบริการ (Industry Services) อีกสามารถขยายธุรกิจไปสู่ตลาดใหม่ๆ ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น งานออกแบบ งานเฟอร์นิเจอร์ งานสถาปัตยกรรม เครื่องมือแพทย์ เครื่องให้บริการแบบอัตโนมัติ (Kiosk) เครื่องจำหน่ายสินค้าอัตโนมัติ (Vending Machine) เป็นต้น

เป็นที่คาดหวังว่า ศูนย์นวัตกรรมแห่งนี้จะสามารถสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้น (Brand Experience) ให้กับลูกค้า รวมถึงทำให้บริษัทมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสูงขึ้น

ผลกระทบและประโยชน์จากนวัตกรรม (Impact and Benefits)

ผลกระทบและประโยชน์ต่อบริษัท

การพัฒนาการผลิต โดยการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการพ่นสี ได้สร้างผลกระทบเชิงบวก ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานจากการลดปริมาณวัตถุดิบในการผลิต และการลดต้นทุนการดำเนินงาน โดยได้ผลิตผลเท่าเดิม

ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยีการนำสีที่ใช้พ่นสีกลับมาใช้ใหม่ได้ 100% ทำให้การใช้ทรัพยากรลดลง โดยสามารถลดปริมาณเศษฝุ่นสีได้ 20% ต่อหน่วยการผลิต นอกจากนี้ยังป้องกันไม่ให้อากาศที่มีขนาดเล็กกว่า 5 ไมครอนส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

ความมุ่งมั่นในอนาคต (Future Commitment)

บริษัทพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสในอนาคต โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเร่งกระบวนการนวัตกรรมและขยายขอบเขตของการพัฒนาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะเปิดรับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาใหม่ๆ เพื่อร่วมกันสร้างอนาคตที่ดีกว่า

ความสำคัญ (The Importance)

เมื่อลูกค้ารู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วมกับบริษัทฯ ในระดับสูงจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความภักดีต่อบริษัทฯ ส่งเสริมให้เกิดการกลับมาซื้อ สินค้าหรือบริการซ้ำ มีฐานลูกค้าที่มั่นคง ลดต้นทุนการขยายหรือมองหาฐานลูกค้าซึ่งโดยปกติจะมีต้นทุนที่สูงกว่าการรักษาลูกค้าเดิม มากไปกว่านั้น ลูกค้าที่มีความผูกพันหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าจะมีแนวโน้มที่จะใช้สินค้าหรือบริการของบริษัทฯ มากขึ้นและยังแนะนำต่อให้กับผู้อื่นอีกด้วย การรับฟังความคิดเห็นการสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้ายังช่วยสนับสนุนให้บริษัทฯ สามารถพัฒนา สินค้าหรือบริการ รวมถึงการสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่ดีจากการใช้สินค้าและบริการของบริษัทฯ ซึ่งถือเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกทางหนึ่ง

แนวทางการบริหารจัดการ (Management Approach)

เพื่อเป็นสร้างความสัมพันธ์และประสบการณ์ที่ดีต่อการใช้สินค้าและบริการของบริษัทฯ เพื่อสร้างความพึงพอใจ บริษัทฯ มีแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนอย่างรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ
2. รักษาข้อมูลส่วนบุคคลและความลับทางธุรกิจระหว่างบริษัทและลูกค้าอย่างเคร่งครัด ด้วยเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย
3. รักษาและส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน รวมถึงสอดคล้องกับข้อตกลงที่ได้ให้คำมั่นไว้
4. รับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของลูกค้าพร้อมนำมาปรับปรุงเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและความพึงพอใจจากการใช้สินค้าและบริการของบริษัท

เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Goal and Performance)

บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายด้านการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า และมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ความพึงพอใจของลูกค้า	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	91	95	95

ผลประโยชน์ที่คาดหวัง (Expected Benefits)

ลูกค้า
<ol style="list-style-type: none"> 1. การซื้อสินค้าของบริษัทอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเพิ่มมูลค่าการซื้อสินค้ากับบริษัท 2. แนะนำสินค้าและบริการของบริษัทฯ ต่อผู้อื่น 3. ให้ความคิดเห็นหรือคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงสินค้าและบริการของบริษัทฯ เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจและความได้เปรียบทางการแข่งขัน

