

การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม
สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ

พนักงาน

ร้อยละ 100

การจ่ายค่าตอบแทน
อย่างเป็นธรรม



30 ชั่วโมง/คน/ปี

15,793 บาท/คน/ปี

จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย
ของพนักงาน
ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมและ
พัฒนาพนักงาน



ร้อยละ 85.91

ผลสำรวจความ
ผูกพันของพนักงาน
ที่มีต่อองค์กร



ร้อยละ 95

ความพึงพอใจของ
การฝึกอบรมของ
พนักงาน



ลูกค้า

ร้อยละ 91.94

ผลสำรวจความพึง
พอใจของลูกค้า



0 เรื่อง

จำนวนข้อร้องเรียน
จากลูกค้า



0 เรื่อง

เหตุการณ์ละเมิดที่
เกี่ยวข้องกับการรักษา
ข้อมูลส่วนบุคคลของ
ลูกค้า



0 เรื่อง

ข้อร้องเรียนด้าน
แรงงาน



ความปลอดภัย

0 ราย

จำนวนพนักงาน คู่ค้า
และผู้รับเหมาเสียชีวิต
จากการปฏิบัติงาน



0 เรื่อง

จำนวนพนักงาน คู่ค้า และ
ผู้รับเหมาบาดเจ็บถึงขั้น
ทุพพลภาพ



0 ครั้ง

อุบัติเหตุที่เกิดจาก
การรั่วไหลของก๊าซ
และสารเคมี



0 ครั้ง

การบาดเจ็บถึงขั้น
หยุดงาน (LTIFR)



ชุมชนและสังคม

4.19
ล้านบาท

การจัดซื้อสินค้าและ
บริการภายในท้องถิ่น



18
ล้านบาท

การจัดซื้อวัตถุดิบพืช
พลังงาน (ท้องถิ่น)

171,982
บาท

มอบทุนการศึกษา



57,900
บาท

การจ้างนักศึกษา
ฝึกงาน

0 กรณี

จำนวนกรณีหรือ
เหตุการณ์ที่ทำให้เกิด
ข้อพิพาทกับชุมชน /
สังคม



0 กรณี

จำนวนกรณีหรือ
เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ
ความปลอดภัยของ
ไซเบอร์หรือข้อมูล
ลูกค้ารั่วไหล

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ให้ความสำคัญและเคารพในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี ตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งหมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรอง หรือคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ

ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชนท้องถิ่นที่ บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ดำเนินงาน

การละเมิดสิทธิมนุษยชนและข้อร้องเรียนด้านแรงงาน

ปี 2568 บริษัท **ไม่มี** การดำเนินงานใดที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการใช้แรงงานเด็กต่ำกว่า 18 ปี ทั้งการจ้างงานพนักงานและการจ้างงานของคู่ค้า **ไม่มี** ข้อร้องเรียนด้านแรงงาน โดยบริษัทได้มีจัดอบรมหลักสูตรจรรยาบรรณธุรกิจและพนักงานพนักงานมีส่วนร่วม ร้อยละ 100 และมีคะแนนสอบผ่านมากกว่าร้อยละ 80

พนักงานและแรงงาน

บริษัทได้มีการติดตามและประเมินการดำเนินงานตามกฎหมาย ข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติการดำเนินงานตามกฎหมาย ข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยได้ดำเนินการจัดให้มี “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ครอบคลุมพื้นที่ของธุรกิจ เพื่อเป็นช่องทางในการควบคุมดูแล ปรึกษา ร้องเรียน และหารือร่วมกันระหว่างบริษัท และพนักงาน เกี่ยวกับสวัสดิการ ผลประโยชน์ หรือการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน

บริษัทปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตั้งแต่การจ้างงานจนถึงการดูแลพนักงานและบุคลากร เพื่อให้พนักงานและบุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกับองค์กร นอกจากนี้บริษัทได้เห็นถึงการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการได้แสดงความสามารถ สร้างรายได้ พึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวและประเทศต่อไป

การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

การวางแผนอัตรากำลังคนและการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอก เข้ามาร่วมงานกับบริษัทที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและทันท่วงทีที่จะรองรับการขยายตัวของกลุ่มธุรกิจในปัจจุบัน บริษัทมีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการสรรหาบุคลากร โดยการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยมีแนวทางการสรรหา ดังนี้

1. บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร วางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งโยกย้ายหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยส่งเสริมเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสมัครงานในตำแหน่งที่สนใจหรือมีความรู้ หากคุณสมบัติและความสามารถตรงตามความต้องการในตำแหน่งงาน ทางบริษัทก็จะดำเนินการตามกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นธรรม
2. บริษัทมีนโยบายในการดำเนินการสรรหาพนักงานให้ทันกับความต้องการของหน่วยงานแต่ละฝ่ายงาน และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานภายในองค์กร และรับสมัครงานเชิงรุก ผ่านงาน Job Fair / Job Post ตามสื่อออนไลน์ ช่องทางต่าง ๆ

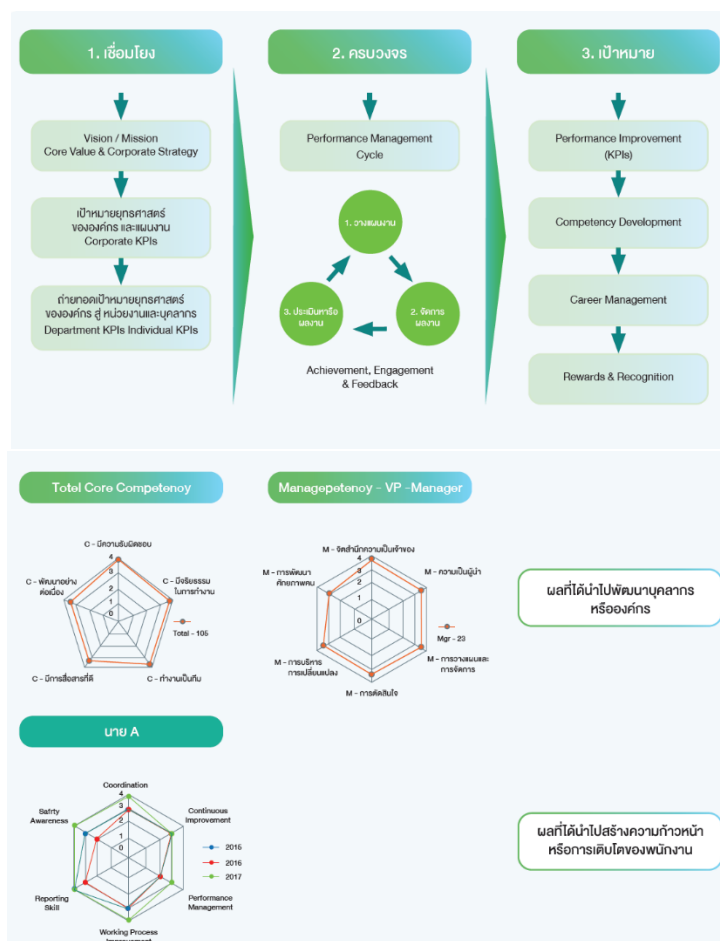
3. ประสานงานกับสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่ตรงกับความต้องการขององค์กร รวมถึงการเข้าไปเป็นวิทยากรพิเศษ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลของบริษัทและรายละเอียดตำแหน่งงานกับนักศึกษา

