

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ประจำปี 2567
บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน)



PSP มุ่งมั่นพัฒนารธุรกิจ
ควบคู่ไปกับ สังคม
และ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

สารบัญ



เกี่ยวกับรายงาน	04
สารจากประธานกรรมการ	06
สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	08
วิสัยทัศน์, พันธกิจ, ค่านิยมองค์กร, ปรัชญาธุรกิจ	10
มาตรฐาน รางวัลและความสำเร็จ	12
รู้จัก PSP	16
ผลการดำเนินการในรอบปี	27
แนวปฏิบัติตามมาตรฐานสากลที่นำมาประยุกต์	28
ความท้าทายและโอกาส	29
การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	31
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	34
การประเมินประเด็นที่สำคัญด้านการพัฒนาความยั่งยืน	38
การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน	40
เป้าหมายในการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร	42

ส่วนที่ 1

การพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล

• ผลการดำเนินงานผลการดำเนินงาน ด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาลที่โดดเด่น	44
• การกำกับดูแลกิจการ	45
• การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย	53
• จรรยาบรรณทางธุรกิจ	55
• การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	57
• การบริหารจัดการความเสี่ยง และ ความต่อเนื่องทางธุรกิจ	61
• นวัตกรรมและการพัฒนากระบวนการ	73
• การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	75
• ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผลิตภัณฑ์	79
• การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม	81



ส่วนที่ 2

การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

• ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่โดดเด่น	82
• ก๊าซเรือนกระจก	83
• การจัดการพลังงาน	85
• การจัดการน้ำ	87
• การจัดการของเสีย	90
• ความหลากหลายทางชีวภาพ	93



ส่วนที่ 3

การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสังคม

• ผลการดำเนินงานด้านสังคมที่โดดเด่น	95
• การดูแลพนักงาน	96
• การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	106
• การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	112
• อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	117
• สิทธิมนุษยชน	125
• กิจกรรมเพื่อสังคม และการมีส่วนร่วมในชุมชน	128

ภาคผนวก

• สมาชิกภาพ	141
• ขอบเขตการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	142
• การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	143
• GRI Content Index	144
• แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน	152

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ที่มาของรายงาน

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อขึ้นรูปด้วยมาตรฐานระดับสากลมาเป็น ระยะเวลากว่า 35 ปี โดยมีการให้บริการที่หลากหลาย ครอบคลุม และครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดหาวัตถุดิบ การออกแบบ การผลิต และการบรรจุผลิตภัณฑ์ การจัดเก็บและศูนย์กระจายสินค้า รวมไปถึงการให้บริการ จัดการด้านโลจิสติกส์ และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเคมีที่ทันสมัยเพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ตอบสนองความต้องการของตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลด้านการดำเนินงานของบริษัทฯ ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ บริษัทฯ ตระหนักว่าการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ พนักงาน ชุมชน และหน่วยงานกำกับดูแลนั้น จำเป็นต้องอาศัยการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถประเมินและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

ด้วยแนวทาง “มุ่งมั่นพัฒนา ควบคู่ความยั่งยืน” บริษัทฯ จึงวางระบบบริหารจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพสูง ปลอดภัยต่อผู้ใช้ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันและสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture)



ภายใต้บริบทเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บริษัทฯ พร้อมเผชิญความท้าทายและมองหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการขยายตลาดในต่างประเทศ การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ หรือการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ของไทยให้ก้าวไกลบนเวทีโลก

รายงานฉบับนี้จึงเป็นทั้งหลักฐานและเครื่องมือในการสื่อสารถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ควบคู่ไปกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจไทยอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืนในอนาคต

การจัดทำรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นเป็นครั้งแรกและจะดำเนินการจัดทำเป็นประจำทุกปี ซึ่งรายงานฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานในปี 2565-2567 ตามรอบงบดุลประจำปีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุกปี เพื่อเปิดเผยกระบวนการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลในส่วนที่เป็นประเด็นที่สำคัญของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในรอบปีที่ผ่านมา

ทั้งนี้ รายงานฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการจัดทำรายงานของ Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (United Nations: Sustainable Development Goals: SDGs) และหลักเกณฑ์การประเมินความยั่งยืนตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด

ขอบเขตของรายงาน

ข้อมูลแนวทางการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานในรายงานฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานบริษัทฯ และบริษัทย่อยในประเทศไทย และ/หรือ ภูมิภาคอื่นที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ ครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 และบริษัทฯ มีแผนจะจัดทำรายงานเป็นประจำทุกปี ข้อมูลที่เปิดเผยมอบคลุมประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย

การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ มีบทบาทหน้าที่ในการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งให้ความเห็นชอบต่อข้อมูลที่สำคัญที่ถูกเปิดเผยในรายงานฉบับนี้ เพื่อให้เนื้อหาของรายงานมีความครบถ้วน สมบูรณ์ และสร้างคุณค่าร่วมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (2-14)

นอกจากนี้ทางบริษัทฯ ได้ให้ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านความยั่งยืนจากหน่วยงานภายนอก (Third Party) เข้ามาให้การแนะนำ ตรวจสอบเนื้อหาและให้ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดทำรายงาน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของรายงาน และสอดคล้องตามแนวทางการรายงานของมาตรฐานการรายงานสากล GRI Standards

การยกระดับคุณภาพของการรายงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ชุมชน หน่วยงานกำกับดูแล และสังคมโดยรวม โดยการจัดให้มีช่องทางการสื่อสาร เช่น การประชุม การสำรวจความคิดเห็น (Survey) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำผลลัพธ์มาพัฒนาแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลและผลการดำเนินงานบางส่วนในรายงานอาจมีการเพิ่มเติมข้อมูล ตามความเหมาะสม หากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทฯ จะเปิดเผยเพิ่มเติมในรายงานประจำปีหรือรายงานความยั่งยืนฉบับถัดไป

ผู้มีส่วนได้เสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายงานการพัฒนาความยั่งยืนฉบับนี้ ผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่าน โดยความคิดเห็นดังกล่าวทางบริษัทฯ จะนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาและยกระดับการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนต่อไปในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ช่องทางการติดต่อสอบถาม

หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ กรุณาติดต่อที่:

แผนกสื่อสารองค์กรและความยั่งยืน

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

📍 เลขที่ 1 ถนนบรมราชชนนี แขวงจตุรรมุข เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700

☎ โทรทัศน์: +662 434 0540

✉ อีเมล: psp-corpcomm@psp.co.th

🌐 เว็บไซต์: www.psp.co.th

สารจากประธานกรรมการ

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน

ในนามของคณะกรรมการบริษัท บริษัท พี.เอส.พี. สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ผมมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสนำเสนอรายงานความยั่งยืนระดับองค์กรเล่มแรกของบริษัทฯ ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญในการประกาศเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นของเราที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้นำด้านการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่นและผลิตภัณฑ์เกี่ยวเนื่องสำหรับภาคอุตสาหกรรมและยานยนต์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปรับตัวให้เท่าทันกับกระแสและทิศทางการบริหารธุรกิจตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยั่งยืนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรในระยะยาว

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้จัดเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลักมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับใช้แนวทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ให้สอดคล้องกับขอบเขตธุรกิจผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่นและเคมีภัณฑ์ ตลอดจนบริบทของอุตสาหกรรมพลังงานในภาพรวม การดำเนินการเหล่านี้สะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทฯ ในการเป็นองค์กรตัวอย่างที่พร้อมจะสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บริษัทฯ สามารถพัฒนาสู่ความยั่งยืนได้อย่างเป็นระบบ เราได้ดำเนินการทบทวนนโยบายและพัฒนากลยุทธ์ความยั่งยืนในระดับองค์กรขึ้นใหม่ โดยมีโครงสร้างการพัฒนาที่สอดคล้องไปกับแนวปฏิบัติของมาตรฐานสากลอย่าง Global Reporting Initiative (GRI) standard 2021 อันเป็นกรอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ มีความครอบคลุม โปร่งใส และเทียบเท่าระดับสากล



นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ (Material Topics) เพื่อสะท้อนถึงความคาดหวังและความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่คู่ค้าและชุมชน การพัฒนานวัตกรรมและกระบวนการผลิต การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผลิตภัณฑ์ การลดก๊าซเรือนกระจก และการจัดการพลังงาน การดูแลพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ทั้งนี้ บริษัทฯ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความยั่งยืนระดับสากล ซึ่งกำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ที่ได้ร่วมมือกับ FTSE Russell ในการประเมินองค์กรตามหลัก ESG อย่างเข้มข้น บริษัทฯ ได้เร่งดำเนินการปรับปรุงองค์ประกอบด้านความยั่งยืนประเด็นต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดใหม่นี้ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถก้าวไปสู่มาตรฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับที่สูงขึ้นทั้งในเชิงการบริหารจัดการความเสี่ยงและการเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจท้ายที่สุดแล้ว การยกระดับองค์กรด้านความยั่งยืนไม่เพียงเป็นการดำเนินงานในระยะสั้น แต่ยังเป็น การสร้างรากฐานที่มั่นคงทางธุรกิจสำหรับอนาคตในระยะยาว

สำหรับแนวทางบริหารจัดการความยั่งยืนของบริษัทฯ ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เราได้วางกรอบและเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยมีทั้งมาตรการเชิงรุก (Proactive) ในการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรพลังงานภายในกระบวนการผลิต ตลอดจนการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเพิ่มความร่วมมือและความเข้าใจ ขณะเดียวกันยังมีมาตรการเชิงรับ (Responsive) ที่มุ่งการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการวางแผนรับมือความเสี่ยงในธุรกิจ ซึ่งมีความผันผวนจากปัจจัยภายนอกหลายด้าน อาทิ ราคาน้ำมันในตลาดโลก ภาวะภัยแล้งด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมพลังงาน

ทั้งนี้ การดำเนินธุรกิจในภาคพลังงานและเคมีภัณฑ์ย่อมมีความเสี่ยงเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นความผันผวนของราคาและอุปทานวัตถุดิบ กฎหมายและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีโอกาสเข้มงวดขึ้น ตลอดจนการแข่งขันกับผู้เล่นรายใหม่ในตลาด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์สีเขียวมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จึงได้ประเมินผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว พร้อมจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน ก็พยายามหาช่องทางในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

สุดท้ายนี้ ผมขอแสดงความขอบคุณผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ที่ได้ให้การสนับสนุนและความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้ยกระดับสู่มาตรฐานความยั่งยืนในระดับสากล “รายงานความยั่งยืนฉบับแรก” นี้ เปรียบเสมือนก้าวแรกของเราในการต่อยอดแนวทางและเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง ผมหวังว่าทุกท่านจะร่วมติดตามและเป็นกำลังใจให้กับบริษัทฯ ในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้เราก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและสอดคล้องกับอนาคตของอุตสาหกรรมพลังงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว



(นายยงยศ ครองพาณิชย์)

ประธานกรรมการ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน)

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน

ในนามของคณะผู้บริหาร บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสนำเสนอรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้สร้างชื่อเสียงในฐานะผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่นและสารเพิ่มคุณภาพ (Additives) สำหรับยานยนต์และงานอุตสาหกรรม เราให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าครอบคลุมหลากหลายอุตสาหกรรม ทั้งในและต่างประเทศ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ยกระดับกระบวนการรายงานและบริหารจัดการความยั่งยืน ด้วยการพัฒนา “โครงสร้างการพัฒนาคายั่งยืน” ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) Standard 2021 ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับสากลที่ทั่วโลกให้การยอมรับ บริษัทฯ ได้ปรับปรุงกระบวนการเก็บข้อมูลและกำหนดตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความโปร่งใสและเทียบเคียงได้ในระดับนานาชาติ เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ทบทวนและวิเคราะห์ประเด็นการพัฒนาความยั่งยืน (Material Topics) ขององค์กรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ESG รูปแบบใหม่ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้ร่วมมือกับ FTSE Russell ผู้ประเมินระดับโลกในการยกระดับเกณฑ์ดังกล่าว การดำเนินงานนี้ไม่เพียงมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดด้านความยั่งยืนในระดับสูงขึ้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสามารถในการแข่งขันของเราในระดับสากล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บริษัทฯ สามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมองหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทฯ ได้จัดทำ “กลยุทธ์การพัฒนาคายั่งยืน” ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการวางแผน Roadmap สำหรับการบริหารจัดการและติดตามผลในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เรามีทีมงานและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ดูแลรับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน ตลอดจนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน เพื่อให้เราสามารถรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างโปร่งใสและต่อเนื่อง



ในส่วนของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ นั้น สามารถจำแนกได้ ดังนี้

มิติทางเศรษฐกิจ

- บริษัทฯ มุ่งเน้นการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่น สารเติมแต่ง และเคมีภัณฑ์คุณภาพสูง ตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมและยานยนต์ที่หลากหลาย
- บริษัทฯ เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันในระดับสากล โดยขยายช่องทางการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ สร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ และต่อยอดผลิตภัณฑ์สู่กลุ่มเป้าหมายใหม่
- บริษัทฯ รักษามาตรฐานการผลิตด้วยเทคโนโลยีทันสมัย พร้อมระบบบริหารจัดการคุณภาพ (QMS) และมาตรฐานระดับสากล เพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

มิติทางสังคม

- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมและพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ให้สอดคล้องกับเทรนด์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- บริษัทฯ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความหลากหลายและความเท่าเทียม (Diversity & Inclusion) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
- บริษัทฯ ร่วมสนับสนุนและพัฒนาโครงการเพื่อสังคม เช่น กิจกรรมด้านการศึกษา กีฬา และการอนุรักษ์ชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียง แสดงถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

มิติทางสิ่งแวดล้อม

- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการ โดยการเลือกใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เท่าที่จะทำได้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้พลังงานมาใช้ในโรงงานผลิต
- บริษัทฯ มีการออกแบบระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดของเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทฯ สนับสนุนโครงการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพ โดยร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกในระยะยาว

สุดท้ายนี้ ผมขอแสดงความขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน ชุมชน และพันธมิตรทางธุรกิจ ที่ได้ให้การสนับสนุนและความร่วมมือมาตลอดเส้นทางการเติบโตของบริษัทฯ ความสำเร็จของเราจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดความเชื่อมั่นและการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง ผมมั่นใจว่า ด้วยการดำเนินกลยุทธ์และ Roadmap การพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงการยกระดับมาตรฐานการรายงานตาม GRI Standard เราจะสามารถยืนหยัดในธุรกิจได้อย่างมั่นคง สร้างคุณค่าให้กับทุกภาคส่วน และเติบโตเคียงคู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนต่อไป



(นายสินธุ์ ครองพานิชย์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) เป็นหนึ่งในผู้ประกอบการธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นแบบครบวงจรที่มีความเชี่ยวชาญในหลายกลุ่มอุตสาหกรรม อาทิ ผลิตภัณฑ์หล่อลื่นยานยนต์และอุตสาหกรรม จาระบีที่ใช้ในยานยนต์ และเครื่องจักร น้ำมันผสมยางใช้ในการผลิตยางแปรรูป โดยเฉพาะยางรถยนต์ และน้ำมันหม้อแปลงไฟฟ้า อีกทั้งยังมีธุรกิจซื้อขายไปน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน (Base Oil) และสารเติมแต่ง (Additive) รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทฯ มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์หล่อลื่นที่ทันสมัยเพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ตอบสนองความต้องการของตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำระดับโลกในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์หล่อลื่น ด้วยการริเริ่มนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง สร้างคุณค่าระยะยาวแก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนพันธกิจ

วิสัยทัศน์

“ผู้นำด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นครบวงจร
ที่พร้อมไขว่คว้าทุกโอกาส เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
และไร้ขีดจำกัด”

พันธกิจ



ค่านิยมองค์กร



Agility : คล่องตัว ว่องไว ปรับเปลี่ยนได้ ในทุกสถานการณ์

การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาหาความรู้จากภายนอกบริษัทฯ ร่วมกับประสบการณ์ของบุคลากรของบริษัทฯ สามารถเพิ่มขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคล และองค์กรในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในยุคโลกาภิวัตน์



Discipline : มีวินัย ใฝ่ฝึกฝน

การให้ความสำคัญกับระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของบริษัทฯ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกันในการฝึกฝนตนเอง และเพิ่มพูนความรู้



We : รักสามัคคี มีความเป็นหนึ่งเดียว

การให้ความสำคัญต่อความสามัคคี ความกลมเกลียว และความปรองดองกัน ตลอดจนการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการทำงาน และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้



Innovation : มุ่งสร้างนวัตกรรม ผลักดันก้าวหน้า พัฒนางองค์กร

การให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาหาความรู้จากภายนอกบริษัทฯ ร่วมกับประสบการณ์ของบุคลากรของบริษัทฯ ทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคล และสามารถพัฒนาบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้น



Safety : ปลอดภัย ไม่เสี่ยง เลี่ยงอุบัติเหตุ

การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นที่จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัย สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรของบริษัทฯ เป็นสำคัญ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัย และอาชีวอนามัยในระดับสากล



Environment : คนรุ่นใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่อบุคลากรของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ ควบคู่ไปกับการผลิตและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเพื่อการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

มาตรฐาน รางวัลและความสำเร็จ

จากผลการดำเนินงานที่โดดเด่นและผลงานนวัตกรรมใน“ธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อสั่นครบวงจรของ” บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเด่นชัดนับตั้งแต่เริ่มดำเนินงาน ผลที่ได้รับมาจากความมุ่งมั่นในการริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในหลากหลายภาคส่วน ส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจและยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้เหนือกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ในตลาด

ความสำเร็จและรางวัลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการและนวัตกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ รางวัลและการรับรองมาตรฐานเหล่านี้เป็นหนึ่งในความก้าวหน้าสำคัญตามพันธกิจขององค์กรในการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์หล่อสั่น โดยมีเป้าหมายในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความยั่งยืนในทุกมิติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าระยะยาวแก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ดังนั้น ผลการดำเนินงานและรางวัลที่บริษัทฯ ได้รับจึงเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสำเร็จในการนำเสนอนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ตลาด พร้อมทั้งยืนยันถึงความเป็นเลิศและความยั่งยืนในธุรกิจผลิตภัณฑ์หล่อสั่นของบริษัทฯ ตามที่ได้แสดงไว้ในรายละเอียดและตารางข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

การรับรองมาตรฐานสากล

- ได้รับการรับรองระบบการบริหารคุณภาพตาม ISO 9001:2015
- ได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001:2015
- ได้รับการรับรองระบบการบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตาม ISO 45001:2018
- ห้องปฏิบัติการทดสอบได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ซึ่งยืนยันความแม่นยำและน่าเชื่อถือในการทดสอบผลิตภัณฑ์

ความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืน

- ได้รับการรับรองว่าเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ภายใต้ระบบสีเขียว (Green System) แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและยั่งยืน

ผลสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม

- ผลงานด้านนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ช่วยส่งเสริมการเติบโตอย่างต่อเนื่องในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ความสำเร็จและรางวัลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการและนวัตกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ รางวัลและมาตรฐานเหล่านี้เป็นหนึ่งในความก้าวหน้าสำคัญตามพันธกิจขององค์กร โดยมีเป้าหมายในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความยั่งยืนในทุกมิติ ดังต่อไปนี้

ใบรับรองและรางวัล

รางวัล



เครื่องหมายรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ประจำปี 2567

จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก.

(30 กรกฎาคม 2567)



คะแนนการประเมินการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies 2024: CGR) ระดับ 4 ดาว หรือ “ดีมาก”

จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) (28 ตุลาคม 2567)



รางวัล CSR-DIW AWARD 2024

มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

(28 พฤศจิกายน 2567)

รางวัลกิจกรรมการรณรงค์ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ ปี 2567 ระดับทองแดง

จากสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระทรวงแรงงาน

(19 มิถุนายน 2567)



รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศต่อเนื่อง ปีที่ 8 ระดับเพชร

จากกระทรวงแรงงาน

(28 มกราคม 2568)



ใบรับรอง

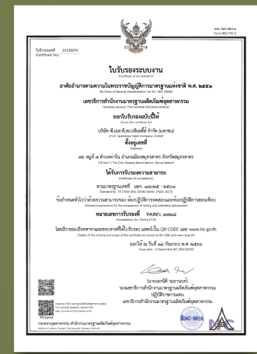
ISO/IEC 17025 : 2017 :

ห้องปฏิบัติการทดสอบและสอบเทียบ หมายเลขการรับรองเลขที่ทดสอบ 0433 โดยเป็นการทดสอบสาขาปิโตรเคมี ประกอบด้วย 1) จาระบี และ 2) น้ำมันหล่อลื่น (Lubricant) เช่น น้ำมันหล่อลื่นยานยนต์ และน้ำมันหล่อลื่นอุตสาหกรรม

หน่วยงานผู้รับรอง :

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ระยะเวลา : 21 สิงหาคม 2566 - 20 สิงหาคม 2571



ISO 9001 : 2015 :

การรับรองระบบบริหารคุณภาพ (Quality Management System : QMS)

หน่วยงานผู้รับรอง :

The British Standards Institution

ระยะเวลา : 5 กันยายน 2566 - 4 กันยายน 2569



ISO 14001 : 2015 :

การรับรองระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร

หน่วยงานผู้รับรอง :

The British Standards Institution

ระยะเวลา : 26 สิงหาคม 2566 - 25 สิงหาคม 2569

**ใบอนุญาตแสดง
เครื่องหมายมาตรฐาน
กับผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
สำหรับแอสฟัลต์ซีเมนต์
สำหรับงานทาง**

หน่วยงานผู้รับรอง :
สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์
อุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม

ระยะเวลา : ตั้งแต่ 23 กันยายน 2565



ISO 45001 : 2018 :

การรับรองความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานผู้รับรอง :

The British Standards Institution

ระยะเวลา : 12 กันยายน 2565 - 11 กันยายน 2568

รู้จัก PSP

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 10 ล้านบาท โดยมีเป้าหมายหลักในการนำเข้าและจัดจำหน่ายน้ำมันหม้อแปลงไฟฟ้า (Transformer Oil) ให้แก่กลุ่มลูกค้าในภาคพลังงานและอุตสาหกรรม

ด้วยวิสัยทัศน์ในการเป็น “ผู้นำด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นครบวงจร ที่พร้อมไขว่คว้าทุกโอกาส เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนและไร้ขีดจำกัด” บริษัทฯ ได้ขยายธุรกิจเข้าสู่การผลิตผลิตภัณฑ์หล่อลื่นในปี พ.ศ. 2533 โดยจัดตั้งโรงงานแห่งแรกที่ตำบลท่าจีน จังหวัดสมุทรสาคร ภายใต้ชื่อ “PSP 1” บนพื้นที่กว่า 5 ไร่ มีกำลังการผลิตประมาณ 40 ล้านลิตรต่อปี นับเป็นก้าวสำคัญของบริษัทฯ ในการเปลี่ยนผ่านจากธุรกิจการค้าไปสู่การผลิตแบบครบวงจร

ต่อมา บริษัทฯ ได้ขยายการดำเนินงานในด้านศูนย์กระจายน้ำมันเชื้อเพลิง โดยก่อสร้างคลังน้ำมันเชื้อเพลิงแห่งแรกในปี พ.ศ. 2536 และแห่งที่สองในปี พ.ศ. 2538 ซึ่งมีความสามารถในการจัดเก็บสูงถึง 57 ล้านลิตร พร้อมระบบท่าเรือสำหรับขนถ่ายน้ำมัน เพื่อรองรับการให้บริการแก่ลูกค้าในระดับอุตสาหกรรม



ในปี พ.ศ. 2542 บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบบริหารจัดการคุณภาพ ISO 9001 และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการใส่ใจสิ่งแวดล้อม

เพื่อยกระดับศักยภาพและความมั่นคงทางธุรกิจในระยะยาว บริษัทฯ ได้ดำเนินการแปรรูปเป็น “บริษัทมหาชนจำกัด” และเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

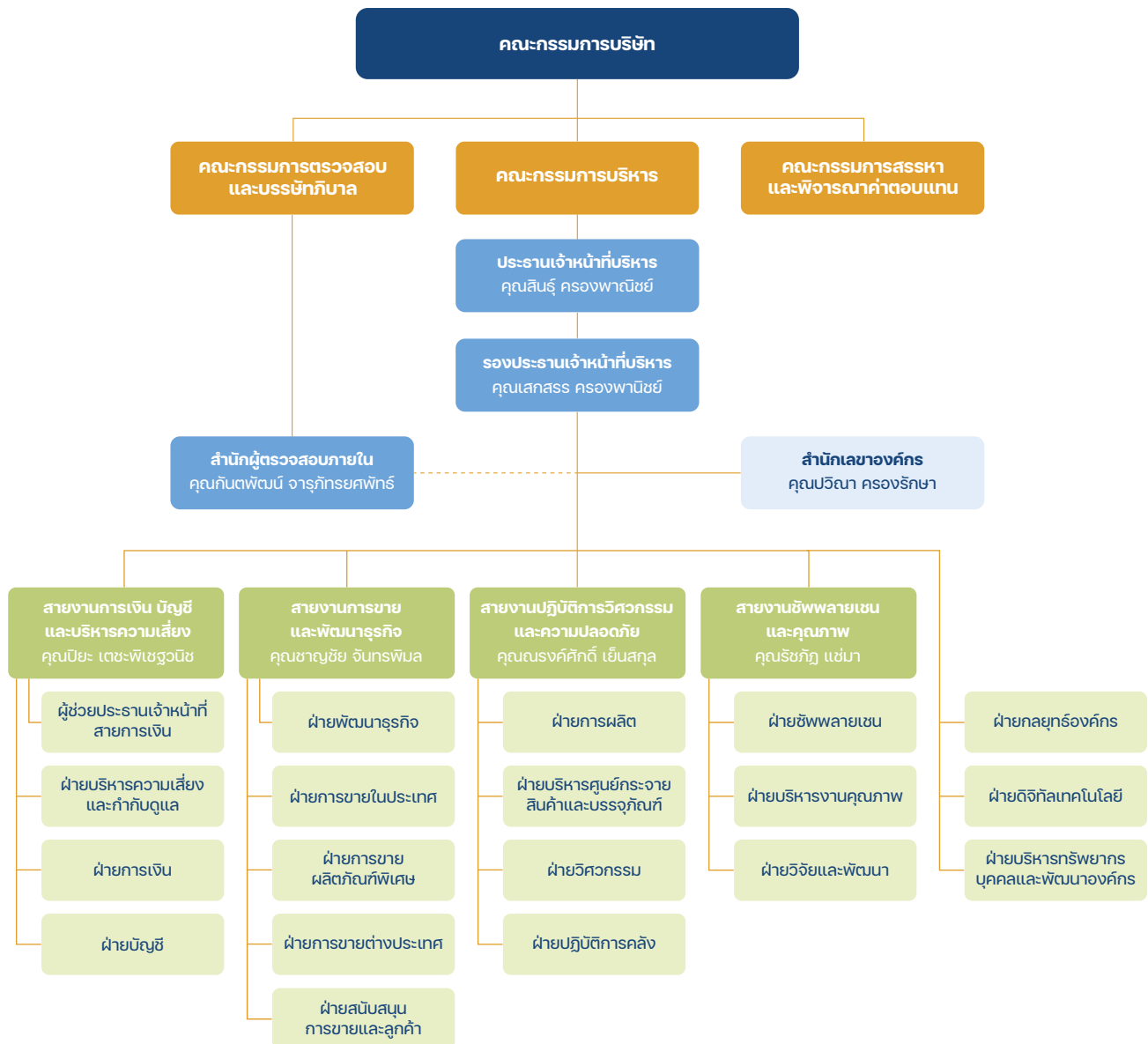
- เพื่อเพิ่มความสามารถในการระดมทุนสำหรับการขยายธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ในระดับสากล
- เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน และยกระดับการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาล
- เพื่อเปิดโอกาสให้นักลงทุนสาธารณะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเติบโตของบริษัทฯ
- เพื่อรองรับการลงทุนในโครงการใหม่และการเข้าซื้อกิจการที่เกี่ยวข้อง (M&A)

บริษัทฯ เสนอขายหุ้นสามัญเพิ่มทุนต่อประชาชนทั่วไปเป็นครั้งแรก (IPO) ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 และได้รับการตอบรับจากนักลงทุนอย่างดีเยี่ยม ซึ่งช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้แก่โครงสร้างทางการเงิน และเป็นจุดเริ่มต้นของการก้าวสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระดับภูมิภาค

ตลอดระยะเวลากว่า 35 ปี บริษัทฯ ได้เติบโตจากธุรกิจครอบครัวสู่บริษัทมหาชนที่มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีสายธุรกิจที่หลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การจัดเก็บ การกระจายสินค้า ตลอดจนการให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจร และยังได้ขยายไปสู่ธุรกิจแห่งอนาคต เช่น อีคอมเมิร์ซ ธุรกิจนวัตกรรมตรวจวิเคราะห์สุขภาพ และพาสเวิร์ดด้วย DNA และการจัดการของเสียอย่างยั่งยืน

จากจุดเริ่มต้นในฐานะผู้นำเข้า บริษัทฯ ได้พัฒนาเป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีเครือข่ายพันธมิตรในระดับนานาชาติ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบวงจร ปัจจุบัน บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นครบวงจรที่คำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพและความยั่งยืน ภายใต้แนวคิด “เติมเต็มทุกความมั่นใจให้ภาคอุตสาหกรรมเดินหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด”

โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ: ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567



ลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นแบบครบวงจรมากกว่า 35 ปี ครอบคลุมตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การออกแบบและผลิตผลิตภัณฑ์ ไปจนถึงการจัดจำหน่ายและบริการโลจิสติกส์ เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มธุรกิจหลัก ดังนี้

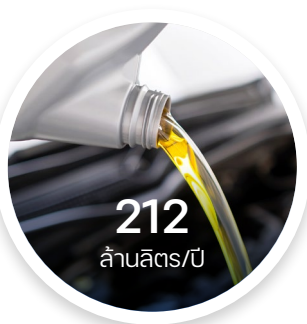
1) ธุรกิจพัฒนาและผลิตผลิตภัณฑ์หล่อลื่น

บริษัทฯ ให้บริการพัฒนาและผลิตผลิตภัณฑ์หล่อลื่นตามความต้องการของลูกค้า (Made-to-Order) ครอบคลุมผลิตภัณฑ์หลัก เช่น น้ำมันหล่อลื่น จาระบี และผลิตภัณฑ์พิเศษ อาทิ น้ำมันผสมยาง น้ำมันหม้อแปลง น้ำมันหล่อเย็น และหัวเชื้อน้ำมันเชื้อเพลิง โดยมีโรงงานผลิตในประเทศไทยจำนวน 2 แห่ง และดำเนินธุรกิจในเมียนมาร์ผ่านบริษัทย่อย Pacific-PSP Syntech Co., Ltd. (“Pacific -PSP Syntech”) ซึ่งตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมพิเศษติลาวา (Thilawa Special Economic Zone)

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ร่วมทุนกับบริษัท พงษ์ระวี จำกัด และ ว.ศิริกาญจน์อโฑพาร์ท จำกัด ภายใต้บริษัทร่วมค้า บริษัท ทริเบิล เอส ลูบริแคนท์ จำกัด (“Triple S”) เพื่อขยายศักยภาพด้านการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สำหรับยานยนต์และอุตสาหกรรม

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 บริษัทฯ มีกำลังการผลิตรวม ดังนี้

น้ำมันหล่อลื่น
(Lubricant)



จาระบี
(Grease)



น้ำมันผสมยาง
(Rubber Process Oil)



น้ำมันหม้อแปลง
(Transformer Oil)



2) ธุรกิจซื้อขายไป (Trading)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจซื้อขายไปวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหล่อลื่นและยานยนต์ โดยครอบคลุมถึงน้ำมันพื้นฐาน (Base Oil) และสารเติมแต่ง (Additive) ตลอดจนการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากบริษัทชั้นนำระดับโลก

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เป็นตัวแทนจำหน่ายแบบไม่ผูกขาด (Non-exclusive distributor) ของสารเติมแต่งภายใต้แบรนด์ Chevron Oronite ในประเทศไทย กัมพูชา และลาว รวมถึงเป็นตัวแทนจำหน่ายแต่เพียงผู้เดียว (Sole and Exclusive distributor) สำหรับผลิตภัณฑ์ Markers และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ของบริษัท Authentix ตลอดจนให้บริการด้านเทคนิคและโซลูชันที่เกี่ยวข้องของ Authentix ภายในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายสารเติมแต่ง (Additive) ของ BASF Thailand Limited ให้แก่กลุ่มลูกค้าระดับองค์กรในประเทศไทย

ในส่วนของผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ยังดำเนินธุรกิจซื้อขายไปผลิตภัณฑ์น้ำยาบำบัดไอเสีย AdBlue ซึ่งเป็นสารละลายยูเรียสำหรับใช้ในระบบ SCR (Selective Catalytic Reduction) เพื่อลดปริมาณไนโตรเจนออกไซด์จากเครื่องยนต์ดีเซล โดยดำเนินการผ่านบริษัทย่อย บริษัท ยู.ซี.มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (“U.C. Marketing”)

มากไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังเป็นเจ้าของแบรนด์ผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภคทั่วไป (Business-to-Customer: B2C) ได้แก่

- **PROTECH** น้ำมันหล่อลื่นเอนกประสงค์
- **MASTER** สเปรย์ทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ และสเปรย์ขัดกลิ้งอับและกลิ่นไม่พึงประสงค์

ผลิตภัณฑ์เหล่านี้ออกแบบมาเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคในชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านคุณภาพ การใช้งาน และความปลอดภัย



3) ธุรกิจด้านโลจิสติกส์

บริษัทฯ ให้บริการครบวงจรด้านโลจิสติกส์ ครอบคลุมตั้งแต่ศูนย์กระจายน้ำมันเชื้อเพลิง (Terminalling), ศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center) ไปจนถึงบริการขนส่งผ่านบริษัทในเครือ ได้แก่

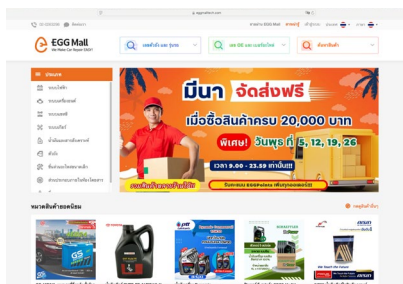
- บริษัท พี.เอส.พี.โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ("P.S.P. Logistics") ให้บริการจัดการขนส่งข้ามพรมแดน
- บริษัท สเปเชียล อินเตอร์เฟรท จำกัด ให้บริการขนส่งทางเรือและทางอากาศ

โดยมีศูนย์กระจายน้ำมันเชื้อเพลิง (Terminalling) ขนาด 40 ถัง ให้บริการจ่ายน้ำมันสูงสุดได้สูงสุด 3,600 ล้านลิตร/ปี และศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center) 1 แห่ง จำนวน 3 อาคาร รวมพื้นที่เพื่อให้บริการ 20,415 ตารางเมตร ในจังหวัดสมุทรสาคร



4) ธุรกิจที่เสริมความแข็งแกร่งของธุรกิจหลักและส่งเสริมความยั่งยืน

บริษัทฯ ลงทุนในธุรกิจกลุ่ม New S-Curve และบริษัทย่อยอื่น ๆ ได้แก่



WhatsEGG (ประเทศไทย)

ให้บริการแพลตฟอร์ม E-Commerce สำหรับซื้อขายอะไหล่ยานยนต์ B2B ผ่านแอปพลิเคชัน "EGGMall"



Genius Genetics (GDNA)

ให้บริการตรวจ DNA และจำหน่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพเฉพาะบุคคล เช่น วิตามิน CARE pharma และเครื่องดื่มตามพันธุกรรม



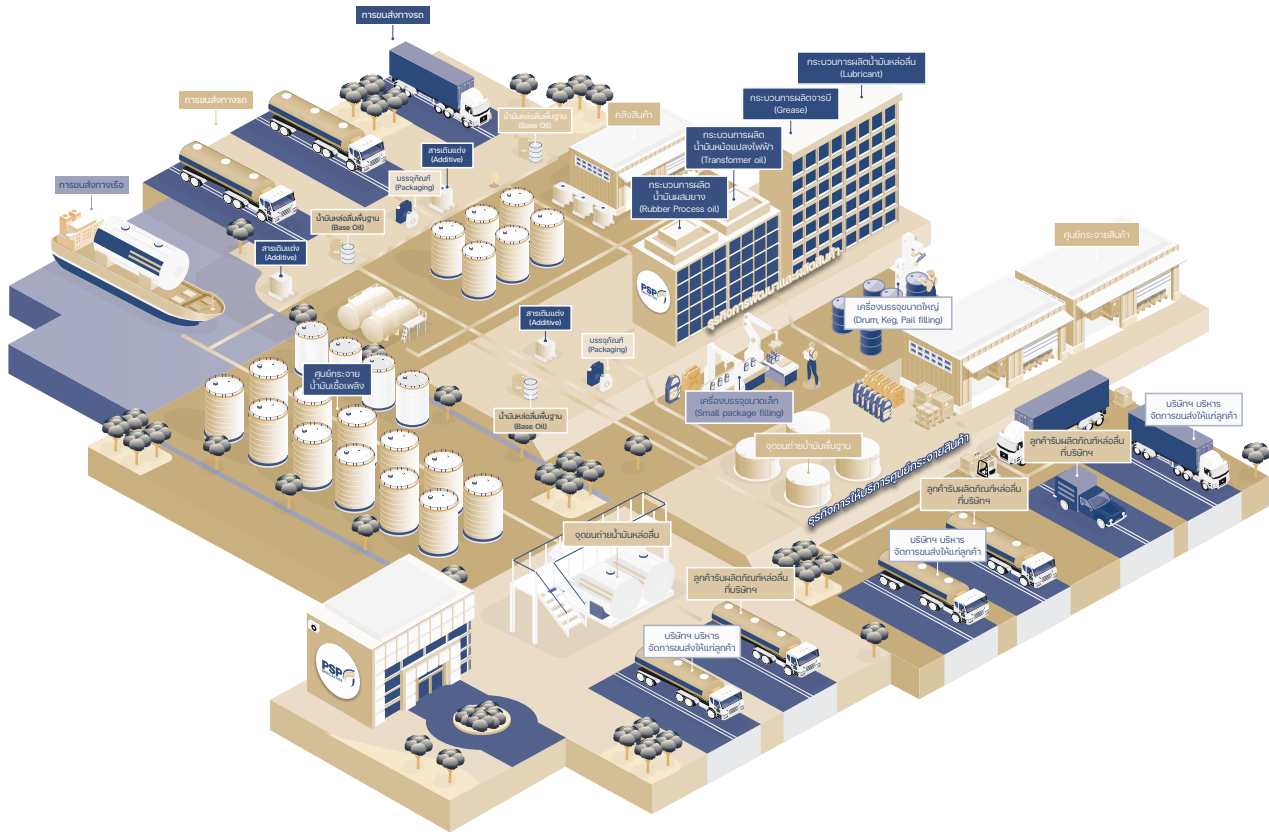
Recycle Engineering

ให้บริการกำจัดสารเคมี ด้วยระบบรีไซเคิล ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม

แผนภาพการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ

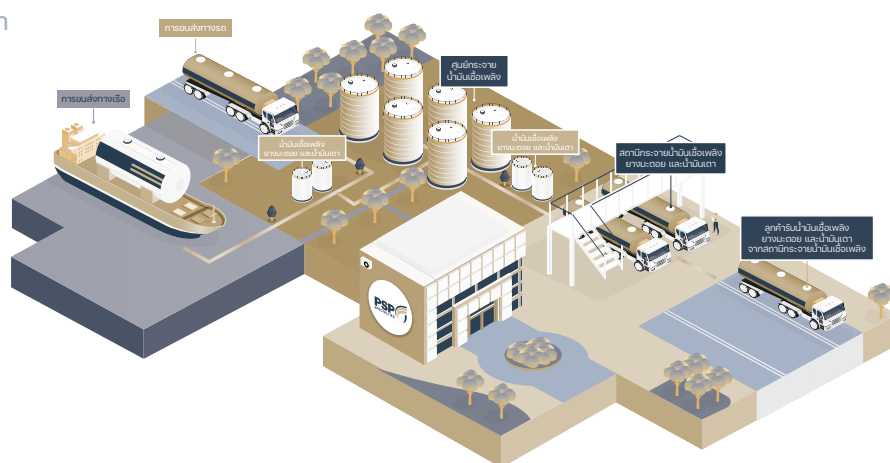
ธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่น ผลิตภัณฑ์พิเศษ และการให้บริการที่เกี่ยวข้องแบบครบวงจร

ผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่น จาระบี น้ำมันหม้อแปลงไฟฟ้า และน้ำมันผสมยาง



ธุรกิจให้บริการศูนย์กระจายน้ำมันเชื้อเพลิง

น้ำมันเชื้อเพลิง ยางมะตอย และน้ำมันเตา



แหล่งที่มาของรายได้

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) เป็นผู้ดำเนินธุรกิจแบบครบวงจรในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์หล่อลื่นและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีแหล่งที่มาของรายได้หลักมาจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่บริษัทฯ พัฒนาและผลิตขึ้นตามความต้องการของลูกค้า (Made-to-Order) ครอบคลุมผลิตภัณฑ์หล่อลื่น จาระบี และผลิตภัณฑ์พิเศษ รวมถึงรายได้จากธุรกิจซื้อขายไปวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ น้ำมันพื้นฐาน สารเติมแต่ง และผลิตภัณฑ์หล่อลื่นสำเร็จรูป

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีรายได้จากการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ อาทิ การให้บริการคลังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิง (Terminalling) การให้บริการศูนย์กระจายสินค้า และการจัดการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร ตลอดจนรายได้จากธุรกิจใหม่ที่อยู่รอดจากธุรกิจหลัก เช่น บริการแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ บริการตรวจวิเคราะห์ DNA และการให้บริการจัดการสารเคมี ด้วยกระบวนการรีไซเคิล

ด้วยโครงสร้างรายได้ที่หลากหลายและครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทฯ จึงมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่มั่นคง สามารถสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องทั้งในตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ สะท้อนถึงศักยภาพในการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ในระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางสรุปแหล่งที่มาของรายได้ระหว่างปี 2565-2567

ลำดับ	กลุ่มธุรกิจ / ผลิตภัณฑ์	2565 (ล้านบาท)	2566 (ล้านบาท)	2567 (ล้านบาท)
1.	น้ำมันหล่อลื่น (Lubricant)	7,048.30	6,998.20	7,903.50
2.	จาระบี (Grease)	899.30	808.90	631.20
3.	น้ำมันผสมยาง (Rubber Process Oil)	1,195.90	967.50	1,024.80
4.	น้ำมันหม้อแปลง (Transformer Oil)	558.90	494.00	588.80
5.	ธุรกิจซื้อขายไป	2,930.50	2,444.80	2,702.90
รวมรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ (1-5)		12,632.90	11,713.50	12,851.10
6.	บริการพัฒนา/ผลิตสินค้า	118.30	117.40	117.40
7.	บริการศูนย์กระจายน้ำมัน (Terminalling)	193.80	190.50	180.70
8.	บริการศูนย์กระจายสินค้า	97.70	100.00	106.90
9.	บริการโลจิสติกส์	161.70	135.90	94.60
รวมรายได้จากการให้บริการ (6-9)		571.50	543.70	499.50
รายได้รวมทั้งหมด		13,204.40	12,257.20	13,350.60

โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทฯ

บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจภายใต้บริษัทย่อย และบริษัทร่วม ซึ่งมีโครงสร้างการถือหุ้นของกลุ่มบริษัทฯ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 ดังนี้



ตารางแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับบริษัทฯ บริษัทย่อยและบริษัทร่วมค้า

ชื่อบริษัท	วัตถุประสงค์ การประกอบธุรกิจ	ประเทศ ที่ตั้ง	ทุนจดทะเบียน ชำระแล้ว	สัดส่วน การถือหุ้น โดยบริษัทฯ (ร้อยละ)	มูลค่าเงิน ลงทุนของ บริษัทฯ
1. บริษัทฯ	เพื่อประกอบธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นแบบครบวงจร	ไทย	1,400.0 ล้านบาท		
2. บริษัท พี.เอส.พี. เวเนเจอร์ส จำกัด	ประกอบธุรกิจโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company)	ไทย	316.0 ล้านบาท	100.0	316.0 ล้านบาท
3. บริษัท พี.เอส.พี. โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ธุรกิจให้บริการจัดการด้านการขนส่ง ข้ามพรมแดน (Cross Border) ระหว่างประเทศไทยกับประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย รวมถึงประเทศที่พรมแดนภาคพื้นดินติดต่อกับประเทศข้างต้น	ไทย	20.0 ล้านบาท	100.0	20.0 ล้านบาท
4. บริษัท ยู.ซี.มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	ธุรกิจตัวแทนจำหน่าย (Non-exclusive distributor) สารเติมแต่ง (Additive) และตัวแทนจำหน่าย แต่เพียงผู้เดียว (Exclusive representation) สำหรับสินค้า เทคโนโลยี บริการด้านการรักษาความปลอดภัยและการพิสูจน์ตัวตนของผลิตภัณฑ์ (Marker)	ไทย	100.0 ล้านบาท	100.0	1,372.0 ล้านบาท
5. บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ 2014 จำกัด ¹	ธุรกิจซื้อขายน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน (Base Oil)	ไทย	5.0 ล้านบาท	100.0	5.0 ล้านบาท
6. Pacific-PSP Syntech Company Limited	ผู้พัฒนา และผลิตน้ำมันหล่อลื่น (Lubricant)	เมียนมา	7.0 ล้านเหรียญ ดอลลาร์ สหรัฐ	50.0	121.6 ล้านบาท
7. บริษัท วอกล์เอ็ก (ประเทศไทย) จำกัด	ธุรกิจบริการแพลตฟอร์มในชื่อ EGG Mall สำหรับซื้อขายชิ้นส่วนอุปกรณ์เสริมของยานยนต์ และน้ำมันหล่อลื่น (Lubricant) และ EGGAi (เอ็กโกะไอ)	ไทย	161.4 ล้านบาท	30.0	190.00 ล้านบาท
8. บริษัท สเปเชียล อินเตอร์เฟรช จำกัด	ธุรกิจเพื่อให้บริการจัดการด้านการขนส่งสินค้า การให้บริการที่เกี่ยวข้องในการส่งสินค้าทางเรือและทางเครื่องบิน ในประเทศและต่างประเทศ และบริการต่าง ๆ เช่น บริการจัดการการดำเนินงานพิธีการศุลกากร	ไทย	20.0 ล้านบาท	100.0	20.0 ล้านบาท