บริษัทฯ
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีฐานลูกค้าที่มั่นคง 2. เพิ่มโอกาสและการขยายตัวทางธุรกิจผ่านสินค้า บริการ และนวัตกรรมใหม่ๆ ของบริษัทฯ 3. ลดความเสี่ยงการเกิดข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลใจจากลูกค้า 4. การยอมรับในสินค้าและบริการของบริษัทฯ

การพัฒนาเพื่อปรับปรุงสินค้าและบริการ

หลังจากประเมินความพึงพอใจของลูกค้าต่อสินค้าและบริการของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ได้นำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงสินค้าและบริการ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพและสร้างประสบการณ์ที่ดีจากการเป็นลูกค้าของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับนโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า รวมถึงการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ทั้งนี้ จากผลการประเมินความพึงพอใจของปี 2567 บริษัทฯ พบว่า ลูกค้าให้ความพึงพอใจสูงเกี่ยวกับการขาย โดยเฉพาะมารยาทของพนักงานในการติดต่อสื่อสาร ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดสินค้าได้อย่างครบถ้วน ทั้งยังมีความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร อย่างไรก็ตาม ลูกค้ามีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดส่งน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในหัวข้อการติดต่อและประสานงานก่อนการจัดส่งสินค้า ซึ่งรวมถึงความรวดเร็วในการบริการจัดส่งสินค้า จากผลการประเมินดังกล่าว บริษัทฯ ได้เพิ่มอัตรากำลังของทีมงานจัดส่ง และจัดซื้อรถบรรทุกสำหรับการขนส่งเพิ่มเติม เพื่อให้การจัดส่งมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถจัดส่งสินค้าถึงลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว พร้อมกันนี้ปรับปรุงกระบวนการติดต่อก่อนการจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องติดต่อประสานงาน แจ้งเวลาสำหรับการจัดส่งสินค้าที่ชัดเจนให้ลูกค้าทราบอีกด้วย

ทั้งหมดนี้ คือ ความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะส่งมอบประสบการณ์ที่ดีรวมถึงสินค้าและบริการที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้าทุกราย ภายใต้สโลแกน “KJL Now ส่งด่วน ได้เร็ว” ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมตู้ไฟ รางไฟ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบริษัท

ความสำคัญ (The Importance)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในฐานะรากฐานสำคัญทั้งด้านการดำเนินงาน การสร้างนวัตกรรม รวมถึงการให้บริการต่างๆ ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศให้ก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้ บุคลากรที่มีทักษะสูงจะสามารถช่วยลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ด้วยประเภทของธุรกิจ รวมถึงการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม บริษัทฯ จึงมุ่งพัฒนา "ทุนมนุษย์" อย่างรอบด้าน ทั้งในระดับบุคลากรภายในองค์กร และในระดับสังคม โดยมีแนวทางหลักอยู่สองด้าน ได้แก่

1. การเสริมสร้างขีดความสามารถของพนักงานผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตของบริษัท และ
2. การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะวิชาชีพด้านไฟฟ้าให้กับประชาชนและชุมชน ผ่านกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าได้จริง ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบริษัท (Management Approach)

ตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่าการพัฒนาศักยภาพแก่พนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างดี มีศักยภาพที่เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กรและกลยุทธ์ธุรกิจ รวมถึงมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ดังนี้

1. **การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาพนักงาน (Policy and Goals)** โดยเป็นนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ และตอบสนองต่อกลยุทธ์ธุรกิจของบริษัท
2. **การกำหนดรายการสมรรถนะมาตรฐาน (Competency Model)** ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบริษัทฯ สมรรถนะของหน่วยงาน และสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งแต่ละสมรรถนะจะมีการระบุถึงระดับของสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะของสมรรถนะที่บริษัทฯ คาดหวัง และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินสมรรถนะของพนักงานได้อย่างชัดเจน
3. **การวิเคราะห์ความจำเป็นและการวางแผนพัฒนาศักยภาพ (Competency Needs Assessment & Planning)** โดยการประเมินศักยภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันของพนักงานเทียบกับ ก) รายการสมรรถนะมาตรฐาน ข) เป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ และ ค) โอกาสในความก้าวหน้าทางสายอาชีพ เพื่อให้ได้ช่องว่างของความรู้และทักษะ (Knowledge and Skill Gap Analysis) สำหรับนำไปวางแผนในการพัฒนาตามระยะเวลาตลอดทั้งปี (Competency Development Roadmap)

4. การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาศักยภาพ (Design & Implementation Competency Development Programs) การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพ (Formal Training) การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) หรือ การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Digital Learning) เป็นต้น ที่สามารถตอบโจทย์ทั้งด้านธุรกิจและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
5. การติดตามและประเมินผล (Evaluation & Continuous Improvement) โดยการตรวจสอบอย่างเป็นระบบว่าพนักงานมีการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง ทั้งนี้ในการประเมินผล มีการดำเนินการทั้ง 2 มิติ ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน และการประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้และทักษะ รวมถึงพฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนา
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Culture) ที่ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างเครือข่ายพนักงาน (ชมรม) ที่มีความสนใจในความรู้เรื่องเดียวกัน

เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน (Goal and Performance)

เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพที่สอดคล้องกับรายการสมรรถนะมาตรฐานตามตำแหน่งงาน ทิศทางของบริษัทฯ และกลยุทธ์ธุรกิจ รวมถึงมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานที่ 24 ชั่วโมง/คน/ปี เพื่อการพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน และมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนหลักสูตร	27 หลักสูตร	63 หลักสูตร	93 หลักสูตร
จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม	255 คน	559 คน	483 คน
ชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมต่อคนต่อปี	19.15 ชั่วโมง	16.55 ชั่วโมง	24.56 ชั่วโมง ¹³

โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานที่สำคัญสำหรับปี 2567

1. หลักสูตร “การลดความสูญเสียดัง 7 ประการเพื่อลดต้นทุนการผลิต” ซึ่งเป็นแนวคิดในการลดต้นทุนการผลิต โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสูญเสียในรูปแบบต่างๆ ที่อยู่ในกระบวนการผลิตทั้ง 7 ประการ ซึ่งบริษัทได้สังเกตเห็นถึงประโยชน์ของการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรในบริษัท

ในปี 2567 บริษัทจัดการอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้กับหัวหน้างานจำนวน 31 ราย ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในการระบุและจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตได้ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้กับพนักงานในการทำงานในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานในองค์กรดีขึ้นและสามารถแข่งขันในตลาดได้ดียิ่งขึ้น และได้นำแนวคิดจากการอบรมไปส่งต่อให้ลูกน้อง ซึ่งทำให้สามารถลดปริมาณของเสียทั้งหมด 0.06 กิโลกรัมต่อหน่วยการผลิต

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อบริษัทฯ
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความเข้าใจในการระบุและจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตได้ดีขึ้น 2. เสริมสร้างทักษะและความรู้ให้กับพนักงานในการทำงานในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตดีขึ้น สามารถลดปริมาณของเสียได้ 0.06 กิโลกรัมต่อหน่วยการผลิต

โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานที่สำคัญสำหรับปี 2567

2. หลักสูตร “การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า” เพื่อเสริมสร้างทักษะและแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าให้แก่พนักงานฝ่ายขาย หลักสูตรนี้มุ่งเน้นให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งเรียนรู้เทคนิคการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมืออาชีพ บริษัทฯ เชื่อว่าหลักสูตรดังกล่าวจะช่วยพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

ในปี 2567 มีพนักงานฝ่ายขายเข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ จำนวน 32 ราย และได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ได้รับระดับความพึงพอใจของลูกค้าโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 95 โดยเฉพาะในด้านการขาย ซึ่งเป็นหัวข้อที่ได้รับคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ครอบคลุมถึงมารยาทในการติดต่อสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดสินค้าของพนักงานขาย และความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มยอดขายขึ้น 11.23% เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการอบรมที่ช่วยส่งเสริมความสามารถของพนักงานและสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กร

ประโยชน์ต่อพนักงาน	ประโยชน์ต่อบริษัทฯ
<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าเพิ่มขึ้น 2. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดสินค้าของพนักงานขายเพิ่มขึ้น 3. เพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจของลูกค้าโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็น 95% 2. ยอดขายเพิ่มขึ้น 11.23% เมื่อเทียบกับปี 2566

ผลประโยชน์ที่คาดหวัง (Expected Benefits)

พนักงาน
1. การเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการทำงาน เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน
2. การเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และเติบโตในบริษัท โดยได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขึ้น
3. การเพิ่มโอกาสในการได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม จากการผลดำเนินงานที่ดีขึ้น
4. ความมั่นคงในงานและความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน
5. ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