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทมีนโยบายจัดการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงาน ให้มีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงกำหนดให้มีการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ในทุกตำแหน่งงาน เพื่อกำหนดกลุ่มงาน (Job Grade) และมีโครงสร้างเงินเดือน สำหรับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ชัดเจน

การประเมินผลงาน

บริษัทให้ความสำคัญการดูแลพนักงานและมีขั้นตอนการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และนำผลการประเมินการทำงานมาวิเคราะห์เพื่อดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง



ผลที่ได้นำไปสร้างความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงาน ดังนี้

การพัฒนาทักษะที่สำคัญ:

ผลจากการประเมินสามารถช่วยให้ระบุช่องว่างที่พนักงานยังขาดทักษะหรือความรู้ในบางด้าน เมื่อรู้จุดอ่อนที่ชัดเจนแล้ว ก็สามารถจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาทักษะเหล่านั้นให้กับพนักงานได้

การวางแผนการพัฒนาอาชีพ:

ข้อมูลจากการประเมินช่วยในการสร้างแผนพัฒนาอาชีพส่วนบุคคล (Individual Development Plan หรือ IDP) โดยจะระบุเส้นทางที่พนักงานควรทำตามเพื่อปิดช่องว่างในทักษะต่าง ๆ และพัฒนาให้เติบโตไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

การสร้างโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง:

การปิดช่องว่างทางทักษะที่สำคัญสามารถช่วยพนักงานเตรียมตัวสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร โดยเมื่อพนักงานพัฒนาทักษะและความสามารถที่ต้องการแล้ว พวกเขาจะมีโอกาสเติบโตในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น

การเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์พิเศษ (High Potential and Fast Tract)

บริษัทมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานตาม Career Management ควบคู่กับทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสม หรือ Leadership Skills เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะให้ได้รับการเลื่อนระดับ

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

บริษัทได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ รวมทั้งทักษะและความสามารถต่างๆที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการเตรียมความพร้อมทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐานความรู้ตามตำแหน่งงาน (Functional skill) ความรู้ด้านการบริหารจัดการ (Managerial / Soft skill) ทักษะด้านผู้นำ (Leadership skill) และทักษะด้านดิจิทัล (Digital skill) รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

โครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

บริษัทได้มีการแบ่งประเภทหลักสูตรในการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

1. **หลักสูตรผู้บริหาร** เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการบริหารทีม ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น หลักสูตร Future Finance พลิกบทบาท CFO สู่นายยุคดิจิทัล, หลักสูตร TLCA CFO PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAM, หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร EEP รุ่นที่ 10, หลักสูตร

ยกระดับธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยแนวคิด BCG เป็นต้น

2. **หลักสูตรฝึกอบรมภายใน** เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความผูกพัน ความปลอดภัยและความสามารถของพนักงานภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสอดคล้องกับตัวชี้วัดและเป้าหมายคุณภาพขององค์กร เช่น หลักสูตร Team Building “WE R UAC ” 2025, หลักสูตร Strategic Thinking 2025, หลักสูตร จรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณพนักงาน, หลักสูตร พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) เป็นต้น

3. **หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก** เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และมุมมองใหม่ ๆ ให้กับพนักงานผ่านการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร การบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่าน

พลังงานและการเปลี่ยนสภาพภูมิอากาศ ETC 7, หลักสูตร การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรเชิงลึก, หลักสูตร Mini Master in HR Management รุ่น 62, หลักสูตร Power Apps for Business เป็นต้น

ประโยชน์จากการพัฒนาฝึกอบรมสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับบริษัท ได้ดังนี้

- **ผลกระทบต่อเชิงบวกในองค์กร :** พนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่มากขึ้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนและเพิ่มรายได้
- **เสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน:** การมีพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาด นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน
- **การพัฒนาผู้นำภายในองค์กร:** การฝึกอบรมช่วยเตรียมผู้บริหารและพนักงานระดับสูงให้มีทักษะการบริหารจัดการที่ดี ทำให้บริษัทสามารถรับมือกับปัญหาและความท้าทายได้อย่างมืออาชีพ
- **การรักษาและดึงดูดบุคลากร:** การที่องค์กรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมพนักงานทำให้นักงงานมีความสุขและรู้สึก ว่าองค์กรใส่ใจในพัฒนาการ พนักงานไม่เปลี่ยนงาน และช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาในองค์กร
- **การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี:** เมื่อพนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาที่เป็นระบบ นำมาซึ่งประสิทธิภาพที่ดีในระยะยาว

การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทได้ทำการสำรวจความคิดเห็นด้านความผูกพัน และความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆของพนักงาน ดำเนินการการสร้างความผูกพันพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยได้มีการดำเนินการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรผ่านแบบสำรวจ Employee Engagement ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งในปี 2568 จากผลการสำรวจบริษัทได้รับคะแนนความสุขโดยรวมของพนักงานร้อยละ 85.91 (Overall Engagement Score) จากเป้าหมายร้อยละ 90

การดูแลรักษาพนักงาน (Talent Group/Retention)

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เนื่องจากพนักงานทุกคนถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า การส่งเสริม Employee Engagement ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้น เปิดช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอแนะแสดงความคิดเห็น เน้นให้พนักงานทำงานแบบมีความสุขในระยะยาว บริษัทได้มีการตั้งเป้าหมายอัตราการลาออกพนักงานทุกปี ไม่ให้เกินค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม

กรอบแนวคิดการดูแลพนักงาน

บริษัทมีแนวคิดในการดูแลพนักงาน (Employee Care Framework) โดยวางแนวทางสำคัญตามแนวทางของความยั่งยืนและขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Core Value ของบริษัท คือ WE R UAC การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ในกรอบแนวคิดนี้ ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้:

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย: การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

2. การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี: การสนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่น การจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ การจัดโครงการส่งเสริมจริยธรรม เป็นต้น
3. การพัฒนาทักษะและความสามารถ: การจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพของตนเอง
4. การสื่อสารและการรับฟัง: การสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความเห็นจากฝ่ายบริหารได้อย่างเสรี เช่น การทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement Survey) เป็นประจำทุกปี สํารวจปีละ 2 ครั้ง
5. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่อง: การสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องพนักงานที่ทำงานได้ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การมอบรางวัลอายุงาน เป็นต้น

1. ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ	8. วันหยุดพักผ่อนสูงสุด 12 วัน
2. ค่าทันตกรรม	9. รางวัลอายุงาน
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	10. เงินช่วยเหลือต่าง ๆ
4. การตรวจสุขภาพประจำปี	11. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่
5. ของเยี่ยมไข้	12. สวัสดิการทันตกรรมปีละ 2,000 บาท (เพิ่มเติมจากประกันสังคม)
6. เครื่องแบบพนักงาน	13. ลาป่วย, ลาคลอด, ลากิจพิเศษ และลาอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้กับลูกจ้าง
7. ค่าเช่าบ้านพนักงาน	

กิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันองค์กร (Happy Workplace)

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เน้นให้พนักงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี เพื่อเป็นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขตามหลักสุขภาวะองค์กรที่ดี (Happy Workplace) ซึ่งจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Happy Body) : กิจกรรมออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ เพื่อสะสม Calories ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม (Happy Soul) : กิจกรรมอบรมจริยธรรม คติธรรม นำทางในการดำเนินชีวิต กิจกรรมทำบุญประจำปี
3. กิจกรรมด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) : กิจกรรม Team Building ,กิจกรรมวันสงกรานต์ (สงฆ์น้ำพระ), กิจกรรม UAC Day ส่งเสริมอาชีพผู้พิการทางสายตา (นวดผ่อนคลาย), กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์บริษัทประจำปี
4. กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart) : กระจเข้าเยี่ยมไข้พนักงาน ที่เจ็บป่วยไม่สบายพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล และพนักงานที่ลาคลอด , มอบรางวัลอายุงาน ให้พนักงานที่อายุงานครบ 10 ปี/ 15 ปี / 20 ปี / 25 ปี
5. กิจกรรมส่งเสริมด้านการเงิน (Happy Money) : เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund), จัดหาแหล่งเงินกู้จากสถาบันการเงินที่เชื่อถือได้, เพื่อเป็นการลดภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายของพนักงาน

6. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ เพิ่มทักษะให้กับพนักงาน (Happy Brain) : ส่งเสริมให้พนักงานไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเอง

7. กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชน (Happy Society) : ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนใกล้เคียง มีกิจกรรม CSR ร่วมกับชุมชนรอบโรงงานแต่ละพื้นที่

8. กิจกรรมส่งเสริมด้านครอบครัว (Happy Family) : เงินช่วยเหลืองานพิธีมงคลสมรส, เงินช่วยเหลือพนักงานอุปสมบท, เงินช่วยเหลือญาติงานศพ, เงินช่วยเหลือประกันอุบัติเหตุพนักงาน (กรณีเสียชีวิต), เงินช่วยเหลืออัครภรรยา

แรงงานเด็ก

บริษัทมีนโยบายห้ามจ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีโดยเด็ดขาด และมั่นใจว่าจะไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นดังกล่าวครอบคลุมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมา ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน เพื่อธำรงไว้ซึ่งแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่มีจริยธรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทตระหนักดีว่าการผลิตที่มีประสิทธิภาพและความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกระบวนการการผลิตบริษัทจึงบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดทั้งพนักงาน ผู้รับเหมา โดยคำนึงถึงชุมชน สิ่งแวดล้อม รอบโรงงาน โดยมีแนวทางป้องกันการเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุขั้นรุนแรงที่เกิดจากการผลิต อาทิ จัดให้มีการซ้อมความพร้อมในการระงับเหตุฉุกเฉินโรงงาน PPP และโรงงาน MT เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า ณ จุดเกิดเหตุ และศูนย์ช่วยเหลือ EMC/HO ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจำลองเหตุการณ์สภาวะเหตุฉุกเฉินโดยการฝึกซ้อมเป็นไปตามขั้นตอนและคู่มือแผนตอบโต้เหตุฉุกเฉินและแผนป้องกันระงับอัคคีภัย

จากความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายความปลอดภัยสูงสุดในการปฏิบัติงาน และความ เป็นเลิศและยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ (Safety & Operation Excellent) และนำไปสู่การกำหนดค่านิยมความปลอดภัย ได้แก่ “E2E” (Education, Enforcement, Emergency Plan Response) เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero Accident)

ผลความสำเร็จของการดำเนินการในปี 2568

- โรงงานผลิตภัณฑป์โตรเลียม ได้รับการตรวจประเมินรอบต่ออายุใบรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001 : 2018) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (MASCI) เมื่อวันที่ 30 - 31 ตุลาคม 2568

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม	จัดระบบการประเมินผลงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรม และจ่ายค่าตอบแทนตรงเวลา	-	2568: ร้อยละ 100
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	พนักงานได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามที่บริษัทกำหนด และตามที่กฎหมายบังคับ ตลอดจนหลักสูตรที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	-	2568: 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	-	2568: ร้อยละ 90
• แรงงานเด็ก	ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย	-	2568: ร้อยละ 100
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อุบัติเหตุเป็นศูนย์	-	2568: ไม่มีการบาดเจ็บ หรือบาดเจ็บเล็กน้อยไม่ถึงขั้นปฐมพยาบาล

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

การบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับเป็นอีกส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันและก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ในแต่ละปี บริษัทได้ทำการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเคียง (Benchmark) ระหว่างอุตสาหกรรมใกล้เคียงและภาพรวมของตลาด ในการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน

บริษัทยังคงมุ่งมั่นสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกกลุ่มธุรกิจ ตาม Core Value ของบริษัทโดยการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับ Core Competency เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทุกท่าน

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

ปี 2568 บริษัทไม่มีการจ้างงานผู้พิการ จึงได้มีการนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวนเงิน 120,450 บาท ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และส่งเสริมอาชีพตามมาตรา 35 มีการกำหนดให้รับผู้พิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนระหว่างคนปกติกับคนพิการที่ 1 ต่อ 100 คน เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการมอบโอกาสอย่างเท่าเทียมตามหลักนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

* โดยเทียบกับจำนวนพนักงานของ บมจ. ยูเอซี โกลบอล เท่านั้น เนื่องจากบริษัทย่อยมีจำนวนพนักงานไม่ถึงเกณฑ์ที่จะต้องนำส่งเงินสมทบ

การฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ รวมทั้งทักษะและความสามารถต่าง ๆ ผลการฝึกอบรมดังนี้

จำนวนหลักสูตรที่อบรม	การอบรมภายใน	การอบรมภายนอก	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยการฝึกอบรมของพนักงาน	จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย	เป้าหมายจำนวนชั่วโมงอบรม	คะแนนประเมินผลหลังอบรมทุกหลักสูตรเฉลี่ยทั้งปี
184 หลักสูตร	92 หลักสูตร	92 หลักสูตร	15,793 บาท	30 ชั่วโมง/คน/ปี	25 ชั่วโมง/คน/ปี	ร้อยละ 95

ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ในปี 2568 บริษัทได้ทำการสำรวจความคิดเห็นด้านความผูกพัน และความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ในปี 2568 มีพนักงานลาออกจากงานโดยสมัครใจ (Turn over rate) ร้อยละ 4.07 มีอัตราลดลง ร้อยละ 0.22 จากปีก่อนและมีผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 85.91 โดยทำการสำรวจปีละ 2 ครั้ง ซึ่งผลต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้คือร้อยละ 90 จากผลการสำรวจบริษัทได้รับคะแนนความสุขโดยรวมของพนักงาน ดังนี้

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	คะแนนเฉลี่ย
ร้อยละ 87	ร้อยละ 84.83	ร้อยละ 85.91

ผลสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายความปลอดภัยสูงสุดในการปฏิบัติงานและความเป็นเลิศและยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ (Safety & Operation Excellent) นำไปสู่การกำหนดค่านิยมความปลอดภัย ได้แก่ “E2E” (Education, Enforcement, Emergency Plan Response) เพื่อส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero Accident)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความสำเร็จ		
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
พนักงานใหม่ที่ตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
พนักงานประจำที่ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
จำนวนพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	0 ราย	0 ราย	0 ราย	0 ราย
จำนวนพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาบาดเจ็บถึงขั้นทุพพลภาพ	0 ราย	0 ราย	0 ราย	0 ราย
จำนวนพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาที่บาดเจ็บถึงขั้นสูญเสียอวัยวะบางส่วน	0 ราย	0 ราย	0 ราย	0 ราย
อุบัติเหตุที่เกิดจากการรั่วไหลของก๊าซและสารเคมี	0 ครั้ง	0 ครั้ง	0 ครั้ง	0 ครั้ง
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)	0 ครั้ง	0 ครั้ง	0 ครั้ง	0 ครั้ง

กิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. กิจกรรมอบรมดับเพลิงขั้นต้น
2. กิจกรรมอบรมหลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้น
3. กิจกรรมอบรมหลักสูตร ความปลอดภัยในการทำงานที่อับอากาศ (4 ผู้) ผู้อนุญาต ผู้ควบคุมงาน ผู้ช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงานในที่อับอากาศ
4. กิจกรรมอบรมความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมา

รางวัลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงการโรงงานสีขาว และสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2568 ระดับจังหวัด” ที่มอบให้แก่ โรงงาน PPP และบริษัท ยูเอซี ยูทิลิตี้ส์ จำกัด สะท้อนถึงการเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินการในด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รางวัลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Happy Body)



กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม (Happy Soul)



กิจกรรมด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)



กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)



กิจกรรมส่งเสริมด้านการเงิน (Happy Money)



กิจกรรมส่งเสริมความรู้ เพิ่มทักษะให้กับพนักงาน(Happy Brain)



กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีความรักสามัคคีเชื่อเพื่อต่อชุมชน (Happy Society)



กิจกรรมส่งเสริมด้านครอบครัว (Happy Family)



Safety Activities



การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

การจ้างงานพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานรวม (คน)	106	121	122
พนักงานชาย (คน)	61	70	70
พนักงานหญิง (คน)	45	51	52

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	0
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	๑.๖	๑.๖	๑.๖

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	80,207,455.02	112,000,001.81	76,224,751.54
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	N/A	N/A	40,183,313.43
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	N/A	N/A	36,041,438.11

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	45.00	59.00	30.00
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท)	26,086.00	3,626,838.00	2,368,950.00

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	N/A	N/A	7
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	N/A	N/A	4
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	N/A	N/A	3
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	9.43	4.96	5.74
	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	๖.๖	๖.๖	๖.๖

ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า และการสื่อสารเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ ผู้บริโภคระบบควบคุมคุณภาพ และข้อมูลผลิตภัณฑ์

บริษัทให้ความสำคัญต่อนโยบายคุณภาพ ที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในการผลิตและจัดหาสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพ ส่งมอบให้ลูกค้าถูกต้อง ตรงเวลา และมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การให้บริการด้วยความเป็นเลิศ และส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างสุดความสามารถรวมถึงความรับผิดชอบต่อทุกขั้นตอนทั้งก่อนและหลังการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการภายใต้ระบบมาตรฐานบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 ซึ่งทำให้บริษัทได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าโดยได้รับคำสั่งซื้ออย่างต่อเนื่อง โดยยึดแนวทางดำเนินการที่สำคัญดังนี้

 <p>เวลา ส่งมอบตรงตามกำหนดเวลา และข้อกำหนดมาตรฐานการส่งมอบของลูกค้าตลอดจนร่วมวางแผนการส่งมอบในครั้งต่อไป</p>	 <p>ความถูกต้อง ตรวจสอบความถูกต้องของสินค้า ข้อกำหนดสินค้า และการส่งมอบตาม Checklist เนื่องจากการส่งมอบรวมถึงความถูกต้องเอกสารการส่งมอบ</p>	 <p>ความรวดเร็ว มุ่งเน้นการส่งมอบสินค้าและบริการด้วยความรวดเร็ว ตอบสนองลูกค้ากรณีที่ต้องการใช้สินค้าเร่งด่วน มีขั้นตอนการจัดการความสำคัญและให้บริการกับลูกค้า</p>	 <p>สร้างมาตรฐาน รักษาระดับมาตรฐานการส่งมอบสินค้าและบริการพร้อมปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐ</p>
--	---	---	---

บริษัทจัดให้มีกระบวนการในการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้าในกรณีที่พบปัญหาจากการใช้งานสินค้าและบริการของบริษัทตามข้อกำหนดของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 โดยลูกค้าสามารถแจ้งปัญหาหรือข้อร้องเรียนผ่านทีมงานขาย ซึ่งจะนำประเด็นเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบโดยเชิญผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาวิธีการแก้ไขและมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ หลังจากดำเนินการแล้ว บริษัทจะรายงานผลกลับไปยังลูกค้าอย่างโปร่งใส และติดตามผลเพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาถูกแก้ไขอย่างสมบูรณ์

 <p>ลูกค้าแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางฝ่ายขายหรือช่องทางการร้องเรียนบนเว็บไซต์</p>	 <p>ฝ่ายขายรับเรื่องและตรวจสอบจากพื้นที่ลูกค้าและบันทึกลงบนแบบฟอร์มบันทึกข้อร้องเรียนและเสนอแนะ</p>	 <p>ฝ่ายขายส่งเรื่องให้ตัวแทนบริหารงานด้านคุณภาพ (QMR) เพื่อดำเนินการออกเอกสารการแก้ไข และเชิญผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าร่วมประชุมเพื่อหารือร่วมกันถึงวิธีการแก้ไข ปัญหาและป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ</p>	 <ul style="list-style-type: none">ฝ่ายขายส่งข้อมูลกลับไปยังลูกค้าเพื่อชี้แจงสาเหตุ การแก้ไข และการป้องกันการเกิดซ้ำตัวแทนฝ่ายบริหารดำเนินการติดตามการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง 1 – 3 เดือน เพื่อให้มั่นใจว่าไม่เกิดปัญหาซ้ำ และแจ้งทำการปิดข้อร้องเรียนดังกล่าว
--	--	---	--

แนวทางการพัฒนาและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของลูกค้า

สำหรับประเด็นที่ลูกค้าระบุว่าควรปรับปรุง บริษัทได้กำหนดแนวทาง ดังนี้:

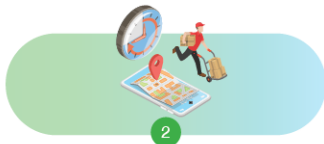
- ทีมงานฝ่ายขายร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการปรับปรุงในประเด็นที่ได้รับ
- ทำการติดตามผลและดำเนินการสัมภาษณ์หรือสำรวจความพึงพอใจเพิ่มเติม (Second Customer Satisfaction Survey) หลังการแก้ไข
- รายงานผลและแนวทางป้องกันการเกิดซ้ำให้ลูกค้าทราบ

การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทให้ความสำคัญในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยมุ่งหวังให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ความภักดี และเป็นโอกาสในการเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจในระยะยาว โดยใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกผูกพัน และมีประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าและบริการ ซึ่งทีมขายได้ดำเนินการมาโดยตลอด ดังนี้



1 มุ่งเน้นการให้ความสำคัญในการคัดสรรสินค้า วัสดุคุณภาพดี และบริการจากแหล่งผลิตหรือ ผู้ให้บริการที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับในแต่ละอุตสาหกรรม



2 จัดส่งสินค้าและบริการที่ตรงเวลา ให้บริการ ที่รวดเร็ว แก้ปัญหาอย่างมืออาชีพ และ ใส่ใจลูกค้า



3 สื่อสารอย่างสม่ำเสมอโดยใช้ช่องทางที่ เหมาะสม เช่น อีเมล โน้ต โทรศัพท์ หรือ โซเชียลมีเดีย เพื่ออัปเดตข่าวสาร และเพื่อให้ลูกค้าสามารถติดต่อได้ทุกช่องทาง



4 แสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการแก่ลูกค้า



5 การให้คำปรึกษาและให้บริการหลังการขาย แก่ลูกค้า เพื่อเข้าใจถึงความต้องการของ ลูกค้าอย่างแท้จริง



6 นำผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามา วิเคราะห์ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา สินค้าและบริการต่อไป

การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจ อย่างมีจรรยาบรรณ และตระหนัก ถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า ผู้ขาย/ผู้ผลิต พนักงาน พันธมิตรทาง ธุรกิจ และผู้ที่ติดต่อเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจกับเรา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะได้รับความคุ้มครอง และปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลโดย สอดคล้องตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Notice) ได้ เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัท สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.uac.co.th/storage/content/corporate-governance/policy/personal-data-protection-policy-and-guideline-th.pdf>

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า 	ให้คำปรึกษาและให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้า	-	2568: ร้อยละ 100
<ul style="list-style-type: none"> การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค 	มีการแนบเอกสารการรับรองผลกาวิเคราะห์คุณภาพสินค้าจากผู้ผลิตให้กับลูกค้าทุกครั้งเมื่อมีการส่งมอบสินค้า	-	2568: ร้อยละ 100
<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า 	ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี	-	2568: มากกว่าร้อยละ 85
<ul style="list-style-type: none"> การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า 	เหตุการณ์ละเมิดที่เกี่ยวข้องกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	-	2568: 0 เรื่อง

ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี 2568

ผลคะแนนความพึงพอใจโดยรวมร้อยละ 91.94 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 85.00 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง โดยทุกหัวข้อมีความคะแนนสูงกว่าร้อยละ 90.00 ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งมั่นของบริษัทในการรับฟัง “เสียงของลูกค้า” จากช่องทางการสื่อสารต่างๆ และนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงการสรรหาผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจของลูกค้าอย่างสูงสุด เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์การประเมิน 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

ความพึงพอใจด้านคุณภาพสินค้า (Quality)

ความพึงพอใจด้านการส่งมอบ (Delivery Performance)

ความพึงพอใจด้านการแก้ไขปัญหาและการป้องกันการเกิดซ้ำ (Corrective & Preventive Actions)

ความพึงพอใจด้านการบริการของฝ่ายขายและเจ้าหน้าที่บริษัท (Service & Support)



ข้อร้องเรียนด้านคุณภาพและบริการ

0 เรื่อง

รางวัลสัมมนาคุณค่า

เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2568 กลุ่มบริษัทบางจาก จัดงานสัมมนาคุณค่าประจำปี 2568 ในหัวข้อ Core connected : Building our future through Procurement Center เชิญคู่ค้าพันธมิตรทางธุรกิจในกลุ่มบริษัทบางจากกว่า 300 ราย ซึ่งในงานนี้ บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล ESG Compliance Excellence Award ระดับ Gold

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

กลุ่มยูเอซีร่วมกันกำหนดเป้าหมายหลักให้เกิดพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) เพื่อสร้างสรรค์การเติบโตของธุรกิจ และยังสามารถเกื้อหนุนสังคมและสิ่งแวดล้อมให้พัฒนาและเติบโตควบคู่กันอย่างสมดุลไปพร้อม ๆ กัน บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการลดกระทบสิ่งแวดล้อมและหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนรอบสถานประกอบการ คู่มือดังกล่าวได้เผยแพร่บนเว็บไซต์บริษัทสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.uac.co.th/storage/content/corporate-governance/policy/csr-policy-th.pdf>

การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ

การจัดซื้อจัดหา	มูลค่าการจัดซื้อจัดหา (บาท)
การจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น	4,190,000
การจัดซื้อวัตถุดิบพืชพลังงาน (ท้องถิ่น)	18,000,000
การจ้างนักศึกษาฝึกงาน	57,900

การศึกษา

บริษัทมอบทุนการศึกษาให้กับโรงเรียนพื้นที่บริเวณโรงงาน PPP จำนวน 113 ทุน และสมทบทุนศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 4 ศูนย์ รวมเป็นมูลค่า 171,982 บาท

ศาสนาและวัฒนธรรม

บริษัทมีการจัดกิจกรรมและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและประเพณีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสืบสานวัฒนธรรมและคุณค่าทางสังคม อาทิ การทำบุญตามประเพณี และการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ

ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ

พนักงานโรงงานแม่แตงเข้าร่วมกิจกรรม รักน้ำ รักป่า รักแผ่นดิน ที่ป่าชุมชนบ้านห้วยชมพู ตำบลแม่แตง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่เมื่อเดือนสิงหาคม 2568

กีฬาและสันทนาการ

สนับสนุนและส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน โดยตั้งเป้าหมาย Calories burn out 5,000,000 แคลอรี ซึ่งในปี 2568 สามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ 5,341,134 แคลอรี นอกจากนี้บริษัทยังสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา น้ำดื่ม ให้กับรอบบริเวณโรงงานอย่างต่อเนื่อง

อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต

บริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา จึงได้มีการจัดฝึกอบรมความปลอดภัย อยู่เสมอ และมุ่งสู่องค์กรแห่งความปลอดภัย โดยตั้งเป้าหมายอุบัติเหตุเป็นศูนย์ ในการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน ทางบริษัทเพิ่มการตรวจคลื่นหัวใจไฟฟ้า และอัลตราซาวด์ช่องท้องให้กับพนักงานทุกคน ทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง

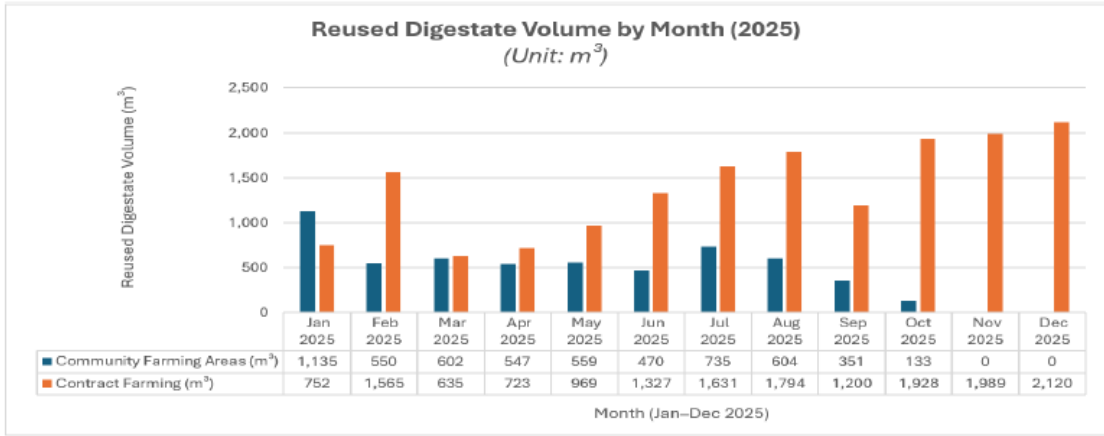
UAC ช่วยส่งเสริมอาชีพเปิดโอกาสให้คนพิการ นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ เพื่อสร้างอาชีพ สร้างรายได้ สร้างความภาคภูมิใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กิจกรรมในครั้งนี้อาจสร้างรายได้ 5,981 บาท

กิจกรรมต่อชุมชนและสังคม

โครงการบริจาดน้ำหมักชีวภาพ

โรงงานได้นำน้ำหมักซึ่งเป็นผลพลอยได้จากกระบวนการผลิตก๊าซชีวภาพจากพืชพลังงาน มาใช้ประโยชน์ในภาคการเกษตรของชุมชนโดยรอบโรงงาน สนับสนุนให้กับเกษตรกรเพาะปลูกข้าวโพดหวานและหญ้าเนเปียร์ ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักที่เกษตรกรสามารถนำกลับมาขายให้กับโรงงานเพื่อใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่โรงงานกำหนด การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงช่วยสร้างความมั่นคงด้านวัตถุดิบ แต่ยังมีส่วนในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการผลิต ผ่านการบริหารจัดการของเสียและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- ปริมาณน้ำหมักที่นำไปบริจาค จำนวน 22,320 ลูกบาศก์เมตร/ปี



โครงการบริจาควัสดุปรับปรุงดิน

การบริจาค SIS ให้กับเกษตรกรที่ปลูกหญ้าเนเปียร์จำนวน 203,505 กิโลกรัม ลดค่าใช้จ่าย 203,505 บาท เกษตรกรมีผลผลิตที่ดี มีคุณภาพขึ้น สร้างรายได้ 16,800 บาท/ไร่/ปี สามารถส่งหญ้าที่มีคุณภาพให้แก่โรงงานได้มากขึ้น 24 ตัน/ไร่/ปี โรงงานได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพจึงช่วยให้ลดต้นทุนการผลิตได้ประมาณ 2,000,000 บาท

ลำดับ	ชื่อโครงการ (ต่อเนื่อง)	ลักษณะกิจกรรม	การมีส่วนร่วมของชุมชน	ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อม
1	โครงการนำน้ำหมักจากกระบวนการผลิตก๊าซชีวภาพไปใช้ทางการเกษตร Contract Farming	นำน้ำหมักซึ่งเป็นผลพลอยได้จากกระบวนการผลิตก๊าซชีวภาพไปใช้รดแปลงเกษตรสำหรับปลูกข้าวโพดหวานและหญ้าเนเปียร์	เกษตรกรใช้ทรัพยากรจากโรงงานและนำผลผลิตกลับมาจำหน่ายให้กับโรงงานเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต	มีกระบวนการจัดการผลพลอยได้ให้เกิดประโยชน์เพื่อลดการใช้ปุ๋ยเคมี และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
2	โครงการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรหมุนเวียนตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ร่วมกับเกษตรกร Community Farming Areas	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรจากกระบวนการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดตลอดห่วงโซ่อุปทาน เช่น แปลงนาข้าว สวนพืชผัก อื่นๆ	เกษตรกรมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตวัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดรายจ่ายในการซื้อปุ๋ยเคมี ทำให้มีรายได้มากขึ้น	เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ลดการใช้ปุ๋ยเคมีในพื้นที่เกษตร





ตัวอย่างรูปกิจกรรม CSR

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มยูเอซีมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมาโดยตลอด การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก การทำงานเน้นกระบวนการจัดหาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งยึดหลักบรรษัทภิบาลที่ดีตามจรรยาบรรณคู่ค้า (Suppliers Code of Conduct) เพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีการบริหารความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานจัดซื้อ ด้านการให้ความรู้ การจัดหาเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของกลุ่มบริษัท นอกจากนี้บริษัทยังจัดประชุมสัมมนากับคู่ค้าอย่างต่อเนื่องรวมถึงเน้นย้ำในเรื่องจรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนร่วมกัน

ในปี 2568 บริษัทมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนราคาและความสามารถในการส่งมอบงานหรือสินค้า โดยได้ร่วมทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกตลอดจนคู่ค้า เพื่อให้บริษัทและคู่ค้าสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

กลยุทธ์ปี 2568

1. เพิ่มจำนวนกลุ่มสินค้าและบริการที่สามารถจัดหาร่วมกันในกลุ่มยูเอซี (Share Service)
2. พัฒนาศักยภาพของคู่ค้า โดยการมุ่งเน้นให้คู่ค้าที่อยู่ในกลุ่ม Critical Tier 1 ประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ทุกราย พัฒนาศักยภาพคู่ค้าด้วยการส่งเสริมให้คู่ค้ารับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท
3. พัฒนาแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ในการจัดซื้อจัดหา เพื่อลดต้นทุนโดยมุ่งเน้นการดำเนินงานและพัฒนาคู่ค้าร่วมกัน
4. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ทดแทนระบบเดิม
5. พัฒนาศักยภาพของพนักงานจัดซื้อ
6. การจัดหาสินค้าภายในประเทศทางเลือกมากขึ้น (Alternative Country) บริษัทพิจารณาจัดหาสินค้าประเภทอุปกรณ์และอะไหล่ต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงงานที่ผลิตในประเทศที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า (Low-cost country Sourcing) แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของสินค้า เพื่อเปิดโอกาสการแข่งขันและการลดต้นทุนในการจัดหาสินค้า

ผลการดำเนินงานปี 2568

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1	ลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหาพัสดุและบริการต่อปี	ร้อยละ 8	ร้อยละ 4.29
2	จัดซื้อพัสดุและบริการตรงตาม Spec และคุณภาพ	มากกว่าร้อยละ 95%	ร้อยละ 100
3	การจัดซื้อจัดจ้างตามงบประมาณ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
4	ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อการทำงานหน่วยงานจัดซื้อ	มากกว่าร้อยละ 85%	ร้อยละ 90.50
5	การละเมิดด้านจรรยาบรรณการจัดซื้อจัดจ้าง	0 ครั้ง	0 ครั้ง