หมายเหตุ: ¹บริษัท พี.เอส.พี. สเปเชียลตีส์ 2014 จำกัด ("พี.เอส.พี. สเปเชียลตีส์ 2014") ไม่มีการประกอบธุรกิจ โดยบริษัทฯ อยู่ระหว่างการเลิกกิจการ ทั้งนี้ พี.เอส.พี. สเปเชียลตีส์ 2014 จะดำเนินการยืมจดทะเบียนเลิกบริษัทต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ภายในปี 2568

ชื่อบริษัท	วัตถุประสงค์ การประกอบธุรกิจ	ประเทศ ที่จัดตั้ง	ทุนจดทะเบียน ชำระแล้ว	สัดส่วน การถือหุ้น โดยบริษัทฯ (ร้อยละ)	มูลค่าเงิน ลงทุนของ บริษัทฯ
9. บริษัท จีเนียส เจเนติกส์ จำกัด	ธุรกิจผู้จัดจำหน่ายและให้บริการ แปลผลจากชุดตรวจ DNA ภายใต้แบรนด์ Geneus DNA และมีธุรกิจที่ต่อยอดได้จาก การตรวจ DNA อีกหลากหลาย	ไทย	2.0 ล้านบาท	25.0	125.0 ล้านบาท
10. บริษัท ทริปเปิล เอส ลูบริแคนท์ จำกัด	พัฒนาและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ หล่อลื่นและผลิตภัณฑ์พิเศษ สำหรับยานยนต์และอุตสาหกรรม	ไทย	12.0 ล้านบาท	33.3	3.0 ล้านบาท
11. บริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด	ธุรกิจให้บริการกำจัดสารเคมีใช้ด้วย กระบวนการรีไซเคิล และปรับปรุง คุณภาพผลิตภัณฑ์ด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อม	ไทย	90.0 ล้านบาท	27.8	175.0 ล้านบาท

โครงสร้างผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

ตารางแสดงรายชื่อผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

รายชื่อผู้ถือหุ้น 10 อันดับแรก¹ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 มีรายละเอียดดังนี้

รายชื่อผู้ถือหุ้น 10 อันดับแรก	จำนวนหุ้น	ร้อยละ
1. นายเสกสรรค์ ครองพาณิชย์	186,300,000	13.3
2. นายณัฐพล ครองพาณิชย์	171,896,000	12.3
3. นางสาวอลิษา ครองพาณิชย์	171,026,000	12.2
4. นายเพิ่มศักดิ์ โกศลพันธุ์	101,508,600	7.3
5. บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด	80,211,668	5.7
6. นายพงศ์พันธ์ เหล่าเศรษฐนันท์	42,000,000	3.0
7. SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB	41,161,900	2.9
8. นายสัมพันธุ์ ตังธนาริกุล	41,040,000	2.9
9. นายปวเรศ บุญตานนท์	39,250,700	2.8
10. นายสุรพันธ์ เหล่าเศรษฐนันท์	37,820,000	2.7
รวม	912,214,868	65.2

หมายเหตุ: ¹ รายชื่อผู้ถือหุ้น 10 อันดับแรก จัดเรียงโดยบริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางแสดงสถานประกอบการของกลุ่มบริษัทฯ

1. บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)

-  1 ถนนบรมราชชนนี
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700
-  โทรศัพท์: +662 434 0540
-  โทรสาร: +662 433 6016
-  อีเมล: info@psp.co.th

2. บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)

-  3 อาคารรัตนการ ชั้น 9
ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร
กรุงเทพมหานคร 10120
-  โทรศัพท์: +662 434 0540
-  โทรสาร: +662 433 6016
-  อีเมล: info@psp.co.th

3. บริษัท พี.เอส.พี. เวนเจอร์ส จำกัด

-  1 ถนนบรมราชชนนี
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700
-  โทรศัพท์: +662 434 0540
-  โทรสาร: +662 433 6016
-  อีเมล: info@psp.co.th

4. บริษัท พี.เอส.พี. โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

-  3 อาคารรัตนการ ชั้น 9
ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร
กรุงเทพมหานคร 10120
-  โทรศัพท์: +662 653 9591
-  อีเมล: Ben@psplogistic.co.th

5. บริษัท ยู.ซี.มาร์เก็ตติ้ง จำกัด

-  1 ถนนบรมราชชนนี
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700
-  โทรศัพท์: +662 433 6012-5
-  อีเมล: prayoon@ucmarketing.co.th

6. บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ 2014 จำกัด

-  1 ถนนบรมราชชนนี
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700
-  โทรศัพท์: +662 434 0540
-  โทรสาร: +662 433 6016
-  อีเมล: info@psp.co.th

7. Pacific-PSP Syntech Company Limited

-  Thilawa Special Economic Zone,
Zone A, plot A-21
-  โทรศัพท์: +95 9 42575 1887
-  อีเมล: jittakhon@ppsyntech.com

8. บริษัท วอท์สเอ็ก (ประเทศไทย) จำกัด

-  253 อาคาร 253 อโศก ชั้น 10
ถนนสุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา
กรุงเทพมหานคร 10110
-  โทรศัพท์: +662 026 3298
-  อีเมล: customerservice@whats-egg.com

9. บริษัท สเปเชียลอินเตอร์เฟรท จำกัด

- 📍 3 อาคารริมน้ำ ชั้น 9
ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร
กรุงเทพมหานคร 10120
- ☎️ โทรศัพท์: +662 653 9591
- ✉️ อีเมล: ben@special-interfreight.com

10. บริษัท จีเนียส เจเนติกส์ จำกัด

- 📍 1 อาคารพาร์ค สยาม ชั้น 15
ถนนคอนแวนต์ แขวงสีลม เขตบางรัก
กรุงเทพมหานคร 10500
- ☎️ โทรศัพท์: +6664 795 5959
- ✉️ อีเมล: customer@geneusdna.com

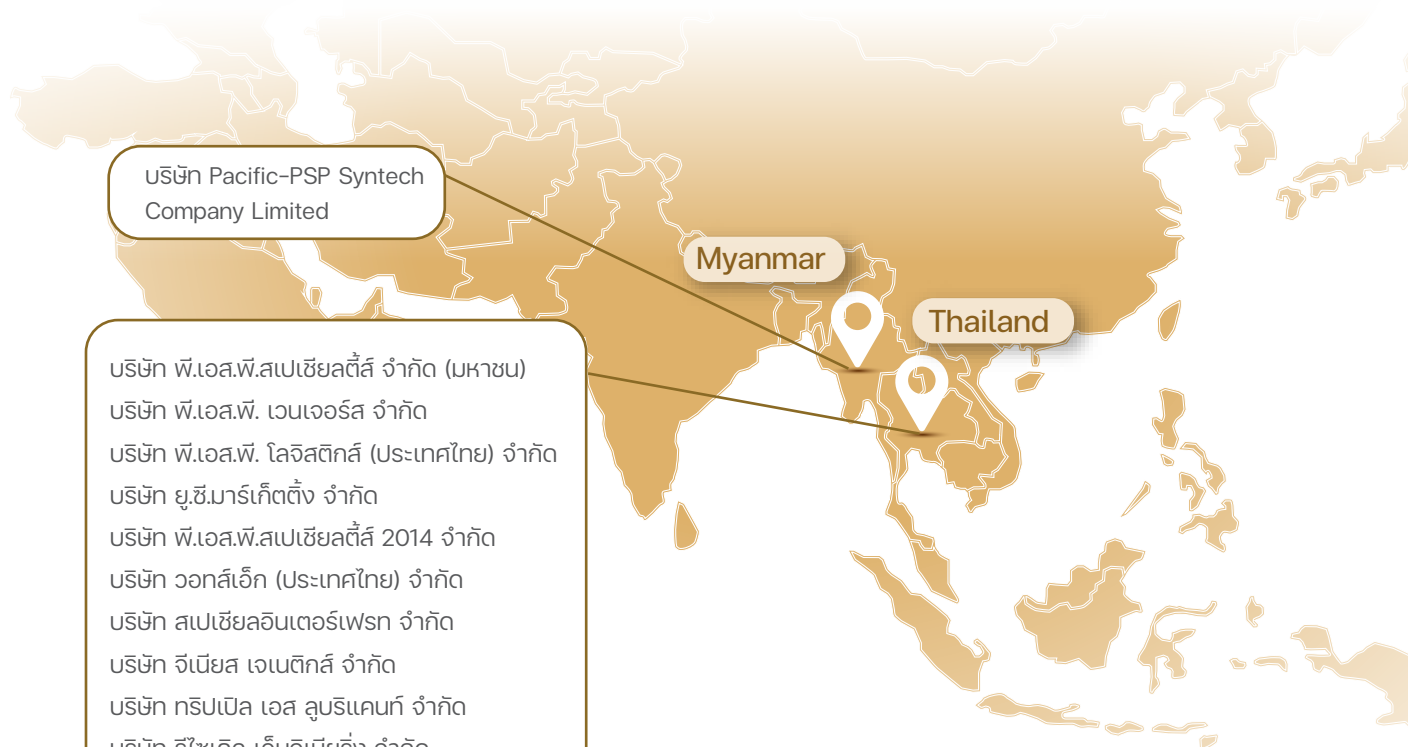
11. บริษัท ทริปเปิล เอส ลูบริแคนท์ จำกัด

- 📍 3 อาคารริมน้ำ ชั้น 9
ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร
กรุงเทพมหานคร 10120
- ☎️ โทรศัพท์: +6685 855 4340
- ✉️ อีเมล: thanaporn@triple-s-lubricants.com

12. บริษัท รีไซเคิล เอ็นจิเนียริง จำกัด

- 📍 3121 หมู่ 10 ซอยแบร์ริง 30 ถนนสุขุมวิท 107
ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ 10270
- ☎️ โทรศัพท์: +662 749 8522-3
- ☎️ โทรสาร: +662 749 9650
- ✉️ อีเมล: mk@recycleengineering.com

แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานประกอบการ



หมายเหตุ: สำหรับผู้สนใจรายละเอียดเกี่ยวกับบริษัทฯ เพิ่มเติม สามารถหาอ่านได้ในรายงานประจำปี 2567 (แบบ 56-1 One Report) ซึ่งได้เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สำคัญปี 2567

ด้านเศรษฐกิจและ บรรษัทภิบาล

4 ผลการประเมิน
การกำกับดูแลกิจการ (CGR)
มาตรฐาน 4 ดาว



ความพึงพอใจต่อลูกค้า และผลิตภัณฑ์

ความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้า
ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ
บริษัทในปี 2567

ด้านบริการส่งมอบสินค้า
ร้อยละ **92.90**



ด้านบริการคลังเก็บน้ำมัน
ร้อยละ **99.16**



จ่ายเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น

15.91%

ของรายได้ 280 ล้านบาท

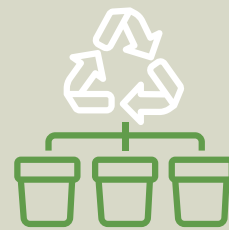


ด้านสิ่งแวดล้อม

ลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจก
220,872

ตันคาร์บอนไดออกไซด์

(ผลรวมประเภท 1 + 2 + 3)



30% ของขยะ
ทั้งหมด
นำกลับมาใช้ใหม่



ลดการใช้
พลังงานไฟฟ้า
15%

ด้านสังคม

พนักงานและผู้รับเหมา
ได้รับการอบรม
ความปลอดภัย **100%**



สิทธิมนุษยชน
ไม่มีการละเมิดสิทธิ
มนุษยชนที่มีนัยสำคัญ



กิจกรรมเพื่อสังคม และการมีส่วนร่วมในชุมชน



- งบประมาณรวมในการดำเนินกิจกรรม
เพื่อสังคมและชุมชน **5,059,801** บาท
- งบประมาณสำหรับโครงการ
PSP Sharing **4,614,000** บาท
(คิดเป็น 91% ของงบประมาณทั้งหมด)

PSPSharing

แนวปฏิบัติตามมาตรฐานสากลที่นำมาประยุกต์

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้นำแนวปฏิบัติในระดับสากลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ดังนี้

แนวปฏิบัติตามมาตรฐานสากล	การดำเนินการของบริษัทฯ
	บริษัทฯ เริ่มจัดทำรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) Standards
	บริษัทฯ สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals) หรือ SDGs โดยนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ
 United Nations Global Compact	บริษัทฯ นำหลักสากลของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) หรือ UNGC มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ครอบคลุม 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ สิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน การปกป้องสิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต
 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER	บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจตามหลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principle on Business and Human Rights) และปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) โดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ความท้าทายและโอกาส

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ผู้นำด้านผลิตภัณฑ์หล่อขึ้นแบบครบวงจรใน ที่มีส่วนช่วยสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็น ผลิตภัณฑ์ที่น้ำมันหล่อลื่นยานยนต์และอุตสาหกรรม จาระบีที่ใช้ในยานยนต์ และเครื่องจักร น้ำมันผสมยางที่ใช้ในการผลิตยางแปรรูป น้ำมันหม้อแปลงไฟฟ้า รวมไปถึงการให้บริการจัดการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร และธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่ในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงตลาดต่างประเทศด้วย ด้วยความเชี่ยวชาญและนวัตกรรมในการพัฒนาสินค้าเคมีภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมอย่างเฉพาะเจาะจง บริษัทฯ ได้สร้างชื่อเสียงในการเป็นพันธมิตรที่เชื่อถือได้ในการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง

บริษัทฯ ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี, การเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานสิ่งแวดล้อม, และการเติบโตของเมือง แต่ยังพบโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และการขยายตลาดไปยังอุตสาหกรรมใหม่ ๆ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการเตรียมพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจจะเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาบริษัทสู่อนาคตที่ยั่งยืนและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ เป็นผู้นำในตลาดผลิตภัณฑ์หล่อขึ้นแบบครบวงจรที่สนับสนุนหลายกลุ่มอุตสาหกรรม โดยทำหน้าที่เป็นหัวใจสำคัญในการส่งมอบนวัตกรรมและประสิทธิภาพให้กับอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต่อไปนี้เป็นการวิเคราะห์ความท้าทายและโอกาสของบริษัท รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

 การพัฒนาเทคโนโลยี		
ความท้าทาย	โอกาส	แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
ความเร็วของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ต้องการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	การเป็นผู้นำในการพัฒนาสินค้าใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด	- ลงทุนในการวิจัยและพัฒนา และการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัย - เพิ่มการนำร่องการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการผลิต เช่น การใช้ AI ในการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบกระบวนการผลิตสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการผลิตได้ - การใช้แพลตฟอร์มจัดการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจ สำหรับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก เพื่อกำหนดแนวโน้มตลาดและปรับปรุงกระบวนการผลิต - การพัฒนาและนำเสนอผลิตภัณฑ์ด้วยการสร้างสินค้าที่มีฟีเจอร์ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมการใช้งาน ตัวอย่างเช่น เคมีภัณฑ์ที่เปลี่ยนสภาพตามอุณหภูมิหรือความดัน เป็นต้น
 การพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร		
ความท้าทาย	โอกาส	แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
ข้อกำหนดทางสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น	เป็นผู้นำในการผลิตสินค้าที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพด้านพลังงาน	- พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ประหยัดทรัพยากรและพลังงาน สร้างสินค้าที่สามารถรีไซเคิลได้ - การพัฒนาแนวทางการผลิตแบบปิดวงจร (Closed-loop manufacturing) ผ่านการออกแบบกระบวนการผลิตที่ลดการสูญเสียและเพิ่มการใช้วัสดุที่สามารถรีไซเคิลได้ - การร่วมมือกับโครงการวิจัยสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ อาจร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเคมี - การรับรองสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการเพิ่มการรับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากตลาดสากล



ความผันผวนของตลาด

ความท้าทาย	โอกาส	แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
การเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจโลกอาจส่งผลกระทบต่อความต้องการและราคาสินค้า	ขยายตลาดไปยังอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เช่น พลังงานหมุนเวียนและเทคโนโลยีสุขภาพ	- ดำเนินการวิเคราะห์ตลาดเพื่อระบุโอกาสและเตรียมพร้อมสำหรับความไม่แน่นอน - การพัฒนาแผนธุรกิจที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ตลาด อาทิ เตรียมสต็อกสินค้าหรือปรับกำลังการผลิตให้เหมาะสม - การกระจายความเสี่ยงทางธุรกิจด้วยการขยายธุรกิจไปยังตลาดใหม่ ๆ หรืออุตสาหกรรมใหม่ ๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาตลาดเดียว - การใช้เครื่องมือทางการเงินเพื่อลดความเสี่ยง เช่น การลดความผันผวนของราคาวัตถุดิบ



การเปลี่ยนแปลงรัฐภูมิศาสตร์

ความท้าทาย	โอกาส	แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
ความไม่แน่นอนทางการเมืองและเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน	โอกาสในการเข้าสู่ตลาดใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย	- การสร้างความสัมพันธ์กับรัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมนโยบายที่เอื้ออำนวย - การประเมินและจัดการความเสี่ยงระหว่างประเทศอย่างรอบคอบ ติดตามและวิเคราะห์เหตุการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในประเทศที่ดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจ - การจัดทำแผนประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมตั้งแต่ความเสี่ยงทางการเงิน, กฎหมาย, และการดำเนินงาน เพื่อระบุพื้นที่เสี่ยงที่ต้องการการจัดการเฉพาะ - การกระจายตลาดด้วยการขยายธุรกิจไปยังตลาดใหม่ ๆ เพื่อลดความพึ่งพาตลาดเดิมที่อาจมีความเสี่ยงสูงจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือเศรษฐกิจ - การจัดการแหล่งวัตถุดิบและผู้ผลิตทางเลือกในหลายประเทศ เพื่อป้องกันการขาดแคลนที่อาจเกิดขึ้นจากการขัดแย้งหรือปัญหาทางการเมืองในประเทศใดประเทศหนึ่ง - การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของรัฐและสถาบันระหว่างประเทศในประเทศที่ดำเนินการ ช่วยให้บริษัทฯ สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและนโยบายที่อาจมีผลต่อธุรกิจ - การลงทุนในความสัมพันธ์กับชุมชนผ่านโครงการพัฒนาที่เสริมสร้างความเข้าใจและสนับสนุนจากชุมชนและรัฐบาลท้องถิ่น เพื่อสร้างฐานการสนับสนุนที่มั่นคง

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนการบริหารจัดการความยั่งยืนของกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยแบ่งออกเป็นกิจกรรมหลักทั้งสิ้น 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมหลัก (Primary activities) และกิจกรรมสนับสนุน (Support activities)

กิจกรรมหลัก (Primary activities)

กิจกรรมหลักในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจของบริษัทฯ ประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริษัทฯ สามารถส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการไปยังลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound logistics)

ในการประกอบกิจการ บริษัทฯ จะเริ่มจากการสรรหา/คัดเลือกคู่ค้าที่จัดหาวัตถุดิบและบรรจุกักตุนที่ได้คุณภาพ โดยอาจจะเป็นการจัดส่งวัตถุดิบและบรรจุกักตุนที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทฯ จะทำการวางแผนการจัดซื้อวัตถุดิบและบรรจุกักตุน มีการขอยกเว้นภาษีสรรพสามิตและสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่าง ๆ พร้อมทั้งทำการจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนของบริษัท ทั้งนี้ในการคัดเลือกคู่ค้าจะครอบคลุมถึงการจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีการผลิตด้วย สำหรับในการพัฒนาธุรกิจจะเป็นในรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และเพื่อทดสอบตามสูตรที่ลูกค้าต้องการ เมื่อได้คู่ค้าที่สามารถจัดส่งวัตถุดิบ บรรจุกักตุน อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ต้องใช้ในกระบวนการผลิตได้เรียบร้อยแล้ว ทางบริษัทฯ จะทำการขนส่งและจัดเก็บวัตถุดิบในคลังวัตถุดิบและทำการเบิกจ่ายวัตถุดิบและบรรจุกักตุนที่ตามแผนการผลิตของบริษัทฯ

2. การปฏิบัติการ (Operations)

ในการผลิตผลิตภัณฑ์จะเริ่มจากฝ่ายวางแผนการผลิตจัดทำแผนการผลิตตามยอดการสั่งซื้อของลูกค้าและฝ่ายการตลาดที่ประมาณการความต้องการของสินค้า ส่วนของโรงงานจะเริ่มทำการผลิตผลิตภัณฑ์ โดยจะเป็นการผลิตตามสูตรที่กำหนดที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาส่วนผสมมาแล้ว และทำการบรรจุกักตุนผลิตภัณฑ์ พร้อมการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ในขั้นตอนการปฏิบัติการของบริษัทฯ จะมีการซ่อมบำรุงดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ การติดตั้งเครื่องจักรใหม่ การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิต การปรับแก้ไขผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อม

3. การกระจายสินค้าและบริการ หรือ โลจิสติกส์ขาออก (Outbound logistics)

เมื่อผลิตภัณฑ์ผลิตเสร็จสิ้นแล้วจะมีการจัดส่งผลิตภัณฑ์เข้าไปที่คลังเก็บผลิตภัณฑ์ที่มีระบบความปลอดภัยในระดับสูงตามมาตรฐานการจัดเก็บสารเคมีอันตราย และทำการเบิกจ่ายผลิตภัณฑ์ตามรอบการจัดส่งสินค้าที่มีการกำหนดร่วมกับทางลูกค้า

4. การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)

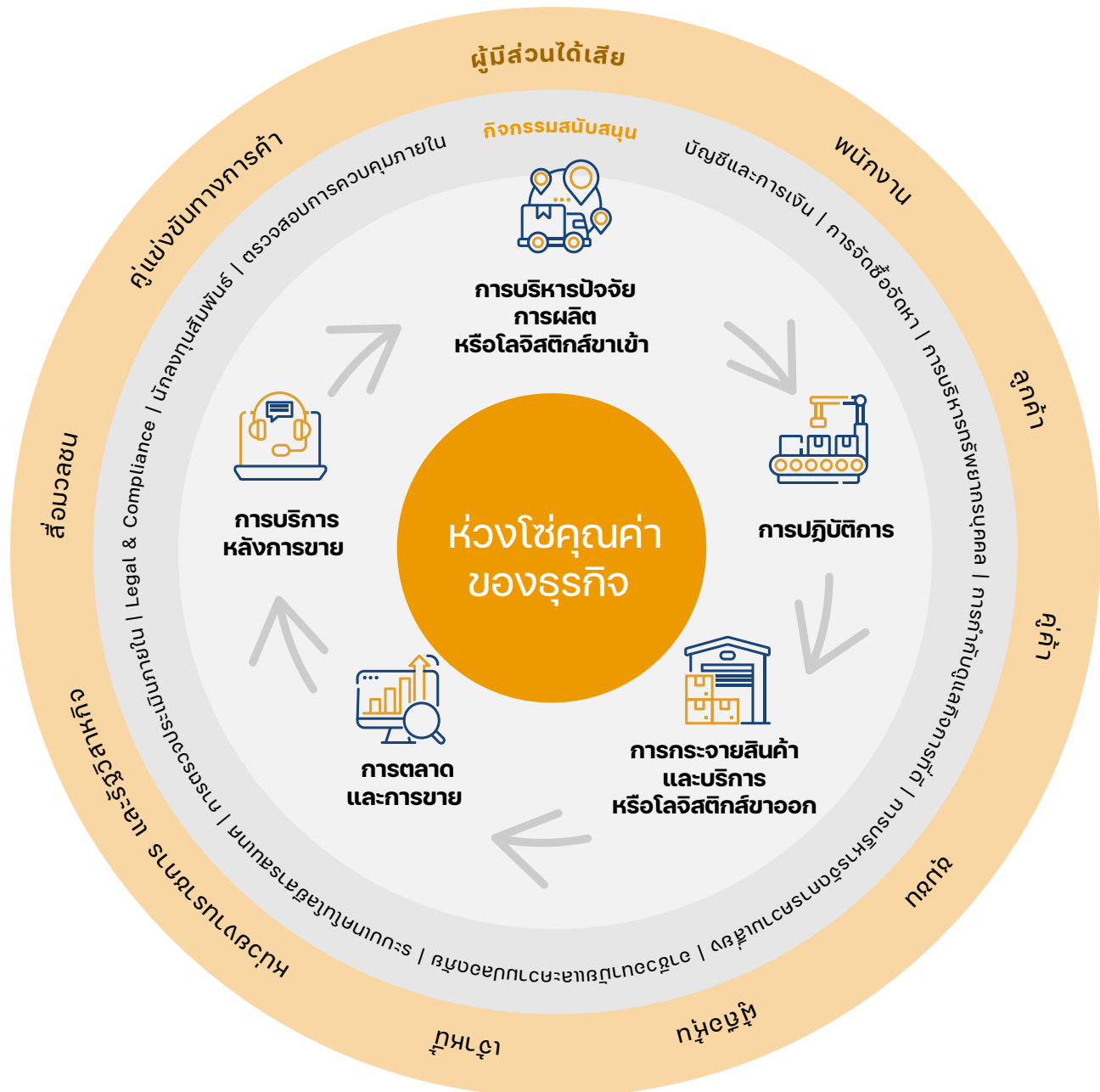
สำหรับการดูแลจัดการทางการตลาดและการขายจะมุ่งเน้นไปที่การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ การกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ และบริการที่มีความเป็นธรรมในการค้า การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า การจัดหาลูกค้าใหม่ การนำเสนอสินค้าและบริการกับลูกค้าใหม่ และการขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ใหม่ให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

5. การดูแลลูกค้า (Customer services)

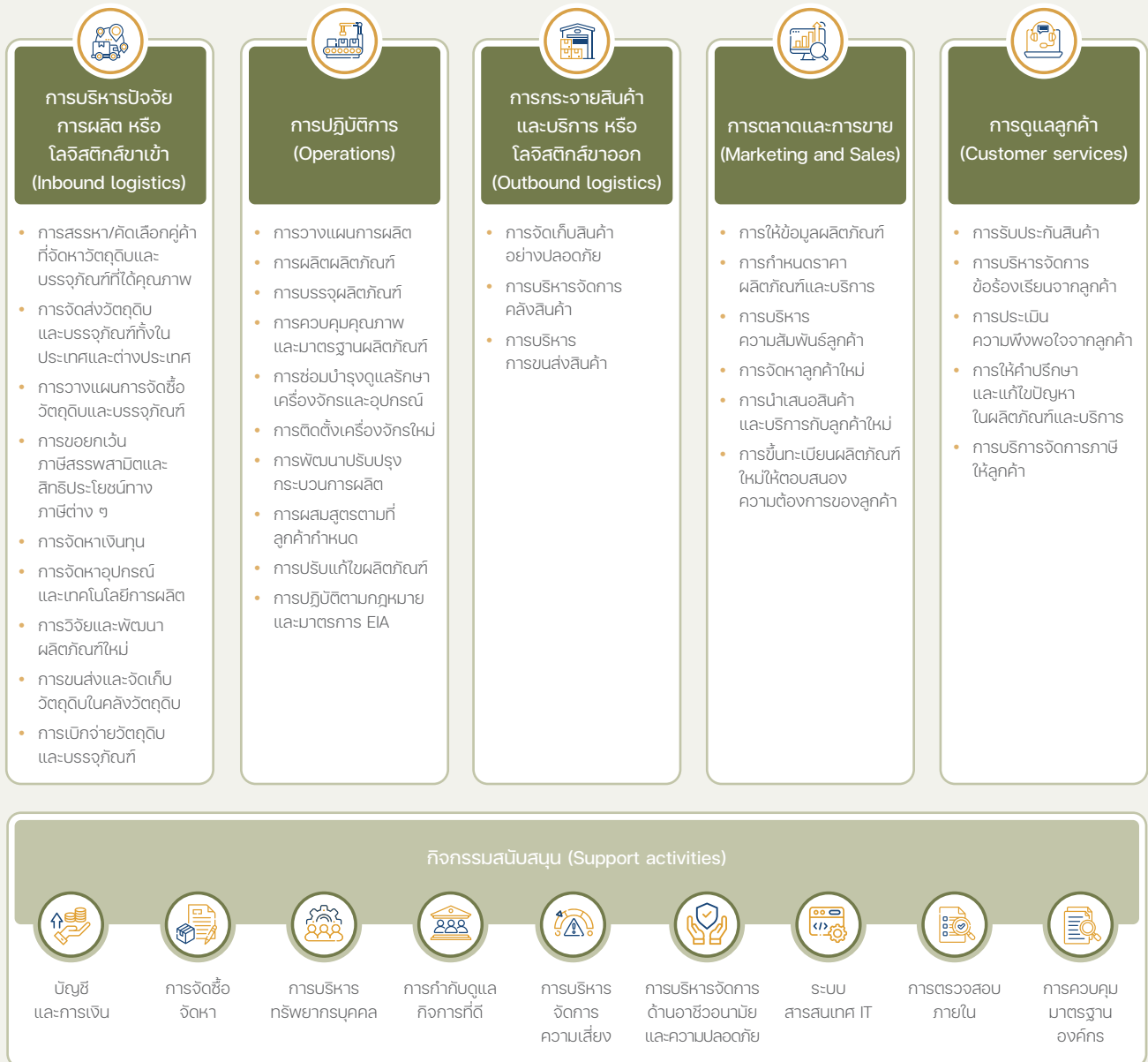
เมื่อลูกค้าทำการตกลงซื้อขายผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ แล้ว จะมีกระบวนการรับประกันสินค้า การบริหารจัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้า และการประเมินความพึงพอใจจากลูกค้า รวมถึงการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในผลิตภัณฑ์และบริการ และการบริการจัดการการภาษีให้ลูกค้า

กิจกรรมสนับสนุน (Support activities)

ในส่วนของกิจกรรมสนับสนุนของบริษัทฯ จะเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานของกิจกรรมหลักทั้งหมด ได้แก่ บัญชีและการเงิน การจัดซื้อจัดหา การบริหารทรัพยากรบุคคล การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการความเสี่ยง การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ระบบสารสนเทศ IT การตรวจสอบภายใน และการควบคุมมาตรฐานองค์กร เป็นต้น



ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain)



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้กำหนดกรอบการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย (Management Framework: Stakeholder Analysis) โดยพิจารณาตามแนวทางที่กำหนดเอาไว้ใน GRI Standard version 2021 โดยให้แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตนเองและตามห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจของบริษัทฯ โดยผลการวิเคราะห์ที่ได้จากแต่ละหน่วยงานจะถูกนำมาวิเคราะห์ในการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย



ในปี 2566 บริษัทฯ ใช้การจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแบ่งเป็น 9 กลุ่ม ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ สื่อมวลชน และคู่แข่งทางธุรกิจ

แนวทางการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ

 พนักงาน		
ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนายั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การสื่อสารภายในองค์กร - การประชุมระหว่างผู้บริหารพบพนักงาน (Town Hall) - การประชุมพนักงานประจำเดือน - การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ อินทราเน็ต และอีเมล - การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ - การสำรวจความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรประจำปี - การจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน	- ทิศทางการดำเนินธุรกิจ - ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ - จริยธรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ - คุณภาพชีวิตของพนักงาน - ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม - สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี - การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน - การปฏิบัติที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- การกำกับดูแลกิจการ - จริยธรรมทางธุรกิจ - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ - การดูแลพนักงาน - การพัฒนาทรัพยากรบุคคล - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน - สิทธิมนุษยชน
 ลูกค้า		
ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนายั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี - การจัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์/กิจกรรมทางการตลาด - การพบปะและประชุมโดยตรงกับลูกค้า - การสื่อสารออนไลน์/อีเมล	- การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต - การบริการหลังการขาย - การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า - การจัดการสิ่งแวดล้อม - การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า - การรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า - การปฏิบัติที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผลิตภัณฑ์ - นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ - ก๊าซเรือนกระจก - การจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำ พลังงาน และขยะ - การปฏิบัติตามกฎหมาย - สิทธิมนุษยชน
 คู่ค้า		
ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนายั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์/อีเมล - การพบปะและประชุมโดยตรง - ช่องทางรับข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียน	- การกำกับดูแลกิจการที่ดี - จริยธรรมทางธุรกิจ - ความเสมอภาคในการทำธุรกิจ - กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นธรรม - การรักษาข้อมูลความลับของคู่ค้า - การปฏิบัติที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน - การกำกับดูแลกิจการ - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - สิทธิมนุษยชน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน - การปฏิบัติตามกฎหมาย



ชุมชน

ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ - การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์/อีเมล - ช่องทางสื่อสารอื่น ๆ เพื่อรับข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียน	- ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน - การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชุมชนและสังคม - การสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนและสังคม	- การมีส่วนร่วมในชุมชน - กิจกรรมเพื่อสังคม - การปฏิบัติตามกฎหมาย



ผู้ถือหุ้น

ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การประชุมกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม - การนำเสนอข้อมูลเพื่อการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย - การประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ - การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์/อีเมล	- มีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นที่เป็นธรรมและเท่าเทียม - มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันต่อเหตุการณ์ - มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน - มีผลการดำเนินงานที่ดีและการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน - มีการบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ	- การกำกับดูแลกิจการ - การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ - การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ - การปฏิบัติตามกฎหมาย



เจ้าหนี้

ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การประชุมนักวิเคราะห์ - การประชุมร่วมกับเจ้าหนี้ - การเยี่ยมชมกิจการ - การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์/อีเมล	- การปฏิบัติตามเงื่อนไขของการกู้เงินและหุ้นกู้ - การบริหารจัดการความเสี่ยง	- จริยธรรมทางธุรกิจ - การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ - การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ



หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ

ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การร่วมสนับสนุนโครงการที่จัดขึ้นโดยภาครัฐ - การเข้าร่วมในคณะทำงานของหน่วยงานภาครัฐ - การเยี่ยมชมกิจการ - การเปิดเผยข้อมูลหรือรายงานตามที่ต้องการ	- การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง - การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส - การสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ	- การมีส่วนร่วมในชุมชน - กิจกรรมเพื่อสังคม - การปฏิบัติตามกฎหมาย - การกำกับดูแลกิจการ - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน



สื่อมวลชน

ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- ข่าวประชาสัมพันธ์/การแถลงข่าว - การสัมภาษณ์พิเศษตามที่ต้องการ - การเปิดเผยข้อมูลหรือรายงานตามที่ต้องการ	- การได้รับข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่แท้จริง - การปฏิบัติต่อสื่อมวลชนที่ดี	- การกำกับดูแลกิจการ - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - การมีส่วนร่วมในชุมชน - กิจกรรมเพื่อสังคม



คู่แข่งทางการค้า

ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง
- การประชุมร่วมกันที่องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับในอุตสาหกรรม - การร่วมกันทำงานเป็นเครือข่ายตามนโยบายภาครัฐ	- การแข่งขันที่เป็นธรรม - การปฏิบัติตามกฎหมาย	- การกำกับดูแลกิจการ - ความท้าทายและโอกาส - จริยธรรมทางธุรกิจ - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

การประเมินประเด็นที่สำคัญด้านการพัฒนาความยั่งยืน

ประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนจะถูกประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญตามกรอบการบริหารจัดการที่อ้างอิงจากมาตรฐานสากล Global Reporting Initiative (GRI) โดยพิจารณาจากผลกระทบต่องค์กร และผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งครอบคลุมประเด็นทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจและมีความคาดหวัง ทั้งนี้ ผลการประเมินประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนจะได้รับการทบทวนและอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นแบบรายปี

ขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญ

1. การระบุประเด็นสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียและองค์กร

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้ทำการรวบรวมข้อมูลประเด็นสำคัญจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เช่น การประชุม แบบสอบถาม การสำรวจความผูกพัน เป็นต้น นอกจากนี้ ทางบริษัทฯ ได้ทำการสรุปประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เช่น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของโลกและภูมิภาค เป็นต้น โดยมีการนำเสนอและรับฟังข้อเสนอแนะและความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะผู้บริหารของบริษัทจากการประชุมต่าง ๆ ได้แก่ การประชุมของคณะกรรมการบริหาร การประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และการประชุมประจำเดือนของบริษัทฯ เป็นต้น



2. การจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ

คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และที่ปรึกษาด้านการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรร่วมกันพิจารณาจัดกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ โดยมีปัจจัยในการพิจารณา คือ ระดับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ในมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม

ระดับอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นต่าง ๆ จะอ้างอิงตามแนวทางของ Global Reporting Initiative standards (GRI standards) และทำการกำหนดประเด็นความสำคัญในตาราง Materiality Matrix โดยแกนนอน (แกน X) แสดงระดับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม และในแกนตั้ง (แกน Y) แสดงระดับความมียิทธิพลที่มีผลต่อการประเมินและการตัดสินใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยรวมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เช่น ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และชุมชน

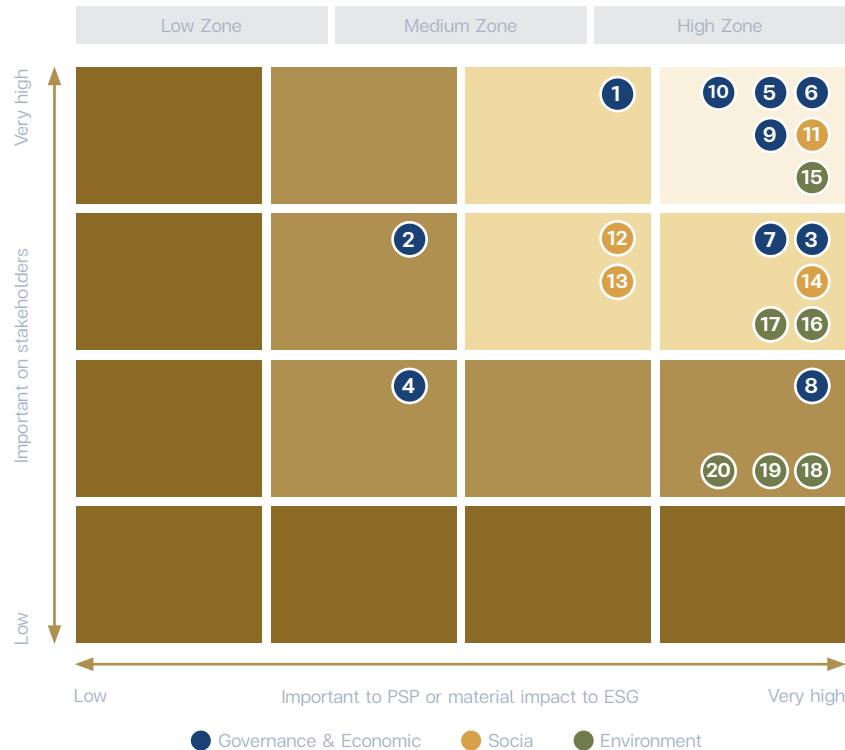
ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำการระบุและจัดลำดับประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืนขึ้นเป็นปีแรก และมีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดตามกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ได้จัดทำร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาด้านความยั่งยืนจากภายนอกองค์กร และ แนวทางตาม GRI standards เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ถูกต้องและชัดเจน โดยได้ประเด็นสำคัญทั้งสิ้น 20 ประเด็น

3. การทวนสอบประเด็นสำคัญ

ผู้บริหารและหน่วยงานด้านการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ร่วมกันพิจารณาเห็นชอบประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และการจัดลำดับประเด็นสำคัญ รวมทั้งกำหนดแนวทางการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นต่าง ๆ และมอบหมายให้แผนกที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำการระบุและจัดลำดับประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืนขึ้นเป็นปีแรก และกำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยยึดตามกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ ร่วมกับ GRI Standards เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ถูกต้องและชัดเจน โดยได้ประเด็นสำคัญทั้งหมด 20 ประเด็น ดังนี้

PSP Materiality Matrix



Governance & Economic

- 1 Corporate Governance and Business Ethics
- 2 Anti-Corruption
- 3 Risk Management & Business Continuity Management
- 4 Conflict and Security
- 5 Business Development and Resilience
- 6 Innovation and Process Development
- 7 Process Improvement
- 8 Tax Management
- 9 Procurement Practices & Supplier management
- 10 Customer and Product Stewardship

Social

- 11 Occupational Health and Safety
- 12 Employee Management
- 13 Employee Development
- 14 Corporate Philanthropy

Environment

- 15 GHG emissions
- 16 Energy Management
- 17 Water Management and Emissions
- 18 Waste Management
- 19 Biodiversity
- 20 ESG Compliance

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนของบริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ถูกพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องไปกับทิศทางของการดำเนินธุรกิจและกลยุทธ์องค์กร โดยให้สอดคล้องไปกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในประเด็นด้านความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม (ESG) นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังกำหนดนโยบายให้สอดคล้องไปกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้จัดทำกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรขึ้น เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายภายในปี 2570 ด้วยกรอบกลยุทธ์ 3 ประการ ได้แก่



กลยุทธ์ด้านเศรษฐกิจ

คือ การพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์หล่อลื่นครบวงจร ที่ครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ พร้อมการต่อยอดทุกโอกาสทางธุรกิจ พัฒนาและปรับตัวให้รับได้กับทุกความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนและไร้ขีดจำกัด (Business Development and Resilience) ประกอบด้วยประเด็นพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- การสร้างโอกาสทางธุรกิจ พร้อมปรับกลยุทธ์ธุรกิจให้รับกับปัจจัยความเสี่ยงระดับองค์กร (Business Development and Resilience)
- การวิจัย พัฒนาและผลิตเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน (Innovation and Process Development)
- การบริหารความเสี่ยงขององค์กรในทุกมิติเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ (Enterprise Risk Management)
- การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรตามหลักการทำกับดุกฎการที่ดี (Corporate Governance)
- การสร้างความเชื่อมั่น และความพึงพอใจในการส่งมอบสินค้าและบริการ (Customer and Product Stewardship)
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน พร้อมพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า (Supply Chain Management)



กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม

คือ บริษัทฯ จะดำเนินกระบวนการในการส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการบนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน และเข้าใจคุณค่าของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Value Consumption and Circular Economy) ประกอบด้วยประเด็นพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- การลดการระบายก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกระบวนการทำงานในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจขององค์กร (GHG Emission)
- การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต เพื่อลดการใช้พลังงานด้วยเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและพลังงานหมุนเวียน (Energy Management)
- การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตเพื่อการบริโภคทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน (Water Management)
- การลดการเกิดของเสียที่แหล่งกำเนิดตามหลัก 3Rs และเศรษฐกิจหมุนเวียน (Waste Management)
- การเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพให้กับพื้นที่ของบริษัทและชุมชน (Biodiversity)
- การทำกับดุกฎและติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ (ESG Compliance)



กลยุทธ์ด้านสังคม

บริษัทฯ พัฒนากิจกรรมความรู้และความเข้าใจในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (People Development and Excellence) ประกอบด้วยประเด็นพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- การสร้างกระบวนการทำงาน และการส่งมอบสินค้าและบริการด้วยความปลอดภัยสูงสุด และมุ่งสู่การเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Occupational Health and Safety)
- การสร้างสร้างสังคมการทำงานที่มีคุณภาพสูง ภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดี (Employee Management)
- การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (Employee Development)
- การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาชุมชน และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมทางสังคมในทุกภาคส่วน (Corporate Philanthropy)

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรการพัฒนาความยั่งยืนองค์กรขึ้น โดยเน้นการสร้างพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับความยั่งยืนที่อยู่ภายในองค์กร และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาโครงการความยั่งยืนให้กับพนักงาน และเจ้าหน้าที่ในระดับผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานโครงการด้านความยั่งยืนในระดับผู้บริหารตามแนวทางมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) รวมถึงการสร้างการเข้าใจกับการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลัก UN SDG

กลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัทฯ

 Business Development and Resilience มุ่งเน้นการต่อยอด พัฒนา และปรับตัว ของธุรกิจ	 Value Consumption and Circular Economy มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน	 People Development and Excellence พัฒนาศักยภาพความรู้และความเข้าใจในองค์กรของทรัพยากรมนุษย์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
--	--	--