บริษัทฯ
1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีทักษะสูงจะสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น แม่นยำขึ้น ลดข้อผิดพลาดในการทำงานลง
2. การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่า มีโอกาสเติบโต และมีความผูกพันกับองค์กร
3. นวัตกรรมในกระบวนการดำเนินงาน และ/หรือ ผลผลิต จากสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้พนักงานแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร จากความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีกว่า
5. การลดความเสี่ยงและต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ จากพนักงานที่มีศักยภาพ ที่ช่วยลดข้อผิดพลาดและความเสียหายที่เกิดจากการทำงาน

ความมุ่งมั่นในอนาคต (Future Commitment)

การพัฒนาศักยภาพพนักงานไม่ใช่เพียงแค่การลงทุนในบุคคล แต่เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถเติบโต แข่งขันได้ และลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยในอนาคตจะมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานในรูปแบบอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาพนักงานด้วยทักษะที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และแนวโน้มของตลาดแรงงาน เพราะบริษัทฯ เชื่อว่าหากทั้งบริษัทฯ และพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ จะมีความสามารถในการแข่งขันและเติบโตร่วมกันไปอย่างมีคุณค่า

การพัฒนาศักยภาพชุมชน

ความสำคัญ (The Importance)

บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการยกระดับทักษะด้านไฟฟ้าในสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่มีความต้องการอย่างต่อเนื่องในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและระบบไฟฟ้าเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้คนมากขึ้น การมีองค์ความรู้และทักษะที่ถูกต้องจึงถือเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ บริษัทฯ จึงดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ด้านไฟฟ้า ผ่านหลักสูตรการอบรมของบริษัท โดยเนื้อหาการอบรมเน้นการถ่ายทอดความรู้พื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และต่อยอดสู่การประกอบอาชีพ เช่น การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างปลอดภัย รวมถึงแนวทางการเข้าสู่สายอาชีพช่างไฟฟ้ามืออาชีพ ซึ่งสามารถสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้กับผู้เรียน บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการเสริมสร้างทักษะด้านไฟฟ้าให้กับสังคม ไม่เพียงเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยในระยะยาว แต่ยังเป็นการส่งต่อโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่และผู้ที่ต้องการสร้างอาชีพจากความรู้ที่จับต้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทในการพัฒนาสังคมไปพร้อมกับการเติบโตของธุรกิจ

แนวทางการพัฒนาศักยภาพชุมชน (Management Approach)

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพประชาชนในสังคม/ชุมชน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นหรือข้อกังวลของชุมชน/สังคม (Competency Needs Analysis and Stakeholder Engagement) โดยบริษัทฯ เปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในชุมชน/สังคมถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงวิเคราะห์บริบทและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย
2. การกำหนดรายการสมรรถนะมาตรฐาน (Competency Model) โดยการพิจารณาถึงทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของชุมชน/สังคม ทั้งนี้ ทักษะเหล่านั้น ควรต้องมีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและเป็นสมรรถนะหลักของบริษัทฯ ด้วย

หลังจากการวิเคราะห์แล้ว บริษัทฯ ได้ริเริ่มโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชุมชน และบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น ตู้ไฟ และ สายไฟฟ้า ด้วยตระหนักถึงความต้องการผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพดังกล่าว ผ่านการอบรมใน “โครงการ KJL รวมพลคนไฟฟ้า” และ “KJL รวมพลคนไฟฟ้าโซลาร์รูฟ” ที่ได้ ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 2 ปี ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดการอบรมโครงการสำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้คนและบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับ การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า เพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญในสายงานดังกล่าวให้เพิ่มมากขึ้น โดยตั้งเป้าหมายที่จะจัดการอบรมให้ครอบคลุมทุกภาคของประเทศไทย

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
		ปี 2566	ปี 2567
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ KJL รวมพลคนไฟฟ้า และได้รับคู่มือการติดตั้งระบบไฟฟ้าอย่างมืออาชีพ	5,000 คน	5,000 คน	5,000 คน

บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการ “KJL รวมพลคนไฟฟ้า” และ โครงการ “KJL รวมพลคนไฟฟ้าโซลาร์รูฟ” โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการติดตั้ง ระบบไฟฟ้าและการติดตั้งระบบการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์อย่างมืออาชีพและถูกต้องตามหลักการความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพให้แก่ ประชาชน โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดการอบรมโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศไทย และมีผู้เข้าอบรมทั้งหมดถึง 3,020 คน ในปี 2567 ที่ผ่านมา ภายหลังจากการอบรม นอกจากความรู้เชิงลึกที่ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนยังจะได้รับคู่มือการติดตั้งระบบไฟฟ้า อย่างมืออาชีพ และใบประกาศนียบัตรการรับรองทักษะซึ่งสามารถนำไปต่อยอดสำหรับการสอบใบอนุญาตประกอบอาชีพต่อไปได้