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานพัฒนากลุ่มคู่ค้าของบริษัทให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปกับบริษัทจึงได้นำกรอบการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของ UN Global Impact มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานกับคู่ค้าและยึดหลักด้านการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) เพื่อเพิ่มโอกาสและลดความเสี่ยงตลอดจนช่วยยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจอีกด้วย แสดงแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า, ผู้ขาย หรือผู้รับเหมาช่วง กลุ่มยูเอซี ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์บริษัท <https://www.uac.co.th/th/sustainability/supply-chain-management>

กระบวนการในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน มีดังนี้

1. จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
2. กำหนดกลุ่มคู่ค้าและวิเคราะห์คู่ค้าสำคัญ

เป้าหมายสำคัญ

1. คู่ค้าทุกรายรับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
2. ส่งเสริมคู่ค้าทุกรายทำแบบประเมินตนเอง ครอบคลุมประเด็นด้าน ESG เป้าหมายร้อยละ 100 โดยผ่านการประเมิน Online Self-Assessment แล้วและกำหนดรอบการประเมินคู่ค้าประเมินทุก 2 ปี
3. ผู้ประกอบการให้บริการด้านขนส่งผลิตภัณฑ์สารเคมี พิโตรเลียม สัญญาหลักกลุ่มยูเอซี ทุกรายต้องถูกประเมินการจัดการด้านความปลอดภัยในการขนส่ง ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน/วัดผลประจำปี
4. มุ่งเน้นจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
5. การทุจริตและคอร์รัปชันเท่ากับศูนย์
6. สนับสนุนให้มีการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการ เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจ การจ้างงานและสร้างรายได้ในระดับท้องถิ่น
7. จัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการตามหลักค่านิยมปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (กลุ่มยูเอซี) (Supply Chain Management) โดยได้สื่อสารและส่งเสริมให้คู่ค้าทุกรายรับทราบตามแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานซึ่งครอบคลุมรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- แนวปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า, Suppliers และผู้รับเหมาช่วง (Sub-contractor)
- นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Policy)
- จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า, ผู้ผลิต, จัดหาสินค้าและบริการ/วัตถุดิบ (Supplier Code of Conduct)
- จรรยาบรรณว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างกลุ่มยูเอซี (Purchaser Code of Conduct)

การประเมินความเสี่ยงคู่ค้า

บริษัทกำหนดให้มีการบริหารความเสี่ยงคู่ค้าที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงหลัก ๆ 4 ด้าน คือ ความเสี่ยงด้านสินค้าและบริการ ความเสี่ยงด้านการดำเนินธุรกิจ ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและความเสี่ยงด้านสังคม

บริษัทกำหนดเกณฑ์การระบุ จัดกลุ่มประเภทคู่ค้า และประเมินความเสี่ยงคู่ค้า ทั้งความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคู่ค้าของบริษัทโดยจะระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง จัดลำดับความเสี่ยง โดยประเมินโอกาสที่อาจเกิดขึ้นของเหตุการณ์ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)

กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงห่วงโซ่อุปทาน

1. การวิเคราะห์คู่ค้าสำคัญ

บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มประเภทคู่ค้า โดยสามารถวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงคู่ค้าและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และนำไปเป็นข้อมูลในการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้าออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ ดังนี้

1.1 คู่ค้าหลัก (Critical Suppliers) มีหลักเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- กลุ่มคู่ค้าที่สินค้าหรือบริการมีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่น วัตถุดิบเพื่อใช้ในการผลิต
- คู่ค้าผู้ให้บริการด้าน Shipping และผู้ให้บริการขนส่งหลักในการส่งมอบสินค้า
- คู่ค้าที่มีอยู่ในตลาดน้อยราย สินค้าทดแทนยาก
- คู่ค้าที่มีการซื้อขายสม่ำเสมอและมีมูลค่าการสั่งซื้อสูง และส่งผลกระทบต่อบริษัททั้งด้านธุรกิจและภาพลักษณ์องค์กร

โดยบริษัทมีการดำเนินการประเมินคู่ค้ากลุ่มนี้ผ่านทางแบบประเมินตนเองของคู่ค้า (Self-assessment) ในลักษณะ Pre-questionnaire และ/หรือการเยี่ยมชมพื้นที่ (on-site visit) ตามความเหมาะสม

1.2 คู่ค้ารอง (Non-Critical Suppliers) มีหลักเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- กลุ่มคู่ค้าที่มีกิจกรรมการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงปานกลางถึงต่ำ
- มูลค่าการสั่งซื้อปานกลางถึงต่ำ โดยบริษัทมีการดำเนินการประเมินคู่ค้ากลุ่มนี้ผ่านทางแบบประเมินตนเองของคู่ค้า (Self-assessment) ในลักษณะ Pre-questionnaire และ/หรือการเยี่ยมชมพื้นที่ (on-site visit) ตามความเหมาะสม

2. การระบุและประเมินความเสี่ยงคู่ค้า

บริษัทระบุความเสี่ยงคู่ค้า โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยง ซึ่งมีปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอก โดยบริษัทจะทำการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องปีละ 1 ครั้ง ครอบคลุมปัจจัยความเสี่ยงแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความเสี่ยงด้านสินค้าและบริการ เช่น ความเสี่ยงสินค้าไม่มีคุณภาพ
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินธุรกิจ เช่น ความเสี่ยงการส่งมอบล่าช้าส่งผลกระทบต่อธุรกิจของลูกค้า, ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงคู่ค้าน้อยราย
3. ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ความเสี่ยงการรั่วไหลของสารเคมีจากการขนส่ง
4. ความเสี่ยงด้านสังคม เช่น ความเสี่ยงการถูกชุมชนร้องเรียน เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง

เกณฑ์การวัดระดับผลกระทบ (Impact) ในแต่ละด้านดังนี้

- ระบุผลกระทบด้านการเงิน
- ระบุผลกระทบด้านชื่อเสียง
- ระบุผลกระทบด้านสังคม
- ระบุผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- ระบุผลกระทบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

3. มาตรการลดความเสี่ยง

- กำหนดแผน Site visit คู่ค้า
- ตรวจสอบภายใน (Internal Audit)
- การแก้ไขและป้องกันการเกิดซ้ำ
- การปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนกับคู่ค้า

ปี 2568 จากการประเมินความเสี่ยงคู่ค้าประจำปี มีความเสี่ยงที่เกิดจากการพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่ในธุรกิจ Trading และความเสี่ยงจากการพึ่งพาผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่ (Principal) ซึ่งบริษัทได้ร่วมกันหามาตรการลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

" ไม่มีข้อร้องเรียนและไม่พบการกระทำผิดจรรยาบรรณคู่ค้าจากกลุ่มคู่ค้าปี 2568 "
" คู่ค้าเข้าร่วมประเมินศักยภาพด้าน ESG ร้อยละ 86 "

ตารางแสดงสัดส่วนการจัดซื้อจัดหาสินค้าและบริการตามกลุ่มประเภทคู่ค้าปี 2568

ประเภทของคู่ค้า	จำนวน (ราย)	สัดส่วนร้อยละ ต่อผู้ขายทั้งหมด
คู่ค้าสำคัญหลัก	117	83
คู่ค้าสำคัญรอง	24	17