ประเด็นการพัฒนายั่งยืนของบริษัทฯ

 Business Development and Resilience สร้างโอกาสทางธุรกิจ พร้อมปรับกลยุทธ์ธุรกิจให้รับกับปัจจัยความเสี่ยงระดับองค์กร	 GHG Emission ลดการระบายก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกระบวนการทำงานในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจขององค์กร	 Occupational Health and Safety สร้างกระบวนการทำงาน และการส่งมอบสินค้าและบริการด้วยความปลอดภัยสูงสุด และมุ่งสู่การเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์
 Innovation and Process Development วิจัย พัฒนาและผลิตเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน	 Energy Management เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตเพื่อลดการใช้พลังงานด้วยเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพลังงานหมุนเวียน	 Employee Management สร้างสังคมการทำงานที่มีคุณภาพสูง ภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดี
 Enterprise Risk Management บริหารความเสี่ยงขององค์กรในทุกมิติเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ	 Water management เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตเพื่อการบริโภคทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน	 Employee Development ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
 Corporate Governance สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี	 Waste Management ลดการเกิดของเสียที่แหล่งกำเนิดตามหลัก 3Rs และหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน	 Corporate Philanthropy สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาชุมชน และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมทางสังคมในทุกภาคส่วน
 Customer and Product Stewardship สร้างความเชื่อมั่น และความพึงพอใจในการส่งสินค้าและบริการ	 Biodiversity เพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพให้กับพื้นที่บริษัทและชุมชน	 
 Supply chain Management บริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน พร้อมพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า	 ESG Compliance กำกับดูแล และติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ	

เป้าหมายในการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร (2567 - 2572)

Corporate Governance



จำนวนข้อร้องเรียนด้าน
บรรษัทภิบาล
ที่มีนัยสำคัญ¹

เป็น
0



CG Rating 5 ดาว ในปี 2568

การรับรองการ ร่วมปฏิบัติ
ของภาคเอกชนไทยในการ
ต่อต้านทุจริต (Thai CAC)
ภายในปี 2575 (ประกาศ
เจตนารมณ์ปี 2573)



Remark

1 มีนัยสำคัญตาม Risk management 2 ไม่นับรวมบริษัทย่อย

Enterprise Risk Management

การบริหารจัดการ
ความเสี่ยงด้าน ESG
ครอบคลุมบริษัท
และบริษัทย่อย

100%

ในปี 2572



จำนวนครั้งในการ
ฝึกซ้อมแผนการบริหาร
ความต่อเนื่องทางธุรกิจ²
(ไม่นับรวมบริษัทย่อย)

1

ครั้ง/ต่อปี

Supply chain Management



การประเมินคู่ค้า
ด้าน ESG (Supplier
Due Diligence)
ที่มีนัยสำคัญ¹

100%

ในปี 2572

การบริหาร
จัดการวัตถุดิบ
เพื่อเพิ่มอัตรา
ทำกำไรขั้นต้น

มากกว่าร้อยละ
15

ของ Net Revenue
ภายในปี 2572

Business Development and Resilience



โครงการที่จะลงทุนเพิ่ม
ผลตอบแทนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า

12%

มูลค่าการลงทุน
มากกว่า

1,000

ล้านบาท ในปี 2572

Innovation and Process Development

ความสำเร็จของ Digital Transformation
ในแต่ละ Function เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการ
บริหารต้นทุน และกระบวนการในการประกอบธุรกิจ

วัดจากอัตราการลดลง
ของค่าใช้จ่ายบริหารร้อยละ

10

ภายในปี 2572

จำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือ
SKU ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อตอบ
โจทย์ความต้องการของ
ลูกค้า และเมกะเทรนด์

จำนวน **5** SKU ต่อปี



มูลค่าการลงทุนในโครงการที่เกี่ยวข้องกับระบบ
Automation เพื่อลดต้นทุนในกระบวนการผลิต
จากการปรับปรุงกระบวนการและระบบ Automation

มากกว่า
100

ล้านบาท ภายในปี 2572

Product & Service Stewardship



ระดับความพึงพอใจ
ของลูกค้าที่มีต่อสินค้า
และงานบริการ

มากกว่า
95%

ภายในปี 2572

ลดข้อร้องเรียน
จากลูกค้าที่เกิดจาก
สินค้าและบริการ
ที่มีนัยสำคัญ¹

เป็น
0

Energy Management



อัตราการใช้พลังงานในองค์กร
วัดจากปริมาณการใช้ไฟฟ้า

ลดลง
ร้อยละ **5** ภายในปี 2572
เป้าหมาย 2566

Waste Management

ลดการฝังกลบขยะ
อุตสาหกรรม ตามหลัก 3Rs
และ Circular Economy

เป็น **0** ภายในปี 2572



Water and Effluents



สัดส่วนปริมาณการใช้
น้ำลดลงร้อยละ **5** ภายในปี 2572

ESG Compliance



จำนวนเหตุการณ์ไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมายและระเบียบด้านสังคม
สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล
ที่เป็นนัยสำคัญ

เป็น
0

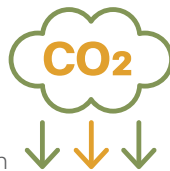
การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่ง
แวดล้อมสอดคล้องตามที่กฎหมาย
กำหนด เช่น การจัดการน้ำ คุณภาพ
อากาศ ฝุ่น เป็นต้น

GHG Management

อัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก
ต่อหน่วยการใช้งานพื้นที่องค์กร



การเตรียมความพร้อมในการรายงาน
Carbon Footprint for Organization



โครงการกลไกการดูดซับคาร์บอน
ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ

เป็น
0
ภายในปี
2050

Biodiversity



สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของพื้นที่สีเขียว
ในพื้นที่องค์กรและชุมชน

เพิ่มขึ้น
3,000¹
ภายในปี 2572

Employee Management

ระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของ
พนักงาน

มากกว่าร้อยละ
>=85%
ภายในปี 2572



จำนวนข้อร้องเรียนด้าน
สิทธิมนุษยชนและความ
เท่าเทียมที่มีนัยสำคัญ

เป็น
0

กระบวนการสรรหาผู้สืบทอด
ตำแหน่งที่สำคัญครบทุกตำแหน่ง
(C-Level/Division)

อัตราในการลาออก
เมื่อเทียบกับ
อุตสาหกรรมเดียวกัน

น้อยกว่าร้อยละ
<=12%
ภายในปี 2572

Occupational Health and Safety



ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ในการทำงานครอบคลุมทุกหน่วยใน
บริษัทและบริษัทย่อย

อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ
ถึงขั้นหยุดงานในพนักงาน
และผู้รับเหมา

เป็น **0** ภายในปี 2572

Employee Development



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมต่อปี
(จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมต่อคน
ต่อปี มากกว่าหรือเท่ากับ 26 ชั่วโมง
ต่อคนต่อปี)

มากกว่า **95%** ภายในปี 2572

จำนวนพนักงานที่มีการจัดทำ
Individual Development Plan (IDP)

KSU **100%**

Corporate Philanthropy



PSPSharing

งบประมาณที่สนับสนุน
กิจกรรมบริจาคของ
องค์กรต่อปี

**PSP
BETTER
- life -**

จำนวนกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพชีวิต

**PSP GIVE
HEALTH**

จำนวนประชาชนที่เข้าร่วม
กิจกรรมเพื่อสุขภาพที่ดี

**PSP
GreenLife**

จำนวนกิจกรรมอนุรักษ์
ธรรมชาติและสิ่ง
แวดล้อม

**PSP
SAFETY
MATTERS**

จำนวนเยาวชนและบุคคล
ทั่วไปที่เข้าร่วมโครงการ
ด้านความปลอดภัย

**PSP
COLLAB**

จำนวนรายได้ของ
ชุมชนที่ได้รับจากการ
เข้าร่วมกิจกรรมที่ทาง
PSP จัดขึ้น

มาตรฐานการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ



ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ และบรรษัทภิบาล ที่โดดเด่นในปี 2567

การกำกับดูแลกิจการ

- ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CGR) ปี 2567 ได้รับการประเมินมาตรฐาน 4 ดาว
- ไม่มีข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญด้านบรรษัทภิบาล และด้านความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

จรรยาบรรณทางธุรกิจ

- มีพนักงานที่เข้ารับการอบรมและทดสอบความรู้ด้านจรรยาบรรณ 83% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
- ไม่มีการแจ้งเพาะแสหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจรรยาบรรณทางธุรกิจในปี 2567



ผลการประเมินการ
กำกับดูแลกิจการ (CGR)
มาตรฐาน 4 ดาว



การสร้างมูลค่าทาง

เศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

- การจ่ายเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น มูลค่า 280 ล้านบาท คิดเป็น 15.91% ของรายได้
- การลงทุนด้านชุมชนและสังคม รวมทั้งสิ้น 5.58 ล้านบาท คิดเป็น 0.32% ของรายได้
- การลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม 3.99 ล้านบาท คิดเป็น 0.23% ของรายได้

การบริหารจัดการ

ห่วงโซ่อุปทาน

- ลดการใช้วัตถุดิบใหม่ในผลิตภัณฑ์ Bio-Based Lubricant ลง 12%
- เพิ่มการใช้วัสดุรีไซเคิลในผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็น 30%



ใช้วัสดุรีไซเคิล
ในผลิตภัณฑ์ใหม่

30%

จ่ายเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น

15.91%

ของรายได้
280 ล้านบาท

นวัตกรรมและการพัฒนา กระบวนการ

นำระบบ Automation และ IoT มาใช้ในการติดตามและบริหารจัดการ วัตถุดิบแบบเรียลไทม์ทำให้ลดการสูญเสียวัตถุดิบ (Material Loss) ได้ 15% และลดการเก็บสต็อกเกินความจำเป็น (Overstock) ได้ 10%

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

จำนวนเหตุการณ์ทุจริตและข้อพิพาทที่มีนัยสำคัญ 0 กรณี

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า และผลิตภัณฑ์

ความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทในปี 2567



ด้านบริการส่งมอบสินค้า
ร้อยละ 92.90



ด้านบริการคลังเก็บน้ำมัน
ร้อยละ 99.16

การปฏิบัติตามกฎหมาย ด้านสังคม เศรษฐกิจและ สิ่งแวดล้อม

- ไม่มีเหตุการณ์คดีความที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบริษัทฯ
- ไม่มีการเสียค่าปรับที่กระทบต่อฐานะทางการเงินของบริษัทฯ



(GRI 2: General Disclosures, GRI 205)

การกำกับดูแลกิจการ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) เพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนส่งเสริมให้บริษัทฯ เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ผสานกรอบการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร ที่ครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

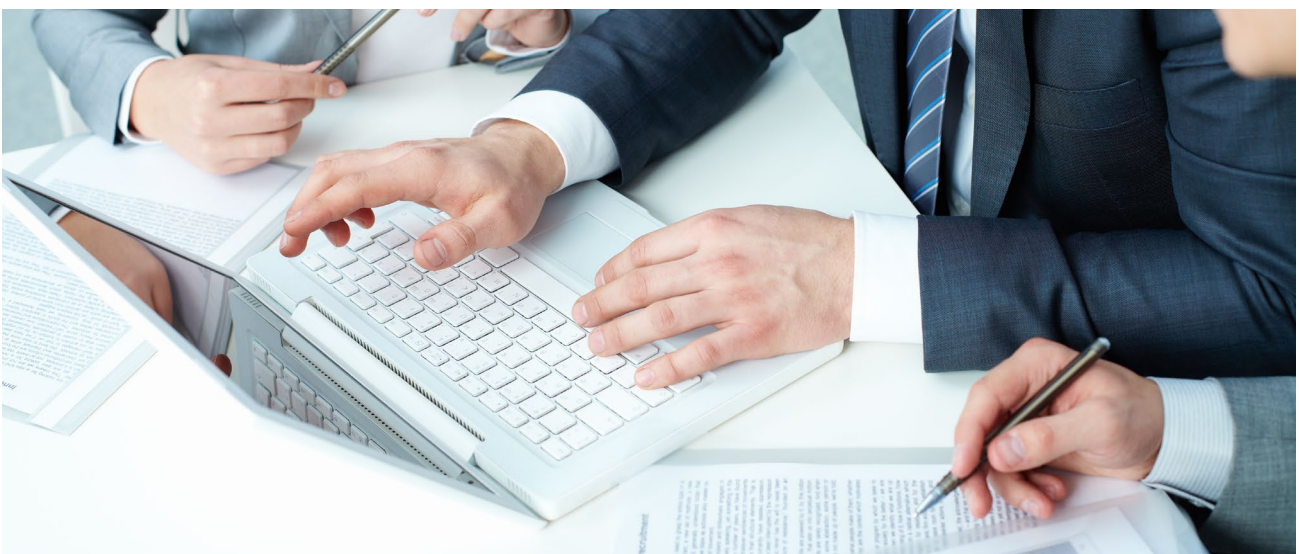
บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของจรรยาบรรณทางธุรกิจและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมในการดำเนินงาน การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร (ESG) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อแนวโน้มของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และรองรับความคาดหวังของผู้ถือหุ้น นักลงทุน ลูกค้า และภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารจัดการ

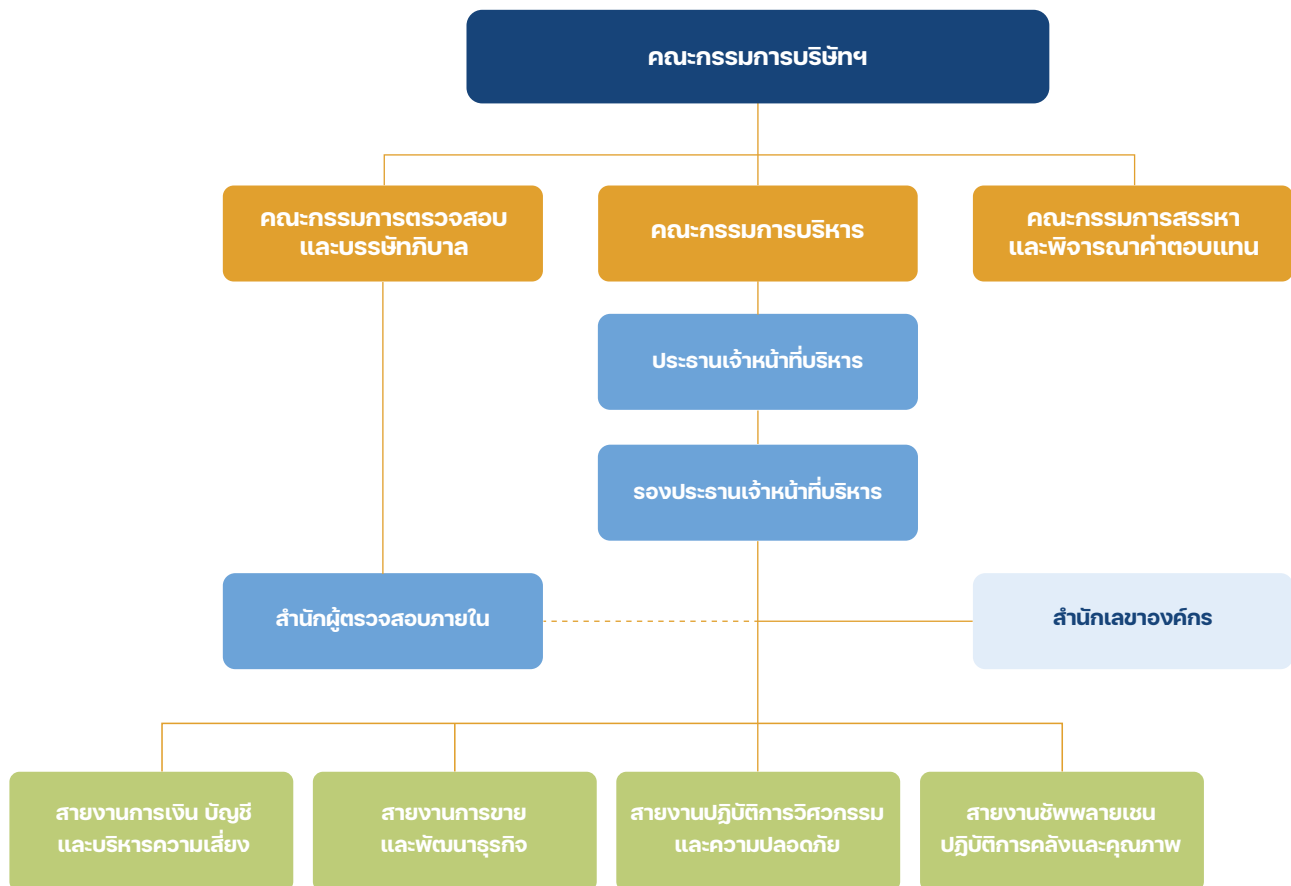
นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน และเป็นหลักในการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัท ภายใต้กรอบความยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในปี 2565 บริษัทฯ จึงได้ประกาศใช้ “นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี” ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2555 (The Principles of Good Corporate Governance of Listed Companies 2012) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกำหนดหลักปฏิบัติสำหรับคณะกรรมการบริษัท ที่สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code for Listed Companies 2017)

ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียด นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และนโยบายต่าง ๆ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ ที่ www.psp.co.th



โครงสร้างการกำกับดูแล



ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ในจำนวนนี้เป็นกรรมการอิสระ 3 ท่าน หรือร้อยละ 33 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการผู้หญิงจำนวน 1 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด กรรมการผู้ชายจำนวน 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 85.7 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

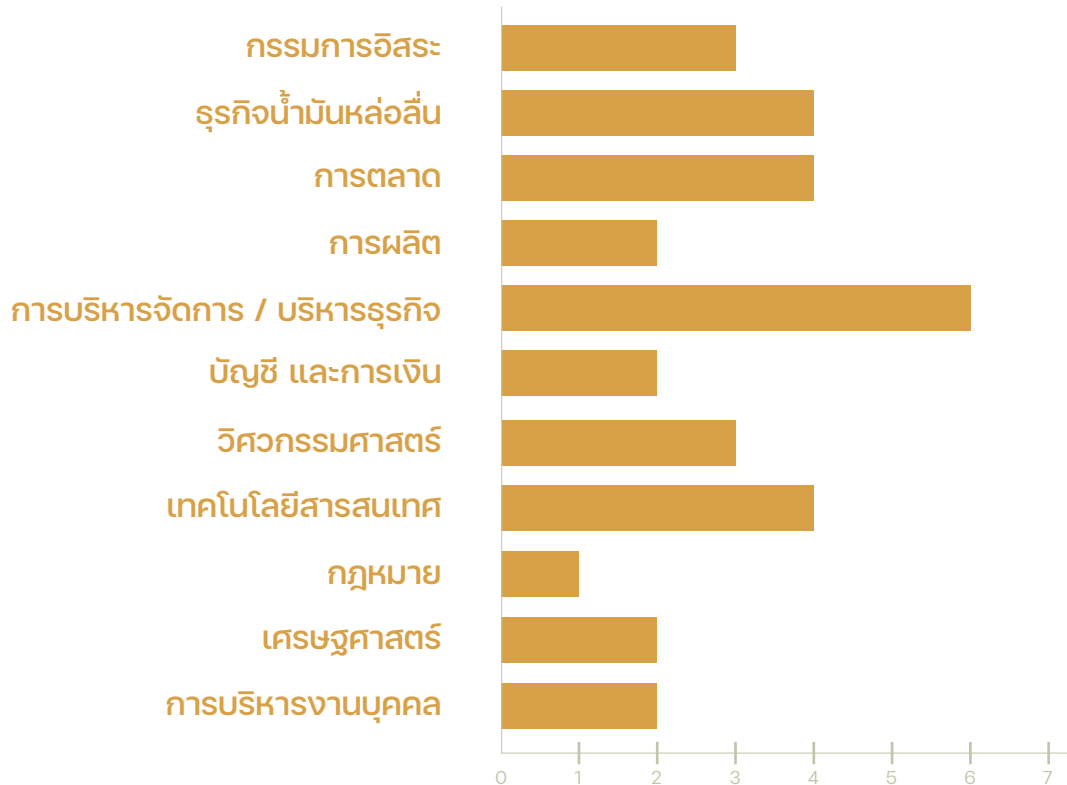
คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีคณะกรรมการชุดย่อย 3 ชุด เพื่อช่วยกลั่นกรอง สนับสนุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล
2. คณะกรรมการบริหาร
3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

โดยคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้จัดทำกฎบัตร ในการกำหนดคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การประชุม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแต่ละชุด สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการได้ที่รายงานประจำปี 2567 (แบบ 56-1 One Report) หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ

ความหลากหลายทางทักษะ

คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่โดดเด่นและสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้จัดทำโครงสร้างความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix) ซึ่งรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถดูได้ในแบบ 56-1 One report ในหัวข้อ โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการบริษัทฯ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และศักยภาพของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาบรรยายเชิงปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็น “ความสำคัญของการดำเนินงานด้าน ESG ต่อธุรกิจขององค์กร” โดยมีกรรมการและผู้บริหารระดับกลางถึงสูงเข้าร่วม ทั้งนี้ ในปี 2567 มีกิจกรรมดังกล่าวทั้งหมด 4 กิจกรรม

หมายเหตุ: การอบรมด้านอื่น ๆ ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดได้ในรายงานประจำปี 2567 (Form 56-1) ที่ได้ทำการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทฯ คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2567 มีการประเมิน 4 แบบ สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการประเมินตนเอง

1. คณะกรรมการบริษัทฯ รายคณะ	คะแนนเฉลี่ย 98.99%	★★★★★
2. คณะกรรมการชุดย่อย รายคณะ		
• คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล	คะแนนเฉลี่ย 99.60%	★★★★★
• คณะกรรมการบริหาร	คะแนนเฉลี่ย 98.90%	★★★★★
• คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	คะแนนเฉลี่ย 98.61%	★★★★★
3. คณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย รายบุคคล	คะแนนเฉลี่ย 97.96%	★★★★★
4. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)	คะแนนเฉลี่ย 99.17%	★★★★★

หมายเหตุ: เกณฑ์การประเมินคะแนนเต็ม 100% ★★★★★

หลักเกณฑ์การสรรหาและกระบวนการในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณากันกรองกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหารโดยพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

การกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ความรู้ ความสามารถ (Competency) ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่จำเป็น เช่น

- การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus)
- การมุ่งเน้นรับผิดชอบ (Ensure Accountability)
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Optimize Work Processes)
- การเรียนรู้อย่างคล่องตัว (Nimble Learning)

2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) เช่น

- การจัดการกับความซับซ้อน (Manage Complexity)
- คุณภาพการตัดสินใจ (Decision Quality)
- การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Drive Results)
- การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Build effective teams)

3. สมรรถนะเชิงหน้าที่ (Functional Competencies) ที่จำเป็น เช่น

- ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Mindset)
- การเข้าใจธุรกิจอย่างถ่องแท้ (Business Insight)
- ความรู้และความเข้าใจด้านการเงิน (Financial Acumen)
- ความสมดุลของมีผู้มีส่วนได้เสีย (Balances Stakeholders)
- การผลักดันวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (Drives Vision and Purpose)

ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านธุรกิจ (Skill Matrix)

ตำแหน่ง	ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ				
	ธุรกิจน้ำมันหล่อลื่นและซีพวพลายเซน	การตลาด	การผลิต	การบริหารจัดการ/บริหารธุรกิจ	วิศวกรรมศาสตร์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	X	X	X	X	X

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

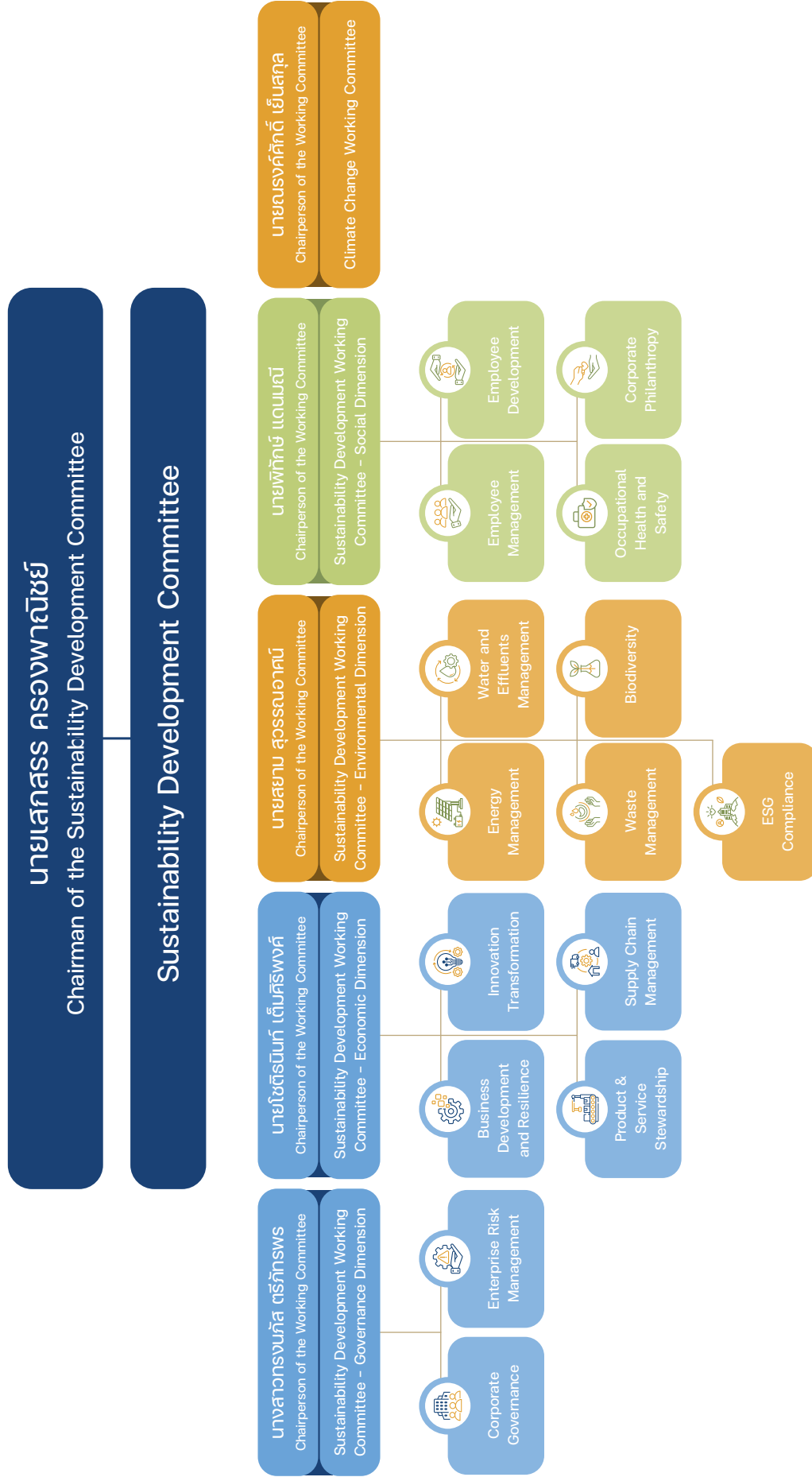
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการบริษัทฯ จะเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Corporate KPIs) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และการวัดผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 10 หัวข้อ คือ ความเป็นผู้นำ/ การกำหนดกลยุทธ์/ การปฏิบัติตามกลยุทธ์/ การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน/ ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ/ ความสัมพันธ์กับภายนอก/ การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร/ สืบทอดตำแหน่ง/ ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ และบริการ/ คุณลักษณะส่วนตัว

การดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาล โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร ในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Development Steering Committee and Working Team) ขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อกำหนดทิศทางและประเด็นด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ รวมถึงการบูรณาการแนวคิด ESG เข้าไปในกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยคณะกรรมการด้านการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ จะติดตามผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กรผ่านการประชุมปีละ 1 ครั้ง และประชุมคณะทำงานชุดย่อย ปีละ 2 ครั้ง



โครงสร้างคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับองค์กร (Sustainable Development Steering Committee and Working Team)



องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

คณะกรรมการและคณะทำงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainable Development Steering Committee and Working Team) ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้าง	- กำหนดให้มีตัวแทนกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อย 1 ท่าน ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการด้านการพัฒนาความยั่งยืน และแต่งตั้งเลขานุการ 1 ท่าน - สมาชิกคณะกรรมการและคณะทำงานต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทฯ และมีความเชี่ยวชาญด้านความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยง
2. วาระการดำรงตำแหน่ง	- ประธานคณะกรรมการและคณะทำงานมีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี และสามารถได้รับการแต่งตั้งใหม่เมื่อครบวาระ - การพ้นตำแหน่งอาจเกิดจากการครบวาระ, การลาออก, การเสียชีวิต หรือมติคณะกรรมการบริษัทฯ ให้พ้นตำแหน่ง - หากตำแหน่งว่างลง คณะกรรมการด้านการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ จะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งแทน
3. ขอบเขตอำนาจและหน้าที่	- กำกับดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับกลยุทธ์และนโยบายด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร (ESG) - ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้าน ESG เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ สามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement) และประเมินประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความยั่งยืน (Materiality Assessment) - จัดทำรายงานความยั่งยืนตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ทบทวนและปรับปรุงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะทำงานการพัฒนาความยั่งยืนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ดูแลการเปิดเผยข้อมูลด้านการพัฒนาความยั่งยืนผ่านรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ - ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
4. การประชุม	- คณะกรรมการและคณะทำงานฯ ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และสามารถเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น - ต้องจัดทำวาระการประชุมและเอกสารประกอบล่วงหน้าก่อนวันประชุม - องค์ประชุมต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมด
5. การรายงานและการประเมินผล	- คณะกรรมการและคณะทำงานฯ ต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทฯ

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 คณะกรรมการและคณะทำงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล โดยมีผลการดำเนินงานสำคัญ ดังนี้

- ทบทวนนโยบายของบริษัทฯ ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และกรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร
- จัดทำ ESG Gap Analysis เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของกระบวนการทำงานที่มีผลกระทบเชิงลบต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร
- กำหนดกลยุทธ์และกรอบดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร
- กำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ ทั้งระยะสั้น กลาง และยาว
- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง เพื่อเตรียมความพร้อมในการผลักดันพนักงานภายในหน่วยงานที่ดูแล ให้สามารถขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกันได้
- ติดตามความคืบหน้าของมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานสะอาดและการจัดการของเสีย
- ประเมินและติดตามการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กร (Carbon Footprint of Organization: CFO) รวมถึงกำหนดเป้าหมายและแนวทางลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การพัฒนาชุมชนและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- ร่วมจัดทำรายงานประจำปี และรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
- กำหนดแนวทางการสื่อสารด้านการพัฒนาความยั่งยืนระดับองค์กร (ESG) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

หมายเหตุ: สำหรับผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยในประเด็นอื่น ๆ ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดได้ในรายงานประจำปี 2567 (Form 56-1) ที่ได้ทำการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

การประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

ในช่วงไตรมาสที่ 4 ของปี 2567 คณะกรรมการและคณะทำงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน (ESG) ได้ร่วมประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดตามประเด็นการพัฒนาความยั่งยืนที่สำคัญ (Material Topics) ขององค์กร ครอบคลุมมิติสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาล และได้มีมติเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เมื่อปลายปี 2567

ดังนั้น การประเมินผลดังกล่าว จะถูกนำมาใช้ในปี 2568 และจะมีการนำเสนอผลการประเมินฯ ในปีถัดไป

ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแล

ผลการดำเนินการ	ปี 2566	ปี 2567	เป้าหมาย ปี 2568	เป้าหมายปี 2570
ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CGR)	-	มาตรฐาน 4 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว
จำนวนข้อร้องเรียนด้านบรรษัทภิบาลที่มีนัยสำคัญ	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นความเป็นส่วนตัวของลูกค้าที่มีนัยสำคัญ	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นความปลอดภัยทางไซเบอร์	0	0	0	0
สัดส่วนประเด็นการพัฒนาความยั่งยืนที่สำคัญ ที่ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง	-	- ⁽¹⁾	85	100 ภายในปี 2572

หมายเหตุ:

1. รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการในประเด็นอื่น ๆ สามารถดูได้ในรายงานประจำปี 2567 (Form 56-1 One Report) ในหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการ”

2. ⁽¹⁾ คือ ไม่มีข้อมูลในปี 2567 เนื่องจาก บริษัทฯ มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของประเด็นการพัฒนาความยั่งยืนที่สำคัญ เมื่อปลายปี 2567 ซึ่งจะมีการรายงานความคืบหน้าต่อไป



(GRI 201, GRI 203)

การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท พี.เอส.พี.เอส.ซี.เอส. จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ เราเชื่อว่าความสำเร็จทางธุรกิจมิได้วัดเพียงผลกำไรทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งมอบคุณค่าที่เป็นธรรมให้แก่พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และสังคมโดยรวม

ด้วยแนวทางการดำเนินงานที่โปร่งใสและยั่งยืน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันผลประโยชน์ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ เพื่อร่วมกันสร้างระบบเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและเติบโตอย่างสมดุล ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางธุรกิจในระยะยาว พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในระบบเศรษฐกิจในฐานะองค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และภาครัฐ ด้วยความเข้าใจว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนนั้นต้องสามารถสร้างและกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมและครอบคลุม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบไว้ ดังนี้

1. การกำหนดแนวปฏิบัติด้านการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะ โดยมุ่งเน้นการ

- สร้างผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องและมั่นคง
- กระจายรายได้อย่างเป็นธรรมให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
- สนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นและห่วงโซ่อุปทานในประเทศ
- ส่งเสริมความโปร่งใสในการใช้จ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง และการลงทุน

แนวปฏิบัติดังกล่าว ได้รับการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

2. การบริหารผลประโยชน์อย่างยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์การเติบโตที่เน้น

- การสร้างมูลค่าจากผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า
- การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น
- การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- การขยายตลาดอย่างรอบคอบ เพื่อรองรับรายได้ในระยะยาว

รายได้สุทธิและผลกำไรที่เกิดขึ้นจะถูกจัดสรรให้กับผู้มีส่วนได้เสียตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

3. การกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจไปยังผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ได้มีการติดตามและรายงานการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ได้แก่

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการจัดสรรมูลค่า
 พนักงาน	จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามความสามารถ มีสวัสดิการและโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 ผู้ถือหุ้น	จ่ายเงินปันผลตามผลประกอบการ พร้อมมีรายงานผลการดำเนินงานที่โปร่งใส
 คู่ค้า/ผู้จัดจำหน่าย	ส่งเสริมการค้ากับคู่ค้าในประเทศโดยยึดถือความยุติธรรมและจริยธรรมทางธุรกิจ
 ลูกค้า	ให้คุณค่าสูงสุดผ่านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และราคาที่เหมาะสม
 ชุมชนท้องถิ่น	สนับสนุนกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ดำเนินงาน
 ภาครัฐ	ปฏิบัติตามกฎหมาย ชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างถูกต้องและตรงเวลา

4. การติดตามและเปิดเผยข้อมูล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการวัดผลและเปิดเผยข้อมูลด้านการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดย

- จัดทำรายงานความยั่งยืนตามกรอบมาตรฐานสากล เช่น GRI Standards
- รายงานตัวเลขมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สร้างขึ้น (Economic Value and Generated) และที่จัดสรร (Economic Value and Distributed)
- รายงานต่อผู้ถือหุ้นและสาธารณชนอย่างโปร่งใสผ่านรายงานประจำปี

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดย

- รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย
- ประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อ
- ปรับเป้าหมายและกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเศรษฐกิจโลก
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและความยั่งยืน เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และส่งเสริมเศรษฐกิจที่มั่นคงในระยะยาว ซึ่งบริษัทฯ ได้กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะได้รับ โดยมีรายละเอียด ซึ่งแสดงไว้ในตารางด้านล่าง ดังนี้

ตารางแสดงการกระจายรายได้ไปแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

รายการ	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วน (ร้อยละ)
การจ่ายเงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น	280.00	15.91
การลงทุนด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม	5.58	0.32
การลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม	3.99	0.23

หมายเหตุ: สามารถดูการกระจายรายได้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ได้ในตารางสรุปผลการดำเนินงานท้ายเล่ม (ESG Performance)



(GRI 2: General Disclosures, GRI 205)

จรรยาบรรณทางธุรกิจ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มีนโยบายที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม โดยกำหนดหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ซึ่งช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า เจ้าหนี้ คู่แข่ง ภาครัฐ และสังคม โดยรวม การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบและยั่งยืน สำหรับรายละเอียด หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ ที่ www.psp.co.th

แนวทางการบริหารจัดการ

เพื่อให้จรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นกลไกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการตัดสินใจ ความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสีย และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ ของจรรยาบรรณทางธุรกิจผ่านการอบรมและสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสรุปแนวปฏิบัติที่สำคัญ ได้ดังนี้

หัวข้อแนวปฏิบัติที่สำคัญ	รายละเอียด
การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบาย	ยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
ความซื่อสัตย์และคุณธรรม	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ไม่ประพฤติตนในทางที่อาจเสื่อมเสียต่อหน้าที่และชื่อเสียงขององค์กร
การให้เกียรติและความเป็นธรรม	เคารพผู้ร่วมงานและรักษาความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ
การปกป้องข้อมูล	รักษาความลับขององค์กร คู่ค้า ลูกค้า หรือที่เกี่ยวข้องกับกิจการใดที่ไม่พึงเปิดเผยโดยเคร่งครัด รวมทั้งรักษาข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาของกลุ่มบริษัท
การใช้ข้อมูลภายใน	ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	ไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพเดียวกัน และ/หรือ เป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ ตลอดจนไม่กระทำการที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์แก่ส่วนตนหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
การป้องกันความเสียหายต่อองค์กร	ไม่กระทำการที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
ความเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นกลางทางการเมือง ไม่ฝักใฝ่พรรคการเมืองใด ไม่นำชื่อหรือทรัพยากรของกลุ่มบริษัทไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมทางการเมือง
การส่งเสริมจรรยาบรรณในองค์กร	จัดอบรมและสื่อสารหลักจรรยาบรรณให้แก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน รวมทั้งจัดให้มีช่องทาง การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิด ตลอดจนกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้แนวทางนี้มีผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารจรรยาบรรณทางธุรกิจให้แก่พนักงานทุกระดับผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น อีเมล อินทราเน็ตของบริษัทฯ การฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่ข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ อีกหนึ่งช่องทาง

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ทบทวนและปรับปรุงหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ กฎบัตร และนโยบายที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักการดังกล่าวยังคงสอดคล้องกับมาตรฐานทางธุรกิจ และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเพื่อยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการดำเนินงานด้านอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดอบรมเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การใช้ข้อมูลภายในของบริษัทฯ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำความผิด ให้พนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยมีพนักงานเข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ 83 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และทำแบบทดสอบผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้ง บริษัทฯ ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานผ่านแบบสอบถามเรื่อง “จริยธรรมของพนักงานในองค์กร” เพื่อวัดระดับความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของพนักงาน

ผลการสำรวจความตระหนักรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจ

สัดส่วนของจำนวนพนักงานที่ร่วมตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)	83
สัดส่วนของจำนวนพนักงานที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจในระดับ “มากที่สุด” (ร้อยละ)	91

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินมาตรการด้านจรรยาบรรณของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพ และสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานที่โปร่งใสและมีบรรษัทภิบาล บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อสังคม โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยบริษัทฯ มีมาตรการที่ส่งเสริมและป้องกันไม่ให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรมในองค์กร ดังนี้

1. การกำหนดให้พนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ
2. การกำหนดบทลงโทษทางวินัย หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ
3. การสื่อสารและอบรมให้กับพนักงานใหม่ผ่านการปฐมนิเทศ
4. การสื่อสารและอบรมให้กับพนักงานประจำปี รวมทั้งทำแบบทดสอบต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
5. การกำหนดและสื่อสารช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด การสอบสวนข้อเท็จจริง กระบวนการพิจารณาข้อร้องเรียน และการแก้ไขเยียวยา ตลอดจนการป้องกันเพื่อมิให้เกิดเหตุซ้ำ
6. การทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณทางธุรกิจ นโยบาย และคู่มือการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะยังคงให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียและเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว



(GRI 205: Anti-corruption)

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นว่าการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบเป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้ ด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศใช้ทั่วทั้งองค์กร สำหรับรายละเอียด นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน บริษัทฯ ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ ที่ www.psp.co.th

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้กำหนดและประกาศใช้ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน อย่างเป็นทางการ ตั้งแต่ปี 2565 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งประกาศและมีผลบังคับใช้ครอบคลุมถึงกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และตัวแทนทางธุรกิจ โดยนโยบายดังกล่าวเน้นการปฏิบัติตามทุกกิจกรรมขององค์กร ทั้งในด้านการให้หรือรับของขวัญ การจัดซื้อจัดจ้าง การทำสัญญากับภาครัฐ และเอกชน การบริจาค การให้เงินสนับสนุน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

ในด้านการนำไปปฏิบัติจริง บริษัทฯ ได้วางระบบควบคุมภายในที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล มีการประเมินความเสี่ยงเชิงระบบ ตรวจสอบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถป้องกันพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายคอร์รัปชันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสที่เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผยตัวตน พร้อมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูลตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะไม่ลดตำแหน่ง ไม่ลงโทษ และไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นผลลบต่อพนักงานหรือบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิเสธการทุจริต แม้จะทำให้บริษัทฯ เสียโอกาสในการดำเนินธุรกิจ

หากไปก่อนหน้านี้ หนึ่งในเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกแนวร่วมของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: Thai CAC) ซึ่งเป็นโครงการภาคเอกชนที่ได้รับการสนับสนุนจากหอการค้าไทยและองค์กรภาคีที่ส่งเสริมให้ภาคธุรกิจยึดมั่นในความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วม Thai CAC ภายในปี พ.ศ. 2573 และจะดำเนินการยื่นสมัครเพื่อเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการภายในปี พ.ศ. 2575 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจที่จริงจังในการยกระดับองค์กรให้มีมาตรฐานการต่อต้านการทุจริตในระดับประเทศ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทฯ ได้วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการนำแนวทาง Thai CAC มาปรับใช้ในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง ผ่านการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- ศึกษาและวิเคราะห์หลักเกณฑ์ Thai CAC อย่างละเอียด โดยจัดตั้งคณะทำงานด้าน CAC เพื่อกำกับ ติดตาม และรายงานความคืบหน้าการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การรับรอง Thai CAC ต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
- จัดทำการประเมิน Gap Analysis ระหว่างระบบการควบคุมภายในในปัจจุบันของบริษัทฯ กับข้อกำหนดของ Thai CAC เพื่อกำหนดแผนการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนด

- พัฒนากลไกการควบคุมความเสี่ยงเชิงรุก (Proactive Risk Control) โดยเฉพาะกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญ และมีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การว่าจ้างผู้รับเหมา การบริจาค และการสื่อสารกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น
- ส่งเสริมการอบรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อปลูกฝังความตระหนักรู้ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับบริหารสูงสุด เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในด้านความซื่อสัตย์ ในที่ทำงาน จัดกิจกรรมรณรงค์ “No Gift Policy”
- เตรียมความพร้อมเอกสารหลักฐานเชิงระบบ สำหรับการยื่นสมัคร Thai CAC อย่างรอบคอบ เช่น แผนงานนโยบาย รายงานผลการอบรม ช่องทางรับเบาะแส รายงานสอบสวนข้อร้องเรียน และบันทึกการประเมินความเสี่ยง
- การดำเนินงานทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่า บริษัทฯ มิได้มุ่งหวังเพียงการได้รับการรับรอง Thai CAC ในเชิง “สัญลักษณ์” แห่งความโปร่งใสเท่านั้น หากแต่เป็นการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิด “ระบบบรรษัทภิบาลภายในองค์กรอย่างแท้จริง” ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนในระยะยาว

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ โดยเชื่อมั่นว่าการมีระบบบริหารจัดการที่เปิดเผยม ตรวจสอบได้ และรับฟังเสียงจากทุกฝ่าย จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เพื่อสนับสนุนหลักการดังกล่าว บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ได้จริง ในทุกระดับขององค์กร หนึ่งในนั้นคือ “นโยบาย การแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด (Whistleblowing Policy)” ซึ่งผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2565 จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียด นโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด บริษัทฯ ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ ที่ www.psp.co.th

นโยบายดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และบุคคลภายนอก สามารถแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต การไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎระเบียบ หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ นโยบาย หรือระเบียบข้อบังคับใด ๆ ของบริษัทฯ โดยผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสไม่ต้องกังวลว่าจะได้รับผลกระทบในทางลบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าทุกข้อร้องเรียนจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม รอบคอบ และเป็นธรรม

การกำหนดนโยบายนี้ถือเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์สุจริต และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. ผู้มีสิทธิร้องเรียน

ผู้มีสิทธิร้องเรียน ได้แก่ บุคลากรทุกระดับของบริษัทฯ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ครอบคลุมทั้ง ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่งทางการค้า เจ้าหนี้ หน่วยงานรัฐ ชุมชน สังคม ซึ่งมีข้อสงสัยหรือเหตุอันควรเชื่อโดยสุจริตว่า กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดที่กระทำการแทนบริษัทฯ มีการกระทำที่ไม่สุจริต ไม่โปร่งใส การกระทำอันประพฤตินิยมชอบ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎระเบียบ หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ นโยบายหรือระเบียบข้อบังคับใด ๆ ของบริษัทฯ

2. ช่องทางการร้องเรียน

ผู้ร้องเรียนสามารถ ร้องเรียนได้มากกว่าหนึ่งช่องทาง และไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตนของผู้ร้องเรียน เว้นแต่หากเปิดเผยตนเองจะทำให้สามารถแจ้งผลการดำเนินการหรือรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องที่ร้องเรียนให้ทราบได้ โดยผู้ร้องเรียนสามารถส่งข้อมูลและติดต่อมายังช่องทางรับเรื่อง ดังนี้