โครงการ “KJL รวมพลคนไฟฟ้า”

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดงาน “KJLรวมพลคนไฟฟ้า” รวมทั้งสิ้น 9 ครั้ง แบ่งเป็นการจัดที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ครั้ง ที่จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสงขลา (หาดใหญ่) จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงราย จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดขอนแก่น มีผู้เข้าร่วมรับการอบรมทั้งหมด 2,320 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2666 ถึง 109% โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่	เดือน	จังหวัด	จำนวน (คน)
1	มกราคม	อุดรธานี	160
2	กุมภาพันธ์	กรุงเทพฯ	340
3	มีนาคม	สงขลา (หาดใหญ่)	330
4	พฤษภาคม	ชลบุรี	210
5	มิถุนายน	เชียงราย	220
6	กรกฎาคม	พิษณุโลก	160
7	สิงหาคม	นครราชสีมา	240
8	กันยายน	กรุงเทพฯ	470
9	ตุลาคม	ขอนแก่น	190
รวม			2,320



โครงการ “KJL รวมพลคนไฟฟ้า โซลาร์รูฟ”

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังได้จัดงาน “KJLรวมพลคนไฟฟ้า โซลาร์รูฟ” ซึ่งเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการ ที่รวบรวมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการติดตั้งทางไฟฟ้าสำหรับประเทศไทย ระบบการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคา โดยจัดงานขึ้นทั้งหมด 2 ครั้ง ที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดชลบุรี มีผู้เข้าร่วมทั้งหมดกว่า 700 คน

ครั้งที่	เดือน	จังหวัด	จำนวน (คน)
1	พฤศจิกายน	กรุงเทพฯ	500
2	ธันวาคม	ชลบุรี	200
รวม			700



การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)



มากไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังได้จัดทำคู่มือการติดตั้งระบบไฟฟ้าอย่างมืออาชีพจำนวน 5,000 เล่ม สำหรับบุคลากรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าที่สนใจ เช่น ช่างไฟ วิศวกรไฟฟ้า ผู้รับเหมางานระบบ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้สามารถติดตั้งระบบไฟฟ้าได้อย่างมีคุณภาพ ปลอดภัยต่อผู้ใช้งาน และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ

โครงการทั้ง 2 โครงการนี้ นอกจากจะส่งเสริมอาชีพให้แก่บุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องแล้ว การจัดการอบรมดังกล่าว ยังส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ได้รับการยอมรับและเพิ่มความเชื่อมั่นจากทั้งผู้บริโภคและคู่ค้า ทำให้ยอดขายผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้น 11% ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดการอบรมอย่างต่อเนื่องและขยายขอบเขตพื้นที่การจัดอบรมให้ครอบคลุมชุมชนบริเวณโดยรอบโรงงาน รวมถึงจะมีการติดตามและประเมินผลการอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าการอบรมดังกล่าวสามารถเสริมสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างยั่งยืนตามเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้



ผลประโยชน์ที่คาดหวัง (Expected Benefits)

สังคม/ชุมชน	
1.	การเพิ่มพูนทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพด้านไฟฟ้า
2.	การเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3.	ความมั่นคงในงานและความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน

บริษัทฯ	
1.	เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความโดดเด่นของบริษัทในฐานะองค์กรที่สร้างคุณค่าต่อสังคม สร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจากลูกค้าสังคม ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
2.	พัฒนาเครือข่ายในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ จากการสร้างบุคลากรที่อาจเป็นกำลังด้านแรงงานในอนาคตของบริษัท
3.	สร้างการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ
4.	ยกระดับบทบาทของบริษัทฯ ในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมและการถ่ายทอดองค์ความรู้

ความมุ่งมั่นในอนาคต (Future Commitment)

บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นในบทบาทการเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับทักษะและศักยภาพของประชาชนในสังคม โดยมีเป้าหมายที่จะขยายการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย และจะมีการปรับปรุงเนื้อหาการฝึกอบรมให้มีความเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงพิจารณาร่วมมือกับพันธมิตรจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงความรู้ และส่งเสริมการรับรองคุณวุฒิหรือการเข้าสู่สายงานอาชีพไฟฟ้าได้มากขึ้น ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างสังคมแห่งความรู้ควบคู่กับการเติบโตทางธุรกิจ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ คือการวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับอนาคตของทั้งองค์กรและสังคมโดยรวม



ความสำคัญ (The Importance)

ความมุ่งมั่นในการสร้างให้เกิดอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่ได้เป็นเพียงแค่การปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นประเด็นสำคัญสำคัญที่ช่วยสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน ในขณะที่เดียวกันยังสามารถลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจอีกด้วย บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อคุ้มครองคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากความสูญเสียทางธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารจัดการ (Management Approach)

เพื่อเป็นการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันกับบริษัทฯ บริษัทฯ มีแนวทางในการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนี้

1. **การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Policy and Goal Development)** ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น ISO 45001 ซึ่งครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย (Physical Health) สุขภาพใจ (Mental Health) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) โดยประกาศนโยบายให้พนักงานทุกระดับรับทราบ และบริหารให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
2. **การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Risk Assessment)** ในทุกระบวนการทำงานที่มีต่อพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น พนักงานของคู่ค้า พนักงาน Outsource เป็นต้น รวมถึงกำหนดแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
3. **การปฏิบัติตามแผนการป้องกันและลดความเสี่ยง และ การติดตาม การบันทึกข้อมูล ประเมินผล (Risk Mitigation Implementation and Evaluation)** เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
4. **การส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงาน (Physical and Mental Health Program)** ด้วยกิจกรรมทั้งในเชิงป้องกันและในเชิงแก้ไข เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมสันทนาการในรูปแบบการกีฬา การส่งเสริมโภชนาการที่ดีในบริษัท การเปิดช่องทางให้พนักงานพูดคุยปรึกษาแบบไม่เปิดเผยตัวตน การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการจัดให้มีการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เป็นต้น

5. การกำหนดมาตรการพิเศษในสถานการณ์ไม่ปกติ (Special Measures for Unusual Situation) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่บริษัทฯ ต้องให้ความสนใจต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่พนักงานเป็นพิเศษ เช่น สถานการณ์โรคระบาด สถานการณ์อุบัติเหตุซึ่งส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง และสถานการณ์ภัยธรรมชาติ เป็นต้น
6. การสร้างพื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย (Safe Work Area) ด้วยการออกแบบสถานที่ทำงานให้เป็นมิตรกับสุขภาพ เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศที่สะดวก ลดเสียงรบกวนสมาธิในการทำงาน เพิ่มต้นไม้หรือพื้นที่สีเขียว มีป้ายแจ้งเตือนอันตราย และมีอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือ เมื่อเกิดเหตุอันตราย
7. การสร้างวัฒนธรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Culture) ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำ Safety Audit & Inspection แบบข้ามสายงาน และการพูดคุยเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and Safety Talk) อย่างสม่ำเสมอในการประชุมงาน

เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน (Goal and Performance)

เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี และมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน					
		ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567	
		พนักงาน	ลูกค้า/ผู้รับเหมา	พนักงาน	ลูกค้า/ผู้รับเหมา	พนักงาน	ลูกค้า/ผู้รับเหมา
จำนวนอุบัติเหตุจากการทำงาน (ครั้ง)	เป็นศูนย์	14	N/A	9	0	7	0
จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	เป็นศูนย์	13	N/A	2	0	1	0
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน (ครั้ง)	เป็นศูนย์	0	N/A	0	0	0	0



การประเมินความเสี่ยงด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน (OHS Risk Assessment)