ตารางมูลค่าการจัดซื้อจัดหาสินค้าและบริการภายในท้องถิ่นและวัตถุดิบเพื่อป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิตของโรงงานประจำปี 2568

การจัดซื้อจัดหา	มูลค่าการจัดซื้อจัดหา (บาท)
การจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น	4,190,000
การจัดซื้อวัตถุดิบพืชพลังงาน (ท้องถิ่น)	18,000,000

การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนความยั่งยืนของลูกค้า

บริษัทมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของลูกค้า โดยให้ความสำคัญการสร้างความร่วมมือระหว่างลูกค้า ตลอดจนร่วมพัฒนาให้เติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน ตามแนวทางดังนี้

- กำหนดให้มีการวางแผนธุรกิจกับลูกค้า การทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทกับลูกค้า เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือโครงการใหม่ ที่ยกระดับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทและลูกค้าไปพร้อมกัน
- ประเมินตนเองด้านความยั่งยืนลูกค้า เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของบริษัท
- สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า บริษัทได้เสริมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวกับลูกค้า ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เช่น การจัดประชุมลูกค้าเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเชิญลูกค้าเข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้/แลกเปลี่ยนความรู้กับพนักงานในองค์กร
- เพื่อให้ลูกค้ามีสภาพคล่องทางการเงินและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ด้วยการกำหนดระยะเวลาชำระเงินกับลูกค้าไม่เกิน 30 วัน (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาตามความเหมาะสม)

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทร่วมกับลูกค้าบริษัท LEO Global Logistics Public Company Limited จัดฝึกอบรมภายในให้กับพนักงานของบริษัท หลักสูตร "Basic Knowledge for Importer and Exporter course" โดยผู้เข้าร่วมอบรมมาจากส่วนงานต่าง ๆ อาทิ หน่วยงานจัดซื้อพนักงานขาย/เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย และพนักงานจากบริษัทย่อยในกลุ่มยูเอซีที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวและนำมาปรับใช้ในการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าของกลุ่มยูเอซี ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

จำนวนผู้เข้าอบรม	ความเข้าใจก่อนฝึกอบรม	ความเข้าใจหลังฝึกอบรม	ผลเปรียบเทียบก่อน - หลัง
36 คน	ร้อยละ 74	ร้อยละ 86.4	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 12.4

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม กรณี	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การบริหารจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทมีเป้าหมายในการพัฒนาความยั่งยืนที่ครอบคลุมมิติด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลและด้านเศรษฐกิจ โดยตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจรวมถึงการขยายธุรกิจในกลุ่มยูเอซี และเพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย รวมไปถึงร่วมยกระดับความปลอดภัยทางไซเบอร์ของลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอีกด้วย

กรอบการบริหารความเสี่ยงทางไซเบอร์

บริษัทกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ครอบคลุมการกำกับดูแล การระบุความเสี่ยง และการทำแผนจัดการลดความเสี่ยงจัดทำระบบสำรองและแผนรองรับกรณีเหตุฉุกเฉิน พร้อมทั้งจัดให้มีการทดสอบสภาพความพร้อมใช้ ระบบสำรองข้อมูล และซ้อมแผนรองรับกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินและแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ มีการป้องกัน การเฝ้าระวังและตรวจจับ การตอบสนองและฟื้นฟูจากภัยคุกคามตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยสอดคล้องตามกรอบการงานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ตามมาตรฐานสากล

แนวทางดำเนินงานด้านความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ

- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความมั่นคงปลอดภัยในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงเนื้อหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด
- บริหารจัดการงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบหลักการที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) การรักษาความลับของระบบและข้อมูล (Confidentiality) (2) ความถูกต้องเชื่อถือได้ของระบบและข้อมูล (Integrity) และ (3) ความพร้อมใช้ของข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ (Availability)
- บริหารจัดการทรัพยากรด้านทรัพย์สินในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการควบคุมใช้และรักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ให้สมบูรณ์พร้อมใช้ และป้องกันการเข้าถึงทรัพย์สินหรือข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต
- บริหารจัดการรักษาข้อมูลความลับ บริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัย โดยมีการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและใช้งานระบบสารสนเทศบริษัทตามความจำเป็นและความสำคัญ หรือลำดับชั้นความลับของข้อมูล การจัดทำมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลบริษัทกับหน่วยงานภายนอก
- บริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยเกี่ยวกับระบบเครือข่ายสื่อสาร จัดให้มีการป้องกันภัยคุกคามต่อระบบสารสนเทศ ทั้งจากการบุกรุกผ่านระบบเครือข่าย (Firewall, Endpoint Protection) และโปรแกรมที่ไม่พึงประสงค์ที่จะสร้างความเสียหายให้กับข้อมูลของบริษัท มีการตรวจจับ ป้องกันและกู้คืนรวมทั้งสร้างความตระหนักรู้ต่อผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- จัดให้มีการทดสอบการโจมตีด้าน Cyber Security (Malware, Phishing) ภายในองค์กรไตรมาสละครั้ง เพื่อทดสอบและสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานในองค์กร
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Hygiene Culture) โดยจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยหน่วยงาน IT ได้ทำการจัดทำ E-Newsletter เดือนละครั้ง โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศ สื่อสารผู้ใช้งานภายในองค์กร
- จัดฝึกอบรมภายในองค์กร ในหัวข้อที่เกี่ยวกับภัยคุกคามด้านไซเบอร์ และหัวข้อการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้งานในองค์กร โดยหน่วยงาน IT เป็นผู้ดำเนินการเป็นประจำทุกปี ซึ่งกำหนดอย่างน้อยปีละ 2-3 หลักสูตร และทำการประเมินทดสอบความรู้ความเข้าใจ หลังฝึกอบรม

ผลการดำเนินงานปี 2568

ตาราง 1 จำนวนเหตุการณ์ที่เกิดการละเมิดข้อมูล การรั่วไหลของข้อมูล

จำนวนเหตุการณ์ที่เกิดการละเมิดข้อมูล การเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ตั้งใจ และการรั่วไหลของข้อมูล		
จำนวน 0 ครั้ง	จำนวน 0 ครั้ง	จำนวน 0 ครั้ง
2566	2567	2568

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบการตระหนักรู้ด้านภัยไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) กับพนักงานในองค์กรปี

หัวข้อการทดสอบ	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน
การตระหนักรู้ด้านภัยไซเบอร์ Malware	100%	98%
การตระหนักรู้ด้านภัยไซเบอร์ Phishing	100%	98%

ในปี 2569 บริษัทจะยังคงจัดให้มีการทดสอบการโจมตีภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการตระหนักรู้เรื่องดังกล่าวกับพนักงานทุกคนในบริษัทโดยมีเป้าหมายร้อยละ 100

การจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทให้ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล โดยได้จัดทำคู่มือ นโยบายและแนวปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดเก็บ การนำไปใช้ การเปิดเผยและ/หรือ การดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคล ให้กับกลุ่มบริษัทและบริษัทในเครือ และได้มีการประกาศใช้เอกสารตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา รวมถึงแนวนโยบายการใช้คุกกี้บนเว็บไซต์