สื่อสารอย่างต่อเนื่องและหลากหลายช่องทาง



- ประธานกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล / กรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล: hotline@psp.co.th
- หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน: internal.audit@psp.co.th
- เลขานุการบริษัท: comsec@psp.co.th

ไปรษณีย์



ส่งถึงที่อยู่: บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน)
100/149 หมู่ 1 ถนนวิเชียรโชฎก ตำบลท่าจีน อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000

Website



สามารถแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนได้ทาง: www.psp.co.th

3. กระบวนการตรวจสอบและพิจารณาเรื่องร้องเรียน

ลำดับ	ขั้นตอน	รายละเอียด
1	กลั่นกรองข้อร้องเรียน	ผู้รับเรื่องทำการตรวจสอบเบื้องต้นว่าเรื่องร้องเรียนอยู่ในขอบเขตที่กำหนด มีข้อมูลเพียงพอ และสมควรเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบหรือไม่
2	แต่งตั้งผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง	คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล หรือคณะกรรมการบริษัท (ตามกรณี) มอบหมายผู้ตรวจสอบฯ ทำหน้าที่ตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง
3	การให้ข้อมูลเพิ่มเติม	ผู้ร้องเรียนอาจได้รับการติดต่อเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม และสามารถสอบถามความคืบหน้าได้ในระหว่างกระบวนการตรวจสอบ
4	การชี้แจงของผู้ถูกร้องเรียน	หากข้อกล่าวหาไม่มูล ผู้ถูกร้องเรียนจะได้รับสิทธิในการรับทราบข้อกล่าวหา และสามารถนำเสนอข้อมูลหรือหลักฐานเพื่อพิสูจน์ตนเองได้อย่างเป็นธรรม
5	สรุปผลการตรวจสอบ	หากพบว่าข้อร้องเรียนมีมูลจริง ผู้ตรวจสอบฯ จะรายงานผล พร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยหรือทางกฎหมาย
6	แจ้งผลและติดตาม	คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล จะแจ้งผลการพิจารณาแก่ผู้ร้องเรียนภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับรายงานผลจากผู้ตรวจสอบฯ
7	การเยียวยาความเสียหาย (ถ้ามี)	หากข้อร้องเรียนส่งผลให้บุคคลใดได้รับความเสียหาย บริษัทฯ จะพิจารณาวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้เสียหายตามที่เห็นสมควร

4. การคุ้มครองปกป้องผู้ร้องเรียน

- ร้องเรียนสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตัวตนได้ หากเกรงว่าจะได้รับความเสียหาย
- บริษัทฯ จะเก็บรักษาข้อมูล ข้อร้องเรียน เอกสาร และหลักฐานทั้งหมดเป็นความลับชั้นสูงสุด
- ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลโดยไม่มีเหตุจำเป็น หรือโดยไม่ได้รับอนุญาต หากฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางวินัย
- บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้มีการกลั่นแกล้ง เลือกลปฏิบัติ หรือละเมิดสิทธิใด ๆ ต่อผู้ร้องเรียน ผู้ให้ถ้อยคำ หรือพยาน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- พนักงานที่ละเมิดข้อห้ามข้างต้นจะถูกลงโทษทางวินัย และ/หรือ อาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

5. การร้องเรียนโดยไม่สุจริต

หากตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ร้องเรียนมีเจตนาร้องเรียนโดยไม่สุจริต หรือ จงใจ กลั่นแกล้ง ใส่ร้าย บิดเบือนข้อเท็จจริง บริษัทฯ จะดำเนินการตามความเหมาะสม ทั้งในเชิงวินัย และอาจดำเนินคดีตามกฎหมายในกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ หลักจรรยาบรรณ ในการดำเนินธุรกิจ นโยบาย หรือระเบียบข้อบังคับใด ๆ ของบริษัทฯ โดยผลการดำเนินงานที่สำคัญมีดังนี้

รายการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
1. จำนวนเหตุการณ์หรือข้อพิพาทที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับการทุจริต	0 กรณี
2. จำนวนข้อร้องเรียนหรือเบาะแสที่ตรวจสอบแล้วว่ามีมูล	0 กรณี
3. สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการอบรมนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	83%
4. การทบทวนนโยบายต่อต้านการทุจริต	ดำเนินการเป็นประจำทุกปี
5. แผนการเข้าสู่การเป็นสมาชิก Thai CAC	อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ถึงปี 2575

แนวทางการบริหารจัดการตามนโยบายทั้งสองฉบับนี้ ไม่เพียงเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ให้ยึดมั่นในหลักความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการ ให้ก้าวทันแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล และเตรียมความพร้อมอย่างมั่นคงในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของแนวร่วมต่อต้านการทุจริตของภาคเอกชนไทย (Thai CAC)

การดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายดังกล่าว ยังถือเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการสนับสนุนเป้าหมาย เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 16: สันติภาพ ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions) ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทฯ ในการเป็นองค์กรที่เติบโตบนหลักแห่งบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกมิติ



(GRI 201, GRI 102)

การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ซึ่งเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์หล่อขึ้นครบวงจร ต้องเผชิญกับความท้าทายและความเสี่ยงหลากหลายที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนของธุรกิจ บริษัทฯ ต้องจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จในการรักษาความเป็นผู้นำตลาดขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวและนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ บริษัทฯ มีนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนสำหรับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์หล่อขึ้นใหม่ ๆ รวมทั้งการขยายตลาดไปยังต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน

การจัดการเงินทุนและการบริหารความเสี่ยงทางการเงินเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทฯ มีสภาพคล่องทางการเงินเพียงพอ และสามารถรับมือกับความผันผวนของภาวะเศรษฐกิจ หรือปัจจัยภายนอกต่าง ๆ การคาดการณ์และเตรียมจัดหาเงินทุนสำรองสำหรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดหรือภาวะเศรษฐกิจที่ตึงตัว จึงเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ต้องเตรียมแผนรองรับไว้ ทั้งในด้านความสามารถในการผลิตที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การบริหารจัดการโรงงานผลิต ห่วงโซ่อุปทาน และคุณภาพสินค้าได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษามาตรฐานและประสิทธิภาพ

ในส่วนของการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เข้มงวดขึ้นเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นเรื่องที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การฝึกอบรม ปฏิบัติการและตรวจสอบการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นประจำเป็นการป้องกันการปนเปื้อนของสารเคมีสู่สิ่งแวดล้อมเป็นวิธีการป้องกันการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนการป้องกันข้อมูลและระบบสารสนเทศให้ปลอดภัยจากการโจมตีทางไซเบอร์เป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง การลงทุนในเทคโนโลยีความปลอดภัยและการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยข้อมูลเป็นกุญแจในการปกป้องทรัพยากรข้อมูลที่สำคัญ

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรตามแนวทางมาตรฐานสากล เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งผู้เกี่ยวข้องยังมีความเข้าใจในหลักการบริหารความเสี่ยง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงให้แก่ทุกคนในบริษัทอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมุ่งมั่นให้มีการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งในส่วนของการจัดการเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจทางธุรกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ มีการบริหารความเสี่ยงที่เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล โดยกรอบแนวทางการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ มีดังนี้

1. นโยบายการบริหารความเสี่ยงในระดับองค์กร

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องนำระบบการบริหารความเสี่ยงตาม COSO ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลมาใช้ในการบริหารความเสี่ยง โดยมุ่งหวังให้กลุ่มบริษัทเป็นองค์กรที่สร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มีภาพลักษณ์ที่ดี และพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วองค์กร สามารถสรุปสาระสำคัญของนโยบายได้ ดังนี้

สาระสำคัญของนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ
1. สร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อความเสี่ยง	บริษัทฯ ให้ทุกหน่วยงานตระหนักและรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในระดับของตนเอง พร้อมกำหนดเจ้าของความเสี่ยงที่ชัดเจน
2. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์	บริษัทฯ มีการดำเนินการบริหารความเสี่ยงครอบคลุมตั้งแต่การประเมิน วิเคราะห์ วางแผน และติดตามผล โดยให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์กร
3. มีการกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยง และเตรียมแผนรองรับความเสียหาย	บริษัทฯ มีการจัดทำแผนตอบโต้เหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM)
4. สนับสนุนการพัฒนา ระบบ เทคโนโลยี และข้อมูลเพื่อการบริหารความเสี่ยง	บริษัทฯ ส่งเสริมให้เกิดการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนข้อมูลความเสี่ยงในทุกระดับของกลุ่มบริษัท
5. รายงานและติดตามผลความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	หน่วยงานบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่รายงานความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหาร ไตรมาสละ 1 ครั้ง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยนำข้อเสนอแนะของกรรมการมาปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น
6. มีการทบทวนระบบบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ	คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาลจะทำการสอบทานความเพียงพอ และประสิทธิภาพของระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

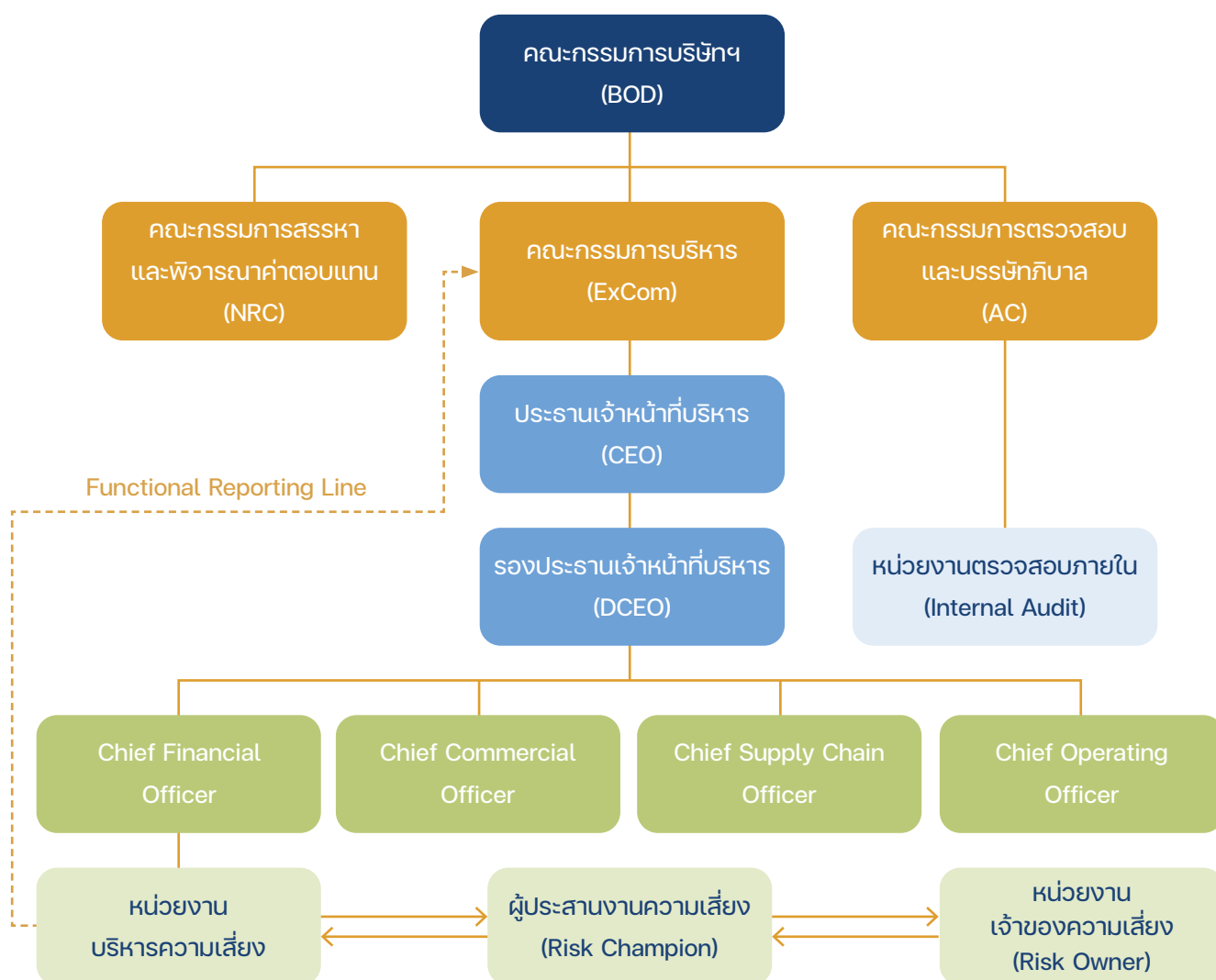
2. โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง ถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรของกลุ่มบริษัททุกระดับ รวมทั้งผู้ทำหน้าที่ที่ปรึกษา ผู้กระทำการแทน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้กระทำหน้าที่ในนามบริษัทโดยมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

โครงสร้าง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
คณะกรรมการบริษัท	1) มีความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบที่รุนแรงต่อกลุ่มบริษัท 2) พิจารณานุมัติกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยง ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของบริษัทฯ (Risk Appetite) และแผนบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management) ตามที่คณะกรรมการบริหารเสนอ 3) รับทราบถึงปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่อาจเกิดขึ้น ให้คำแนะนำ และให้ความเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างครอบคลุมและครบถ้วนแก่คณะกรรมการบริหาร รวมถึงกำกับดูแลให้คณะกรรมการบริหารจัดการให้มีระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงปัจจัยความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ 4) จัดให้มีการดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทได้มีการจัดการความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบที่รุนแรงอย่างเพียงพอและเหมาะสม
คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล	1) สอบทานให้กลุ่มบริษัทมีระบบบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่เพียงพอ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

โครงสร้าง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
คณะกรรมการบริหาร	1) พิจารณากำหนดและทบทวน กรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยง พร้อมทั้งนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของบริษัท (Risk Appetite) และแผนบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management) ตามที่หน่วยงานบริหารความเสี่ยงเสนอและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ 3) พิจารณาอนุมัติคู่มือการบริหารความเสี่ยง ตามที่หน่วยงานบริหารความเสี่ยงเสนอ 4) ติดตามการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับอนุมัติ 5) สื่อสารกับผู้บริหารหรือหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง เพื่อทำความเข้าใจความเสี่ยงที่สำคัญร่วมกัน 6) รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง 7) ส่งเสริม สนับสนุนให้กลุ่มบริษัทมีการจัดการความเสี่ยงทั้งองค์กรอย่างเพียงพอและเหมาะสม
ผู้บริหาร	1) ติดตามความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญภายในสายงาน เพื่อให้ความมั่นใจว่าบริษัทมีแผนจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอเหมาะสม 2) ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการตามนโยบายการบริหารความเสี่ยง และให้ความมั่นใจว่ากระบวนการบริหารความเสี่ยงได้รับการปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายฯ 3) สื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน ภายในสายงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องการบริหารความเสี่ยง
หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง	1) ระบุ ประเมิน ควบคุม ติดตาม และรายงานความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานบริหารความเสี่ยง 2) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง และนำเสนอไปปฏิบัติตามนโยบายความเสี่ยง และกระบวนการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มบริษัท
หน่วยงานบริหารความเสี่ยง (หน่วยงานภายใน)	1) จัดทำและทบทวนกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยง ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ 2) จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติ 3) ร่วมกับหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงในการจัดให้มีแผนบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management) ของกลุ่มบริษัทตามนโยบายข้างต้น โดยเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้งรายงานผลการติดตามต่อคณะกรรมการบริหารรับทราบ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง 4) จัดอบรม แขนงแนวทางให้หน่วยงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามนโยบายบริหารความเสี่ยง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 5) ติดตามการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการบริหาร เพื่อสอบทานให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 6) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและผลักดันให้หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงนำเครื่องมือบริหารความเสี่ยงไปใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเกิดการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) รายงานภาพรวมของระบบการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาลให้ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบการบริหารความเสี่ยงและเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1) ให้ความมั่นใจว่า กลุ่มบริษัทมีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาปรับใช้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร 2) ให้ความมั่นใจว่า กลุ่มบริษัทมีการควบคุมภายในที่เพียงพอ เหมาะสมต่อการจัดการความเสี่ยง และมีการปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สอบทานการปฏิบัติงานการบริหารความเสี่ยง 4) สื่อสาร แลกเปลี่ยน ทำความเข้าใจกับหน่วยงานบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารของหน่วยงานผู้รับการตรวจสอบ เกี่ยวกับความเสี่ยง เพื่อวางแผนการตรวจสอบที่เน้นตามความเสี่ยง (Risk Based Auditing)

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง



3. กระบวนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินและทบทวนประเด็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการความเสี่ยงคงเหลือให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้อย่างเหมาะสม การบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ อ้างอิงตามหลักการหรือแนวคิด COSO – ERM 2017 (Enterprise Risk Management-Integrating with Strategy and Performance) ซึ่งมีการจัดกลุ่มองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายที่กลุ่มบริษัท กำหนดไว้ สามารถเห็นภาพรวมของ COSO-ERM 2017 คือ

1. การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and Culture)
2. กลยุทธ์และวัตถุประสงค์องค์กร (Strategy & Objective Setting)
3. ผลการดำเนินงาน (Performance)
4. การทบทวนและปรับปรุง (Review & Revision)
5. สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน (Information, Communication & Reporting)

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้มีการใช้ทะเบียนความเสี่ยง (Risk Register) และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก (Key Risk Indicators) เป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนหลัก	กระบวนการดำเนินการ
1. การกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารความเสี่ยง	1. กลุ่มบริษัทดำเนินการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย แผนและทิศทางการดำเนินธุรกิจ ซึ่งบริษัทมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี และจะดำเนินการจัดทำพร้อมกันกับแผนธุรกิจเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน
2. การระบุความเสี่ยง	2.1 บริษัทฯ กำหนดให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยงทุกประเภทที่อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทั้งในระดับองค์กร หน่วยธุรกิจ หน่วยงาน และหน้าที่งานต่าง ๆ และนำเสนอมาตรการจัดการความเสี่ยง 1) ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อม สภาวะทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย เป็นต้น 2) ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในที่จะกระทบต่อชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของกลุ่มบริษัท เช่น สินค้าที่ผลิตไม่ได้มาตรฐาน กระบวนการผลิต ที่ทำลายสิ่งแวดล้อม โอกาสที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และการทำให้สูญเสียทรัพยากรสิน เป็นต้นดังนี้ 2.2 บริษัทฯ กำหนดให้ผู้ประสานงานความเสี่ยง (Risk Champion) ของแต่ละส่วนงานหารือร่วมกับหน่วยงานบริหารความเสี่ยง เพื่อดำเนินการระบุความเสี่ยงให้ครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ
3. การวิเคราะห์ความเสี่ยง	3.1 กำหนดให้ผู้ประสานงานความเสี่ยง (Risk Champion) และหน่วยงานบริหารความเสี่ยงหารือร่วมกันในการดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสเกิด และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment Criteria) ระดับองค์กร และหน่วยงานบริหารความเสี่ยงจะดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง พร้อมทั้งใช้ Risk Heat Map ในการแสดงผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรและกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ 3.2 เกณฑ์การประเมินด้านโอกาสเกิด (Likelihood) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก 3.3 เกณฑ์การประเมินด้านผลกระทบ (Impact) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ในด้านการเงิน, ด้านกฎหมาย/ข้อกำหนด, ด้านชื่อเสียง/ภาพลักษณ์องค์กร, ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการ, ด้านการผลิต/การให้บริการ, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ด้านพนักงาน สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย 3.4 การจัดลำดับความเสี่ยง หน่วยงานบริหารความเสี่ยงคำนวณระดับความเสี่ยง (Risk Rating) จากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และความรุนแรงของความเสี่ยง โดยวิธีการคำนวณ หลังจากได้ระดับความเสี่ยงของแต่ละความเสี่ยงแล้ว หน่วยงานบริหารความเสี่ยงจะดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพิจารณาคัดเลือกวิธีตอบสนองต่อความเสี่ยงต่าง ๆ และใช้ในการประกอบการตัดสินใจว่าความเสี่ยงใดควรเร่งจัดการก่อน 3.5 การประเมินความเสี่ยงในภาพรวมขององค์กร และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้โดยหน่วยงานบริหารความเสี่ยงได้พัฒนาและประเมินความเสี่ยงในภาพรวมของทั้งองค์กร โดยใช้ Risk Heat Map เป็นเครื่องมือในการแสดงผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กร พร้อมทั้งกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ให้ไม่เกินกว่าระดับปานกลาง (สีเหลือง)

ขั้นตอนหลัก

กระบวนการดำเนินการ

4. การจัดการความเสี่ยง

- 4.1 หน่วยงานบริหารความเสี่ยงจัดหาวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงแต่ละความเสี่ยงตามความเหมาะสม และจัดให้มีการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรที่มีความสำคัญตามที่ได้มีการจัดลำดับไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความเสี่ยง ซึ่งการตอบสนองความเสี่ยงสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท
- การยอมรับความเสี่ยง (Take) : ยอมรับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ในปัจจุบัน ระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องดำเนินการเพิ่มเติม
 - การลดหรือควบคุมความเสี่ยง (Treat) : ดำเนินมาตรการเพื่อบรรเทาหรือลดโอกาส/ผลกระทบของความเสี่ยง
 - การถ่ายโอนหรือกระจายความเสี่ยง (Transfer) : โอนหรือกระจายความเสี่ยงไปยังบุคคลภายนอก เช่น บริษัทประกัน หรือ Outsource
 - การหยุดหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Terminate) : ยกเลิกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงโดยตรง
 - การใช้โอกาสจากความเสี่ยง (Take the Opportunity) : เปลี่ยนสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงให้เป็นโอกาส เช่น การริเริ่มธุรกิจใหม่

5. สารสนเทศและการสื่อสาร

บริษัทฯ มีการใช้ระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว เชื่อถือได้ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจ ขนาด และความซับซ้อนของธุรกิจ โดยจัดให้มีการสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทาง Share Point ของหน่วยงานบริหารความเสี่ยง และทาง Email รวมถึงการจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้กับผู้ประสานงานความเสี่ยง (Risk Champion) เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6. การติดตามผลและการสอบทาน

- 6.1 หน่วยงานบริหารความเสี่ยงจะติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ที่กำหนดไว้โดยใช้เครื่องมือ เช่น KRI (Key Risk Indicators) หรือ Mitigation Plan ร่วมกับ Risk Champion
- 6.2 Risk Champion มีหน้าที่ติดตามความคืบหน้าของแผน และส่งข้อมูลผลการดำเนินงานให้หน่วยงานบริหารความเสี่ยง หน่วยงานบริหารความเสี่ยงจะรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และต่อคณะกรรมการบริหาร อย่างน้อยไตรมาสละครั้ง พร้อมสรุปปัญหาและแนวทางปรับปรุง
- 6.3 หน่วยงานบริหารความเสี่ยงจะจัดประชุมร่วมกับ Risk Champion อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนและพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรให้ดีขึ้น

แนวทางปฏิบัติในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อม BCP ปี 2567 คือ

- ทดสอบความพร้อมของหน่วยงานต่าง ๆ ในการป้องกันและรับมือเหตุฉุกเฉิน
- ประเมินความสามารถในการจัดการเหตุการณ์ และสื่อสารระหว่างทีมงาน
- เสริมสร้างความเข้าใจ และประสิทธิภาพของกระบวนการฟื้นฟูหลังเกิดเหตุ
- มีการบันทึกผลการซ้อม และปรับปรุงแผน BCP ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในปีต่อไป

ขั้นตอนหลัก	กระบวนการดำเนินการ
การวางแผนและการเตรียมความพร้อม (Preparedness)	1. แต่งตั้งทีม BCP (BCP Team / Crisis Team) เช่น ประกอบด้วยผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ผู้แทนจากฝ่ายปฏิบัติการ, หน่วยงาน IT, HR, Facility เป็นต้น 2. วิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact Analysis - BIA) เพื่อระบุ “กระบวนการที่สำคัญทางธุรกิจ” ที่จำเป็นต้องฟื้นฟูให้เร็วที่สุด (Critical Business Process) 3. ประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบให้ธุรกิจหยุดชะงัก ที่ทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น ไฟไหม้, น้ำท่วม, ไวรัสโคโรนา, ข้อมูลสูญหาย เป็นต้น 4. กำหนด Maximum Tolerable Period of Disruption (MTPD) และ Recovery Time Objective (RTO) เพื่อระบุระยะเวลาสูงสุดที่องค์กรยอมรับได้จากการหยุดชะงัก และระยะเวลาเป้าหมายที่องค์กรจะกลับมาทำงานได้ในเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้
การตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์ (Response)	1. ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยผู้มีอำนาจ 2. สื่อสารภายในองค์กร ผ่าน Line, Email, Call Tree เพื่อแจ้งเตือนพนักงาน 3. ประสานหน่วยงานสำคัญ เช่น IT, Facility, คู่ค้า, ผู้ให้บริการภายนอก 4. ดำเนินการตาม BCP เช่น เปลี่ยนสถานที่ทำงาน, เปิดใช้ระบบสำรองข้อมูล 5. ติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด และอัปเดตข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้เสีย
การฟื้นฟูและกลับสู่ภาวะปกติ (Recovery)	1. ดำเนินการฟื้นฟูกระบวนการหลักตามลำดับความสำคัญ 2. ตรวจสอบระบบ IT / พื้นที่ปฏิบัติงาน ว่ากลับมาใช้งานได้ปลอดภัย 3. ประเมินความเสียหาย / ผลกระทบทางธุรกิจ 4. บันทึกบทเรียนและข้อเสนอแนะ (After Action Review) 5. ปรับปรุงแผน BCP ให้ทันสมัย สอดคล้องกับเหตุการณ์จริง
การฝึกซ้อมและพัฒนาดำเนินการ (Testing & Review)	1. จัดฝึกซ้อม BCP อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (Table-top หรือ Simulation) 2. ประเมินผลการซ้อม และกำหนดแนวทางปรับปรุง 3. ทบทวนและอัปเดตแผน BCP ทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง / เทคโนโลยี / บุคลากรหลัก

วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรและมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินการให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานสำหรับพนักงานทุกคน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการ และผู้บริหารของบริษัทมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงและสื่อสารเป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้รับจากการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรไปยังพนักงานทุกคนเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของการบริหารความเสี่ยง
2. บริษัทมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจในกรอบการบริหารความเสี่ยงและบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในการจัดการความเสี่ยง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร
3. บริษัทส่งเสริมให้มีการบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับการตัดสินใจทางธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการ และการควบคุมภายใน

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรในปี 2567

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ภายใต้การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยงขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีผลดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรที่มีสาระสำคัญสรุป ดังนี้

คณะกรรมการบริษัท

1. พิจารณานุมัติแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management) และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก (Key Risk Indicators) ประจำปี 2567
2. พิจารณารับทราบสรุปผลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรและดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก

คณะกรรมการบริหาร

1. พิจารณารับรองแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management) และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก (Key Risk Indicators) ประจำปี 2567
2. พิจารณานุมัติเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment Criteria) ระดับองค์กร
3. พิจารณารับรองกรอบการทบทวนและนโยบายบริหารความเสี่ยงขององค์กรประจำปี 2567
4. พิจารณารับรองการปรับปรุงรูปแบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรสำหรับปี 2568
5. พิจารณารับรองแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานบริหารความเสี่ยงประจำปี 2568 ของบริษัทฯ
6. พิจารณารับทราบสรุปผลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรและดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก ทุกไตรมาส

คณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล

- พิจารณาสอบทานผลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management)

นอกจากนี้ ในปี 2567 ได้มีประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล และคณะกรรมการบริหารจำนวน 2 ครั้ง ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองในเรื่องการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2567 สามารถสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ได้ดังนี้

- 1) บริษัทฯ ได้นำแนวทาง COSO - ERM 2017 (Enterprise Risk Management) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อให้สามารถระบุ ป้องกัน และจัดการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม พร้อมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
- 2) บริษัทฯ มีการประเมินและติดตาม KRI อย่างต่อเนื่อง และกำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงหลัก (KRI) ติดตามและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่สำคัญ และประเมินความเสี่ยงครอบคลุมทุกกระบวนการ
- 3) บริษัทฯ ทำการเชื่อมโยงความเสี่ยงกับแผนธุรกิจและการตัดสินใจ รวมทั้งรายงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถควบคุมและบริหารความเสี่ยงได้อย่างเพียงพอ
- 4) บริษัทฯ จัดอบรมและสร้างวัฒนธรรมความเสี่ยงในองค์กรให้กับพนักงานระดับต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงที่เข้มแข็ง
- 5) คณะกรรมการบริหารมีบทบาทในการกำกับและสนับสนุนมุ่งเน้นให้ความเสี่ยงเชื่อมโยงกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับการดำเนินงานในระยะยาว

บริษัทฯ มีการรายงานการบริหารความเสี่ยงในประเด็นที่สำคัญ ซึ่งผ่านการรายงานต่อคณะกรรมการบริหาร โดยสามารถสรุปปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจและแนวทางการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ทั้งในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ได้ดังนี้

ปัจจัยความเสี่ยง	สาเหตุของความเสี่ยง	แนวทางการบริหารความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)		
1. ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงกลุ่มลูกค้ารายใหญ่	- พึ่งพิงลูกค้ารายใหญ่ - การแข่งขันด้านราคาสูง - พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนเร็ว	- ขยายฐานลูกค้าให้ครอบคลุมทั้งในและต่างประเทศ - เพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ - ขยายสู่กลุ่มอุตสาหกรรมอื่น
2. ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้จัดจำหน่ายในการจัดหา น้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน	- ราคาผันผวน - ข้อจำกัดด้านการนำเข้าที่ขึ้นอยู่กับคู่ค้าระยะยาว	- กระจายแหล่งจัดซื้อ - จัดทำสัญญาซื้อขายระยะยาว - บริหารสต็อกอย่างยืดหยุ่น
3. ความเสี่ยงจากการลดลงของการใช้น้ำมันหล่อลื่น	การเปลี่ยนผ่านสู่ EV ลดการใช้ Lubricant	- พัฒนา Lubricant เฉพาะกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในระบบ EV / EV Cooling - ติดตามสถานการณ์การใช้รถยนต์ไฟฟ้า
4. ความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนในการดำเนินงานในต่างประเทศ	- ปัจจัยเศรษฐกิจ และการเมือง - ราคาน้ำมันโลก	- ติดตามสถานการณ์ความไม่แน่นอนในต่างประเทศอย่างใกล้ชิด - รักษา Cash Flow
5. ความเสี่ยงจากการสูญเสียเงินลงทุนในกิจการร่วมค้า หรือการขยายธุรกิจไปยัง New S-Curve	- การลงทุนเทคโนโลยีใหม่ - เพิ่มโอกาสทางธุรกิจใหม่	- ศึกษาความเป็นไปได้ก่อนเข้าไปลงทุน - ตั้งกองทุนวิจัยร่วม - Joint Venture กับนวัตกรรมใหม่ - เพิ่มการลงทุนเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยความเสี่ยง	สาเหตุของความเสี่ยง	แนวทางการบริหารความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)		
1. ความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	อาจเกิดผลกระทบต่อชีวิต / ทรัพย์สิน	- ใช้ระบบ SHE ตาม ISO 45001 - กำหนดเป้าหมาย Zero Accident - อบรมความปลอดภัย - ฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน
2. ความเสี่ยงจากราคาน้ำมันที่ผันผวน	- สถานการณ์เศรษฐกิจโลก - อุปสงค์และอุปทานที่ไม่แน่นอน - ปัญหาสภาพอากาศ	- บริหารจัดการซื้อแบบยืดหยุ่น - ทำสัญญาซื้อขายล่วงหน้า - จัดการความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยน
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)		
1. ความเสี่ยงจากการกู้ยืมความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย และความสามารถในการชำระเงิน	- ภาระดอกเบี้ยจากหนี้เงินกู้ระยะยาว - อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน (D/E) ใกล้เพดานที่กำหนด	- บริหาร D/E ให้ไม่เกิน 2.0 เท่า - จัดการโครงสร้างเงินกู้ให้เหมาะสมกับแผนลงทุน - ควบคุมวงเงินกู้ และหนี้ดอกเบี้ยไม่ให้เกินขีดจำกัด - ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดทางการเงินในสัญญาสินเชื่ออย่างเคร่งครัด
2. ความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน	- รายได้/ค่าใช้จ่ายต่างสกุลเงิน (USD, EUR) - ความผันผวนของค่าเงินบาท	- จัดทำ Natural Hedge - ใช้สัญญาซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract)
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ข้อบังคับ (Compliance Risk)		
ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย	- กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ เช่น - กฎหมายใหม่ด้านสิ่งแวดล้อม, ESG, Carbon Tax - กฎหมายแรงงานหรือภาษีที่มีผลกระทบต่อธุรกิจ	- ติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายผ่านการจัดทำทะเบียนคุณกฎหมาย (Law List) - ทบทวนและปรับปรุงนโยบายองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)		
ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ (Climate Risk)	- อุณหภูมิเพิ่มสูง, น้ำท่วม, ภัยแล้ง - กระบวนการผลิต โลจิสติกส์ และทรัพยากร	- การเผ่าระวังเชิงรุก - ติดตามสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งนโยบายภาครัฐอย่างต่อเนื่อง - มีแผนการลดการปล่อยคาร์บอนและเพิ่มการดูดกลืนมาให้มากขึ้น - เพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดการใช้พลังงาน - จัดทำ ทบทวนและซักซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ภัยพิบัติ - จัดทำประกันภัยที่ครอบคลุมความเสียหายจากภัยธรรมชาติ - จัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (CFO)

ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสในทุกมิติ เพื่อสร้างการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงได้เพิ่มเติมแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ให้ครอบคลุมมากขึ้น ได้แก่

ปัจจัยความเสี่ยง	สาเหตุของความเสี่ยง	แนวทางการบริหารความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม หรือบรรษัทภิบาล (ESG Risk)		
1. ความเสี่ยงจากแรงงานและกำลังคน	- ขาดแรงงานทักษะ - ความผันผวนด้านต้นทุนแรงงาน	- การจัดฝึกอบรมภายในองค์กร - ปรับแผนแรงงานให้ยืดหยุ่น - เพิ่มการใช้ Automation

ปัจจัยความเสี่ยง	สาเหตุของความเสี่ยง	แนวทางการบริหารความเสี่ยง
2. ความเสี่ยงจากการควบคุมคุณภาพ	- สินค้าและบริการไม่ได้มาตรฐาน - ส่งมอบสินค้าและบริการไม่ทันตามกำหนด	- เพิ่มการควบคุมกระบวนการผลิตตามมาตรฐานสากล (ISO) - พัฒนาระบบ ERP เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - ยึดมั่นและสร้างความตระหนักให้กับพนักงานในด้านการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ
3. ความเสี่ยงจากซัพพลายเชน	- ซัพพลายเออร์ขาดสินค้า - การขนส่งสินค้าล่าช้า	- มีซัพพลายเออร์สำรอง - บริหารเส้นทางขนส่งทางเลือก - สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า
4. ความเสี่ยงจากการขาดความเข้าใจหรือไม่ปฏิบัติตาม	- พนักงานขาดความเข้าใจข้อกำหนดใหม่ - การจัดทำคู่มือ/มาตรฐานแนวปฏิบัติในหน่วยงาน ไม่สอดคล้องหรือไม่ครบถ้วนถูกต้องตามข้อกำหนด	- จัดอบรมพนักงานรายปี (Mandatory Training) - ทบทวนคู่มือ/มาตรฐานแนวปฏิบัติในหน่วยงานให้ครบถ้วนถูกต้องตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอ - จัดทำคู่มือ Compliance แบบสรุปเข้าใจง่าย - จัดให้มี Compliance Officer ในหน่วยงานหลัก
5. ความเสี่ยงด้านการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	- การเก็บ ใช้ เผยข้อมูลลูกค้า/คู่ค้าเกินความจำเป็นของวัตถุประสงค์ - ไม่กำหนดมาตรการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลให้ครอบคลุม โดยเฉพาะข้อมูลอ่อนไหว - พนักงานขาดความตระหนักในการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้าน PDPA ของบริษัท	- แต่งตั้งคณะทำงานด้าน PDPA ของบริษัท - ทบทวนการเก็บ ใช้ เผยข้อมูลส่วนบุคคลให้เหมาะสมและเก็บเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ - ทบทวนมาตรการป้องกันให้เหมาะสมและรัดกุม - ทบทวนการจัดทำ ROPA ให้ถูกต้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน - จัดอบรมสร้างความตระหนักให้กับพนักงาน - ปรับปรุงและทบทวนการดำเนินการด้านข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย PDPA เป็นประจำ
6. ความเสี่ยงจากข้อกำหนด ESG / CSR / รายงานการเปิดเผยข้อมูล	- การไม่รายงาน ESG ตาม GRI, TCFD, SDGs และมาตรฐานการรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - ความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่ปฏิบัติกับสิ่งที่รายงาน	- แต่งตั้ง คณะกรรมการและคณะทำงานการพัฒนาความยั่งยืน/ ผู้ดูแลรายงาน - ทบทวนเนื้อหารายงานทุกไตรมาสก่อนเปิดเผย
7. ความเสี่ยงด้านการฟ้องร้อง / ถูกปรับ	- ไม่นำส่งเอกสารตามกำหนด - มีข้อร้องเรียนจากลูกค้า / คู่ค้า / หน่วยงานรัฐ	- วางระบบตรวจสอบภายใน (Internal Audit) - สร้างช่องทางรับข้อร้องเรียน / แจ้งเบาะแส - สื่อสารเรื่องจริยธรรมและการกำกับดูแลเชิงรุก
8. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค	- ผู้บริโภคหันมาเลือกสินค้ารักษ์โลก Low Carbon - ความคาดหวังด้าน ESG เพิ่มขึ้น	- พัฒนาผลิตภัณฑ์ Bio-Based Low Carbon - สื่อสารความโปร่งใสด้าน ESG - จัดทำ ESG Positioning ให้สอดคล้องกับเทรนด์ตลาด
9. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยี (Technology Shift)	- การเข้ามาของ EV / AI / ระบบอัตโนมัติ - ผลิตภัณฑ์แบบเดิมอาจไม่ตอบโจทย์ตลาด	- ลงทุนใน R&D ด้าน EV Lubricant / Digital Platform - สร้าง Innovation Team และงบ Innovation Fund - จับมือกับพันธมิตรเทคโนโลยี (Startup / JV)
10. ความเสี่ยงจากกฎเกณฑ์ด้าน ESG ที่เข้มข้นขึ้น	- กฎระเบียบด้าน Carbon Border Tax, TCFD, CSRD และกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - ความเสี่ยงต่อการเข้าตลาดต่างประเทศ / ถูกตัดสิทธิ์	- จัดทำรายงาน ESG ตาม GRI / TCFD - ตั้งทีมติดตามกฎหมาย ESG ระดับโลก - พัฒนา Product Carbon Footprint และตั้งเป้า Net Zero
11. ความเสี่ยงด้านชื่อเสียงจาก Social Media / Whistleblowing	การเปิดเผยข้อมูล/ร้องเรียนที่กระทบต่อภาพลักษณ์อย่างรวดเร็ว	- พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใส - สื่อสารเชิงรุกบนช่องทางดิจิทัล - วาง Crisis Communication Plan รองรับข่าวลบ

สรุปผลการดำเนินงานการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ขององค์กร

- 1) จัดทำและทบทวนแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ขององค์กร โดยมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลให้ธุรกิจหยุดชะงัก เช่น โรคระบาดและภัยธรรมชาติ
- 2) ฝึกซ้อมแผน BCP ตามสถานการณ์สมมติ (Scenario-based Simulation)
 - ฝึกซ้อมกรณีโรคระบาด (Pandemic Response Plan)
 - ฝึกซ้อมแผน BCP ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบล่มและการกู้คืนข้อมูล (IT BCP)
- 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM Committee) ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของบริษัท ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 4) กำหนดโครงสร้างการบริหารแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยมี BCM Committee เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และจัดตั้งทีมงานแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละทีมอย่างชัดเจน เช่น Crisis Communication Team, IT Disaster Recovery Team, BCP Team, Resume and Return Team, BCP Support Team เป็นต้น เพื่อวางระบบการจัดการเมื่อเกิดเหตุไม่คาดคิด ให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบให้น้อยที่สุด
- 5) ดำเนินการประเมินผลและสรุปบทเรียนจากการฝึกซ้อมพร้อมจัดทำแผนปรับปรุงกระบวนการฟื้นฟูธุรกิจ (Recovery Plan) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 6) สื่อสารและอบรมพนักงานเกี่ยวกับความเข้าใจในระบบ BCM ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงและการจัดทำคู่มือแผนปฏิบัติการรับเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plan : ERP) สำหรับตอบโต้เหตุฉุกเฉินแต่ละประเภท



สรุปผลการดำเนินงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Culture)

- 1) มีการกำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงในระดับองค์กรอย่างชัดเจน โดยบูรณาการเข้ากับแผนธุรกิจ กลยุทธ์ และการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน
- 2) แต่งตั้ง "Risk Champion" ประจำทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวแทนขับเคลื่อนการประเมินวิเคราะห์ และติดตามความเสี่ยงในสายงานของตน
- 3) ดำเนินการอบรม / สื่อสารความรู้ด้านความเสี่ยงต่อพนักงานทุกระดับ
 - จัดอบรม "การบริหารความเสี่ยงองค์กร" ให้กับผู้บริหารและพนักงาน
 - จัด session เฉพาะกิจเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยง ร่วมกับผู้บริหารระดับกลาง-สูง
 - เผยแพร่ Infographic / บทความ "Risk Talk" ผ่านช่องทางภายในองค์กร
- 4) ส่งเสริมให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการระบุและบริหารความเสี่ยง รวมถึงการจัดทำแผนรับมือความเสี่ยงในระดับหน่วยงาน
- 5) มีการประชุมแลกเปลี่ยนมุมมองความเสี่ยงระหว่าง Risk Champion กับผู้บริหารอย่างน้อย 1-2 ครั้งต่อปี เพื่อเสริมสร้าง "ความเข้าใจร่วม" ในการรับมือกับความไม่แน่นอน



(GRI 203: Indirect Economic Impacts, GRI 302, GRI 306)

นวัตกรรมและการปรับปรุงกระบวนการ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และความต้องการของผู้บริโภค การพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างทันก่วงที่ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริม นวัตกรรม และ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ รวมถึงลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การบูรณาการแนวคิดเชิงนวัตกรรมเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ มิใช่เพียงเพื่อสร้างความแตกต่างในเชิงผลิตภัณฑ์หรือบริการ แต่ยังมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน และวิธีการบริหารจัดการทั้งระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นรากฐานของความยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ

เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม บริษัทฯ ได้นำแนวคิด “Digital Transformation” และ “Smart Operations” มาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบต่าง ๆ อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ดังนี้

1. การใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation)

บริษัทฯ มุ่งเน้นการนำระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้ในสายการผลิต การควบคุมคุณภาพ และระบบโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาดจากมนุษย์ และย่นระยะเวลาในการดำเนินงาน ส่งผลให้สามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence – AI)

บริษัทฯ ได้เริ่มนำเทคโนโลยี AI มาช่วยในการวิเคราะห์แนวโน้มของตลาด พฤติกรรมผู้บริโภค และกระบวนการผลิตแบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันก่วงที่

3. การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง (Advanced Data Analytics)

บริษัทฯ มีแนวคิดในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลจากทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อระบุจุดที่สามารถปรับปรุงได้อย่างตรงจุด พัฒนาโมเดลคาดการณ์ที่แม่นยำ และเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารความเสี่ยง

นอกเหนือจากการนำเทคโนโลยีมาใช้แล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation Culture) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการรับข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

การดำเนินงานภายใต้แนวทางดังกล่าว ไม่เพียงส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรเท่านั้น หากแต่ยังสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนในมิติที่หลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ (การเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต), ด้านสิ่งแวดล้อม (การลดทรัพยากรที่ใช้และของเสีย), และด้านสังคม (การสร้างงานและพัฒนาทักษะบุคลากร) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวทางขององค์การสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals – SDGs)

ผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมและการพัฒนากระบวนการทำงาน ครอบคลุม 3 โครงการหลัก ดังนี้