บริษัทๆ มีการวิเคราะห์เพื่อป้องกันอันตรายด้วยวิธีการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis: JSA) ทั้งต่อพนักงานและผู้รับเหมาหรือคู่ค้าของบริษัทที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นกระบวนการระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างขั้นตอนการทำงาน เพื่อพิจารณาอันตรายที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางในการป้องกัน และลดความเสี่ยงด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ระบุประเภทของงานต่างๆ ที่จะดำเนินการวิเคราะห์ โดยพิจารณาจากประเภทของงานที่มีความเสี่ยงสูง หรือ เคยมีบันทึกการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
2. ระบุขั้นตอนของงานทั้งหมด (Job Step) ที่เกี่ยวข้องกับประเภทของงานที่เลือก เพื่อพิจารณาบริเวณหรือจุดที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตราย
3. ประเมินลักษณะของอันตรายที่สามารถเกิดได้ในขั้นตอนการทำงาน (Potential Hazards) โดยใช้หลักการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) จากความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และ โอกาสที่จะเกิดขึ้น (Likelihood)
4. กำหนดมาตรการป้องกันและควบคุม (Recommended Control) ที่สอดคล้องกับลักษณะความเสี่ยงที่ได้ประเมินไว้ ตัวอย่างเช่น
 - การจัดอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ตามกฎระเบียบแก่นักงานใหม่ และทบทวนแก่นักงานที่เกี่ยวข้อง
 - การจัดอบรมการใช้งาน/การควบคุมอุปกรณ์การดำเนินงาน
 - การจัดให้มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย
 - การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE)
 - การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตราย
 - การตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
 - การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความปลอดภัยมากขึ้น
5. บันทึกผลการวิเคราะห์งาน และ มาตรการป้องกันและควบคุม เพื่อการตรวจสอบตามระยะเวลาที่กำหนด
6. ติดตามผลหลังการนำมาตรการป้องกันและควบคุมไปใช้ โดยมีการจัดทำเป็นรายงานสรุปสถิติด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับแต่ละหน่วยงาน
7. ทบทวน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ



ผลประเมินความเสี่ยงด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน (OHS Risk Assessment)

จากการวิเคราะห์เพื่อป้องกันอันตรายด้วยวิธีการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Safety Analysis: JSA) บริษัทพบว่ายังมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานต่อพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้าที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท ในบริเวณ/จุดงานต่างๆ ทั้งหมด 6 จุด ได้แก่ บริเวณเครื่องเลเซอร์ บริเวณเครื่องตัดเหล็ก บริเวณแผนกปั๊ม แผนกพับ แผนกเชื่อม แผนกพ่นสี จุดงานพักรางไฟ บริเวณพื้นที่ประกอบชิ้นงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ ได้มีการระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (Potential Hazards) และเสนอมาตรการควบคุม ป้องกัน แก้ไข (Recommended Control) เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นให้แก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อดำเนินการป้องกัน อาทิ การสวมใส่อุปกรณ์สำหรับความปลอดภัยต่างๆ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น การตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ว่าอยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งาน การตั้งค่าการทำงานและให้คำแนะนำสำหรับการทำงานของอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

ผลประโยชน์ที่คาดหวัง (Expected Benefits)

พนักงาน/ผู้รับเหมา/คู่ค้า	บริษัทฯ
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความตระหนักรู้และให้ความสำคัญต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรและสามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุได้ 2. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน จากการบริหารจัดการเพื่อลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ โรคภัยไข้เจ็บที่เกิดจากการทำงาน และความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 4.ขวัญกำลังใจและความผูกพันกับองค์กร จากความใส่ใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงาน ลดความกังวลเกี่ยวกับอันตรายในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมั่นใจ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าชดเชยให้พนักงาน ลดการหยุดงานจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ซึ่งช่วยคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการผลิต 2. ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ลดเวลาสูญเสียจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ทำให้กระบวนการทำงานราบรื่นขึ้น 3. การปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย เกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการถูกปรับหรือฟ้องร้อง ลดความเสียหายด้านชื่อเสียง 4. ภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ ซึ่งการมีมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยสูงสามารถดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถได้ดีกว่า และทำให้ลูกค้า นักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ มีความมั่นใจในมาตรฐานขององค์กร

ความมุ่งมั่นในอนาคต (Future Commitment)

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการบริหารจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถดูแลพนักงานได้ดีกว่าสิ่งที่มาตรฐานกำหนด โดยจะขยายเป้าหมายในการจัดการจากมุมมองด้านอุบัติเหตุ ไปสู่มุมมองด้านสุขภาพทั้งทางกายและทางใจ รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) ในด้านอื่นๆ ของพนักงาน เนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ย่อมเป็นการช่วยลดผลกระทบทางลบต่อสังคมภายในที่บริษัทฯ ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะสังคมภายในที่เข้มแข็ง จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสังคมในวงกว้างให้เข้มแข็งได้ด้วยเช่นกัน



การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency)



ความสำคัญ (The Importance)

บริษัทฯ มุ่งมั่นบริหารการใช้ทรัพยากรทั้งด้านไฟฟ้า/พลังงาน น้ำ รวมถึงการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เนื่องจากไม่เพียงช่วยลดต้นทุนสำหรับการดำเนินงาน แต่ยังช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มความยั่งยืนของภาคอุตสาหกรรม และช่วยลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่จำเป็น และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาของลูกค้าและคู่ค้า ดังนั้น การดำเนินกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตของบริษัทฯ จึงไม่ใช่เพียงเพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาวอีกด้วย

แนวทางการบริหารจัดการ (Management Approach)

บริษัทฯ มีนโยบายและกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. **การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Policy and Goals)** โดยเป็นนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ และตอบสนองต่อกลยุทธ์ธุรกิจของบริษัท
2. **การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmentally Friendly Innovation Development)** โดยเฉพาะอย่างยิ่งนวัตกรรมในกระบวนการผลิต เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดผ่านผ่านการระดมความคิดร่วมกันทั้งจากพนักงานและคู่ค้าของบริษัทฯ
3. **การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติตามนโยบาย 3R (Reduce Reuse Recycle)** ด้วยการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น ศึกษาระบบการใช้น้ำหมุนเวียนเพื่อลดปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิต ลดการสร้างของเสียและส่งเสริมการใช้ซ้ำหรือการแปรรูปเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ



การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency)



เป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ กำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และมีผลการดำเนินงานเพื่อแสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของบริษัทฯ ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
ปริมาณการใช้พลังงาน (ต่อหน่วยการผลิต)	ลดลงร้อยละ 5	ลดลงร้อยละ 18.30
ปริมาณการใช้น้ำ (ต่อหน่วยการผลิต)	ลดลงร้อยละ 2	ลดลงร้อยละ 8.98
ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่เกิดจากกระบวนการผลิต (ต่อหน่วยการผลิต)	ลดลงร้อยละ 5	ลดลงร้อยละ 8.45
ปริมาณของเสียอันตรายที่เกิดจากกระบวนการผลิต (ต่อหน่วยการผลิต)	ลดลงร้อยละ 5	ลดลงร้อยละ 1.88



การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency)



สังคม/สิ่งแวดล้อม

1. ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ – ลดความต้องการใช้พลังงานจากแหล่งที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น เชื้อเพลิงฟอสซิล และลดการใช้น้ำจากแหล่งธรรมชาติ
2. ลดมลพิษและผลกระทบต่อสุขภาพชุมชน – การบริหารจัดการของเสียที่ดีช่วยลดมลพิษทางอากาศ น้ำ และดิน ลดผลกระทบต่อสุขภาพของคนในพื้นที่
3. ลดปัญหาขยะและส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) – การนำของเสียกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิลช่วยลดปริมาณขยะและเพิ่มมูลค่าให้กับวัสดุเหลือใช้

บริษัทฯ

1. ลดต้นทุนการดำเนินงาน – ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน ค่าน้ำ และค่ากำจัดของเสีย ทำให้ธุรกิจมีผลกำไรที่ดีขึ้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต – ลดการสูญเสียทรัพยากรในกระบวนการผลิต ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีขึ้น
3. ลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและสิ่งแวดล้อม – ปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม ลดโอกาสถูกปรับหรือถูกดำเนินคดี
4. เสริมภาพลักษณ์องค์กร – สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า นักลงทุน และคู่ค้า ว่าบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
5. เพิ่มโอกาสทางธุรกิจ – ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจให้ความสำคัญกับซัพพลายเออร์ที่มีแนวทางการดำเนินงานที่ยั่งยืน

ความมุ่งมั่นในอนาคต (Future Commitment)

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งไฟฟ้า/พลังงาน น้ำ และของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางธุรกิจ ควบคู่ไปกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า ลดปริมาณการใช้น้ำ และส่งเสริมนโยบาย 3R (Reduce Reuse Recycle) รวมถึงการสนับสนุนถึงแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านความร่วมมือกับคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

การประเมินประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Matrix) ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และมีการรายงานผลการมีส่วนร่วมของบริษัทร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีการประเมินลำดับความสำคัญและสิ่งที่บริษัทดำเนินการกับผู้มีส่วนได้เสีย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน ให้แก่ประธานคณะกรรมการด้านความยั่งยืนรับทราบ



นายเกษมสันต์ สุจิตโรดม
(ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและ
ประธานคณะกรรมการด้านความยั่งยืน)