เป้าหมายสำคัญ 3 โครงการหลัก	ผลการดำเนินงาน ปี 2566	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย ในปี 2572
1) โครงการ "Digital Transformation" "ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างน้อยร้อยละ 10"	ศึกษาความเป็นไปได้และ ความคุ้มค่าของโครงการ Digital Transformation และ เริ่มดำเนินการขึ้น ระบบ SAP เฟส 1	เตรียมการเพื่อขึ้นระบบ SAP สำหรับเฟส 2	นำระบบ ERP และ Digitalization มาประยุกต์ ใช้กับบริษัทย่อยทุกบริษัท รวมถึงการนำข้อมูล แบบ Real Time มาวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อสร้าง ผลตอบแทนสูงสุด
2) โครงการ "Automation" "มูลค่าการลงทุนในโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับระบบ Automation เพื่อทำให้ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลดลง มีมูลค่ามากกว่า 100 ล้านบาท ภายในปี 2572"	ศึกษาความเป็นไปได้และ ความคุ้มค่าของการลงทุน ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับ ระบบ Automation	ลงทุนในระบบ Automation ของส่วนงาน Filling เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิต	ลงทุนในโครงการ Lube Modernization Project เพื่อยกระดับกระบวนการผลิต โดยปรับปรุงระบบการทำงาน เปลี่ยนกระบวนการผลิตที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ การดำเนินงานรวดเร็ว ยืดหยุ่น และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันอย่างยั่งยืน
3) โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่มีนวัตกรรมสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาด และ เมกะเทรนด์ "จำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือ SKU ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อตอบโจทย์ ความต้องการของลูกค้า และ เมกะเทรนด์ จำนวน 5 SKU ต่อปี"	เปิดตัวผลิตภัณฑ์ใหม่ • "PROTECH"  น้ำมันหล่อลื่นอเนกประสงค์ (PROTECH Multi-Purpose Oil) • "MASTER"  - สเปรย์ทำความสะอาด เครื่องปรับอากาศ (MASTER Air cleaner & Refresher Spray) - สเปรย์จัดกลิ่นอับ และกลิ่นไม่พึงประสงค์ (MASTER Deodorizer Spray) ใหม่สู่ตลาด B2C ซึ่งเป็น การเจาะกลุ่มเป้าหมาย	พัฒนาผลิตภัณฑ์ Bio-Based Lubricant ที่พัฒนามาจาก Palm Oil ผ่านความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ (สวทช.) และใช้งาน โดยเฉพาะสินค้า กลุ่มน้ำมันหม้อแปลงไฟฟ้า และน้ำมันผสมยาง	ลงทุน Project RRBO ควบคู่ ไปกับการพัฒนาโครงการ ด้าน Used Lube Collection เพื่อทำให้เกิดความยั่งยืน ต่อการดำเนินธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ: สามารถอ่านเนื้อหาด้าน "นวัตกรรมและการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ" เพิ่มเติมได้ในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ซึ่งจะทำการเผยแพร่
ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ



(GRI 204, GRI 308, GRI 414)

แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ในยุคที่การพัฒนาอย่างยั่งยืนกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการสนับสนุนทางธุรกิจเท่านั้น แต่เป็นกลไกหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน การสร้างมูลค่าระยะยาว และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนกับคู่ค้า (Suppliers) ในห่วงโซ่อุปทานทุกระดับ เรามุ่งมั่นในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการตั้งแต่การจัดหา การผลิต การขนส่ง ไปจนถึงการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้า เป็นไปตามมาตรฐานความยั่งยืนระดับสากล

แนวทางการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ดำเนินการภายใต้แนวทางหลัก ดังนี้

การคัดเลือกผู้จัดหาอย่างรับผิดชอบ

1

- กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าโดยพิจารณาจากคุณภาพ ราคา ความสามารถในการส่งมอบ ความน่าเชื่อถือ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความยั่งยืน (Supplier Code of Conduct)
- ส่งเสริมให้คู่ค้าใช้กระบวนการผลิตที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ใช้พลังงานสะอาด และมีมาตรการจัดการของเสียอย่างเหมาะสม
- ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Due Diligence: HRDD) แรงงาน และสวัสดิภาพของพนักงานในองค์กรของคู่ค้า

การจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2

- ประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม แรงงาน การเงิน และความมั่นคงของการส่งมอบ (Supplier Due Diligence)
- จัดทำแผนสำรอง (Contingency Plan) สำหรับสินค้าหรือบริการที่มีความสำคัญและมีความเสี่ยงสูง หรือมีการจัดกลุ่มคู่ค้ารายสำคัญ (Critical Suppliers)
- ร่วมมือกับคู่ค้าในการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้กรอบความร่วมมือระยะยาว

การบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

3

- ปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนการจัดซื้ออย่างเคร่งครัด ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- จัดทำระบบจัดซื้อจัดจ้างที่สามารถตรวจสอบได้ มีการจัดทำเอกสารและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- มีการอบรมพนักงานฝ่ายจัดซื้อเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การติดตามประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4

- มีการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ เช่น ผ่านการตรวจสอบภาคสนาม การประเมินตนเอง และแบบสอบถาม
- ส่งเสริมให้คู่ค้าที่ผ่านเกณฑ์ความยั่งยืนได้เข้าร่วมเป็น “พันธมิตรทางธุรกิจ” ที่ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม
- สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในห่วงโซ่อุปทานที่ลดการใช้ทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว

การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ

5

- ใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารข้อมูลคู่ค้า เช่น การจัดเก็บเอกสาร การติดตามคำสั่งซื้อ และการวิเคราะห์ต้นทุน
- ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับกระบวนการจัดซื้อเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว โปร่งใส และลดการใช้ทรัพยากร

ผลการดำเนินงาน

1. การกำหนดกรอบการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาล (Supplier Due Diligence Framework)

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ค้ารายใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้แน่ใจว่าคู่ค้าที่บริษัทฯ จะร่วมงานด้วยนั้น มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร โดยมีกรอบการประเมินที่ประกอบด้วยเกณฑ์หลัก ดังตัวอย่างเช่น

ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)	ด้านสังคม (Social)	ด้านบรรษัทภิบาล (Governance)
- การจัดการของเสียและมลพิษ - การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ - การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก - การดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับมาตรฐานสิ่งแวดล้อม เช่น ISO 14001	- การไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับ - การเคารพสิทธิมนุษยชน - ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน - การพัฒนาและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนโดยรอบ	- ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ เช่น การต่อต้านการทุจริต - การปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณทางธุรกิจ

การใช้กรอบการประเมินนี้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถคัดเลือกผู้ค้ารายใหม่ที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับแนวทางขององค์กร ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจร่วมกัน และสร้างความมั่นใจว่าห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ สนับสนุนการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ทางบริษัทฯ คาดว่าจะเริ่มใช้เกณฑ์ประเมินดังกล่าวกับผู้ค้ารายใหม่ทุกรายตั้งแต่วันที่ 2568 โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุมกลุ่มผู้ค้ารายปัจจุบันที่มีสถานะ “ACTIVE” ครบร้อยละ 100 ภายในปี 2572 ซึ่งจะมีการรายงานความคืบหน้าของผลการดำเนินงานในรายงานความยั่งยืนในปีถัดไป

2. การจัดกลุ่มผู้ค้า

บริษัทฯ ได้ทำการจัดกลุ่มผู้ค้าแยกตามประเภทของสินค้าหรือวัตถุดิบที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิตออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ

2.1 กลุ่มวัตถุดิบหลัก ซึ่งถูกแบ่งเป็น ADDITIVE และ BASE OIL ที่ซื้อจากผู้ค้าทั้งจากภายในและต่างประเทศ

2.2 กลุ่มบรรษัทภิบาล ที่ซื้อจากผู้ค้าทั้งจากภายในและต่างประเทศ

ทั้งนี้ ทางบริษัทฯ ได้จัดทำการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่มีต่อผู้ค้าตามหลัก Spent Analysis เพื่อจัดอันดับความสำคัญของผู้ค้าแต่ละรายผ่านการใช้จ่ายต่อปี และนำไปแบ่งกลุ่ม พร้อมทั้งทำการประเมินประสิทธิภาพและคุณภาพของสินค้าและการบริการ

สรุปการประเมินความสำคัญเพื่อจัดกลุ่มคู่ค้าแบ่งตามประเภทของสินค้าหรือวัตถุดิบ ประจำปี 2567

ตารางที่ 1 กลุ่มวัตถุดิบหลัก

ประเภทวัตถุดิบหรือสินค้า	จำนวนคู่ค้าทั้งหมด		จำนวนคู่ค้ารายสำคัญทั้งหมด ¹	
	ภายในประเทศ	ต่างประเทศ	ภายในประเทศ	ต่างประเทศ
1) ADDITIVE	58	29	7	7
จำนวนคู่ค้ารวม	87		14	
2) BASE OIL	14	14	3	6
จำนวนคู่ค้ารวม	28		9	

ตารางที่ 2 กลุ่มบรรจุก๊าซ

ประเภทวัตถุดิบหรือสินค้า	จำนวนคู่ค้าทั้งหมด		จำนวนคู่ค้ารายสำคัญทั้งหมด ¹	
	ภายในประเทศ	ต่างประเทศ	ภายในประเทศ	ต่างประเทศ
1) บรรจุก๊าซ	62	5	9	0
จำนวนคู่ค้ารวม	67		9	

หมายเหตุ: ¹ คือจำนวนคู่ค้าที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสำคัญตามหลักการ Spent Analysis แต่ยังไม่ผ่านการวิเคราะห์ด้าน ESG (Supplier Due Diligence) ซึ่งจะมีการดำเนินการในปีถัดไป

3. การบริหารจัดการคลังวัตถุดิบเพื่อลดต้นทุนการบริหาร

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการคลังวัตถุดิบอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์และศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ESG) โดยมุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

3.1 การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการวางแผนการใช้วัตถุดิบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดการสูญเสีย (Material Loss) และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บวัตถุดิบ โดยนำแนวทาง Circular Economy หรือเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดของเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต

3.2 การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบ

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและมาตรฐานในการคัดเลือกและจัดเก็บวัตถุดิบ โดยให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 14001 (Environmental Management System) และ FSC (Forest Stewardship Council) สำหรับวัตถุดิบที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรป่าไม้ เพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุดิบที่ใช้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

3.3 การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการคลังวัตถุดิบให้สอดคล้องกับเป้าหมายการลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) รวมถึงการใช้วัตถุดิบที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่ำ เช่น การเลือกใช้วัตถุดิบที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycled Materials) และส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในการจัดเก็บและขนส่งวัตถุดิบ



3.4 การบริหารจัดการคู่ค้าอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับคู่ค้าที่มีนโยบายหรือหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับการพัฒนาความยั่งยืน โดยกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกคู่ค้า เช่น การมีแนวทางปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่น เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการในห่วงโซ่อุปทานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ขณะนี้ บริษัทฯ กำลังศึกษาการจัดทำ Supplier Due Diligence เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการจัดหาและบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งหวังให้คู่ค้ามีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3.5 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการคลังวัตถุดิบ

บริษัทฯ ได้นำระบบ Automation รวมทั้งระบบ Inventory Forecasting และ IoT (Internet of Things) มาใช้ในการติดตามและบริหารจัดการวัตถุดิบแบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการบริหารสต็อก ลดความสูญเสียจากการเก็บรักษาบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างยืดหยุ่น

3.6 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกด้านความยั่งยืนให้กับพนักงาน โดยจัดอบรมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการลดของเสีย การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติตามแนวทางความยั่งยืน เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเป้าหมายความยั่งยืนขององค์กร

นโยบายและแนวทางเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบการจัดการคลังวัตถุดิบที่มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสร้างคุณค่าทางธุรกิจอย่างยั่งยืนให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าการบริหารจัดการคลังวัตถุดิบ เพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักให้บริษัทฯ สามารถเพิ่มอัตรากำไรขั้นต้นให้เกินร้อยละ 15 ของรายได้สุทธิภายในปี 2572 และจะรายงานผลการดำเนินงานต่อไป

การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่มีบทบาทในการควบคุมต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทาน

ด้วยการดำเนินงานภายใต้แนวทางที่ชัดเจน โปร่งใส และมุ่งเน้นความร่วมมือกับคู่ค้าอย่างยั่งยืน บริษัทฯ มุ่งหวังที่จะสร้างระบบซัพพลายเชนที่มีความยืดหยุ่น ปลอดภัย และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านผลประโยชน์ทางธุรกิจ และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งต่อองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืนให้กับคนรุ่นต่อไป



(GRI 416, GRI 417)

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ

ในยุคที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับคุณภาพ ความปลอดภัย ความโปร่งใส และความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความรับผิดชอบต่อในทุกมิติจึงกลายเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรธุรกิจ บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่าความไว้วางใจของลูกค้าคือปัจจัยสำคัญที่หล่อเลี้ยงความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูง สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการออกแบบและบริหารจัดการวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์อย่างรับผิดชอบต่อหลักการ “ความพึงพอใจของลูกค้า” และ “การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” (Continuous Improvement) เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการดำเนินงาน

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา การออกแบบผลิตภัณฑ์ การเลือกใช้วัตถุดิบที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมการผลิตตามมาตรฐาน ไปจนถึงการจัดจำหน่าย การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างโปร่งใส การดูแลลูกค้าหลังการขาย ตลอดจนการจัดการของเสียหรือผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุด้วยความมุ่งมั่นให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้บริโภค สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิต

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการอย่างเป็นระบบ โดยอ้างอิงแนวปฏิบัติสากลในด้านความยั่งยืน และหลักเกณฑ์ของ Global Reporting Initiative (GRI) ประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายคุณภาพที่ชัดเจน

บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านคุณภาพที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพของผลิตภัณฑ์ บริการ และความปลอดภัยของผู้บริโภค โดยระบุเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2. การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล

บริษัทฯ นำระบบบริหารคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เช่น ISO 9001 มาใช้เป็นกรอบในการควบคุมคุณภาพในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การตรวจสอบ การขนส่ง ไปจนถึงการให้บริการลูกค้า โดยมีการตรวจประเมินภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับรองประสิทธิภาพและความสอดคล้องของระบบ

3. การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างมีจริยธรรม

กระบวนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ใช้ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่ยั่งยืน เช่น การใช้วัสดุรีไซเคิล วัสดุชีวภาพ หรือการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

4. การให้ข้อมูลที่โปร่งใสและถูกต้อง

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการอย่างโปร่งใส ครบถ้วน และไม่บิดเบือน เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลประกอบ เช่น การแสดงฉลากสินค้า การให้ข้อมูลด้านความปลอดภัย การแจ้งคำเตือนหรือข้อจำกัดในการใช้งาน ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภคอย่างเคร่งครัด

5. ระบบการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากลูกค้า

บริษัทฯ ได้พัฒนาและใช้ระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการรับเรื่อง การสอบสวน การตอบกลับลูกค้า และการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหาเพื่อนำไปสู่การป้องกันเชิงระบบ

6. การจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์

ในฐานะองค์กรที่มุ่งสู่ความยั่งยืน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการประเมินและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในทุกขั้นตอนของวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นการลดการใช้พลังงานในกระบวนการผลิต การเลือกใช้วัสดุที่ปลอดภัย การออกแบบเพื่อยืดอายุการใช้งาน หรือการวางแผนสำหรับการจัดการของเสีย และการรีไซเคิลหลังหมดอายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์

7. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานในทุกกระดับมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการดูแลคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ โดยจัดให้มีการอบรมทั้งในด้านเทคนิค ความปลอดภัย จริยธรรมธุรกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นใน “ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค”



ผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานคุณภาพสูงสุดของผลิตภัณฑ์และบริการ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าเพื่อนำมาพัฒนาสินค้าและบริการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า เพื่อรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ ที่มากกว่าร้อยละ 90 และให้มากกว่าร้อยละ 95 ภายในปี 2572 ต่อไป

ประเด็นในการพิจารณา	2566	2567	เป้าหมาย 2572
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นความเป็นส่วนตัวของลูกค้าที่มีนัยสำคัญ (PDPA)	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนด้านผลิตภัณฑ์ และบริการในภาพรวมที่มีนัยสำคัญ	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรฐานหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีนัยสำคัญ	0	0	0
ความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท (ร้อยละ)			
1. ความพึงพอใจของลูกค้าด้านบริการส่งมอบสินค้า	92.75%	92.90%	95%
2. ความพึงพอใจของลูกค้าด้านบริการคลังเก็บน้ำมัน	96.71%	99.16%	95%



(GRI 2: General, GRI 103)

การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยมุ่งหวังให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน รวมถึงชุมชนในพื้นที่ดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการปฏิบัติตามกฎหมายด้าน ESG ไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้



ผลการดำเนินงาน

ปี 2567 ไม่พบเหตุการณ์ คดี หรือข้อพิพาทที่มีนัยสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทรัพย์สิน ชื่อเสียง หรือการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมถึงไม่มีค่าปรับที่กระทบต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

หมายเหตุ: “ข้อพิพาทหรือคดีที่มีนัยสำคัญ” หมายถึง ข้อพิพาททางกฎหมาย หรือคดีความที่เกิดขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กร บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถพิจารณาความสำคัญของข้อพิพาทหรือคดีตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น

- มูลค่าทางการเงิน - คดีหรือข้อพิพาทที่มีมูลค่าความเสียหายสูง หรืออาจกระทบต่อฐานะทางการเงินขององค์กร
- ผลกระทบทางกฎหมายและข้อบังคับ - คดีที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานะทางกฎหมายหรือสิทธิขององค์กร อาทิ การฟ้องร้องในอนุญาโตตุลาการหรือการเสียสิทธิทางกฎหมาย
- ผลกระทบต่อชื่อเสียง - ข้อพิพาทหรือคดีที่อาจทำให้ชื่อเสียงขององค์กรเสื่อมเสีย หรือกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย
- ผลกระทบต่อการดำเนินงาน - คดีที่อาจทำให้เกิดการหยุดชะงักของกระบวนการทางธุรกิจ หรือการปฏิบัติงานในองค์กร
- ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย - คดีที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น หรือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่โดดเด่นในปี 2567

ก๊าซเรือนกระจก

- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขต 1 ในปี 2567 มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเท่ากับ 3,291 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขต 2 ในปี 2567 มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเท่ากับ 4.282 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขต 3 ในปี 2567 มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเท่ากับ 221,672 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

การจัดการพลังงาน

มีโครงการด้านการจัดการพลังงานที่สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 21,496.03 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก

220,872

ตันคาร์บอนไดออกไซด์
"ผลรวมประเภท 1 + 2 + 3"



การจัดการน้ำ



- มีโครงการอนุรักษ์น้ำที่ประหยัดน้ำได้รวมทั้งสิ้น 6,010 ลูกบาศก์เมตร

การจัดการของเสีย

- ปริมาณขยะที่นำกลับมาใช้ใหม่คิดเป็น 30% ของขยะทั้งหมด
- โครงการรณรงค์ขยะรีไซเคิลสามารถรวบรวมขยะในชุมชนและโรงเรียนได้ 5,000 กิโลกรัม และมีการแปรรูปพลาสติกเหลือใช้เป็นเฟอร์นิเจอร์ และอุปกรณ์สำนักงานได้ 1,200 ชิ้น



30%

ของขยะ
ทั้งหมด
นำกลับมาใช้ใหม่

ลดการใช้ พลังงานไฟฟ้า 15%



ความหลากหลายทางชีวภาพ



ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ 15% ผ่านการออกแบบที่เปิดรับแสงธรรมชาติ และใช้หลอด LED



ลดการใช้เครื่องปรับอากาศลง 10% ผ่านการปลูกต้นไม้ให้ร่มเงารอบอาคาร



มีการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม จำนวนกิจกรรมปลูกป่าชายเลน: 3 ครั้ง





(GRI 305: Emissions)

การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มีความตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อในฐานะองค์กรภาคอุตสาหกรรมที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ควบคู่กับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน บริษัทฯ เล็งเห็นว่าปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เกิดจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง ทั้งต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมในระดับโลก

จากความเข้าใจถึงความสำคัญของประเด็นดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานในทุกมิติ พร้อมส่งเสริมการดำเนินธุรกิจภายใต้แนวทางที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับหลักการพัฒนายั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการวางแผน การผลิต การจัดหา การจัดการของเสีย ไปจนถึงการพัฒนานวัตกรรมสีเขียว เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ดังนี้



ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ทำการทบทวนข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมต่างของบริษัทฯ เพื่อเตรียมข้อมูลรองรับการจัดทำรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร สรุปปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขตได้ ดังนี้

ประเภทที่ 1

ครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงจากการใช้เชื้อเพลิงในเครื่องจักรและยานพาหนะของบริษัท พบว่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเท่ากับ 3,255 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า โดยมีอัตราการปล่อยที่ลดลง 0.36% จากปี 2566 ประเภท 1 เท่ากับ 3,267 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

ประเภทที่ 2

ครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมจากการใช้พลังงานไฟฟ้าที่ซื้อ มา พบว่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเท่ากับ 4,282 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ โดยมีอัตราการปล่อยที่ลดลง 4.48% จากปี 2566 ประเภท 2 เท่ากับ 4,483 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

ประเภทที่ 3

เกี่ยวข้องกับการปล่อยที่เกิดจากแหล่งอื่นที่บริษัทฯ ไม่มีการควบคุมโดยตรง เช่น การขนส่งและการใช้ผลิตภัณฑ์ พบว่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเท่ากับ 213,335 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ โดยมีอัตราการปล่อยที่เพิ่มขึ้น 17.40% จากปี 2566 ประเภท 3 เท่ากับ 181,724 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

ภาพรวมของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 3 ขอบเขต พบว่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทมีการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จาก 189,474 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ในปี 2566 เป็น 220,872 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ในปี 2567 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเติบโตและการขยายตัวของบริษัทตลอดระยะเวลาที่รายงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับรู้ถึงความจำเป็นในการดำเนินการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและได้วางแผนการลดการปล่อยทั้งหมด โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์พลังงาน การปรับปรุงความเป็นประสิทธิภาพของเครื่องจักร และการใช้เชื้อเพลิงอย่างรู้คุณค่า นอกจากนี้ยังมีการตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบและควบคุมการปล่อยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างยั่งยืน

ตารางแสดงปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

ขอบเขต	ปริมาณ GHG (ton CO ₂ e / year)	
	2566	2567
ประเภท 1	3,267	3,255
ประเภท 2	4,483	4,282
ประเภท 3	181,724	213,335
อื่น ๆ	104	152
ผลรวมประเภท 1 + 2	7,750	7,537
ผลรวมประเภท 1 + 2 + 3	189,474	220,872

หมายเหตุ:

1. บริษัทฯ มีการจัดทำรายงานการปลดปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กรตั้งแต่วันที่ 2566 เป็นต้น
2. การจัดทำรายงานการปลดปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กรประจำปี 2567 อยู่ระหว่างการทบทวนจากหน่วยรับรองการจัดการก๊าซเรือนกระจก สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ และขอขึ้นทะเบียนรับรองจาก องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ซึ่งจะรายงานผลความคืบหน้าในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ซึ่งจะเผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ต่อไป



(GRI 302: Energy)

การบริหารจัดการพลังงาน

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) มีการดำเนินงานที่เน้นไปที่การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การทำงานด้านการจัดการพลังงานที่มีความเชี่ยวชาญสูง ทำหน้าที่รับผิดชอบและขับเคลื่อนมาตรการอนุรักษ์พลังงานตามที่กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการพลังงานในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม พ.ศ. 2552 โดยมีการกำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงานของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นการประหยัดพลังงานและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและข้อกำหนดของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในนโยบายของบริษัทฯ

แนวทางการบริหารจัดการ

การอนุรักษ์พลังงานเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรยุคใหม่ที่มุ่งมั่นต่อความยั่งยืน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องมีแนวทางที่ชัดเจนในการวางแผนและบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการลดการใช้พลังงานได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- การจัดทำแผนอนุรักษ์พลังงานแบบครบวงจรตั้งแต่การตรวจสอบพลังงาน การประเมินผล การจัดทำมาตรการปรับปรุงจนถึงการติดตามผล
- การตั้งเป้าหมายการลดการใช้พลังงานโดยกำหนดเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานให้ชัดเจน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การใช้เทคโนโลยีประหยัดพลังงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยลดการใช้พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต
- การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักในด้านพลังงาน จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์พลังงานให้กับพนักงานทุกระดับ
- การติดตามและรายงานผล มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและจัดทำรายงานส่งให้กับผู้บริหารเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 คณะทำงานด้านการจัดการพลังงานที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ได้กำหนดแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายลดการใช้พลังงาน สำหรับผลการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เช่น การลดรอบการทำงานของเครื่องจักร การปรับลดแรงดันลม การตั้งค่าอุณหภูมิและติดตั้งอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตเพื่อให้ใช้พลังงานน้อยลง และการพัฒนาพลังงานหมุนเวียนบนหลังคาโรงงาน PSP3 เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน สรุปผลดำเนินการได้ดังนี้

โครงการลดรอบการทำงานของปั๊มหล่อเย็นเครื่องบด

ผลการดำเนินงานในปี 2567

- ปริมาณการประหยัดพลังงาน: ประหยัดได้ **23,591.20** กิโลวัตต์-ชั่วโมง ต่อปี
- มูลค่าที่ประหยัดได้: ประหยัดเงินได้ประมาณ **114,889.14** บาทต่อปี
- การคำนวณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง **9,436.48** กิโลกรัม คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

โครงการปรับลด Pressure ลม จาก 7.0 bar เหลือ 6.2 bar

ผลการดำเนินงานในปี 2567

- ปริมาณการประหยัดพลังงาน: ประหยัดได้ **15,513.96** กิโลวัตต์-ชั่วโมง ต่อปี
- มูลค่าที่ประหยัดได้: ประหยัดเงินได้ประมาณ **75,552.99** บาทต่อปี
- การคำนวณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง **6,205.58** กิโลกรัม คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

โครงการปรับลด Set Point น้ำมัน Hot Oil

ผลการดำเนินงานในปี 2567

- ปริมาณการประหยัดพลังงาน: ประหยัดพลังงานความร้อนได้ **130,287.05** เมกะจูล ต่อปี
- มูลค่าที่ประหยัดได้: ประหยัดเงินได้ประมาณ **47,345.00** บาทต่อปี
- การคำนวณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง **5,853.97** กิโลกรัม คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

โครงการพัฒนาพลังงานหมุนเวียนบนหลังคาโรงงาน PSP3 เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน

ผลการดำเนินงานในปี 2567

- ปริมาณไฟฟ้าที่ผลิตได้ที่เป็นพลังงานหมุนเวียนที่นำมาใช้ภายในองค์กรทั้งหมด เท่ากับ **312,949.77** กิโลวัตต์-ชั่วโมง ต่อปี
- ประหยัดค่าไฟฟ้าได้ประมาณ **1.25** ล้านบาทต่อปี
- การคำนวณก๊าซเรือนกระจกที่ลดลงได้ **170** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂e) ต่อปี



(GRI 303: Water)

การบริหารจัดการน้ำ

น้ำถือเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ในทุกมิติ ทั้งในด้านกระบวนการผลิต การบำบัด และการใช้ประโยชน์จากน้ำในรูปแบบต่าง ๆ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเสริมสร้างความยืดหยุ่นให้กับธุรกิจในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ

01

การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

- บริษัทฯ มีการวิเคราะห์และประเมินปริมาณการใช้น้ำในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการผลิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำให้เหมาะสมที่สุด
- ส่งเสริมการนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) ในกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อลดการใช้น้ำจากแหล่งธรรมชาติ
- ติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำในพื้นที่สำนักงานและโรงงานตามแผนงานที่กำหนด



ระบบบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อม

- น้ำเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตจะถูกส่งผ่านเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียที่ออกแบบตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อม โดยมีการควบคุมคุณภาพน้ำที่ระบายออกให้เป็นไปตามเกณฑ์ของกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- มีการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำอย่างสม่ำเสมอ โดยตรวจวัดค่าคุณลักษณะของน้ำ เช่น ค่าความเป็นกรด-ด่าง (pH), ค่าความสกปรก (BOD, COD) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการบำบัดและป้องกันการปนเปื้อนสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

02

03

การอนุรักษ์น้ำภายในองค์กร

- บริษัทฯ ดำเนินโครงการรณรงค์การใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ทั้งในระดับพนักงานและระดับองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์น้ำ และการรายงานผลการใช้น้ำประจำเดือน
- สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและลดของเสียจากการใช้น้ำ



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

- บริษัทฯ ให้ความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ และพันธมิตรทางธุรกิจ ในการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าร่วมโครงการฟื้นฟูแหล่งน้ำ การแบ่งปันแนวทางการใช้น้ำอย่างยั่งยืน และการสนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่โดยรอบ เป็นต้น

04

05

การติดตามและประเมินผล

- บริษัทฯ กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำ เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการจัดการทรัพยากรน้ำ และปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร



ผลการดำเนินงาน

การใช้น้ำในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานของบริษัทฯ จากข้อมูลใน 3 ปีที่ผ่านมา พบว่าปริมาณน้ำที่ใช้และปริมาณน้ำทิ้งมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของปริมาณน้ำที่ใช้เกือบสองเท่าตัวสะท้อนถึงการขยายตัวของกิจกรรมทางธุรกิจและการเพิ่มความต้องการน้ำในกระบวนการผลิต อย่างไรก็ตาม การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและการบำบัดน้ำเสียยังคงเป็นความท้าทายที่องค์กรต้องจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การวางแผนการใช้น้ำอย่างยั่งยืนและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการน้ำยังคงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

- ปริมาณน้ำใช้มีการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนของปริมาณน้ำที่ใช้จากปี 2564 ถึงปี 2567 โดยเพิ่มขึ้นจาก 28,144 ลูกบาศก์เมตรในปี 2564 เป็น 56,048 ลูกบาศก์เมตรในปี 2567 ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นเกือบสองเท่าภายในช่วงเวลาสามปี สะท้อนถึงการขยายตัวของการผลิตหรือการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการต่าง ๆ
- ปริมาณน้ำทิ้งตามปริมาณน้ำที่ใช้ โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกันแต่ร้อยละของการเพิ่มขึ้นน้อยกว่าการใช้น้ำ สะท้อนถึงความพยายามในการลดการสูญเสียน้ำหรือการปรับปรุงกระบวนการบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อมูลการใช้น้ำขององค์กร	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณน้ำใช้ (ลบ.ม.)	28,144	53,741	50,038	56,048
ปริมาณน้ำทิ้ง (ลบ.ม.)	22,515.20	42,992.80	40,030.40	44,838.40

การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมของ บริษัทฯ ตามที่ได้เปิดเผยในรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (EIA Monitoring Report) ของโรงงาน PSP1 ประจำปี 2567 พบว่าโรงงานมีการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งเป็นประจำทุกเดือนเพื่อตรวจสอบค่ามาตรฐานทางสิ่งแวดล้อมและประเมินผลการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่ระบบน้ำธรรมชาติ ผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งแสดงถึงการตรวจสอบตัวชี้วัด เช่น BOD (Biochemical Oxygen Demand), COD (Chemical Oxygen Demand), และ TSS (Total Suspended Solids) พบว่า

- BOD (Biochemical Oxygen Demand): วัดปริมาณออกซิเจนที่ต้องการในการย่อยสลายสารอินทรีย์ในน้ำ ค่า BOD ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่อนุญาตตลอดทั้งปี แสดงถึงการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ
- COD (Chemical Oxygen Demand): ประเมินปริมาณออกซิเจนที่จำเป็นในการออกซิไดซ์สารอินทรีย์และสารอนินทรีย์ในน้ำ ผลการวัดแสดงค่าที่สอดคล้องกับในเกณฑ์มาตรฐานตลอดปี
- TSS (Total Suspended Solids): วัดปริมาณของของแข็งที่แขวนลอยในน้ำ ค่า TSS ยังคงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตาม EIA ซึ่งบ่งชี้ถึงการควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งอย่างเข้มงวด

ผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งจากโรงงาน PSP1 ปี 2567 แสดงถึงการบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพสูงและคงที่ตามมาตรฐาน EIA แนวทางในการปรับปรุงเทคโนโลยีการบำบัดและการจัดการคุณภาพน้ำเสียสามารถช่วยยกระดับการปกป้องทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

Parameter	หน่วย	จุดที่	ผู้รับผิดชอบ	ผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้ง พ.ศ. 2567												มาตรฐาน
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
pH	-	Effluent	LP	6.1	8.8	8.1	8.3	6.9	7.6	8.4	8.8	8.4	8.9	8.2	8	5.5 – 9.0
TDS	mg/l	Effluent	LP	213	171	178	181	144	130	256	206	152	148	186	169	มากกว่าค่า TDS ในแหล่งน้ำไม่เกิน 5,000
SS	mg/l	Effluent	LP	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	50
BOD	mg/l	Effluent	LP	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	20
COD	mg/l	Effluent	LP	<40	<40	41	<40	<40	<40	<40	<40	<40	<40	<40	<40	120
Oil and Grease	mg/l	Effluent	LP	1.6	1.6	<1	1.2	2	1.2	<1	1.5	1.7	<1	<1	<1	5
Barium	mg/l	Effluent	LP	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.06	0.05	0.06	0.05	0.05	0.06	0.05	1

Parameter	หน่วย	จุดที่	ผู้รับผิดชอบ	ผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้ง พ.ศ. 2567												มาตรฐาน
				ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
pH	-	ท่า 5	JT	6.4	7.6	7.7	8.5	8.3	6.9	8.4	8.2	7.2	8.4	8.2	7.4	5.5 – 9.0
Color (ADMI)	ADMI	ท่า 5	JT	25	30	5	<5	7.2	5.5	<5	<5	<5	<5	9	14	300
TDS	mg/l	ท่า 5	JT	870	11,200	126	151	126	196	221	185	<50	86	<50	794	มากกว่าค่า TDS ในแหล่งน้ำไม่เกิน 5,000
SS	mg/l	ท่า 5	JT	6.3	15	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	<5	11	50
BOD	mg/l	ท่า 5	JT	9.5	8.6	<2	<2	<2	<2	<2	<2	<2	2.6	<2	19	20
COD	mg/l	ท่า 5	JT	58	90	<40	<40	<40	<40	<40	<40	<40	<40	<40	58	120
Sulfide	mg/l	ท่า 5	JT	0.7	1.6	0.4	<0.4	<0.4	<0.4	<0.4	<0.4	<0.4	<0.4	<0.4	<0.4	1
Oil and Grease	mg/l	ท่า 5	JT	1.4	2.4	1.2	2	<1	<1	1.1	1.9	1.1	<1	<1	4.4	5
TKN	mg/l	ท่า 5	JT	3.4	5.7	1.4	<1	<1	<1	1.5	<1	<1	2.3	4.2	13	100

หมายเหตุ:

1. ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง กำหนดมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากโรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

2. ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง กำหนดมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม

การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสียของบริษัทฯ ในปี 2567 สามารถแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปกป้องและอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ด้วยการติดตั้งระบบที่ทันสมัย การตรวจสอบอย่างรอบคอบ และการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพน้ำและการปล่อยน้ำทิ้งให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด



(GRI 306: Waste)

การจัดการขยะ

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงบทบาทในฐานะองค์กรภาคอุตสาหกรรมในการผลักดันการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงได้บูรณาการหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เข้ากับแนวปฏิบัติในห่วงโซ่คุณค่า ผ่านการประยุกต์ใช้หลัก 4Rs ได้แก่ Reduce, Reuse, Recycle และ Repurpose อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และการนำกลับมาใช้ใหม่ ตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน เพื่อให้ทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการผลิตและบริการของบริษัทฯ สามารถถูกนำกลับมาใช้ซ้ำได้มากที่สุด เป็นการช่วยลดการใช้ทรัพยากรใหม่ ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เป็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการผลิตของบริษัทฯ กลยุทธ์นี้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถเดินหน้าไปสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน และสร้างธุรกิจที่ยั่งยืนได้ในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดการของเสียตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ได้แก่ พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการขยะสำหรับธุรกิจค้าปลีก โดยเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้ พ.ร.บ.สาธารณสุข โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องไปตามตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse และ Recycle) ในกระบวนการของห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ ได้แก่

1. การปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้ พ.ร.บ.สาธารณสุข

- การจัดทำพื้นที่เฉพาะสำหรับการคัดแยกขยะทั่วไปตามประเภท โดยให้มีการแยกขยะทั่วไปที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้และขยะอันตรายออกจากขยะทั่วไป
- การให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานโดยการจัดการฝึกอบรมเพื่อสอนพนักงานเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการขยะและวิธีการแยกขยะทั่วไปที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2. การนำหลัก 4Rs มาใช้ในการจัดการขยะ (Reduce, Reuse, Recycle, Repurpose)



Reduce: บริษัทฯ ปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น การใช้กระดาษสองหน้าในสำนักงาน การจัดการสินค้าคงคลังแบบ FIFO และโครงการประหยัดน้ำและไฟ ส่งผลให้ลดปริมาณวัตถุดิบที่ต้องจัดเก็บและลดของเสียจากการหมดอายุ



Reuse: มีการซ่อมแซมและยืดอายุการใช้งานของเครื่องจักร รวมถึงนำวัสดุที่ยังสามารถใช้ต่อได้กลับมาใช้งานใหม่ เช่น การใช้ไม้พาเลทซ้ำ และยืดอายุน้ำมันหล่อลื่นเพื่อนำมาใช้ใหม่



Recycle: บริษัทฯ คัดแยกขยะที่สามารถรีไซเคิลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือกับผู้ประกอบการกำจัดของเสีย เพื่อนำวัสดุ เช่น น้ำมันที่ใช้แล้วและบรรจุภัณฑ์ต่าง ๆ กลับไปใช้ในอุตสาหกรรมใหม่ เช่น นำของเสียกลับมาเป็น Cleaning Solvent สำหรับล้างอุปกรณ์โรงงาน



Repurpose: มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากวัสดุเหลือใช้ เช่น การผลิตเพอร์นิเจอร์จากพลาสติกใช้แล้วผ่านโครงการ ธนาคารขยะรีไซเคิล (Recycle Waste Bank) ซึ่งร่วมดำเนินการกับโรงเรียนและเทศบาลในพื้นที่ตำบลท่าจีน

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการกิจกรรมภายใต้หลัก 4Rs มาใช้ในการจัดการขยะ (Reduce, Reuse, Recycle, Repurpose) ได้แก่

1. มาตรการลดการใช้ทรัพยากรในทุกกระบวนการผลิต “Reduce”

บริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพเชิงทรัพยากร (Resource Efficiency) สูงสุด โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่

- การริเริ่มโครงการ **ประหยัดพลังงานและทรัพยากร** เช่น การใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ
- การลดการใช้กระดาษในสำนักงาน ผ่านแนวทาง **พิมพ์หน้า-หลัง และเอกสารดิจิทัล**
- การจัดระบบคลังสินค้าแบบ **FIFO (First-In First-Out)** เพื่อให้สามารถใช้วัตถุดิบตามลำดับวันหมดอายุ ลดการสูญเสียจากวัตถุดิบค้างสต็อก
- การ**ลดของเสียจากกระบวนการผลิต** โดยปรับปรุงเครื่องจักรและสายการผลิตอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานเหล่านี้ช่วยให้บริษัทฯ ลดการใช้วัตถุดิบและลดปริมาณขยะที่เกิดจากการผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เป็นการยกระดับประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่า และเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียว่า บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

2. มาตรการส่งเสริมการใช้ซ้ำ “Reuse”

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการยืดอายุการใช้งานของทรัพยากร และลดการสร้างของเสีย โดยให้ความสำคัญกับแนวทาง “Reuse” ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักของการบริหารจัดการของเสียตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่

- การซ่อมแซมและปรับปรุงเครื่องจักร เพื่อยืดอายุการใช้งาน ลดความถี่ในการเปลี่ยนอุปกรณ์ใหม่ และลดปริมาณขยะอุตสาหกรรมจากชิ้นส่วนที่หมดอายุการใช้งาน

- การนำวัสดุที่เหลือจากการผลิตกลับมาใช้ซ้ำ โดยไม่ผ่านกระบวนการผลิตใหม่ เช่น
 - กระบวนการยืดอายุน้ำมันหล่อลื่น เพื่อนำกลับมาใช้ในขั้นตอนการทดสอบหรือกิจกรรมสนับสนุน
 - การนำไม้พาเลทกลับมาใช้ซ้ำ สำหรับการขนส่งวัตถุดิบและสินค้าในคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า

ผลลัพธ์ของแนวทางดังกล่าวช่วยลดต้นทุนการผลิต ลดปริมาณขยะอุตสาหกรรม และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

3. มาตรการส่งเสริมการนำกลับมาใช้ใหม่ “Recycling”

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการขยะอย่างมีระบบ โดยเฉพาะในด้าน “การรีไซเคิล (Recycle)” ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์สำคัญในการลดปริมาณของเสียที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการคัดแยกและรวบรวมขยะภายในโรงงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับผู้รับกำจัดของเสียที่มีมาตรฐาน เพื่อให้ขยะที่สามารถรีไซเคิลได้ถูกนำกลับมาใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิตหรือนำไปสู่การใช้ซ้ำในอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่

- การคัดแยกขยะรีไซเคิล เช่น พลาสติก โลหะ และบรรจุภัณฑ์ เพื่อนำเข้าสู่ระบบการรีไซเคิลตามประเภทวัสดุ
- **ความเลือกใช้ผู้ให้บริการกำจัดขยะ** ที่ได้รับอนุญาตจากภาครัฐเพื่อให้มั่นใจว่าขยะที่คัดแยกแล้วจะได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ปลอดภัย และสามารถกลับมาใช้ในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมอื่น

การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระการจัดการของเสียของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังช่วยลดการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติ ลดต้นทุนการผลิต และสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มุ่งมั่นในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4. มาตรการส่งเสริมการนำวัสดุเหลือใช้มาสร้างคุณค่าใหม่ “Repurpose”

บริษัทมุ่งเน้นในการต่อยอดแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนด้วยการ นำวัสดุเหลือใช้มาสร้างคุณค่าใหม่ (Repurpose) โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดของเสียจากภาคอุตสาหกรรม และเพิ่มประโยชน์แก่ชุมชน ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ริเริ่มและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่นำขยะหรือวัสดุเหลือใช้มาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งไม่เพียงลดปริมาณของเสีย แต่ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยมีตัวอย่างโครงการสำคัญ ดังนี้

- โครงการสร้างสรรค์เฟอร์นิเจอร์จากพลาสติกเหลือใช้ นำขวดพลาสติกใช้แล้วและพลาสติกอุตสาหกรรมกลับมาผลิตเป็นโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงาน ใช้ในกิจกรรมภายในและมอบให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ใกล้โรงงาน
- โครงการ “ธนาคารขยะรีไซเคิล”: สร้างคุณค่าจากวัสดุเหลือใช้ สู่ชุมชนยั่งยืน เพื่อต่อยอดแนวทางการจัดการวัสดุเหลือใช้ตามหลัก เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) บริษัทฯ ได้พัฒนาโครงการสร้างสรรค์ โดยนำขยะและวัสดุเหลือใช้มาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีประโยชน์ เช่น การนำพลาสติกเหลือใช้มาผลิตเป็น เฟอร์นิเจอร์สำนักงาน ซึ่งช่วยลดปริมาณของเสียที่ต้องกำจัด และเสริมสร้างการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในโครงการที่เป็นรูปธรรมคือ “ธนาคารขยะรีไซเคิล (Recycle Waste Bank)” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการร่วมกับเทศบาลตำบลท่าจีน และโรงเรียนในพื้นที่ตำบลท่าจีน ได้แก่
 - โรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์
 - โรงเรียนวัดชีผ้าขาว (พระชนุกุศราห์)
 - โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท

โครงการนี้มุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมการ **คัดแยก, ใช้ซ้ำ, รีไซเคิล,** และ **เปลี่ยนรูปแบบการใช้งาน (Repurpose)** ของขยะในชีวิตประจำวัน โดยมีการติดตามข้อมูลและผลลัพธ์เป็นรายเดือนอย่างต่อเนื่อง



ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

- ลดการใช้วัสดุใหม่ โดยเน้นการนำวัสดุที่สามารถรีไซเคิลกลับมาใช้ เช่น กระดาษและพลาสติก
- ส่งเสริมการใช้ซ้ำของวัสดุที่ยังอยู่ในสภาพดี เช่น เหล็กและกล่องกระดาษ
- ชุมชนมีความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการคัดแยกขยะและรีไซเคิลวัสดุประเภทขวดพลาสติกและกระดาษ
- มีการนำขยะรีไซเคิลมาสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์สำหรับใช้งานในโรงเรียน และหน่วยงานชุมชน

โครงการ “ธนาคารขยะรีไซเคิล” จึงเป็นกลไกสำคัญที่ไม่เพียงแต่ลดของเสียในระดับชุมชน แต่ยังเสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม เป็นพื้นฐานของความยั่งยืนที่แข็งแกร่งในระยะยาว

การดำเนินงานตามหลักการ **4Rs ได้แก่ Reduce, Reuse, Recycle และ Repurpose** ได้ส่งผลให้ บริษัทฯ สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการลดปริมาณของเสีย การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการรีไซเคิลและการใช้ซ้ำ

นอกจากนี้ ความสำเร็จดังกล่าวยังสะท้อนถึงการยกระดับความยั่งยืนในการดำเนินงานอุตสาหกรรม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้างว่า บริษัทฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง พร้อมเดินหน้าสู่การเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว



(GRI 304: Biodiversity)

ความหลากหลายทางชีวภาพ

ในโลกปัจจุบัน ความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) ได้รับการยอมรับว่าเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของมนุษย์อย่างยั่งยืน กริพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย เช่น พืช สัตว์ และระบบนิเวศล้วนมีบทบาทในการรักษาสมดุลของสิ่งแวดล้อม สนับสนุนวงจรทางชีวภาพ และเป็นต้นทุนธรรมชาติที่หล่อเลี้ยงเศรษฐกิจในระยะยาว

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตีส์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ตระหนักถึงบทบาทของภาคเอกชนในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน โดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้ซึ่งเป็นวัตถุดิบสำคัญของกระบวนการผลิตสินค้าหลายประเภทของบริษัทฯ

บริษัทฯ มีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างคุณค่าและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องภายใต้หลักการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ดังต่อไปนี้

1. การจัดหาทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบจากป่าไม้ โดยมีแนวคิดในการดำเนินการจัดหาจากแหล่งที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล เช่น FSC® (Forest Stewardship Council®) เพื่อรับรองว่าการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาตินั้นไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศในระยะยาว

2. ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น

บริษัทฯ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานในพื้นที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปลูกป่า การฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรม และการให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

3. บูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนสู่กลยุทธ์ทางธุรกิจ

การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพไม่ได้เป็นเพียงภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม แต่ยังเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญของบริษัทฯ ที่เชื่อมโยงกับการเติบโตของธุรกิจ โดยการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักความยั่งยืนจะช่วยเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคอย่างมั่นคง

4. การสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานและชุมชนท้องถิ่น

บริษัทฯ เชื่อว่าการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพจะประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง เมื่อทุกคนในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียมีความรู้ ความเข้าใจ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้อบรม สื่อสารภายในองค์กร รวมถึงโครงการเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อม การร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้ในพื้นที่ชุมชน และการสื่อสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและปลูกฝังแนวคิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้หยั่งรากลึกในทุกระดับ

ผลการดำเนินงาน

สำหรับการรักษาและดูแลความหลากหลายทางชีวภาพของพื้นที่บริษัทฯ และโรงงาน บริษัทฯ ได้ใช้แนวคิดในการออกแบบอาคารสำนักงานบนหลัก Green Architect ที่เน้นให้สถาปัตยกรรมอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และ แนวคิดเรื่อง A Sustainable Site Plan Of Green Construction คือ แนวคิดการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ โดยยึดหลักความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environment-Friendly) ที่สามารถทำให้เกิดการใช้ Sustainable Energy Sources เช่น การอนุรักษ์พื้นที่ป่าชายเลน และการก่อสร้างที่สร้างผลกระทบต่อระบบนิเวศน้อยที่สุด ตามหลักการออกแบบอาคารโดยใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสืบเนื่องจากกิจกรรมการประกอบกิจการของบริษัทฯ การออกแบบอาคารสำนักงานของบริษัทบนหลักการ Green Architect ประกอบด้วย

- การเพิ่มการไหลเวียนอากาศที่ดี เพื่อให้อากาศบริสุทธิ์เข้ามาในอาคารมากที่สุด
- การมีพื้นที่ใช้งานนอกประสงค์ ลานกิจกรรม และห้องอาหารที่โล่ง โปร่ง กว้างและรับลม ล้อมรอบด้วยป่าชายเลน
- การปลูกต้นไม้ใหญ่ใกล้ตัวอาคารเพื่อให้เกิดร่มเงาลดความร้อนจากแสงอาทิตย์ และสร้างความสบายตาจากพันธุ์ไม้โดยรอบพื้นที่อาคาร
- การกำหนดตำแหน่งห้องประชุมให้สามารถรับแสงธรรมชาติมากที่สุด
- การเลือกใช้หลอดไฟประหยัดพลังงานแบบ LED ในการส่องสว่าง เพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
- การออกแบบทางเดินรอบอาคารที่สว่าง

การเก็บรักษาพื้นที่ป่าชายเลนและการเลือกปลูกพันธุ์ไม้ท้องถิ่นเพิ่มเติมให้ใกล้เคียงกับตัวอาคาร เพื่อเป็นการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพของระบบนิเวศ

นอกจากนี้ ทางบริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้กับนักเรียน หรือนักศึกษา ที่สนใจในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ เข้าเยี่ยมชมพื้นที่ป่าชายเลนที่อยู่ในบริเวณโรงงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในการคงอยู่ของระบบนิเวศร่วมกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร

กิจกรรมตรวจวัดคุณภาพอากาศจากปล่องโรงงาน PSP ประจำปี 2567

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพอากาศจากกระบวนการผลิตของโรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ดำเนินโครงการ ตรวจวัดคุณภาพอากาศจากปล่องระบายของโรงงาน PSP1, PSP2 และ PSP3 อย่างต่อเนื่องในทุกปี ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจวัดตามรอบ 2 ครั้งต่อปี โดยใช้ผู้ตรวจวัดภายนอกที่ได้รับการรับรองจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม และใช้วิธีมาตรฐานของ USEPA ในการวัดปริมาณมลพิษทางอากาศสำคัญ ได้แก่ ไนโตรเจนออกไซด์ (NOx) ซัลเฟอร์ออกไซด์ (SOx) และ ฝุ่นละออง (PM) สำหรับผลการตรวจวัดในปี 2567 พบว่า ค่ามลพิษจากปล่องระบายทุกแห่งอยู่ในระดับ ต่ำกว่าค่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า NOx ไม่เกิน 21.4 ppm (จากเกณฑ์ 200 ppm), ค่า SOx ไม่เกิน 2.8 ppm (จากเกณฑ์ 50 ppm), ค่า VOCs สูงสุด 4.8 ppm (จากเกณฑ์ 20 ppm) และค่า PM ต่ำสุดที่ 1.4 mg/Nm³

ประเภทมลพิษทางอากาศ	ค่าที่ตรวจวัดได้ (Min-Max)	หน่วย	เกณฑ์มาตรฐานกรมโรงงาน	วิธีการตรวจวัด
Nitrous Oxides (NOx)	0 - 21.4	ppm	≤ 200	USEPA Method 7E
Sulphur Oxides (SOx)	0 - 2.8	ppm	≤ 50	USEPA Method 6
Particulate Matter (PM)	1.4 - 6.2	mg/Nm ³	≤ 240	USEPA Method 5
Volatile Organic Compounds (VOCs)	0 - 4.8	ppm	≤ 20	USEPA Method 18

ผลการดำเนินงานด้านสังคม ที่โดดเด่นในปี 2567

การดูแลพนักงาน

- สัดส่วนพนักงานใหม่จากพื้นที่ท้องถิ่น: 100%
- อัตราการลาออก (Turnover Rate) 12.40% (เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ที่ 10.43%)
- การว่าจ้างพนักงานที่เป็นคนพิการจำนวน 6 คน
- งบประมาณสวัสดิการเฉลี่ยต่อพนักงาน: 19,474 บาท/คน/ปี (ไม่รวมเงินเดือน)
- จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม Happy Money: 81 คน
- สัดส่วนการกลับมาทำงานหลังลาออก: 100%
- ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร 75.20%



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ: 77.37% ของพนักงานทั้งหมด
- สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการจัดทำ Individual Development Plan (IDP) 33.17% ของพนักงานทั้งหมด
- สัดส่วนพนักงานในตำแหน่ง C-Level และ Director ที่เข้าร่วม Succession Plan 96% ของตำแหน่งที่กำหนด
- จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อพนักงาน 27.38 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานเฉลี่ย 6,904.54 บาทต่อคนต่อปี

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

- พนักงานและผู้รับเหมาที่ได้รับการอบรมความปลอดภัย: 100%
- การจัดกิจกรรม Safety Talk สำหรับพนักงาน 100% ของพนักงาน
- การจัดกิจกรรมซ้อมแผนฉุกเฉินระดับจังหวัด 1 ครั้ง/ปี



พนักงานและผู้รับเหมา

ได้รับการอบรม
ความปลอดภัย

100%



อัตราการบาดเจ็บที่ต้องหยุดงาน (LTIFR)

พนักงาน	ผู้รับเหมา
0 ราย	1.06 ราย / ล้านชั่วโมงทำงาน

อัตราการบาดเจ็บทั้งหมด (TRIFR)

พนักงาน	ผู้รับเหมา
1.73 ราย / ล้านชั่วโมงทำงาน	3.19 ราย / ล้านชั่วโมงทำงาน

- จำนวนชั่วโมงการทำงาน (Working Hours):
 - พนักงาน: 1,157,989 ชั่วโมง
 - ผู้รับเหมา: 940,298 ชั่วโมง

- จำนวนการประเมินความเสี่ยงของผู้รับเหมา 100% ของผู้รับเหมา
- การตรวจสอบความสอดคล้องกับ WI ในพื้นที่โรงงาน 100% ของพนักงานและผู้รับเหมา

กิจกรรมเพื่อสังคม

และการมีส่วนร่วมในชุมชน

- งบประมาณรวมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน 5,059,801 บาท
- งบประมาณสำหรับโครงการ PSP Sharing 4,614,000 บาท (คิดเป็น 91% ของงบประมาณทั้งหมด)



สิทธิมนุษยชน

ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ



(GRI 401, GRI 402)

การดูแลพนักงาน

ในอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางเคมีและการใช้เครื่องจักรที่มีความซับซ้อน ความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะอย่างต่อเนื่อง การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร ตามแนวทางการดูแลพนักงานซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และความเคารพในศักดิ์ศรีของพนักงานทุกคน โดยมุ่งส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ เชื่อว่าการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าร่วมทั้งต่อองค์กร พนักงาน และสังคมโดยรวม

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จึงให้ความสำคัญกับการพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกอบธุรกิจที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของพนักงานการทำงานที่ปลอดภัย และการควบคุมคุณภาพอย่างเคร่งครัด การดูแลพนักงานอย่างรอบด้านจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิต ความต่อเนื่องของกระบวนการ และการลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดที่อาจกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย นอกจากนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการรักษาพนักงานไว้ในระยะยาว ลดอัตราการลาออก และลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ อีกทั้งยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในด้านสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการพัฒนาศักยภาพของแรงงานอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรม ซึ่งมีความท้าทายทั้งด้านเทคโนโลยี การแข่งขันทางการตลาด และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บริษัทฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานด้านการดูแลพนักงานอย่างเป็นระบบครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนาและฝึกอบรม การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร แผนดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเคารพและเท่าเทียม ภายใต้กรอบการบริหารที่สอดคล้องกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

การดำเนินงานเหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร แต่ยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ และสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กร พนักงาน และสังคมโดยรวมในระยะยาวตามแผนงานและเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนด ดังนี้

ESG KPIs	แผนการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายการดำเนินงานภายในปี 2572
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากกว่า 85% ภายในปี 2570 วางระบบการประเมินผลพนักงานให้ครอบคลุม	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ KPIs ร่วมกับการประเมินเชิงพฤติกรรม (Behaviors) โดยคิดเป็น 30% ของพนักงาน โดยเริ่มต้นในพนักงานระดับ Manager ขึ้นไป - ทดลองใช้ระบบ KPIs กับพนักงานระดับ Senior Officer และ Supervisor เพื่อนำไปใช้จริงในปี 2568 - พัฒนาแนวทางในการกำหนด Career Path เพื่อนำมาใช้ในการกำหนด Career Path ของทุกตำแหน่งงาน	- พัฒนาระบบการประเมินผลสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) ขึ้นไป และประเมินพนักงานทุกตำแหน่งให้ครบ 100% ภายในปี 2570 - ทบทวนระบบ Caree Path เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
กระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญครบทุกตำแหน่ง (C-Level/Division)	- กำหนดผู้สืบทอดในตำแหน่งระดับ C-Level และ Division Manager - จัดทำ Gap จัดทำ IDP สำหรับการพนักงาน 100% ในตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้	- กำหนดผู้สืบทอดในตำแหน่งระดับ C-Level และ Division Manager - จัดทำ Gap จัดทำ IDP สำหรับการพนักงาน 100% ในตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้
จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมที่มีนัยสำคัญเป็นศูนย์ “นัยสำคัญ” คือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ มาตรฐาน มรท. “เป็นศูนย์”	- ประกาศใช้แนวปฏิบัติตามมาตรฐาน มรท. 5 ฉบับ - พัฒนาแนวทางในการสื่อสารเรื่องสิทธิมนุษยชน - จัดอบรมความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนในระดับ Section Manager ขึ้นไป - ติดตามจำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน - เข้าร่วมกิจกรรมตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย - ระดับพื้นฐานกับกรมสวัสดิการแรงงาน	- ทบทวนแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน มรท. - จัดกิจกรรมสื่อสารเรื่องสิทธิมนุษยชน - จัดอบรมความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกตำแหน่ง - ติดตามจำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ - เข้าร่วมกิจกรรมตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับพื้นฐานกับกรมสวัสดิการแรงงาน
อัตราในการลาออกเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกันต้องไม่เกิน 12% ในปี 2570 (นับเฉพาะ Controllable คือ ระบบงาน, หัวหน้างาน, ค่าตอบแทน, ความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่รวม Uncontrollable คือ ออกเพราะไปศึกษาต่อ, ทำธุรกิจส่วนตัว, เสียชีวิต, เกษียณอายุ,ดูแลครอบครัว, ปัญหาสุขภาพ)	- พัฒนาระบบและจัดทำเกณฑ์การทำงานแบบ Work from Anywhere - ปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงานใหม่ (Starting rate) - ปรับปรุงเงินค่าตอบแทนในการทำงานนอกเขตปฏิบัติงาน - ปรับปรุงระบบการลาพักร้อน การลาทิจ ให้สอดคล้องกับที่กำหนด - การพิจารณาการจ้างงานพนักงานในจังหวัดที่โรงงานตั้งอยู่ก่อน	- ปรับปรุงเบี้ยประกันสุขภาพ OPD ให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ - ทบทวนระบบการทำงานแบบ Work from Anywhere - ทบทวนระบบการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงานใหม่ (Starting rate) - ทบทวนเงินค่าตอบแทนในการทำงานนอกเขตปฏิบัติงาน - ทบทวนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสิทธิมนุษยชน
สัดส่วนงบประมาณในการดูแลพนักงานด้านคุณภาพชีวิต (ค่ายา ค่ารักษาพยาบาล, ประกันสุขภาพ, อุบัติเหตุ, ทุนบุตรฯ, ทุนพนักงาน, ยูนิฟอร์ม, รางวัลอายุงาน, ของเยี่ยมไข้, คลอดบุตร, ตรวจสอบสุขภาพ)	- เริ่มใช้ระบบสวัสดิการของพนักงานที่ทำการปรับปรุงในปี 2566 - จัดทำแนวทางและตัวชี้วัดในการดูแลพนักงานตามหลักการ Happy Workplace ให้ครบ 8 ด้าน - จัดกิจกรรมการสื่อสารและกิจกรรมในการดูแลพนักงานตามหลักการ Happy Workplace ให้ครบ 8 ด้าน	- ทบทวนระบบสวัสดิการของพนักงาน - ทบทวนแนวทางและตัวชี้วัดในการดูแลพนักงานตามหลักการ Happy Workplace ให้ครบ 8 ด้าน - จัดกิจกรรมการสื่อสารและกิจกรรมในการดูแลพนักงานตามหลักการ Happy Workplace ให้ครบ 8 ด้าน

การสรรหาและ

การคัดเลือกบุคลากร

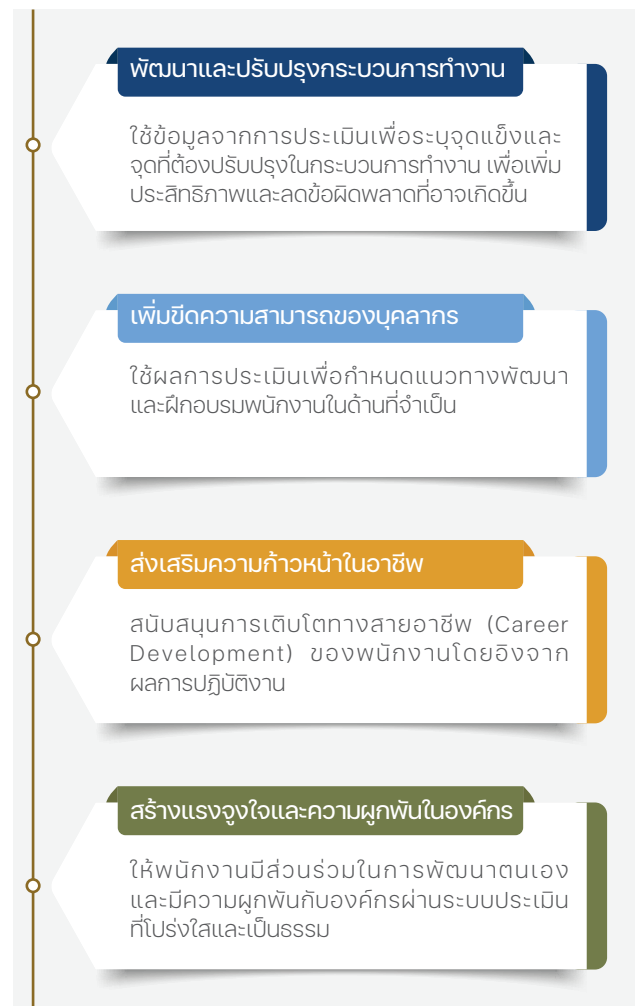
บริษัทฯ ใช้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้สมัครเป็นหลัก ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการจ้างงานในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงแนวทางการในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการจ้างงานคนพิการ โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ยึดหลักการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้สมัครงานอย่างเท่าเทียม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่เลือกปฏิบัติในด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสภาพร่างกาย ในการจ้างงานคนพิการ บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมโอกาสในการทำงานให้กับบุคคลทุกกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถเข้าถึงตำแหน่งงานที่เหมาะสม และสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังพิจารณาทางเลือกในการสนับสนุนคนพิการผ่านช่องทางอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดจ้างงานทางอ้อมหรือการสนับสนุนโครงการพัฒนาศักยภาพคนพิการ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีโอกาสในการทำงานและเติบโตในอาชีพอย่างเท่าเทียม

การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทฯ กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นธรรม และสอดคล้องกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม ผ่านการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยคำนึงถึงความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงาน นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ทุนการศึกษาของพนักงานและบุตร ค่าเครื่องแบบ เงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินวันหยุดพักผ่อนประจำปี และสิทธิลาพักร้อน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการเติบโตของบุคลากรภายในองค์กร การประเมินนี้ดำเนินการตามหลักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) โดยอ้างอิงหลัก Key Performance Indicators (KPIs) ซึ่งเป็นแนวทางที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้



แนวทางการดำเนินงานเพื่อความเสมอภาคและความหลากหลาย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างอื่น ๆ ทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานที่สำคัญ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการจัดทำ “นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม” ที่ครอบคลุมหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น พนักงาน ชุมชนและสังคมรอบข้าง ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมและโครงการที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจ และการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรจากหลากหลายพื้นที่

การรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบ Hybrid Working หรือ Work From Home ตามความเหมาะสม รวมถึงการจัดกิจกรรมสันทนาการ การพัฒนาทักษะ และโครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม และการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในชีวิตการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

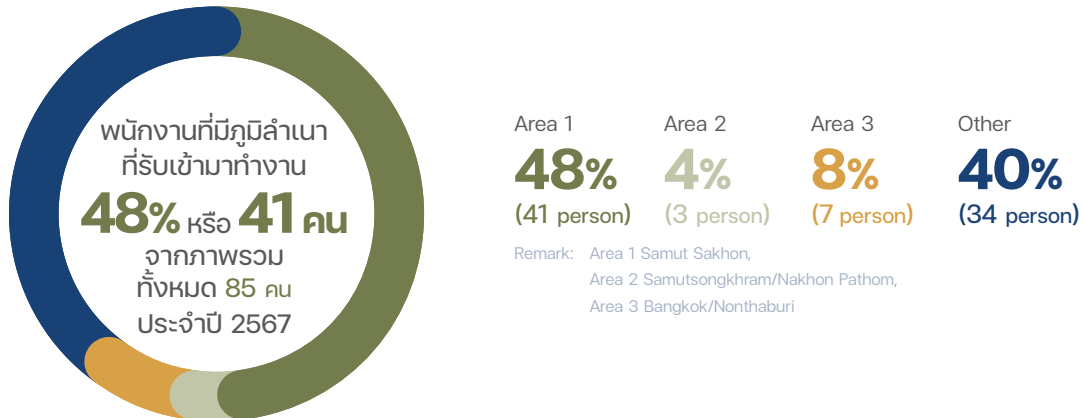
จำนวนพนักงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีพนักงานประเภทเดียว คือ พนักงานประจำเต็มเวลาทั้งหมด (Permanent Employee: Full-Time) ในปี 2567 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 605 แบ่งเป็นพนักงานเพศชาย 346 คน (ร้อยละ 57.19) และพนักงานเพศหญิง 259 คน (ร้อยละ 42.81)

ลำดับ	ข้อมูลในการพิจารณา	2566			รวม	2567			รวม
		ชาย	หญิง	ไม่ระบุ		ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	
1	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	350	254	-	604	346	259	-	605
2	จำนวนพนักงานใหม่ (คน)	28	20	-	48	43	42	-	85
3	จำนวนพนักงานที่ลาออก (คน)	37	26	-	63	38	37	-	75
4	อัตราการลาออก (ร้อยละ)	10.57	10.24	-	10.43	10.98	14.29	-	12.40
5	จำนวนพนักงานที่เป็นผู้พิการ (คน)	3	7	-	10	4	2	-	6

หมายเหตุ: บริษัทฯ มีการรับผู้พิการเข้าทำงานมากกว่าอัตราส่วนระหว่างคนปกติกับคนพิการที่ 1 ต่อ 100 คน ตามที่กฎหมายกำหนด

ในปี 2567 พบว่า มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (พนักงานใหม่) เป็นจำนวน 85 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่ทางโรงงานตั้งอยู่ทั้ง 3 แห่ง ครอบคลุมจังหวัดสมุทรสาคร กรุงเทพฯ หรือจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรสงครามหรือนครปฐม โดยมีรายละเอียดตามแผนภูมิด้านล่างนี้



นอกจากนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมและยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดการว่าจ้างงานคนพิการ	ผลลัพธ์
1. จำนวนพนักงานที่เป็นคนพิการที่บริษัทฯ ได้พิจารณาว่าจ้าง	จ้างพนักงานที่เป็นคนพิการ จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นไปตามอัตราส่วนระหว่างคนปกติกับคนพิการที่ 1 ต่อ 100 คน ตามที่กฎหมายกำหนด
2. การจัดอบรมหรือพัฒนากทักษะให้กับพนักงานที่เป็นคนพิการ	เป็นไปตามแผนการพัฒนากทักษะและจัดอบรมขององค์กร

สวัสดิการในการลาคลอดและดูแลบุตร

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดสรรงบการดูแลพนักงานเฉลี่ยเป็นจำนวน 19,474 บาท/คน/ปี (ไม่รวมเงินเดือนพนักงาน) โดยสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้สำหรับพนักงาน ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ความคุ้มครองเมื่อพิการหรือทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงาน สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร สวัสดิการเกษียณอายุ สิทธิในการซื้อหุ้นบริษัท กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งผลประโยชน์จากสวัสดิการในแต่ละพื้นที่อาจมีความแตกต่างกันตามความเสี่ยงของงานและสภาพพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มบริษัทและต่างจังหวัด โดยไม่รวมสิทธิและการเป็นสมาชิกอื่น ๆ รวมทั้งกิจกรรมสันทนาการ เช่น สมาชิก Fitness Club สมาชิกชมรมต่าง ๆ สิทธิประโยชน์การใช้บริการโรงแรมในเครือ สิทธิที่จอดรถภายในอาคาร การจัดกีฬา การท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

รายละเอียด	หน่วย	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1. จำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีสิทธิลาคลอดและดูแลบุตร	คน	261		254		-	259
2. จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร	คน	-	7	-	3	-	6
3. จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร	คน	-	7	-	3	-	4
4. จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร และยังคงทำงานต่อเนื่องเป็นเวลา 12 เดือน	คน	-	7	-	3	-	6
5. สัดส่วนการกลับมาทำงานและการคงสภาพการเป็นพนักงานหลังใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร							
5.1 สัดส่วนการกลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร	%	-	100	-	100	-	100
5.2 สัดส่วนการคงสภาพการเป็นพนักงานหลังใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร เป็นระยะเวลา 12 เดือน	%	-	100	-	100	-	100

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในปี 2567 ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ระบบ KPIs ร่วมกับการประเมินเชิงพฤติกรรม โดยคิดเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

ทั้งนี้ บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายให้การประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมผู้บริหารและพนักงานทุกคนร้อยละ 100 ภายในปี 2570

การดำเนินงานเพื่อความเสมอภาคและความหลากหลาย

ปี 2567 บริษัทฯ ได้ประกาศแนวปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) ระดับพื้นฐาน เป็นจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1

เรื่องนโยบายความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน

ฉบับที่ 2

เรื่องมาตรการป้องกัน และยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ

ฉบับที่ 3

เรื่องมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกจ้างถูกคุกคามล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศในการทำงาน

ฉบับที่ 4

เรื่องสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตามมาตรา 17 พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ฉบับที่ 5

เรื่องแนวปฏิบัติขั้นตอนการปฏิเสธการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือ ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้ ในปี 2567 พบว่า จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียมที่มีนัยสำคัญ เป็นศูนย์

การรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินงานภายใต้แนวคิดสร้างความสุขในสถานที่ทำงานให้แก่พนักงานผ่านการจัดกิจกรรมตามหลัก Happy Workplace 8 ประการ โดยมีรายละเอียดสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

1) Happy Money (ปลอดหนี้) - มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการจัดการอบรมให้ความรู้พนักงานเพื่อให้พนักงานปลอดหนี้ ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มอัตราการสะสมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้ใช้ยามเกษียณโดยมีเข้าผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 81 คน และมีการจัดทำแบบสำรวจหลังเสร็จสิ้นการอบรม ซึ่งผลระดับความพึงพอใจในกิจกรรมนี้มีมากถึงร้อยละ 86 ซึ่งเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับที่ร้อยละ 85

เพิ่มอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต้นปี 68

บริษัทฯ เปิดเพิ่มอัตราเงินสะสมให้พนักงานได้เลือกสะสมเพิ่มจากเดิม 5 อัตรา 3%,5%,10%,15% เป็น 6 อัตรา 3%,5%,**7%,10%,15%** เริ่มสะสมได้ 1 ม.ค. 68 เป็นต้นไป...



2) Happy Heart (น้ำใจงาม) - หรือการสร้างวัฒนธรรม แห่งการแบ่งปัน บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือกันทั้งในที่ทำงานและสังคมรอบข้าง เพราะเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงเริ่มต้นจากการเป็นผู้ให้การมีจิตอาสาและพร้อมแบ่งปันไมตรีจิต จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เกิดความสามัคคี และหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

2.1) กิจกรรมสงกรานต์ประจำปี: บริษัทฯ จัดงาน “สงกรานต์รดน้ำขอพรผู้บริหาร” โดยมีคุณสินธุ์ ครองพาณิชย์ (CEO), คุณเสกสรรค์ ครองพาณิชย์ (DCEO), ประธานเจ้าหน้าที่สายงานให้พรแห่งความสุขกับพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้เมื่อ 9 เมษายน 2567 ที่ผ่านมา



2.2) กิจกรรมมอบอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้โรงเรียนและเด็กพิเศษ: บริษัทฯ ได้มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน และเยาวชนเรียนดี ในพื้นที่ตำบลท่าจีน รวม 202 ทุน มูลค่ากว่า 9 แสนบาท กับโครงการ PSP Sharing 2024 (เมื่อ 13 กรกฎาคม 2567) โดยมีคุณเสกสรรค์ ครองพาณิชย์ (DCEO) และผู้บริหาร ร่วมมอบทุนฯ ครั้งนี้ นอกจากนี้ภายในงานยังมีกิจกรรมให้ผู้ร่วมงานเขียนข้อความเพื่อส่งกำลังใจให้นักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยการ์ดที่เขียนจะมีมูลค่า 50 บาท และบริษัทฯ ยังสมทบเงินเพื่อช่วยเหลือนักเรียนเพิ่มอีก 20,000 บาท ผ่านมูลนิธิเด็กบ้านทานตะวัน (นครปฐม) และศูนย์การศึกษาพิเศษ (สมุทรสาคร) รวมยอดบริจาคทั้งสิ้นเป็นจำนวนเงิน 24,000 บาท ทั้งนี้ ผู้บริหาร ผู้เข้าร่วมงาน รวมถึงพนักงานของบริษัทฯ ยังร่วมบริจาคขนม นม เสื้อผ้า ตุ๊กตา ของเล่นอีกจำนวนมาก เพื่อร่วมแบ่งปัน โดยมีคุณอุไรลักษณ์ ครองพาณิชย์ (Asst.FRD) เป็นตัวแทนมอบเงินและสิ่งของต่าง ๆ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 ที่ผ่านมา



3) Happy Body - ส่งเสริมสุขภาพกายที่แข็งแรง บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพร่างกายที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน และการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิด “Happy Body” บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัย และสามารถดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานได้อย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ แนวทางการดำเนินงานประกอบด้วย การส่งเสริมการออกกำลังกาย การรณรงค์ให้ความรู้ด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัด 6 กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายที่ดี ดังนี้

3.1) การแข่งขันเปตอง



3.2) การแข่งขันปิงปอง



3.3) การแข่งขันแบดมินตัน



3.4) การแข่งขันตะกร้อ



3.5) การแข่งขันฟุตซอล



3.6) กิจกรรมเต้นแอโรบิค



4) Happy Family (ครอบครัว) - มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง) โดยกิจกรรมสำคัญที่บริษัทฯ จัดขึ้น ได้แก่ การมอบทุนการศึกษาบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี และนักเรียนในโรงเรียนใกล้เคียงบริษัทฯ ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ที่มีผลการเรียนดี ประจำปี 2567



5) Happy Brain (หาความรู้) - ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องภายใต้แนวคิด “Happy Brain” โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน การเรียนรู้ภายใต้แนวคิด Happy Brain ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมในรูปแบบทางการเท่านั้น แต่รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในทีม การเข้าถึงแหล่งความรู้ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ การสนับสนุนให้พนักงานใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาเรียนรู้ ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานของบริษัทฯ

ทั้งนี้ การดำเนินกิจกรรมภายใต้แนวคิด “Happy Brain” ในปี 2567 บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เข้าศึกษาดูงานกับโครงการ PSP Open House ประจำปี 2567



6) Happy Relax (ผ่อนคลาย) - ส่งเสริมความสมดุลในการผ่อนคลาย บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักผ่อนคลายและบริหารจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมด้วยการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสุขทั้งทางกายและใจ เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ หรือ บ่มพื้ผ่อนคลายในพื้นที่ทำงาน เพราะเชื่อว่าการผ่อนคลายอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความตึงเครียด พ้นฟูพลังในการทำงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมให้ดียิ่งขึ้น

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี 2567 ภายใต้กิจกรรม PSP Town Hall และ PSP Aloha New Year Party 2025 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2567 ณ เซ็นทรัลฮอลล์ พระราม 2 โดยมี คุณสินธุ์ ครอบพาณิชย์ (CEO) เปิดงานเลี้ยงสังสรรค์ และคุณเสกสรร ครอบพาณิชย์ (DCEO) เปิดงาน PSP Townhall เพื่อสื่อสารภาพรวมกลยุทธ์องค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้กับพนักงานทราบ นอกจากนี้ ยังมี การตอบคำถามชิงรางวัลแฟนพันธุ์แท้ PSP Lucky Draw การมอบรางวัลอายุงานพนักงาน 10 ปี 20 ปี และ 30 ปี การประกวดแต่งกาย Aloha การจับรางวัลผู้โชคดี และร่วมสนุกกับศิลปินเด็กซ์ Rock Rider และวง Macaron



7) Happy Society (สังคมดี) - มีสร้างสังคมที่น่าอยู่และยั่งยืน บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่ดี ทั้งในสถานที่ทำงานและชุมชนที่อยู่อาศัย ผ่านการปลูกฝังความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม เพราะเชื่อว่าสังคมที่เต็มไปด้วยความรัก ความสามัคคี และสิ่งแวดล้อมที่ดีจะเป็นรากฐานของความสุขและคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนทั้งต่อบุคลากรและชุมชนโดยรอบ ดังนี้

7.1) พนักงานและบริษัทฯ ช่วยบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม ประจำปี 2567



7.2) พนักงานร่วมบริจาคโลหิตประจำปี 2567



8) Happy Soul (ทางสงบ) - หรือแนวความคิดหล่อเลี้ยงจิตใจด้วยคุณธรรม บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีความศรัทธาในหลักธรรมคำสอนทางศาสนา และดำเนินชีวิตด้วยศีลธรรมอันดีงาม โดยเชื่อว่าการมีสติ สมาธิ และจิตใจที่สงบจะช่วยให้สามารถรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการคิดดี พูดดี ทำดี ซึ่งไม่เพียงส่งผลดีต่อตนเอง แต่ยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขภายในองค์กร โดยกิจกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินการในปี 2567 ภายใต้แนวคิดนี้ ได้แก่ การทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่



นอกจากกิจกรรมที่กล่าวข้างต้น บริษัทฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานประจำปี 2567 เพื่อสะท้อนความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ผลการสำรวจจะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแนวทางการรักษาพนักงาน ลดอัตราการลาออก ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ และรักษาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน

พร้อมกันนี้ ทางบริษัทฯ ยังได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนดำเนินงานในปี 2567 เพื่อให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

แผนการดำเนินงานที่ปรับปรุงในปี 2567	แนวทางการดำเนินงาน
1. ปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน	- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความเป็นธรรม และสอดคล้องกับแนวโน้มตลาดแรงงาน - กำหนดโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
2. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน	- เปรียบเทียบและวิเคราะห์สวัสดิการของบริษัทกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม - เพิ่มสิทธิประโยชน์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง และสวัสดิการเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง
3. ปรับปรุงเรื่องวันทำงาน	- ปรับปรุงระบบการจัดตารางวันทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) - ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการวันหยุดและเวลาทำงานที่เหมาะสม
4. เพิ่มประกันสุขภาพให้กับพนักงานระดับ Supervisor ลงมา	- ขยายความคุ้มครองของประกันสุขภาพให้ครอบคลุมพนักงานระดับ Supervisor และตำแหน่งที่ต่ำกว่าลงมา เพื่อสร้างหลักประกันด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน - ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของพนักงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

โดยผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับร้อยละ 75.20 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ในระดับที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85



(GRI 404)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Capital Development) เป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับทิศทางขององค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ไม่เพียงตอบโจทย์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็น การสร้างคุณค่าให้แก่พนักงานในระยะยาว สร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ และการเสริมความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอนาคต

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงาน ที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการควบคุมคุณภาพที่แม่นยำ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของบริษัทฯ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การลงทุนในการ พัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การอบรมทักษะด้านเทคนิค ความปลอดภัยในโรงงาน การบริหารจัดการ รวมถึงทักษะด้านนวัตกรรม และดิจิทัล จะช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเชื่อมั่นว่าการพัฒนาบุคลากรยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออก ซึ่งส่งผลดีต่อเสถียรภาพของกำลังคนในระยะยาว อีกทั้งยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะ SDG 4 เรื่องการศึกษาที่มีคุณภาพ และ SDG 8 เรื่องงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ จึงนับเป็นการพัฒนาที่สร้างคุณค่าทั้งต่อองค์กร พนักงาน และสังคมโดยรวม

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็น ต่อการเติบโตในอุตสาหกรรมน้ำมันหล่อลื่นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี ความปลอดภัย และทักษะเชิงพฤติกรรม ผ่านการฝึกอบรมภายในและภายนอก การเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์จริง การประเมินและพัฒนาแบบรายบุคคล รวมถึงการสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานไว้ ดังนี้

ESG KPIs	แผนการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายการดำเนินงานภายในปี 2572
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมต่อปี (จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม ต่อคนต่อปี) (เป้าหมาย 26 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี)	- ทบทวนแผนการฝึกอบรมประจำปีตาม Gap Analysis ของพนักงานในระบบ - Competency เพื่อให้ได้พนักงานตามระดับ Professional Level ที่องค์กรกำหนด ให้ครบ ทุกตำแหน่งงาน	ทบทวนแผนการฝึกอบรมประจำปีตามผลการ วิเคราะห์ช่องว่างด้านสมรรถนะ ของบุคลากรใน ระบบการจัดการสมรรถนะ (Gap Analysis) เพื่อให้ บุคลากรมีความสามารถตามระดับมาตรฐานที่ องค์กรกำหนดครบทุกตำแหน่งงาน
จำนวนพนักงานที่มีการจัดทำ Individual Development Plan (IDP) คนทุกคน (100%) (ไม่รวมพนักงานที่ยังไม่ได้รับการประเมิน Competency และพนักงานที่ยังไม่มี ผลการวิเคราะห์ Gap)	- ประเมิน Competency ให้กับทุกตำแหน่งงาน - กำหนด IDP ให้กับทุกตำแหน่งงาน - จัดทำ Gap Analysis ให้กับพนักงานทุกตำแหน่ง	- ประเมินสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกตำแหน่งงาน - กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้กับ ทุกตำแหน่งงาน - จัดทำการวิเคราะห์ช่องว่างด้านสมรรถนะให้ กับบุคลากรทุกตำแหน่งงาน

การจัดทำ Gap Analysis ของพนักงาน

การวิเคราะห์ช่องว่างของทักษะ (Gap Analysis) เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบระหว่างทักษะที่พนักงานมีอยู่ในปัจจุบัน (Current Competencies) กับทักษะที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่หรือเป้าหมายในอนาคต (Required Competencies)

ในบริบทของความยั่งยืน การทำ Gap Analysis ช่วยให้องค์กรเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ส่งเสริมการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ลดการใช้ทรัพยากรโดยไม่จำเป็น และสร้างโอกาสการเติบโตของบุคลากรอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ดังนั้นในปี 2567 บริษัทฯ จึงได้กำหนดการจัดทำ Gap Analysis ของพนักงานไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1

กำหนดกรอบสมรรถนะที่จำเป็น โดยกำหนดทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน หรือเป้าหมายในอนาคต เช่น ทักษะเทคนิคความรู้ ด้านความปลอดภัย หรือทักษะด้านการบริหารจัดการ

2

ประเมินสมรรถนะที่พนักงานมีในปัจจุบันดำเนินการประเมินโดยใช้วิธีต่าง ๆ เช่น แบบประเมินตนเอง การประเมินจากหัวหน้างาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

3

วิเคราะห์ช่องว่างเปรียบเทียบระหว่าง "สิ่งที่มี" กับ "สิ่งที่ควรมี" เพื่อระบุช่องว่างในแต่ละด้าน เช่น ขาดทักษะเทคโนโลยี, การสื่อสาร, หรือความรู้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4

จัดลำดับความสำคัญของช่องว่าง ประเมินความสำคัญของแต่ละช่องว่างตามผลกระทบที่มีต่อองค์กร และเร่งดำเนินการในประเด็นที่สำคัญหรือมีความเสี่ยงสูง

5

วางแผนพัฒนา เชื่อมโยงกับการจัดทำ Individual Development Plan (IDP) โดยกำหนดวิธีการพัฒนา เช่น อบรม, สัมมนา, โครงการที่เลี้ยง หรือการหมุนเวียนงาน

6

ติดตามผลและปรับปรุง ติดตามความคืบหน้าเป็นระยะ และปรับแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

การทบทวนแผนการฝึกอบรมประจำปี

การทบทวนแผนการฝึกอบรมประจำปีเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร การทบทวนแผนฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอช่วยให้สามารถประเมินความเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของทั้งองค์กรและพนักงาน เพื่อให้แผนการฝึกอบรมเกิดประสิทธิผลสูงสุด บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนแผนฝึกอบรมประจำปีโดยใช้แนวทาง ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
1. การประเมินผลการอบรมที่ผ่านมา	- รวบรวมผลตอบรับจากผู้เข้าอบรม - ประเมินความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพการทำงานหลังการอบรม - วิเคราะห์สถิติการเข้าร่วมอบรมและอัตราการสำเร็จ
2. การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs Analysis: TNA)	- สำรวจความคิดเห็นจากหัวหน้างานและพนักงาน - เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี - พิจารณาจากผลการประเมินผลงานและสมรรถนะของพนักงานรายบุคคล
3. การปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรม	- อัปเดตหลักสูตรให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการในอุตสาหกรรม - เพิ่มทางเลือกในการเรียนรู้ เช่น e-Learning, On-the-Job Training หรือ Coaching
4. การจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตร	- จัดกลุ่มหลักสูตรตามระดับความสำคัญ เช่น ด้านความปลอดภัย กฎหมาย เทคโนโลยี - จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เหมาะสมตามลำดับความจำเป็น
5. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	- เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือเนื้อหาหลักสูตร - สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันฝึกอบรมหรือมหาวิทยาลัย
6. การติดตามและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง	- กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนฝึกอบรม (KPI) - จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหารและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปีถัดไป

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานอย่างตรงจุดและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทาง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง IDP ช่วยให้พนักงานมีเป้าหมายการพัฒนาชัดเจน และช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

IDP จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ลดช่องว่างทักษะ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย SDG 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) และ SDG 8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ) ด้วยเหตุนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ จึงได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ดังนี้



การประเมินสมรรถนะของพนักงาน

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เป็นกระบวนการสำคัญในการวัดศักยภาพของพนักงาน เทียบกับสมรรถนะที่องค์กรกำหนดไว้ตามตำแหน่งงานหรือกลยุทธ์องค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาต่อยอดศักยภาพและเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในสายอาชีพ รวมถึงการรองรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การดำเนินงานนี้ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการดูแลและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล และเป้าหมายความยั่งยืน เช่น SDG 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) และ SDG 8 (งานที่มีคุณค่า) ซึ่งในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ดังนี้

1. **แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment)** โดยให้พนักงานประเมินระดับสมรรถนะของตนเองตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด
2. **การประเมินโดยหัวหน้างาน (Supervisor/Manager Assessment)** ดำเนินการโดย หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของพนักงานแต่ละคนโดยอิงจากพฤติกรรมในการทำงานจริง ซึ่งใช้เกณฑ์เดียวกับแบบประเมินตนเอง เพื่อเปรียบเทียบและเปิดการสนทนา (Feedback)
3. **การประเมินจากผลงานจริง (Performance-Based Assessment)** ดำเนินการโดย ใช้ผลการปฏิบัติงานจริง มาวิเคราะห์ควบคู่ เช่น ความแม่นยำในการควบคุมเครื่องจักร ความปลอดภัยในการทำงาน
4. **การสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation)** ดำเนินการโดย หัวหน้างานหรือ HR บันทึกพฤติกรรมในสถานการณ์จริง (On-the-job behavior) เพื่อประเมินความสอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้ เช่น สังเกตว่า “พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่รบกวนสายการผลิตหรือไม่?” เป็นต้น
5. **การใช้แบบทดสอบหรือสถานการณ์จำลอง (Test/Simulation)** โดยทำการทดสอบความรู้หรือสถานการณ์สมมุติ

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อความยั่งยืน

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อความยั่งยืน (Succession Plan) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารความต่อเนื่องขององค์กร โดยเฉพาะในตำแหน่งที่สำคัญหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต วิศวกรระบบควบคุมคุณภาพ หรือหัวหน้างานสายวิชาชีพ แผนการสืบทอดตำแหน่งช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมบุคลากรที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้า ลดความเสี่ยง เมื่อเกิดการเกษียณ ลาออก หรือเปลี่ยนตำแหน่ง และส่งเสริมความมั่นคงของการดำเนินธุรกิจในระยะยาว



1. **ระบุตำแหน่งสำคัญ (Identify Critical Positions)** โดยกำหนดตำแหน่งงานที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ต่อองค์กร หรือมีความเสี่ยงหากเกิดการขาดหาย
2. **ระบุคุณสมบัติที่จำเป็น (Define Competencies and Criteria)** โดยกำหนดคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งอ้างอิงจาก Competency Framework ขององค์กร เช่น ตำแหน่งบริหารระดับสูง หัวหน้าแผนกเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น
3. **คัดเลือกผู้สืบทอดที่มีศักยภาพ (Identify Potential Successors)** โดยคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน หรือมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งนั้น ใช้ผลการประเมินสมรรถนะ, ผลงาน และทัศนคติเป็นเกณฑ์ประกอบ
4. **จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)** วางแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อม เช่น อบรม โครงการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) Coaching กับผู้บริหาร เป็นต้น
5. **ติดตามและประเมินผล (Monitor & Review)** โดยทำการติดตามความก้าวหน้าของผู้สืบทอดตามแผน และทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงานทุกระดับผ่านการประเมิน Competency Gap เพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงานโดยสังเขปดังนี้

หัวข้อประเด็นสำคัญ	ผลการดำเนินงาน ในปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ภายในปี 2572
1. สัดส่วนความครอบคลุมของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ	มากกว่าร้อยละ 77	ร้อยละ 100
2. สัดส่วนความครอบคลุมของจำนวนพนักงานที่ได้รับการจัดทำ IDP	ร้อยละ 33.17	ร้อยละ 100
3. สัดส่วนความครอบคลุมของจำนวนพนักงานที่ได้เข้าโครงการ Succession Plan ในตำแหน่งที่ถูกกำหนด (ระดับ C-Level และ Director) (ตำแหน่งงานที่มี Succession Plan)	ร้อยละ 96	ร้อยละ 100
4. จำนวนชั่วโมงอบรมของพนักงานเฉลี่ย (ชั่วโมงต่อคนต่อปี)	27.38 ชม.	26 ชม.
5. ค่าใช้จ่ายในการอบรมของพนักงานเฉลี่ย (บาทต่อคนต่อปี)	6,904.54 บาท	ไม่น้อยกว่า 7,000 บาท

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว



(GRI 2-16, 2-23, 2-24, 404, 405)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่หล่อหลอมพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ บริษัท พี.เอส.พี.เอส.ซี.เอส. จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จึงให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การทำงานเป็นทีม และการมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างมีจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยทั้งมาตรฐานความปลอดภัย ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม และการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรจึงไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของ “วิธีคิด” แต่เป็น “พลังร่วม” ที่หล่อหลอมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น มีคุณธรรม และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว พร้อมสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

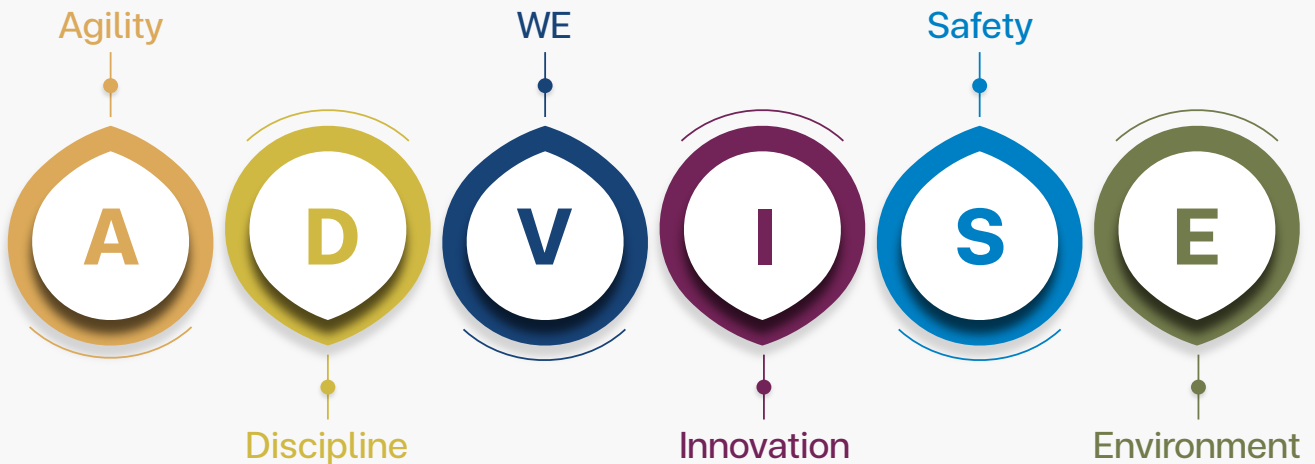
แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรผ่านหลากหลายกิจกรรม เช่น การสื่อสารค่านิยมหลัก (Core Values) อย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การเชิญพนักงานต้นแบบที่แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน เช่น วันวัฒนธรรมองค์กร การทำกิจกรรมจิตอาสา หรือกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมองค์กรให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืนอย่างมั่นคง บริษัทฯ จึงได้กำหนดแผนการดำเนินงานด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

ESG KPIs	แผนการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายการดำเนินงานภายในปี 2572
สัดส่วนความครอบคลุมในการสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร (ADVISE) ของพนักงาน (เป้าหมาย 100%)	- จัดกิจกรรมเปิดตัวค่านิยมองค์กร พร้อมสื่อสารเป้าหมายและความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับ - จัดทำแผนการสื่อสาร เช่น อินโฟกราฟิก/วิดีโอสั้น/โปสเตอร์ค่านิยม เพื่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องผ่าน Intranet, บอร์ดประชาสัมพันธ์ และอีเมล เป็นต้น - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งผ่าน Case Study และ Role Play - นำค่านิยมเข้าไปเชื่อมกับระบบประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการสรรหา - สำรวจผลลัพธ์การรับรู้ (Core Values Survey) โดย จัดทำแบบสอบถามวัดความเข้าใจ ความเชื่อมโยง และการนำไปใช้จริงของค่านิยมในที่ทำงาน	- ทบทวนและจัดทำแผนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเผยแพร่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ - กำหนดกลยุทธ์การสร้างการรับรู้และตระหนักถึงการขับเคลื่อนองค์กรด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง - นำค่านิยมเข้าไปเชื่อมกับระบบประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการสรรหา - สำรวจผลลัพธ์การรับรู้ (Core Values Survey) โดย จัดทำแบบสอบถามวัดความเข้าใจ ความเชื่อมโยง และการนำไปใช้จริงของค่านิยมในที่ทำงาน

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้วยแนวคิด “ADVISE”

บริษัทฯ ยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กรที่สะท้อนถึงแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงความคล่องตัว วินัย ความสามัคคี นวัตกรรม ความปลอดภัย และความใส่ใจสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวคิด “ADVISE” โดยมีรายละเอียด ดังนี้



A: Agility – คล่องตัว ว่องไว ปรับเปลี่ยนได้ในทุกสถานการณ์

บริษัทฯ มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยนำความรู้จากภายนอกมาประยุกต์ใช้ร่วมกับประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง

D: Discipline – มีวินัย ใฝ่ฝึกฝน

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบวินัย ความเคารพต่อกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง สร้างสังคมการทำงานที่เป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพสูงสุด

V: WE – รักสามัคคี มีความเป็นหนึ่งเดียว

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานมีความสามัคคี มีความกลมเกลียว และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรได้อย่างมั่นคง

I: Innovation – มุ่งสร้างนวัตกรรม พลิกหน้าพัฒนาองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรและทำให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

S: Safety – ปลอดภัย ไม่เสี่ยง เสี่ยงอุบัติเหตุ

ความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก บริษัทฯ มีนโยบายและมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เคร่งครัด เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินธุรกิจจะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ตลอดจนสอดคล้องกับมาตรฐานด้านความปลอดภัยระดับสากล

E: Environment – คนรุ่นใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึง ความรับผิดชอบต่อธรรมชาติ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างอนาคตที่ยั่งยืนให้กับสังคมและโลก

ขั้นตอนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผ่านกระบวนการที่ชัดเจน มีส่วนร่วม และสามารถวัดผลได้ โดยเน้นการสื่อสารที่ทั่วถึง การบูรณาการเข้ากับระบบงาน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ดังนั้น ในปี 2567 บริษัทฯ จึงได้ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิด “ADVISE” ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
1. กำหนดค่านิยมหลักขององค์กร	- ร่วมกันกำหนดค่านิยมหลัก (Core Values) ที่สะท้อนตัวตนและเป้าหมายขององค์กร เช่น ความปลอดภัย ความสามัคคี ความรับผิดชอบ ฯลฯ - ค่านิยมควรสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและแนวทางความยั่งยืน
2. สื่อสารค่านิยมให้ทั่วถึง	- ใช้หลายช่องทางในการสื่อสาร เช่น ป้ายในพื้นที่ทำงาน, วิดีโอ, Intranet, อีเมล และกิจกรรมภายใน - ให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการสื่อสาร (Leadership Role Modeling)
3. แปลงค่านิยมเป็นพฤติกรรมที่จับต้องได้	- กำหนด “พฤติกรรมพึงประสงค์” ที่สะท้อนค่านิยม เช่น หากค่านิยมคือ “สามัคคี” พฤติกรรมคือ “ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ลังเล” - จัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อความเข้าใจตรงกัน
4. บูรณาการค่านิยมเข้าสู่ระบบงาน	- นำค่านิยมไปเชื่อมกับกระบวนการบริหารบุคลากร เช่น การสรรหา, การอบรม, การประเมินผลงาน, การเลื่อนตำแหน่ง - สร้างเกณฑ์ประเมินที่รวมพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร
5. สร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม	- จัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมจิตอาสา หรือประกวดพนักงานต้นแบบค่านิยม - เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้วยตนเอง
6. ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง	- ประเมินระดับการรับรู้และการนำค่านิยมไปปฏิบัติ เช่น ผ่านแบบสอบถาม หรือ ผลสำรวจความผูกพัน (Engagement Survey) - นำข้อมูลมาปรับปรุงกลยุทธ์หรือกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

แนวทางและวิธีการสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร

การสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร เป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นด้านความปลอดภัย ความสามัคคี ความคล่องตัว หรือการสร้างสรรคณวัตรธรรม โดยแนวทางในการสร้างการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ในปี 2567 บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางและวิธีการสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรไว้ ดังนี้

สื่อสารอย่างต่อเนื่องและหลากหลายช่องทาง

01

- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอ โปสเตอร์ หรือสโลแกนค่านิยม
- ใช้ช่องทางสื่อสารภายใน เช่น Intranet, E-mail, ป้ายประชาสัมพันธ์, LINE กลุ่มองค์กร
- ให้ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นผู้นำการสื่อสารอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

แปลงค่านิยมให้เป็นพฤติกรรมที่จับต้องได้

02

- ระบุพฤติกรรมตัวอย่างที่สะท้อนแต่ละค่านิยมอย่างชัดเจน
- จัดทำ “คู่มือพฤติกรรมองค์กร” หรือแบบฝึกหัดเพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจง่าย
- ใช้กิจกรรม Role Play หรือกรณีศึกษาจริงในการอบรม

ฝังค่านิยมไว้ในกระบวนการทำงานและ HR

03

- ผสมค่านิยมในขั้นตอนการสรรหา อบรม ปรับคำตอบแทน และประเมินผลงาน
- สร้าง KPI หรือ OKR ที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมตามค่านิยม
- จัดทำ Learning Path พัฒนาศักยภาพที่สะท้อนค่านิยมแต่ละด้าน

สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

04

- เปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น Townhall, Value Talk, Lunch & Learn
- จัดประกวด Clip หรือ Storytelling จากประสบการณ์จริงของพนักงาน
- ส่งเสริมให้แต่ละทีมสร้าง “Micro Culture” ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก

สร้างแรงจูงใจและการยอมรับ

05

- มอบรางวัล “พนักงานต้นแบบค่านิยม” เป็นประจำ
- เผยแพร่เรื่องราวของผู้ที่แสดงพฤติกรรมที่ดีตามค่านิยม ผ่านจดหมายข่าว หรือหน้าจอบอร์ด
- จัดทำระบบคะแนนหรือ gamification เพื่อจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วม

ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

06

- สสำรวจความเข้าใจและระดับการนำค่านิยมไปใช้ เช่น ผ่าน Culture Survey หรือ Pulse Survey
- นำผลวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมให้ตรงจุด
- สรุปรายงานผลเพื่อรายงานต่อฝ่ายบริหารและผู้มีส่วนได้เสีย

ผลการดำเนินงาน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบโดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภาวะผู้นำที่ดี และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน จะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมที่ดีไม่เพียงส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรม การทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง และความภาคภูมิใจในองค์กร บริษัทฯ จึงส่งเสริมให้ผู้นำทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในค่านิยมองค์กร ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์สู่ทีมงานผ่านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ



นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและกระจายวัฒนธรรมองค์กร เช่น ระบบ Intranet, แพลตฟอร์ม e-Learning และโซเชียลมีเดียภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม วัตถุประสงค์ และแนวทางการทำงานได้อย่างสะดวกและทั่วถึง โดยในปี 2567 บริษัทฯ มีผลการดำเนินงาน ซึ่งสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

หัวข้อประเด็นสำคัญ	2567	เป้าหมาย 2570
สัดส่วนความครอบคลุมในการสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร (ADVISE) ของพนักงาน (หน่วย: ร้อยละ)	100	100

หมายเหตุ: การสร้างการรับรู้ค่านิยมภายในองค์กร บริษัทฯ จะดำเนินการผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรทั้งในระบบออฟไลน์และออนไลน์ โดยเฉพาะงาน Town Hall ที่จัดเป็นประจำทุกปี

นอกจากนี้ ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนยังสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาสังคมโดยรวม



(GRI 403: Occupational Health & Safety)

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญสูงสุดต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยถือเป็นหนึ่งในพื้นฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี วัตถุไวไฟ หรือเครื่องจักรกลหนัก ซึ่งมีความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุและผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงรุกในทุกกระดับ

การดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่เพียงแต่ช่วยลดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน แต่ยังส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กร และลดต้นทุนที่เกิดจากการหยุดงานหรือค่ารักษาพยาบาล อีกทั้งยังสอดคล้องกับพันธกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี, SDG 8: การจ้างงานที่มีคุณค่าและความปลอดภัยในการทำงาน) การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจึงเป็นทั้งหน้าที่พื้นฐาน และเป็นกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยถือเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงด้านสารเคมี เครื่องจักรกลหนัก และการปฏิบัติงานในพื้นที่อันตราย บริษัทฯ จึงได้พัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 45001 : 2018 และแนวทางการรายงานตาม GRI 403: Occupational Health and Safety ซึ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุ ลดการเกิดอุบัติเหตุจนเป็นศูนย์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยลดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคจากการทำงาน แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัยไว้อย่างชัดเจน พร้อมดำเนินการฝึกอบรม การประเมินความเสี่ยง การรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุ รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรม “ความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของทุกคน” ให้ฝังอยู่ในกระบวนการทำงานประจำวัน

การดำเนินงานเหล่านี้สอดคล้องกับข้อกำหนดใน GRI 403-1 ถึง 403-10 ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ระบบบริหารจัดการ การประเมินความเสี่ยง การมีส่วนร่วมของแรงงาน ไปจนถึงการเฝ้าระวังสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับ ISO 45001 : 2018 ที่เน้นระบบการจัดการแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDG 3 (Good Health and Well-being) และ SDG 8 (Decent Work and Economic Growth) โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

ESG KPIs	แผนการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายการดำเนินงานภายในปี 2572
ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานครอบคลุมทุกหน่วยในทุกลุ่มบริษัท	1. จัดทำอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้ระดับพนักงานและผู้รับเหมา 100% 2. จัดกิจกรรมรณรงค์ Safety Talk ประจำปีให้ระดับพนักงาน 100% 3. กิจกรรมตรวจสอบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่โรงงานกับสำนักงาน 100%	1. จัดทำอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้ระดับพนักงานและผู้รับเหมา 100% 2. จัดกิจกรรมรณรงค์ Safety Talk ประจำปีให้ระดับพนักงาน 100% 3. กิจกรรมตรวจสอบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่โรงงานกับสำนักงาน 100%

ESG KPIs	แผนการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายการดำเนินงานภายในปี 2572
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานในพนักงานและผู้รับเหมาเป็นศูนย์ภายในปี 2572	4. Near Miss Activity ให้พนักงานเขียนอย่าง 3 เรื่องต่อคนต่อปี 5. จัดกิจกรรมซ้อมแผนฉุกเฉินระดับจังหวัด ปีละ 1 ครั้ง 6. กิจกรรมสุ่มตรวจการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับ WI ในพื้นที่โรงงานครบ 100% เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ 7. จัดทำการสื่อสารและรณรงค์เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แบบรายเดือน 8. ประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับเหมา เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างในรอบปีถัดไป	4. Near Miss Activity ให้พนักงานเขียนอย่าง 3 เรื่องต่อคนต่อปี 5. จัดกิจกรรมซ้อมแผนฉุกเฉินระดับจังหวัด ปีละ 1 ครั้ง 6. กิจกรรมสุ่มตรวจการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับ WI ในพื้นที่โรงงานครบ 100% 7. จัดทำการสื่อสารและรณรงค์เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แบบรายเดือน 8. กิจกรรมสุ่มตรวจการทำงานของพนักงานให้ผู้รับเหมาให้สอดคล้องกับ WI ในพื้นที่โรงงานครบ 100% 9. ประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับเหมา เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างในรอบปีถัดไป

แนวทางและกลไกการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร

บริษัทฯ ดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายใต้กรอบของระบบการจัดการตามมาตรฐาน ISO 45001:2018 โดยมุ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคจากการทำงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีสุขภาพที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยแนวทางปฏิบัติที่บริษัทฯ นำมาใช้ ได้แก่

ขั้นตอนการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
1. การวิเคราะห์บริบทองค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	- ระบุความเสี่ยงและโอกาสด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน - ปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานและผู้รับเหมาในการพัฒนานโยบายและแผนปฏิบัติ
2. การประเมินความเสี่ยงและโอกาส	- ดำเนินการระบุอันตราย (Hazard) และประเมินความเสี่ยง (Risk) ตามกิจกรรมการทำงานแต่ละประเภท - จัดลำดับความเสี่ยงและวางมาตรการควบคุม เช่น PPE, การจำกัดพื้นที่อันตราย, การล็อกเครื่องจักร
3. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัย	- ประกาศนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างชัดเจน - กำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย
4. การอบรมและเสริมสร้างจิตสำนึก	- จัดฝึกอบรมความปลอดภัยประจำปีให้พนักงานทุกระดับ - จัดกิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัย เช่น Safety Week หรือกิจกรรม “หยุดคิดก่อนทำ”
5. การจัดการเหตุการณ์และการสอบสวน	- จัดทำระบบรายงานอุบัติเหตุและ Near Miss - สอบสวนหาสาเหตุเชิงลึก (Root Cause Analysis) และกำหนดแนวทางป้องกันซ้ำ
6. การติดตาม ตรวจสอบ และทบทวน	- จัดทำแผนตรวจสอบภายในระบบ ISO 45001:2018 และตรวจติดตาม KPI ความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง - ทบทวนผลการดำเนินงานโดยผู้บริหารอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและเหมาะสม
7. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	- ใช้ข้อมูลจากการประเมินผล อุบัติเหตุ และข้อเสนอแนะของพนักงาน มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนากระบวนการ - ปรับปรุงวิธีการทำงาน อุปกรณ์ หรือมาตรการป้องกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การสร้างความตระหนักและวัฒนธรรม ด้านความปลอดภัยขององค์กร

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเชื่อว่าความปลอดภัยเป็น “ความรับผิดชอบร่วม” ที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ ผู้บริหาร หรือผู้รับเหมา การสร้างความตระหนัก (Safety Awareness) และวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) อย่างต่อเนื่องจึงเป็นหัวใจสำคัญในการป้องกันอุบัติเหตุและรักษาสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว

01

สื่อสารเชิงรุกเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

- จัดทำโปสเตอร์ สื่ออินโฟกราฟิก วิดีโอสั้น และป้ายเตือนในพื้นที่เสี่ยง
- ใช้ช่องทาง Intranet, จอประชาสัมพันธ์ และกลุ่มแชทภายในในการแจ้งเตือนหรือแชร์บทเรียนจากอุบัติเหตุ
- ส่งข้อความ “ข้อคิดความปลอดภัยประจำวัน” หรือ “Safety Quote of the Day”

ฝึกอบรมและจำลองสถานการณ์

- จัดอบรมความปลอดภัยประจำปีและเฉพาะกิจ เช่น การทำงานในที่อับอากาศ การดับเพลิง การทำงานที่สูง
- ทำ Safety Drill และ Fire Drill อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พร้อมประเมินผลและปรับปรุงแผนฉุกเฉิน
- ฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง (Scenario-based Learning) เพื่อกระตุ้นการคิดเชิงป้องกัน

02

03

สื่อสารเชิงรุกเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

- จัดกิจกรรม “พนักงานชี้จุดเสี่ยง” หรือ “Safety Suggestion Box” เพื่อให้พนักงานมีส่วนในการรายงานความเสี่ยง
- จัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น “เดินตรวจความปลอดภัยร่วมกัน (Safety Walk)”
- แต่งตั้ง “พนักงาน Safety Ambassador” หรือทีม Safety Champion ในแต่ละพื้นที่

ปลูกฝังวัฒนธรรม “หยุดคิดก่อนทำ”

- ส่งเสริมให้พนักงานหยุดพิจารณาความเสี่ยงก่อนลงมือทำงาน
- ใช้แนวคิด “1 นาทีเพื่อความปลอดภัย” (1-Minute Safety Pause) ก่อนเริ่มงาน
- ให้สิทธิพนักงาน “หยุดงานทันที” หากพบความไม่ปลอดภัย

04

05

เชิดชูและให้รางวัลพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี

- มอบรางวัล “พนักงานต้นแบบด้านความปลอดภัย” ประจำเดือน/ไตรมาส
- บันทึกคะแนนความปลอดภัยและจัด Ranking หน่วยงาน
- เผยแพร่ความสำเร็จหรือพฤติกรรมดีผ่านช่องทางภายในเพื่อสร้างแรงจูงใจ

ติดตามผลและพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

- สำรวจวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture Survey) เป็นประจำทุกปี
- ประเมินผลความตระหนักและการมีส่วนร่วม เช่น จำนวนข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย
- ใช้ข้อมูลจากอุบัติเหตุและ Near Miss มาวิเคราะห์เชิงระบบ และพัฒนานโยบายหรือมาตรการป้องกันซ้ำ

06

การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ดังนี้

ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดโดยสังเขป
ความปลอดภัยเบื้องต้นในการทำงาน (Basic Safety Orientation)	พนักงานใหม่ / ผู้รับเหมา	แนะนำกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ภาพรวมของอันตรายในพื้นที่ทำงาน และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
ความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมี (Chemical Safety)	พนักงานคลังสินค้า / ผลิต / ช่อมบำรุง	ให้ความรู้เรื่องการใช้ จัดเก็บ และจัดการสารเคมีอย่างปลอดภัย พร้อมการใช้ SDS และอุปกรณ์ป้องกัน (PPE)
การใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE Usage & Maintenance)	พนักงานทุกระดับ / ผู้รับเหมา	สอนการเลือกใช้อุปกรณ์ PPE อย่างเหมาะสม วิธีตรวจสอบก่อนใช้งาน และการดูแลรักษา
ความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูง (Working at Heights Safety)	ทีมซ่อมบำรุง / ผู้รับเหมาก่อสร้าง	ให้ความรู้เรื่องความเสี่ยงจากการตกจากที่สูง การใช้อุปกรณ์ป้องกันการตก และการช่วยเหลือฉุกเฉิน
ระบบล็อกเอาต์ แท็กเอาต์ (LOTO)	วิศวกร / ช่างซ่อมบำรุง / ผู้รับเหมา	สอนขั้นตอนการควบคุมพลังงานอันตรายระหว่างการบำรุงรักษาเครื่องจักร เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ
การดับเพลิงขั้นต้นและแผนฉุกเฉิน (Fire Safety & Emergency Response)	พนักงานทั่วไป / พนักงานเวรเปลี่ยน	ฝึกการใช้ถังดับเพลิง การอพยพหนีไฟ และแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (Basic First Aid)	พนักงานจุดเสี่ยงสูง / หัวหน้าทีม	ฝึกการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ เช่น การห้ามเลือด ปั่นหัวใจ (CPR) และการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บอย่างปลอดภัย
การรายงานอุบัติเหตุและเหตุการณ์เฉียดเหตุร้าย (Incident & Near Miss Reporting)	พนักงานทุกคน / หัวหน้างาน	เน้นการสร้างวัฒนธรรมการรายงานอุบัติเหตุอย่างโปร่งใส เพื่อวิเคราะห์และป้องกันการเกิดซ้ำ
วัฒนธรรมความปลอดภัยและการสร้างจิตสำนึก (Safety Mindset & Culture)	พนักงานทุกระดับ	สร้างความตระหนักรู้เรื่องความปลอดภัยในชีวิตประจำวันและการทำงาน พร้อมแนวทางการเป็นแบบอย่างที่ดี
ความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมาก่อนเข้าทำงาน (Contractor Safety Orientation)	ผู้รับเหมาทุกประเภท	อบรมข้อกำหนดเฉพาะของบริษัท มาตรฐานความปลอดภัย และการควบคุมงานในพื้นที่อันตรายก่อนเริ่มงาน

แนวทางประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับเหมาเพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับเหมาที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ขององค์กร โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีการทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมี เครื่องจักรกล และพื้นที่เสี่ยงอันตราย จึงได้กำหนดแนวทางประเมินและคัดเลือกผู้รับเหมาอย่างรอบคอบ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้รับเหมาทุกรายมีระบบความปลอดภัยที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์กรได้อย่างครบถ้วน

การประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับเหมา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Procurement) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ISO 45001:2018, มาตรฐาน GRI 403 และหลักการด้าน ESG โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยร่วมกันระหว่างองค์กรและคู่ค้า

คัดกรองผู้รับเหมาก่อนจ้าง

- ตรวจสอบประวัติด้านความปลอดภัย เช่น อุบัติเหตุในอดีต, ระบบบริหารความปลอดภัย (มี ISO 45001 หรือไม่)
- ขอเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายความปลอดภัย, แผนอบรมพนักงาน, การประกันภัย

การประเมินความเสี่ยงของลักษณะงาน

- วิเคราะห์ความเสี่ยงของงานที่จะว่าจ้าง เช่น งานไฟฟ้า, งานที่สูง, งานในพื้นที่อับอากาศ
- จัดทำแบบฟอร์ม Hazard Identification & Risk Assessment (HIRA) โดยร่วมกับทีมผู้รับเหมา

กำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงก่อนเริ่มงาน

- กำหนดมาตรการเฉพาะ เช่น PPE ที่ต้องใช้, การอบรมความปลอดภัยเฉพาะด้าน, การขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit)
- จัดประชุมชี้แจงความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน (Toolbox Meeting)

อบรมความปลอดภัยให้ผู้รับเหมา

- จัดอบรมให้ผู้รับเหมาทุกคนก่อนเข้าพื้นที่ เช่น นโยบายความปลอดภัย, เส้นทางอพยพ, พื้นที่ควบคุม
- จัดทำบัตรผ่านหรือใบรับรองการอบรม (Safety Pass)

ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ระหว่างปฏิบัติงาน

- ตรวจสอบความปลอดภัยระหว่างการทำงาน โดยทีม SHE/QSHE
- รายงานและแก้ไขความไม่สอดคล้องทันที พร้อมบันทึกเหตุการณ์

ประเมินผลหลังจบงาน

- สรุปประสิทธิภาพของการควบคุมความเสี่ยง, การปฏิบัติตามข้อกำหนด และผลการตรวจสอบ
- บันทึกผลไว้ใช้ประกอบการพิจารณาในงานครั้งต่อไป

ผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ บริษัทฯให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ โดยได้จัดให้มีระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ครอบคลุมในทุกระดับ ตั้งแต่การประเมินความเสี่ยง การกำหนดมาตรการควบคุม การอบรมความปลอดภัย ไปจนถึงการเฝ้าระวังและรายงานเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย โดยในตลอดระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567) บริษัทฯ ไม่พบรายงานการเสียชีวิตจากการทำงานทั้งในกลุ่มพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งสะท้อนถึงการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืนภายในองค์กร มีกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องที่สำคัญ ได้แก่

1. จัดทำอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้ระดับพนักงานและผู้รับเหมาร้อยละ 100
2. จัดกิจกรรมรณรงค์ Safety Talk ประจำปี ให้ระดับพนักงานร้อยละ 100
3. กิจกรรมตรวจสอบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในพื้นที่โรงงานกับสำนักงานร้อยละ 100
4. Near Miss Activity ให้พนักงานเขียนอย่างน้อย 3 เรื่อง ต่อคนต่อปี
5. จัดกิจกรรมซ้อมแผนฉุกเฉินระดับจังหวัด ปีละ 1 ครั้ง
6. กิจกรรมสุ่มตรวจการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับ WI ในพื้นที่โรงงานครบร้อยละ 100
7. จัดทำการสื่อสารและรณรงค์เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แบบรายเดือน
8. กิจกรรมสุ่มตรวจการทำงานของผู้รับเหมาให้สอดคล้องกับ WI ในพื้นที่โรงงานครบร้อยละ 100
9. ประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้รับเหมา เพื่อใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างในรอบปีถัดไป

ผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในปี 2567 มีดังนี้

1. รางวัลสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับเพชร ปีที่ 8
2. รางวัลกิจกรรมรณรงค์สถิติอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้เป็นศูนย์ ระดับทองแดง
3. ไม่มีเหตุการณ์เสียชีวิตจากการทำงาน ทั้งในกลุ่มพนักงานและผู้รับเหมา ในช่วงปี 2564-2567 แสดงให้เห็นถึงการมีระบบควบคุมความเสี่ยงและความพร้อมในการบริหารงานภาคสนามที่มีประสิทธิภาพ
4. การบาดเจ็บจากการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง (ไม่รวมการเสียชีวิต)
 - พนักงาน: ไม่มีรายงานตลอดระยะเวลา 4 ปี
 - ผู้รับเหมา: พบ 1 รายในปี 2564 และอีก 1 รายในปี 2567
5. การบาดเจ็บจากการทำงานที่มีการบันทึก (รวมการเสียชีวิต)
 - พนักงาน: มีจำนวน 2-3 รายต่อปี โดยอัตราลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 2.94 เป็น 1.73 รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง
 - ผู้รับเหมา: ลดลงจาก 6 รายในปี 2564 เหลือ 2 รายในปี 2567 แต่ยังคงมีความผ่นผวนที่ต้องเฝ้าระวัง
6. Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR):
 - พนักงาน: ลดลงจาก 3.92 (ปี 2565) ➡ เหลือ 2.59 ในปี 2567
 - ผู้รับเหมา: มีความผ่นผวน โดยลดลงในปี 2566 (2.65) แต่เพิ่มขึ้นเป็น 4.25 ในปี 2567
7. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR):
 - พนักงาน: ลดลงจาก 0.97 (ปี 2566) ➡ เหลือ 0.86 ในปี 2567
 - ผู้รับเหมา: พบเพียง 1 รายในปี 2564 และ 2567
8. Injury Severity Rate (ISR):
 - พนักงาน: สูงสุดในปี 2566 (5.82 วัน/ล้านชั่วโมง) ก่อนลดลงในปี 2567 เหลือ 1.73
 - ผู้รับเหมา: พบการสูญเสียวันทำงานในปี 2564 และ 2567

สำหรับแนวทางการดำเนินงานเพิ่มเติมเพื่อการยกระดับความปลอดภัย ในสถานประกอบการ บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการเชิงรุก ได้แก่

- จัดอบรมและทบทวนความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานและผู้รับเหมาทุกปี
- ดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัยเชิงป้องกัน (Safety Walk / Audit) อย่างสม่ำเสมอในพื้นที่เสี่ยงสูง
- ส่งเสริมการรายงาน Near Miss และใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุซ้ำ
- พัฒนาแผนการบริหารความปลอดภัยเฉพาะสำหรับผู้รับเหมางานเสี่ยงสูง
- จัดการอบรมความปลอดภัยและการซ้อมการดับเพลิงขั้นต้นและขั้นสูงเป็นประจำทุกปี
- เพิ่มความเข้มงวดในการคัดเลือกและกำกับดูแลผู้รับเหมา โดยเฉพาะในงานที่มีความเสี่ยงสูง

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงานทุกคน พร้อมทั้งดำเนินการตามแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่

- **SDG 3 – Good Health and Well-being:** สร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ลดอุบัติเหตุและผลกระทบต่อสุขภาพ
- **SDG 8 – Decent Work and Economic Growth:** ส่งเสริมการทำงานที่มีศักดิ์ศรี ปลอดภัย และเหมาะสม
- **หลักการ ESG ในมิติด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง**

ความครอบคลุมของระบบการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยต่อพนักงานแต่ละประเภท

รายละเอียด	หน่วย	2564		2565		2566		2567	
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ความครอบคลุมของระบบการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย									
• พนักงาน	คน	578	73	607	72	594	72	598	70
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	คน	210	27	233	28	225	28	252	30
ความครอบคลุมของระบบการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและถูกตรวจสอบภายใน									
• พนักงาน	คน	578	73	607	72	594	72	598	70
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	คน	210	27	233	28	225	28	252	30
ความครอบคลุมของระบบการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและถูกตรวจสอบจากองค์กรภายนอก									
• พนักงาน	คน	578	73	607	72	594	72	598	70
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	คน	210	27	233	28	225	28	252	30

การบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน

รายละเอียด	หน่วย	2564		2565		2566		2567	
		จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา
จำนวนและอัตราการเสียชีวิตอันเนื่องจากการบาดเจ็บจากการทำงาน: อัตรามีหน่วย (ราย/การทำงาน 1 ล้านชั่วโมง)									
• พนักงาน	คน/อัตรา	0	0	0	0	0	0	0	0
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	คน/อัตรา	0	0	0	0	0	0	0	0
จำนวนและอัตราการบาดเจ็บอันเนื่องจากการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง (ไม่รวมการเสียชีวิต): อัตรามีหน่วย (ราย/การทำงาน 1 ล้านชั่วโมง)									
• พนักงาน	คน/อัตรา	0	0	1	0.98	1	0.97	1	0.86
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	คน/อัตรา	1	1.44	0	0	0	0	2	2.13
จำนวนและอัตราการบาดเจ็บอันเนื่องจากการทำงานที่ได้จดบันทึก (รวมการเสียชีวิต): อัตรามีหน่วย (ราย/การทำงาน 1 ล้านชั่วโมง)									
• พนักงาน	คน/อัตรา	2	2.13	3	3.92	3	3.88	2	2.59
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	คน/อัตรา	6	10.09	2	2.65	1	1.24	2	4.25

อัตราความถี่ของการบาดเจ็บและจำนวนชั่วโมงการทำงาน

รายละเอียด	หน่วย	2564	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน					
• พนักงาน	ชั่วโมง	939,991	1,021,515	1,030,477	1,157,989
• ลูกจ้าง	ชั่วโมง	693,628	754,351	808,709	940,298
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ (TRIFR) (ราย/การทำงาน 1 ล้านชั่วโมง)					
• พนักงาน	ราย	2.13	3.92	3.88	2.59
• ผู้รับเหมา	ราย	10.09	2.65	1.24	4.25
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) (ราย/การทำงาน 1 ล้านชั่วโมง)					
• พนักงาน	ราย	0	0.98	0.97	0.86
• ผู้รับเหมา	ราย	1.44	0	0	2.13
อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (ISR) (วัน/การทำงาน 1 ล้านชั่วโมง)					
• พนักงาน	วัน	0	2.93	5.82	1.73
• ผู้รับเหมา	วัน	86.50	0	0	35.10
จำนวนชั่วโมงการทำงาน					
• พนักงาน	ชั่วโมง	939,991	1,021,515	1,030,477	1,157,989
• ผู้รับเหมา	ชั่วโมง	693,628	754,351	808,709	940,298
จำนวนอุบัติเหตุร้ายแรงระดับรุนแรงมาก	ครั้ง	1	0	0	1

การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

รายละเอียด	หน่วย	2564	2565	2566	2567
		จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
จำนวนการเสียชีวิตอันเนื่องจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน: อัตราหมื่นหน่วย (ราย/การทำงาน x แสนชั่วโมง)					
• พนักงาน	ราย	0	0	0	0
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	ราย	0	0	0	0
จำนวนเคสการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานที่ได้ถูกบันทึก (ไม่รวมการเสียชีวิต): อัตราหมื่นหน่วย (ราย/การทำงาน x แสนชั่วโมง)					
• พนักงาน	ราย	2	3	3	2
• ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ผู้รับเหมา)	ราย	7	2	1	3



(GRI 411, 414, 418)

สิทธิมนุษยชน

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญกับการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยถือเป็นหลักการพื้นฐานของความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับความเป็นธรรม ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้รับเหมา ซัพพลายเออร์ ชุมชนโดยรอบ หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ

การดำเนินธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชนไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเป็น การสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับภาคส่วนต่าง ๆ บริษัทฯ ยึดแนวทางปฏิบัติตามหลักการสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทานเป็นไปอย่างรับผิดชอบและเคารพสิทธิของทุกคน

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนสากล และมุ่งเน้น ดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมถึงหลักการตาม ILO และ UDHR ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการผลิต การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดการแรงงาน

แนวทางและหลักปฏิบัติด้านมนุษยชนขององค์กร

บริษัทฯ ดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยหลักปฏิบัติและแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

มีช่องทางร้องเรียนและการเยียวยา

- จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เข้าถึงง่ายและไม่เปิดเผยตัวตน สำหรับพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง ในการรายงานกรณีการละเมิด
- มีกระบวนการตรวจสอบและเยียวยา อย่างเหมาะสม เมื่อพบว่ามีกรณีการละเมิดเกิดขึ้น

การจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ

- ประเมินผู้รับเหมาและซัพพลายเออร์ตามเกณฑ์ ด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การจ้างงานที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงาน
- มีข้อตกลงที่ชัดเจนกับคู่ค้าเพื่อป้องกัน การละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

- เคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การตั้งสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรอง อย่างเสรี

การไม่เลือกปฏิบัติ

- ปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้รับเหมา และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ หรือสถานะอื่น ๆ
- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ปลอดภัย รวดเร็ว และ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การจ้างงานอย่างมีจริยธรรม

- ห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ในทุกกระบวนการผลิตและจัดจ้าง
- เคารพสิทธิของแรงงาน ตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติ และให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

สิทธิในการมีสุขภาพและความปลอดภัย

- จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี อุณหภูมิสูง และเครื่องจักร
- ให้การอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อย่างสม่ำเสมอ ทั้งแก่พนักงานประจำและผู้รับเหมา



หลักปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

 พนักงาน	
หลักปฏิบัติ	คำอธิบาย
- ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้า และค่าตอบแทน - ให้สิทธิในการรวมกลุ่ม เจริญต่อรอง และแสดงความคิดเห็น - จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล - ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพอย่างเท่าเทียม มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย	องค์กรเคารพสิทธิพื้นฐานของพนักงานในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร โดยส่งเสริมความเท่าเทียม ความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนปกป้องสิทธิของพนักงานไม่ให้อุทกสงละเมิดทั้งทางร่างกาย จิตใจ หรือการบริหารจัดการ
 ผู้รับเหมาและคู่ค้า	
หลักปฏิบัติ	คำอธิบาย
- กำหนดข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานในสัญญาจ้างงานหรือจัดซื้อจัดจ้าง - ไม่สนับสนุนคู่ค้าที่มีพฤติกรรมละเมิดสิทธิ เช่น การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ - สนับสนุนการจ้างงานที่เป็นธรรมและความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมา	ผู้รับเหมาและคู่ค้าเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานขององค์กร ดังนั้น จึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนเดียวกัน เพื่อให้แน่ใจว่าทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติที่รับผิดชอบ ไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิหรือส่งผลกระทบต่อแรงงานและสิ่งแวดล้อมในทางลบ
 ลูกค้า และ/หรือ ผู้บริโภค	
หลักปฏิบัติ	คำอธิบาย
- เคารพสิทธิของผู้บริโภคในการรับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส - ไม่ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าโดยไม่ได้รับอนุญาต - สร้างความมั่นใจในคุณภาพ ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ และช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย	องค์กรมีความรับผิดชอบในการคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภค ตั้งแต่กระบวนการผลิต บรรจุกักตุน การให้บริการ และการสื่อสารข้อมูล เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล และเชื่อมั่นในความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์หรือบริการ
 ชุมชนและสังคม	
หลักปฏิบัติ	คำอธิบาย
- ไม่ดำเนินธุรกิจลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนหรือสิ่งแวดล้อม - รับฟังความคิดเห็นของชุมชนในโครงการที่อาจมีผลกระทบ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรในกิจกรรมเพื่อสังคม และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน	องค์กรตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การเคารพสิทธิมนุษยชนของชุมชนจึงรวมถึงการให้ข้อมูลอย่างโปร่งใส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาอย่างเป็นธรรม

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ทบทวนแผนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการสื่อสารผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานทุกระดับเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทฯ จะเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์

ประเด็นที่มีนัยสำคัญ	ปี 2566	ปี 2567	เป้าหมายภายในปี 2572
จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ	n/a	0	0

หมายเหตุ: 1) บริษัทฯ เริ่มดำเนินงานจัดเก็บข้อมูลด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนในปี 2567 เป็นปีแรก
2) n/a หมายถึง ข้อมูลยังไม่ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จึงไม่สามารถนำเสนอเพื่อเผยแพร่ได้

นอกจากนี้ บริษัทฯ อยู่ระหว่างการศึกษาแนวทางการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ซึ่งจะรายงานความคืบหน้าต่อไป



(GRI 413: Local Communities)

กิจกรรมเพื่อสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

บริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึง ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และชุมชนผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เตรียมแผนกิจกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อระบบนิเวศในเขตชุมชนและสถานศึกษาที่อยู่โดยรอบสถานประกอบการ มีการประกอบกิจการเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสอดคล้องกับรายละเอียดของมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ ระบุไว้ในรายงานวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) อย่างเคร่งครัด ตามแนวทางของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการจัดสรรงบประมาณประจำปี พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement) ให้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลา ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการตอบสนองสังคมควบคู่กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง

กิจกรรมเพื่อสังคมและการมีส่วนร่วมของชุมชน (Corporate Philanthropy and Community Engagement) จึงเป็นนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจที่สำคัญของบริษัทฯ โดยมุ่งหวังให้การบริหารจัดการและการเติบโตของธุรกิจมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานตลอดจนคนในชุมชนและสังคมให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ มีแนวคิดการจัดการเพื่อสังคมบนพื้นฐานความสมดุลทั้งในมิติความยั่งยืนของกิจการ (Profit), ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (People) และความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อม (Planet) ให้สอดคล้องกัน โดยได้บรรจุแนวคิดนี้ในพันธกิจขององค์กร และกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้กลยุทธ์การพัฒนาชุมชน 5 ด้าน เพื่อให้สังคมดำรงอยู่ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างมีความสุข สุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัย และรักษาสมดุลสิ่งแวดล้อมโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ ที่มีต่อชุมชนและสังคมท้องถิ่น โดยมีกระบวนการบริหารจัดการด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาชุมชนและสังคม 5 ด้าน

กลยุทธ์การพัฒนา ร่วมกับชุมชน	แนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ การพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร
1. การพัฒนาการศึกษาชุมชน	- สนับสนุนภาคการศึกษาทั้งในรูปแบบตัวเงินสนับสนุน และไม่ใช่ตัวเงินเช่นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับสถานศึกษา - ร่วมเป็นวิทยากรร่วม หรือครูอาสาในการถ่ายทอดองค์ความรู้	มิติเศรษฐกิจและสังคม: ชุมชนเข้มแข็ง สามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง โดยมีการศึกษาเป็นรากฐาน ต่อยอดเศรษฐกิจชุมชนจากทรัพยากรท้องถิ่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย
2. การสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	ร่วมสนับสนุนกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือสินค้าท้องถิ่นที่สามารถสร้างเป็นอาชีพได้	
3. การส่งเสริมความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีในชุมชน	- สนับสนุนให้ชุมชนสามารถดูแลตนเอง มีความเป็นอยู่ที่ดี ถูกหลักอนามัย และสามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขปโภคขั้นพื้นฐานได้ ตลอดจนการสร้างอาชีพจากทรัพยากรท้องถิ่น - สนับสนุนทางด้านกีฬา และสุขอนามัย	

กลยุทธ์การพัฒนา ร่วมกับชุมชน	แนวทางการดำเนินงาน	ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ การพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร
4. การบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม	- สร้างความตระหนักในชุมชนเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการไม่ตัดไม้ ทำลายป่าหรือต้นน้ำ การคัดแยก และบริหารจัดการขยะตามหลัก 4Rs และปัญหาจากภาวะโลกร้อน เป็นต้น - การเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ให้นักเรียนหรือผู้สนใจเยี่ยมชม	มิติสิ่งแวดล้อม: ชุมชนตระหนักรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ร่วมอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น
5. การสร้างความตระหนัก ด้านการเคารพและปฏิบัติ ตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบ ข้อบังคับในชุมชน รวมทั้ง สิทธิมนุษยชน	ส่งเสริมการรับรู้และเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันในชุมชน อย่างสงบสุข ให้เข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน	มิติเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล: ชุมชนเข้าใจและเคารพต่อกฎ ระเบียบ ทางสังคม ตลอดจนกฎหมาย ไม่ละเมิดสิทธิซึ่งกันและกัน

กระบวนการบริหารจัดการด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม



- 1. จัดกลุ่มชุมชนเป้าหมายตามกรอบการพัฒนาชุมชน 5 ด้าน** โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Identification) โดยเฉพาะชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานอยู่โดยรอบสถานประกอบการของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าชุมชนเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชนจากบริษัทฯ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งชุมชนเป้าหมายจะสามารถเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาและดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้มีความยั่งยืนได้
- 2. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนดังกล่าว** บริษัทฯ ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนผ่านกลไกการมีส่วนร่วมต่าง ๆ (Stakeholder Consultation) เช่น รับฟังความคิดเห็น กลุ่ม ชุมชน ภาครัฐ ผู้นำชุมชน ผู้นำภาครัฐ จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของชุมชน และการประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการเพื่อความยั่งยืนของบริษัทฯ คณะกรรมการชุมชนสัมพันธ์ และชุมชนจากภาคส่วนต่าง ๆ
- 3. กำหนดกรอบการดำเนินงานและตัวชี้วัดร่วมกับชุมชน** เพื่อขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ และก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างบริษัทฯ และชุมชน ได้แก่ บริษัทฯ สามารถดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยได้รับการยอมรับและเชื่อใจจากชุมชน ในขณะที่ชุมชนซึ่งรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มอื่น ๆ ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ก็ได้รับโอกาสและการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. **ดำเนินงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น** โดยบริษัทฯ ร่วมกันดำเนินกิจกรรมตามแผนและขั้นตอนที่วางไว้ โดยมีการควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณตามแผนอย่างรัดกุมและโปร่งใสเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม รวมถึงการควบคุมการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันระหว่างบริษัทฯ ชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น
5. **ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมรายงานให้ผู้บริหารและผู้นำชุมชนรับทราบ** โดยระหว่างการทำงานและเมื่อสิ้นสุดหรือจบการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม บริษัทฯ จะมีการติดตามความก้าวหน้าและผลการดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิดตามตัวชี้วัดหรือเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งรับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมทั้งหมดเป็นไปตามแผนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ตลอดจนได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย

โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมในแต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

1

กำหนดนโยบายและเป้าหมาย
การจัดการด้านความยั่งยืน

2

วิเคราะห์ความต้องการ
ของชุมชน จัดทำกลยุทธ์
และจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน

3

รับฟังความคิดเห็น กลุ่มชุมชน
ภาคี ผู้นำชุมชน ผู้นำภาครัฐ

4

แต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อความยั่งยืนของบริษัท /
จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนสัมพันธ์

5

จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของชุมชน

6

จัดประชุมร่วมกัน

7

กำหนดกลยุทธ์ และ
บทวนนโยบาย
เพื่อปรับแนวทางประจำปี

8

กำหนดกิจกรรม
และสื่อประชาสัมพันธ์

9

บริหารงานและ
ดำเนินกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

10

รับฟังข้อคิดเห็นและข้อร้องเรียน
จากชุมชนในพื้นที่ และนอกพื้นที่
รวมถึงการเยียวยา บำบัดทุกข์
ตามความสำคัญ

11

สำรวจความพึงพอใจ และ
ประเมินผลตอบแทนเพื่อสังคม

ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัทฯ และบริษัทย่อยดำเนินธุรกิจไปในทิศทางเดียวกัน บริษัทฯ จึงได้ประกาศนโยบายเพื่อเป็นกรอบและมาตรฐานการดำเนินกิจกรรมเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีฝ่ายชุมชนสัมพันธ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็น ผู้กำหนดกลยุทธ์และทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี โดยได้รับการสนับสนุนความร่วมมือและงบประมาณจากบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าช่วยเหลือและมีส่วนร่วมกับสังคมภายนอก ผ่านกิจกรรมและโครงการเพื่อสังคมประจำปี ตามเจตนารมณ์ในการสร้างผลกำไรและช่วยเหลือสังคมไปพร้อมกัน โดยได้กำหนดแผนที่นำทางหรือ PSP ESG Roadmap สำหรับการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ดังนี้

ระยะเตรียมการ (2566)	ระยะพัฒนาและวางแผนการดำเนินงาน (2567-2568)	ระยะการดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงาน (2569-2570)	ขยายผลการดำเนินงาน (ตั้งแต่ปี 2570 เป็นต้นไป)
ศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการและสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนอย่างยั่งยืน	ลงพื้นที่สำรวจความต้องการชุมชนใกล้เคียงภายในระยะ 5 กม. และเก็บข้อมูลเข้าระบบ	ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการจัดกิจกรรมในชุมชนที่กำหนดตามแผนพัฒนา	- ติดตามผลการดำเนินงาน - สรุปและขยายผล
จัดเตรียมระบบการเก็บข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการลงสำรวจพื้นที่	ร่างกรอบหรือแผนดำเนินงานและกำหนดชุมชนเป้าหมาย ลักษณะกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนและพันธมิตรความร่วมมือ รวมทั้งงบประมาณและแผนการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	สร้างเครือข่ายชุมชนและพันธมิตรตั้งเป้าหมายระยะยาวร่วมกัน	- ติดตามผลการดำเนินงาน - สรุปและขยายผล
วางแผนพัฒนาโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	ทบทวนร่างดังกล่าวและขอความเห็นชอบเพื่อดำเนินงาน	ทบทวน ประเมิน และติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสม	- ติดตามผลการดำเนินงาน - สรุปและขยายผล

การดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนและสังคมของบริษัทฯ

จากแนวคิดการจัดการเพื่อสังคมบนพื้นฐานความสมดุลในมิติความยั่งยืนของกิจการ (Profit) ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (People) และความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อม (Planet) สู่กลยุทธ์หรือกรอบการพัฒนาชุมชน 5 ด้านของบริษัทฯ ได้แก่

1. การพัฒนาการศึกษาชุมชน
2. การสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. การส่งเสริมความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีในชุมชน
4. การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
5. การสร้างความตระหนักด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ ข้อบังคับในชุมชนรวมถึงสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดและกลยุทธ์การพัฒนาข้างต้น ครอบคลุมประเภทโครงการพัฒนา 6 มิติ ได้แก่ PSP Sharing, PSP Better Life, PSP Give Health, PSP Green Life, PSP Safety Matter และ PSP Collab

แนวคิด	เป้าหมาย
PSP Sharing	สนับสนุนกิจกรรมบริจาคของบริษัทฯ ในโอกาสต่าง ๆ
PSP Better Life	สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต
PSP Give Health	สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพที่ดีให้แก่ชุมชน
PSP Green Life	ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
PSP Safety Matter	ส่งเสริมโครงการด้านความปลอดภัยให้แก่เยาวชนและชุมชน
PSP Collab	ส่งเสริมการดำเนินโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและรายได้ให้แก่ชุมชน

ช่องทางการรับ

ข้อร้องเรียนจากชุมชน

ฝ่ายชุมชนสัมพันธ์

โทร. +6689 200 1269

อีเมล wanida@psp.co.th

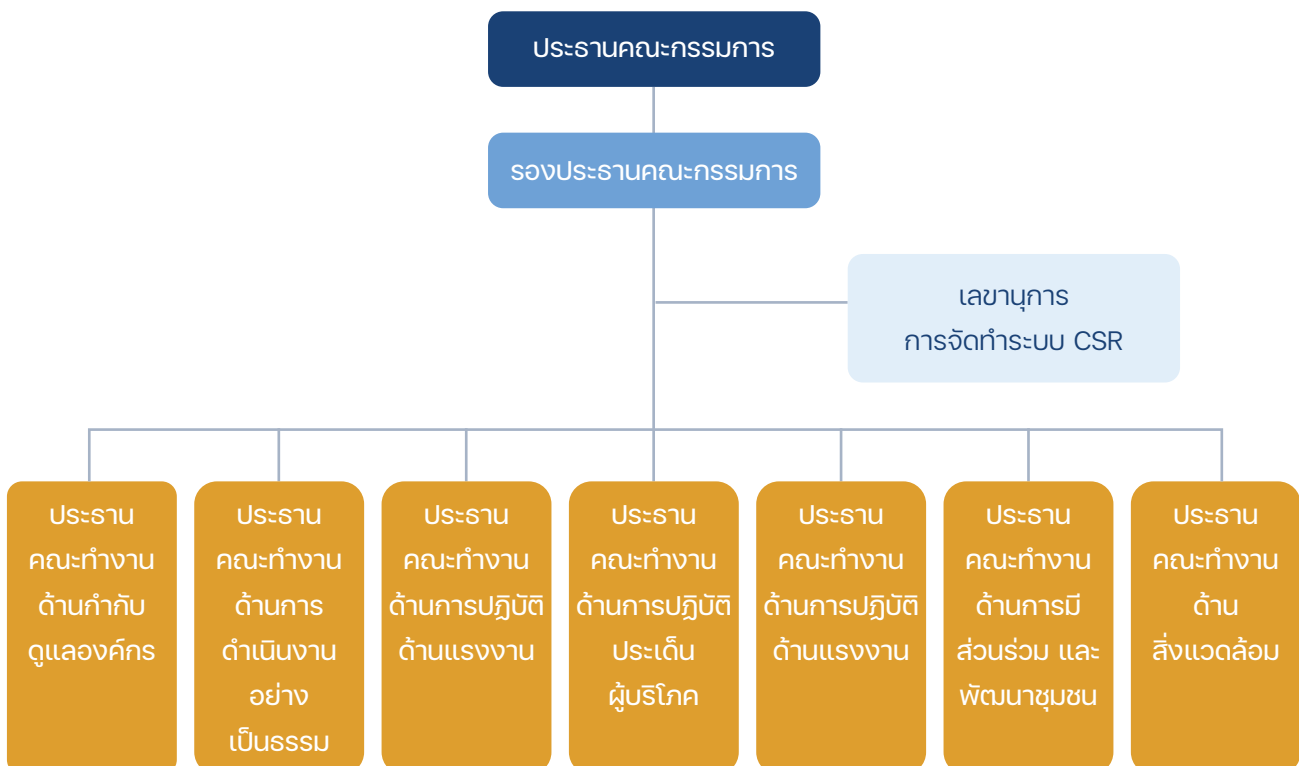
ดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวทางการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW)

เพื่อให้ความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น ในปี 2567 บริษัทฯ จึงร่วมกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในภาคส่วนต่าง ๆ ดำเนินงานเพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยได้ดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามแนวทางการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

การกำหนดนโยบายและแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ มีนโยบายดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ด้วยความตระหนักและให้ความสำคัญในการสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศอย่างสมดุล คำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะมีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามหลักการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ตามหลักจริยธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าในทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทต่อสังคม (CSR) โดยมีแผนผังการบริหารงานดังนี้



กลไกการค้นหาความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

เพื่อให้การค้นหาความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงมีการจำแนกผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Identification) ออกเป็น 9 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น พนักงาน ชุมชน ลูกค้า เจ้าหนี้ คู่ค้า หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ สื่อมวลชนและคู่แข่งทางการค้า



หลังจากที่บริษัทฯ จำแนกหรือบ่งชี้ผู้มีส่วนได้เสียเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย พบว่า “พนักงานและชุมชน” เป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลสูงต่อการดำเนินการขององค์กร ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงต้องดำเนินการเชิงรุกเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดกับผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 2 กลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ จึงได้ทำการค้นหาความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย 2 กลุ่ม โดยได้ใช้เทคนิคการสานเสวนา (Social Dialogue) เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อห่วงกังวล รวมถึงความต้องการและความคาดหวังของพนักงานและชุมชนที่มีต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้กำหนดกรอบหรือประเด็นหลัก ๆ สำหรับการสานเสวนาครอบคลุมใน 7 หัวข้อหลัก (7 Core Subjects) ประกอบด้วย

- 1) การกำกับดูแลองค์กร
- 2) สิทธิมนุษยชน
- 3) การปฏิบัติด้านแรงงาน
- 4) สิ่งแวดล้อม
- 5) การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม
- 6) ประเด็นด้านผู้บริโภคร
- 7) การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

โดยบริษัทฯ ได้นำประเด็นความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 2 กลุ่ม มาจัดทำเป็นแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน



ผลการดำเนินงานด้าน PSP Safety Matter

การพัฒนาโครงการชุมชนและสังคมในมิติ PSP Safety Matter มุ่งเน้นเป้าหมายการส่งเสริมโครงการด้านความปลอดภัยให้แก่เยาวชนและชุมชน โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการร่วมกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

1. บริษัทฯ ดำเนินโครงการจิตอาสา “ตำรวจน้ำสอนน้องว่ายน้ำ” ร่วมกับสถานีตำรวจน้ำ 4 กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจน้ำ โดยได้สนับสนุนงบประมาณ 12,590 เพื่อดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการให้เป็นไปตามเป้าหมาย โครงการดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจน้ำ เด็ก เยาวชน และผู้ปกครอง รวมมากกว่า 200 คน



2. บริษัทฯ ดำเนินโครงการอบรมอพยพหนีไฟชุมชน วัดหลังศาลประสิทธิ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการประมาณ 60 คน รวมงบประมาณในการดำเนินโครงการ 30,000 บาท



ผลการดำเนินงาน

PSPSharing

ผลการดำเนินงานด้าน PSP Sharing

การพัฒนาโครงการชุมชนและสังคมในมิติ PSP Sharing มุ่งเน้นเป้าหมายการสนับสนุนกิจกรรมบริจาคของบริษัทฯ ในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งในปี 2567 บริษัทฯ มีการสนับสนุนกิจกรรมบริจาคในโอกาสต่าง ๆ รวมเป็นงบประมาณมากถึง 4,614,000 บาท หรือมากกว่าร้อยละ 91 ของงบประมาณ สำหรับกิจกรรมพัฒนาชุมชนและสังคมทั้งหมด ดังนี้

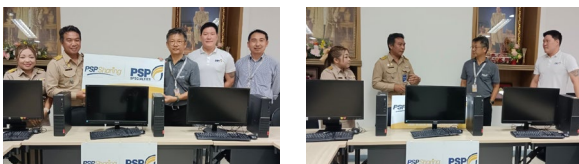
1. สนับสนุนงบประมาณการก่อสร้างกุฏิทรงไทย 2 ชั้น ชั้นล่างสำหรับใช้เป็นสำนักงาน และชั้นบนสำหรับประดิษฐานรูปเหมือนของอดีตเจ้าอาวาสวัดชีผ้าขาว ณ วัดชีผ้าขาว เป็นเงิน 500,000 บาท



2. ร่วมบริจาคเพื่อสนับสนุนกิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัยบนท้องถนนช่วงวันปีใหม่และสงกรานต์ โดยบริษัทฯ ดำเนินงานร่วมกับสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดสมุทรสาคร รวมเป็นเงิน 20,000 บาท



3. บริษัทฯ ส่งมอบคอมพิวเตอร์ จำนวน 10 ชุด เพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ในการศึกษาสำหรับนักเรียนโรงเรียนวัดศรีสุทธาราม ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



4. โครงการปรับปรุงเสนาสนะ หอฉัน ให้วัดหลังศาลประสิทธิ์ เป็นเงิน 4,000,000 บาท
5. โครงการสนับสนุนโครงการคัดแยกขยะเปลี่ยนขยะเป็นสิ่งของ พัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งดำเนินการร่วมกับเทศบาลตำบลท่าจีน และโรงเรียนในพื้นที่ตำบลท่าจีน ได้แก่ โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท อำเภอเมืองสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท ผู้อำนวยการโรงเรียนหลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์ คณะครูโรงเรียนวัดชีผ้าขาวและน้อง ๆ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมและร่วมปลูกพืชเมล่อน ณ โรงเรียนแปลงเกษตรทฤษฎีใหม่ในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นทุนต่อยอดในการพัฒนาโรงเรียนและเป็นทุนการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียน

6. โครงการสนับสนุนการสร้างอาคาร โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท เป็นเงิน 10,000 บาท
7. โครงการสนับสนุนเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อผู้ประสบภัยน้ำท่วม ร่วมกับเทศบาลตำบลท่าจีน เป็นเงิน 25,000 บาท
8. โครงการสนับสนุนค่าขนส่งจากสมุทรสาครไปจังหวัดเชียงราย ซึ่งร่วมกับวัดหลังศาลประสิทธิ์ เทศบาลตำบลท่าจีน เพื่อขนส่งสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม เป็นเงิน 25,000 บาท
9. โครงการสนับสนุนน้ำมันเชื้อเพลิงงานลอยกระทง ให้แก่วัดชีผ้าขาว 800 ลิตร เป็นเงิน 24,000 บาท
10. โครงการทอดกฐินในประเพณีออกพรรษา ณ วัดดอยเทพนิมิตร์ ซึ่งดำเนินงานร่วมกับกรมเจ้าท่า เป็นเงิน 10,000 บาท
11. บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนเฉลิมพระเกียรติและวัดน้อยนางหงษ์ เนื่องในวันสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช วันที่ 26 ธันวาคม 2567 ร่วมกับเทศบาลตำบลท่าจีน พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าจีน หัวหน้าส่วนราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จิตอาสาพระราชทาน และประชาชนทั่วไป เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนเฉลิมพระเกียรติและวัดน้อยนางหงษ์ เนื่องในวันสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร เป็นประธาน ณ อาคารอเนกประสงค์ (วัดน้อยนางหงษ์) ถนนเฉลิมพระเกียรติ และวัดน้อยนางหงษ์ หมู่ 4 ตำบลท่าจีน อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร





ผลการดำเนินงานด้าน PSP Better Life

การพัฒนาโครงการชุมชนและสังคมในมิติ PSP Better Life มุ่งเน้นเป้าหมายการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ร่วมกับบริษัท สมุทรสาครพัฒนาเมือง ดำเนินโครงการงานวิ่งมินิมารารอน โดยสนับสนุนเสื้อวิ่งสำหรับอาสาสมัคร รวมเป็นเงิน 209,000 บาท



ผลการดำเนินงานด้าน PSP Give Health

การพัฒนาโครงการชุมชนและสังคมในมิติ PSP Give Health มุ่งเน้นเป้าหมายการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพที่ดีให้แก่ชุมชน โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมบริจาคเลือด ร่วมกับโรงพยาบาลสมุทรสาครรวมเป็นเงิน 13,100 บาท ซึ่งมีผู้ร่วมกิจกรรมเป็นพนักงานของบริษัทฯ และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสมุทรสาครรวม 80 คน



ผลการดำเนินงานด้าน PSP Green Life

การพัฒนาโครงการชุมชนและสังคมในมิติ PSP Green Life มุ่งเน้นเป้าหมายการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการที่หลากหลายทั้งในมิติของการส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพและการจัดการขยะในชุมชนอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. บริษัทฯ สนับสนุนการดำเนินโครงการคัดแยกขยะเปลี่ยนขยะเป็นสิ่งของ พัฒนาสิ่งแวดล้อม ร่วมกับเทศบาลตำบลท่าจีน จำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน และวันที่ 21 ตุลาคม 2567 เป็นเงิน 97,701 บาท ซึ่งโครงการดังกล่าว มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 2 ครั้ง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าจีน ครู นักเรียนในชุมชนใกล้เคียง มากกว่า 400 คน



2. บริษัทฯ ร่วมกับสมาคมประมงสมุทรสาครจัดกิจกรรมปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ 30,000 ตัว เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2567 กิจกรรมหลักประกอบด้วยพิธีสืบทอดประเพณีทอดแหไทยตอนบนที่สมุทรสาคร ครั้งที่ 13 พร้อมทำบุญอาคารสมาคมประมงสมุทรสาครหลังใหม่ (อาคารพลับพลา)

ริมเขื่อนศาลเจ้าพ่อหลักเมืองสมุทรสาคร ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร และปล่อยพันธุ์ปลาพะยูน ขนาดตัว 4-8 นิ้ว กว่า 30,000 ตัว ลงแม่น้ำท่าจีน เพื่อไปกินลูกปลาหมอแดงดำตัดวงจรการแพร่พันธุ์ โดยมีนายกสมาคมประมงสมุทรสาคร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร นายกเทศมนตรีนครสมุทรสาคร ประธานศาลเจ้าพ่อหลักเมืองสมุทรสาคร หัวหน้าส่วนราชการ ภาคเอกชน และพนักงานของบริษัทฯ และชาวประมง เข้าร่วมงานมากกว่า 150 คน



3. บริษัทฯ จัดทำโครงการเพาะกล้า ปลุกป่า จำนวน 1,000 ต้น เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2567 เป็นเงิน 96,000 บาท โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ ครู นักเรียน และอาสาสมัครท้องถิ่น รวมมากกว่า 200 คน
4. บริษัทฯ สนับสนุนรดน้ำดับเพลิงจำนวน 10,000 ลิตร ให้แก่เทศบาลตำบลท่าจีนในกิจกรรมจิตอาสา พร้อมกันนี้ ได้เชิญชวนให้พนักงานของบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมด้วย ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 150 คน

ผลการดำเนินงานตามโครงการ CSR-DIW

ทั้งนี้ จากการสานเสวนา พบว่า แผนหรือโครงการที่ทางพนักงานของบริษัทฯ ต้องการ ได้แก่ “การจัดตั้งชมรมกีฬา ส่งเสริมสุขภาพ” ส่วนความต้องการของชุมชนซึ่งเป็นกลุ่มตัวแทนของนักเรียน กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ใช้แรงงาน แม่บ้าน และกลุ่มอาชีพประมงที่ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นซึ่งได้สะท้อนความต้องการในประเด็นความปลอดภัย เหตุเพลิงไหม้ ในชุมชนมาเป็นลำดับต้น ๆ ดังนั้น สรุปได้ว่า แผนหรือโครงการที่ชุมชนต้องการให้ทางบริษัทฯ สนับสนุน ได้แก่ “PSP Safety Matter รู้กันไว้ ปลอดภัยทั้งชุมชนวัดหลังศาลประสิทธิ์” ซึ่งเป็นแผนงานที่สอดคล้องกับโครงการพัฒนา ในมิติ PSP Safety Matter ที่กล่าวมาข้างต้น

ผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและการมีส่วนร่วมของชุมชนจำนวน 2 แผน ซึ่งเป็นการดำเนินงานร่วมกับพนักงาน และชุมชน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกับพนักงาน

ชื่อโครงการ	ชมรมกีฬาส่งเสริมสุขภาพ		
วัตถุประสงค์	1) เพื่อสร้างสุขภาพกายและจิตใจที่ดีเพิ่มมากขึ้นให้กับพนักงาน 2) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน 3) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ		
เป้าหมาย (Output)	1) จัดแข่งขันกีฬาน้อย 2 ชนิด 2) มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย 50 คน 3) พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ มีระดับคะแนนความพึงพอใจโดยภาพรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		
ระยะเวลากิจกรรมโครงการ	สิงหาคม - กันยายน 2567	งบประมาณ	57,000 บาท
	1) เขียนโครงการและงบประมาณ แต่งตั้งคณะทำงาน 2) ประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) สำรวจพื้นที่เพื่อทำการปรับปรุงสถานที่ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบ และรับสมัครนักกีฬา 4) จัดซื้ออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องและของรางวัล 5) จัดเตรียม/ปรับปรุงสถานที่ 6) จัดการแข่งขันกีฬา 7) ติดตามผลการดำเนินโครงการ และประเมินผลความพึงพอใจ 8) สรุปผลโครงการและนำเสนอต่อผู้บริหาร		

สรุปผลการดำเนินงาน

พนักงานได้ทำการแข่งขันกีฬา 2 ชนิด ประกอบด้วยการแข่งขันเปตอง ระหว่างวันที่ 2-12 กันยายน 2567 และการแข่งขัน ปิงปอง ระหว่างวันที่ 21-26 กันยายน 2567



สรุปคุณลักษณะของแผนงานร่วมกับพนักงาน

หัวข้อคุณลักษณะ	รายละเอียด
1. เป็นแผนงานที่นำไปปฏิบัติที่ดีกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย	โครงการ ชมรมกีฬาส่งเสริมสุขภาพเป็นกิจกรรมการดำเนินงานที่เพิ่มเติม มากกว่าที่กฎหมายกำหนด
2. เพิ่มผลประโยชน์หรือลดผลกระทบจากการสานเสวนาให้กับผู้มีส่วนได้เสีย	โครงการ ชมรมกีฬาส่งเสริมสุขภาพมีกิจกรรมแนวทางในการดำเนินงานที่เพิ่มผลประโยชน์และสอดคล้องกับผลการสานเสวนาโดยลดความเครียดจากการทำงาน และลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ
3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	โครงการ ชมรมกีฬาส่งเสริมสุขภาพมีผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมสานเสวนา จำนวน 7 คน และร่วมกิจกรรมแผนงาน/โครงการจำนวน 101 คน
4. ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน	โครงการ ชมรมกีฬาส่งเสริมสุขภาพมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงผลลัพธ์ในมิติด้านสังคม พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีระดับคะแนนความพึงพอใจโดยภาพรวม มากถึงร้อยละ 85 นอกจากนั้น แผนงานโครงการยังมีความเชื่อมโยงกับ SDGs เป้าหมายที่ 3 : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย จึงเป็นแผนงาน/โครงการที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และผลตอบแทนจากการลงทุนทางด้านสังคมของแผนงาน (SROI) = -0.15

2. ผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกับชุมชน

ชื่อโครงการ	PSP Safety Matter รู้ทันไฟ ปลอดภัยทั้งชุมชนวัดหลังศาลประสิทธิ์		
วัตถุประสงค์	1) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชน 2) เพื่อสนับสนุนอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมระงับเหตุเพลิงไหม้ในชุมชน 3) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมืออันดี ระหว่างโรงงานและชุมชน		
เป้าหมาย (Output)	1) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชนจำนวน 1 ครั้ง 2) สนับสนุนสนับสนุนอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมระงับเหตุเพลิงไหม้ในชุมชนจำนวน 1 ชุด 3) ชุมชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโครงการไม่น้อยกว่า 80%		
ระยะเวลากิจกรรมโครงการ	สิงหาคม 2567 - กันยายน 2567	งบประมาณ	25,000 บาท
	1) แต่งตั้งคณะทำงาน 2) ประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องวางแผนการดำเนินงาน 3) ขออนุมัติงบประมาณจากผู้บริหาร 4) ประสานขอความร่วมมือกับเทศบาลตำบลท่าจีน 5) สำรวจพื้นที่ในการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชน 6) จัดเตรียมเอกสารองค์ความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชน 7) จัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการฝึกซ้อมระงับเหตุเพลิงไหม้ในชุมชน 8) ดำเนินการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชนและฝึกซ้อมระงับเหตุเพลิงไหม้ในชุมชน 9) ติดตามผล ประเมินความพึงพอใจโครงการฯ		

สรุปผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการดำเนินการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และฝึกซ้อมวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชน และฝึกซ้อมระงับเหตุเพลิงไหม้ในชุมชน จำนวน 1 ครั้ง ในวันที่ 26 กันยายน 2567 โดยวิทยากรฝึกอบรมเป็นเจ้าหน้าที่ของบริษัท แผนกความปลอดภัยฯ ร่วมกับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลท่าจีน มีผู้เข้าอบรมจำนวน 60 คน ประกอบด้วย กลุ่มชุมชน วัดหลังศาลประสิทธิ์ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลท่าจีน



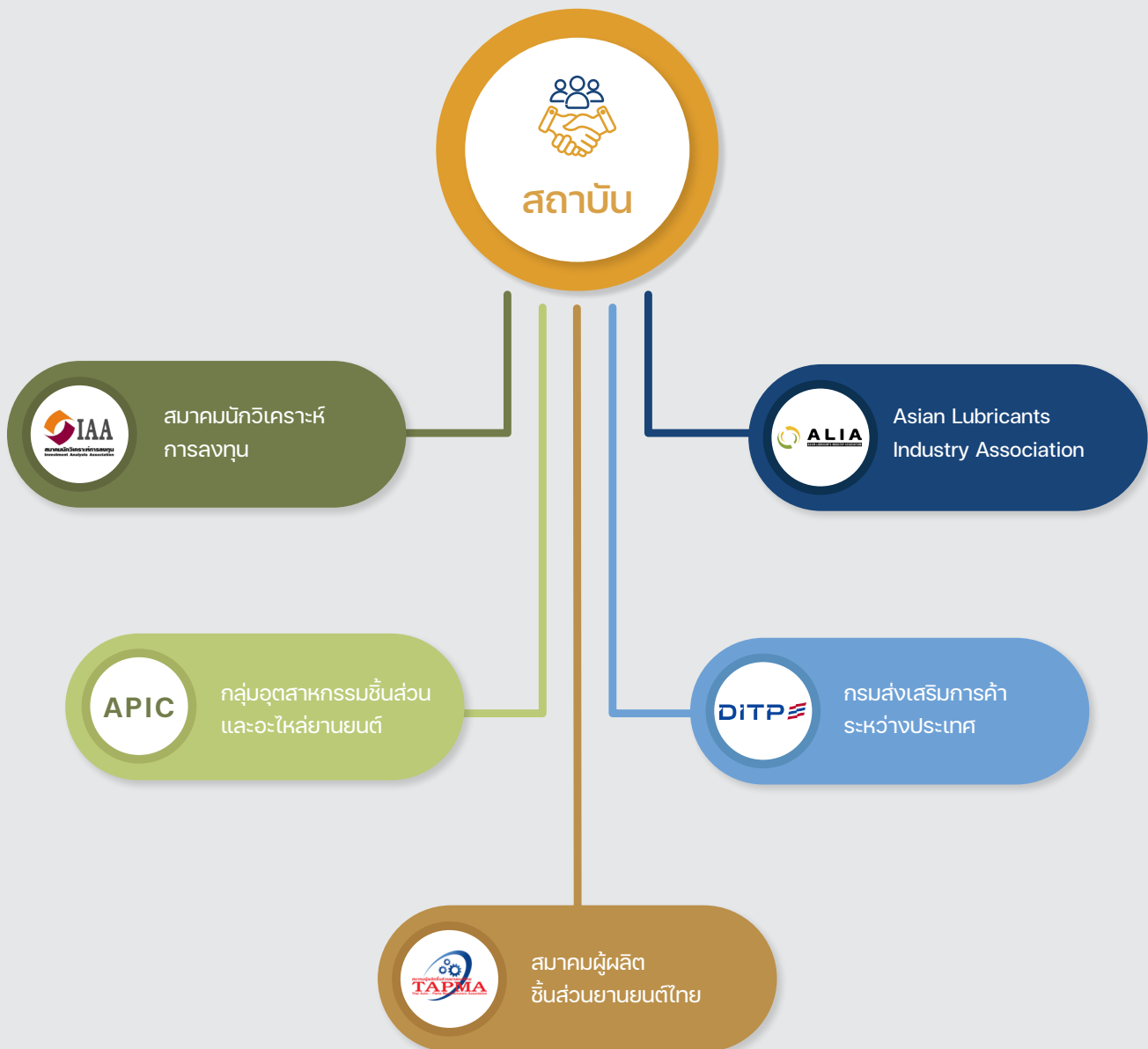
สรุปคุณลักษณะของแผนงานร่วมกับพนักงาน

หัวข้อคุณลักษณะ	รายละเอียด
1. ความสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจหรือขีดความสามารถขององค์กร	โครงการ PSP Safety Matter รู้ทันไฟ ปลอดภัยทั้งชุมชนวัดหลังศาลประสิทธิ์ เป็นโครงการที่นำขีดความสามารถของพนักงานแผนกความปลอดภัยฯ ที่มีองค์ความรู้ด้านการอบรมดับเพลิง และฝึกซ้อมแผนไปให้ความรู้กับชุมชน เพื่อให้เกิดความปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในด้านความรู้และเทคนิคในการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย แผนกความปลอดภัยฯ จำนวน 9 คน แผนกบริหารอาคารสถานที่ จำนวน 9 คน แผนกสื่อสารองค์กร จำนวน 2 คน รวมจำนวน 20 คน
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน	ชุมชนเข้าร่วมโครงการตั้งแต่ขั้นตอนการสานเสวนา การวางแผนดำเนินการ ร่วมกันสำรวจพื้นที่ และได้มีการประสานขอความร่วมมือกับเทศบาลตำบลท่าจีน มาร่วมในการฝึกซ้อมแผนดับเพลิง เชิงปฏิบัติให้กับชุมชน รวมมีชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 75 คน
4. ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน	โครงการ PSP Safety Matter รู้ทันไฟ ปลอดภัยทั้งชุมชนวัดหลังศาลประสิทธิ์ เป็นโครงการที่ส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันอัคคีภัย และวิธีการดับเพลิงขั้นต้นในชุมชน เนื่องจากจากสถิติสาธารณภัย เหตุอัคคีภัยเป็นสาธารณภัยที่เกิดขึ้นมากที่สุดอันดับ 1 และส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน โครงการนี้จึงช่วยส่งเสริมความรู้ ให้กับผู้อยู่อาศัยในชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มแม่บ้าน, ผู้สูงอายุ ให้สามารถป้องกันอัคคีภัยได้ในระหว่างที่คนในครอบครัวในวัยทำงานไม่อยู่บ้าน ซึ่งทำให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งด้านการป้องกันก่อนเกิดเหตุ เช่น การตรวจสอบสังเกตเหตุความผิดปกติของสายแก๊ส, การเลือกซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีมาตรฐาน และขณะเกิดเหตุ เช่น การดับเพลิงขั้นต้น การแจ้งเหตุไปยังเทศบาล หรือโรงพยาบาล ถ้ามีผู้บาดเจ็บ และมีแนวทางร่วมกันจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเฝ้าระวังเหตุเพลิงไหม้ เพื่อช่วยในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน แผนงานโครงการมีความเชื่อมโยงกับ SDGs เป้าหมายที่ 3 :สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย เนื่องจากการซ้อมแผนดับเพลิง และอพยพหนีไฟ ทำให้สามารถป้องกันการเกิดเหตุเพลิงไหม้ ส่งผลให้ชุมชนมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในชุมชนและ เป้าหมายที่ 4: สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากการส่งเสริมความรู้ให้กับคนในชุมชน หลากหลายช่วงวัย เพื่อช่วยสร้างความรู้ ทักษะให้กับคนในชุมชน นอกจากนั้น ผลตอบแทนจากการลงทุนทางสังคม (SROI) ของกิจกรรม ดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 1.97

ภาคผนวก

สมาชิกภาพ

เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์หล่อลื่นครบวงจรทางบริษัท พี.เอส.พี.สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ดังนี้



ขอบเขตการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ / Materiality	สำนักงานใหญ่ (เขตบางกอกน้อย)	สำนักงาน (เขตยานนาวา)	สมุทรสาคร (เทอร์มินอล 1)	สมุทรสาคร (เทอร์มินอล 2)	สมุทรสาคร (เทอร์มินอล 3)
Economics & Governance					
Corporate Governance	✓	✓	✓	✓	✓
Business Resilience and Development	✓	✓	✓	✓	✓
Enterprise Risk Management	✓	✓	✓	✓	✓
Innovation and Technology Transformation	✓	✓	✓	✓	✓
Product & Service Stewardship	✓	✓	✓	✓	✓
Supply Chain Management	✓	✓	✓	✓	✓
ESG Compliance	✓	✓	✓	✓	✓
Environmental					
Climate Change	✓	✓	✓	✓	✓
Water and Effluents	✓	✓	✓	✓	✓
Energy Management	✓	✓	✓	✓	✓
Waste Management	✓	✓	✓	✓	✓
Biodiversity	✓	✓	✓	✓	✓
Social					
Employee Management	✓	✓	✓	✓	✓
Employee Development	✓	✓	✓	✓	✓
Occupational Health and Safety	✓	✓	✓	✓	✓
Human Rights	✓	✓	✓	✓	✓
Local Community and Social Management	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

ตามกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ

Material Topic	UN SDGs																
	1 ประชาชน มีสุขภาวะดี	2 ผลิต อย่างยั่งยืน	3 สุขภาพ และสวัสดิภาพ	4 การศึกษา	5 ความเท่าเทียม ทางเพศ	6 ทรัพยากร น้ำสะอาด	7 ผลิต อย่างสะอาด	8 การเติบโต ทางเศรษฐกิจ	9 โครงสร้าง พื้นฐาน	10 ความเหลื่อมล้ำ	11 เมือง และชุมชน	12 ผลิต อย่างรับผิดชอบ	13 ภูมิอากาศ	14 ใต้ทะเล	15 ธรรมชาติ	16 สังคม สงบสุข	17 พันธมิตร เพื่อการพัฒนา
GHG Emission			X				O	X	X				O				
Energy Management			X				O	X	O				O				
Water Management			X			O		X						O			
Waste Management			X					X							O		
Biodiversity			X					X							O		
Employee Management				X				O									
Human Capital Development				X				O									
Corporate Culture				X				O									
Corporate Governance				X				O								O	
Occupational Health and Safety			X					O									
Human Rights					O			X		O							
Corporate Philanthropy and Community Engagement	X		X	X												O	O
Economic Distribution	X							O			O					X	X
Business Ethics								O			O					X	X
Anti-Corruption								O			O					X	X
Risk Management and Business Continuity Management								O			O					X	X
Innovation and Process Development		X						O	O								
Supply Chain Management								O			O					X	X
Customer and Product Stewardship								O			O					X	X
ESG Compliance								O			O					X	X

หมายเหตุ : O = Direct Contribution X = Indirect Contribution

GRI Index

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 1: Foundation 2021				
GRI 2: General Disclosures 2021				
The organization and its reporting practices				
2-1	Organizational details	16-26		
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	17, 46, 50-51		
2-3	Reporting period, frequency and contact point	4-5		
2-4	Restatements of information	6-9		
2-5	External assurance	N/A		
Activities and workers				
2-6	Activities, value chain and other business relationships	31-33		
2-7	Employees	96-103		
2-8	Workers who are not employees	96-105		
Governance				
2-9	Governance structure and composition	17, 46, 50-51		
2-10	Nomination and selection of the highest governance body	45-52		
2-11	Chair of the highest governance body	46, 50		
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	50-51		
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	51		
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	51		
2-15	Conflicts of interest	55		
2-16	Communication of critical concerns	30-31, 61-66, 68-71		
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	48		
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	49		
2-19	Remuneration policies	56-1 One Report 2024		
2-20	Process to determine remuneration	56-1 One Report 2024		
2-21	Annual total compensation ratio	56-1 One Report 2024		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
Strategy, policies, and practices				
2-22	Statement on sustainable development strategy	40-41		
2-23	Policy commitments	6-9, 42-43		
2-24	Embedding policy commitments	6-9, 40-41		
2-25	Processes to remediate negative impacts	67, 72		
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	34-37		
2-27	Compliance with laws and regulations	81		
2-28	Membership associations	140		
Stakeholder engagement				
2-29	Approach to stakeholder engagement	34-37		
2-30	Collective bargaining agreements	96-105		
Material topics				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-1	Process to determine material topics	38-39		
3-2	List of material topics	39		
Economic				
GRI 201: Economic Performance 2016				
3-3	Management of material topics	53		
201-1	Direct economic value generated and distributed	54		
201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	54		
201-4	Financial assistance received from government	N/A		
GRI 202: Market Presence				
202-1	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	N/A		
202-2	Proportion of senior management hired from the local community	N/A		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016				
3-3	Management of material topics	73		
203-1	Infrastructure investments and services supported	74		
203-2	Significant indirect economic impacts	74		
GRI 204: Procurement Practices 2016				
3-3	Management of material topics	75		
204-1	Proportion of spending on local suppliers	76		
GRI 205: Anti-corruption 2016				
3-3	Management of material topics	57		
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	60		
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	60		
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions take	60		
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016				
3-3	Management of material topics	75		
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	76		
GRI 207: Tax 2019				
3-3	Management of material topics	53		
207-1	Approach to tax	54		
207-2	Tax governance, control, and risk management	54		
207-3	Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	54		
207-4	Country-by-country reporting	N/A		
Environment				
GRI 301: Materials				
3-3	Management of material topics	N/A		
301-1	Materials used by weight or volume	N/A		
301-2	Recycled input materials used	N/A		
301-3	Reclaimed products and their packaging materials	N/A		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 302: Energy 2016				
3-3	Management of material topics	85		
302-1	Energy consumption within the organization	ESG Data Performance		
302-2	Energy consumption outside of the organization	ESG Data Performance		
302-3	Energy intensity	ESG Data Performance		
302-4	Reduction of energy consumption	86		
302-5	Reductions in energy requirements of products and services	86		
GRI 303: Water and Effluents 2018				
3-3	Management of material topics	87		
303-1	Interactions with water as a shared resource	88		
303-2	Management of water discharge-related impacts	88		
303-3	Water withdrawal	ESG Data Performance		
303-4	Water discharge	ESG Data Performance		
303-5	Water consumption	ESG Data Performance		
GRI 304: Biodiversity 2016				
3-3	Management of material topics	93		
304-1	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	94		
304-2	Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	94		
304-3	Habitats protected or restored	N/A		
304-4	IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	N/A		
GRI 305: Emissions 2016				
3-3	Management of material topics	83		
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	84		
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	84		
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	84		
305-4	GHG emissions intensity	84		
305-5	Reduction of GHG emissions	84		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 306: Waste 2020				
3-3	Management of material topics	90		
306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	91		
306-2	Management of significant waste-related impacts	92		
306-3	Waste generated	ESG Data Performance		
306-4	Waste diverted from disposal	ESG Data Performance		
306-5	Waste directed to disposal	ESG Data Performance		
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016				
3-3	Management of material topics	75		
308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	76		
308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	76		
Social				
GRI 401: Employment 2016				
3-3	Management of material topics	96		
401-1	New employee hires and employee turnover	99		
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	ESG Data Performance		
401-3	Parental leave	ESG Data Performance		
GRI 402: Labor/Management Relations 2016				
3-3	Management of material topics	96		
402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	96		
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018				
3-3	Management of material topics	117		
403-1	Occupational health and safety management system	118		
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	118		
403-3	Occupational health services	118		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	118		
403-5	Worker training on occupational health and safety	118		
403-6	Promotion of worker health	118		
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	118		
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	118		
403-9	Work-related injuries	ESG Data Performance, 124		
403-10	Work-related ill health	ESG Data Performance, 124		
GRI 404: Training and Education 2016				
3-3	Management of material topics	106		
404-1	Average hours of training per year per employee	111		
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	111		
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	111		
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016				
3-3	Management of material topics	99		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	101		
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	101		
GRI 406: Non-discrimination 2016				
3-3	Management of material topics	96		
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	99		
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016				
3-3	Management of material topics	96		
407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	99		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 408: Child Labor 2016				
3-3	Management of material topics	75		
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	76		
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016				
3-3	Management of material topics	75		
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	76		
GRI 410: Security Practices 2016				
3-3	Management of material topics	75		
410-1	Security personnel trained in human rights policies or procedures	76		
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016				
3-3	Management of material topics	128		
411-1	Incidents of violations involving rights of indigenous people	135		
GRI 413: Local Communities 2016				
3-3	Management of material topics	125		
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	135		
413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	135		
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016				
3-3	Management of material topics	75		
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	76		
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	76		
GRI 415: Public Policy 2016				
3-3	Management of material topics	N/A		
415-1	Political contributions	N/A		

Disclosure	Disclosure	Location (Page)	Detail/ Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
GRI 416: Customer Health and Safety 2016				
3-3	Management of material topics	90		
416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	91		
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	91		
GRI 417: Marketing and Labeling 2016				
3-3	Management of material topics	90		
417-1	Requirements for product and service information and labeling	91		
417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	91		
417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	91		
GRI 418: Customer Privacy 2016				
3-3	Management of material topics	79		
GRI 418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	80		
GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016				
3-3	Management of material topics	81		
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	81		

แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน

ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่านที่มีต่อรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ฉบับนี้จะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบการเปิดเผยข้อมูลและพัฒนาการจัดทำรายงานในฉบับต่อไป

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และแสดงข้อคิดเห็นของท่านลงในช่องว่าง

1. ข้อมูลพื้นฐานของท่าน ☐ หญิง ☐ ชาย ☐ เพศอื่น ๆ

2. ในฐานะผู้อ่านรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2567 นี้ กรุณาระบุว่าท่านเป็นผู้อ่านจากกลุ่มใด

- ☐ พนักงานขององค์กร ☐ ลูกค้า ☐ ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน ☐ สังคมชุมชน
- ☐ คู่ธุรกิจ ☐ สื่อ ☐ นักเรียน/นักศึกษา ☐ หน่วยงานราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ
- ☐ หน่วยงานวิจัย หรือ สถาบันการศึกษา ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านได้รับข้อมูลรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2567 ฉบับนี้ ผ่านช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ เว็บไซต์ของบริษัทฯ ☐ งานสัมมนา ☐ พนักงานของบริษัทฯ
- ☐ การเข้าเยี่ยมชมบริษัทฯ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ท่านอ่านรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2567 นี้เพื่อวัตถุประสงค์ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการตัดสินใจลงทุน
- ☐ เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางการจัดทำรายงานของตน
- ☐ เพื่อการศึกษาและทำวิจัย
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. กรุณาระบุความเห็นของท่านต่อรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2567 ของบริษัทฯ

	มาก	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
ข้อมูลที่เปิดเผยมีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือเพียงพอ	☐	☐	☐	☐
หลังจากการอ่านข้อมูลที่เปิดเผยแล้ว ท่านเข้าใจประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เพียงใด	☐	☐	☐	☐
ข้อมูลที่เปิดเผยนี้ตรงกับสิ่งที่ท่านต้องการทราบเพียงใด	☐	☐	☐	☐
ท่านมีความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อรายงานที่เปิดเผยของบริษัทฯ เพียงใด	☐	☐	☐	☐

6. กรุณาเลือกประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีความสำคัญต่อท่าน โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านสังคม
☐ การกำกับดูแลกิจการที่ดี	☐ การปฏิบัติตามกฎหมายด้าน ESG	☐ ผลการดำเนินงานสังคม
☐ การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย	☐ ภาวะเรือนกระจก	☐ การดูแลพนักงาน
☐ จริยธรรมทางธุรกิจ	☐ การจัดการพลังงาน	☐ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
☐ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	☐ การจัดการน้ำ	☐ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
☐ การบริหารจัดการความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ	☐ การจัดการของเสีย	☐ สิทธิมนุษยชน
☐ นวัตกรรมและการพัฒนากระบวนการ	☐ การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	☐ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
☐ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	☐ การจัดการวัสดุ (Materials)	☐ กิจกรรมเพื่อสังคม และการมีส่วนร่วมในชุมชน
☐ ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผลิตภัณฑ์		
☐ การปฏิบัติตามกฎหมายด้าน ESG		

7. กรุณาระบุข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลในรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ในปีต่อไป

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่าน ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสำรวจความคิดเห็นนี้ จะนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำรายงานความยั่งยืนขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บริษัท พี.เอส.พี. สเปเชียลตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่

1 ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700 ประเทศไทย

โทรศัพท์: +662 434 0540

โทรสาร: +662 433 6016

อีเมล: info@psp.co.th

สมุทรสาคร (เทอร์มินอล 1)

76 ม.7 ตำบลท่าจีน
อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร 74000

โทรศัพท์: +663 481 8671

โทรสาร: +663 481 9122

ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์

โทรศัพท์: +6692 656 5242,
+6663 569 5926

อีเมล: psp-ir@psp.co.th

สมุทรสาคร (เทอร์มินอล 2)

100/149 ม.1 ตำบลท่าจีน
อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร 74000

โทรศัพท์: +663 482 0519

โทรสาร: +663 442 1302

ฝ่ายขาย

โทรศัพท์: +662 434 0540

อีเมล: info@psp.co.th

สมุทรสาคร (เทอร์มินอล 3)

99/1 ม.2 ตำบลท่าจีน
อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร 74000

โทรศัพท์: +663 481 8671

โทรสาร: +663 481 9122