



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน



KSU GROUP

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2488 มีทุนจดทะเบียน 2,205 ล้านบาท มีสถานะเป็นบริษัทมหาชน จดทะเบียนซื้อขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2548 โดยใช้สัญลักษณ์ “KSL”

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี 2562 ฉบับนี้ได้ครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 ถึง 31 ตุลาคม 2562 แนวทางการรายงานนี้ได้ทำขึ้นให้สอดคล้องกับ Global Report Initiative ฉบับ Standard ในประเด็นต่อไปนี้



สิ่งแวดล้อม

พลังงาน

พลังงานรวม ประกอบด้วยพลังงานความร้อนและพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ในพื้นที่บริษัทหรือพื้นที่โรงงาน โดยปริมาณพลังงานความร้อนเก็บข้อมูลจากปริมาณเชื้อเพลิงจากหลักฐานการบัญชีหรือการอ่านค่าจากมิเตอร์คูณด้วยค่าความร้อนสำหรับปริมาณพลังงานไฟฟ้าเก็บข้อมูลจากใบแจ้งหนี้จากผู้ขายไฟฟ้า

ก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกหมายถึงปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินกิจการของบริษัท ที่คำนวณตามแนวทางการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ตุลาคม 2556 โดยมีขอบเขตการรายงาน ดังนี้

- ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางตรง (Scope 1) เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในความควบคุมของบริษัท เช่น หม้อต้มไอน้ำ ยานพาหนะเพื่อการเดินทางในธุรกิจของบริษัท
- ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางอ้อม (Scope 2) เกิดจากการซื้อพลังงานไฟฟ้าจากภายนอก

โดยการรายงานปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางตรง (Scope 1) และก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นทางอ้อม (Scope 2) รายงานจากปริมาณการใช้เชื้อเพลิงคูณกับค่าการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

มลพิษอากาศ

ฝุ่น ออกไซด์ของซัลเฟอร์ และ ออกไซด์ของไนโตรเจน คำนวณโดยใช้ผลความเข้มข้นจากการตรวจวัดตามที่กฎหมายกำหนด คูณกับอัตราการไหลของลม และชั่วโมงการทำงานเครื่องจักร

น้ำจากภายนอก

ปริมาณน้ำจากภายนอก คือการดึงน้ำจากแหล่งน้ำต่างๆ มาใช้ในกิจกรรมของบริษัท ซึ่งเก็บข้อมูลจากใบแจ้งหนี้มิเตอร์ โดยแหล่งน้ำประกอบด้วย น้ำผิวดิน และน้ำใต้ดิน

ขยะ

ขยะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ขยะอันตรายและขยะไม่อันตรายตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548 การรายงานปริมาณขยะที่เกิดขึ้นและการจัดการ จะมาจากการชั่งน้ำหนัก

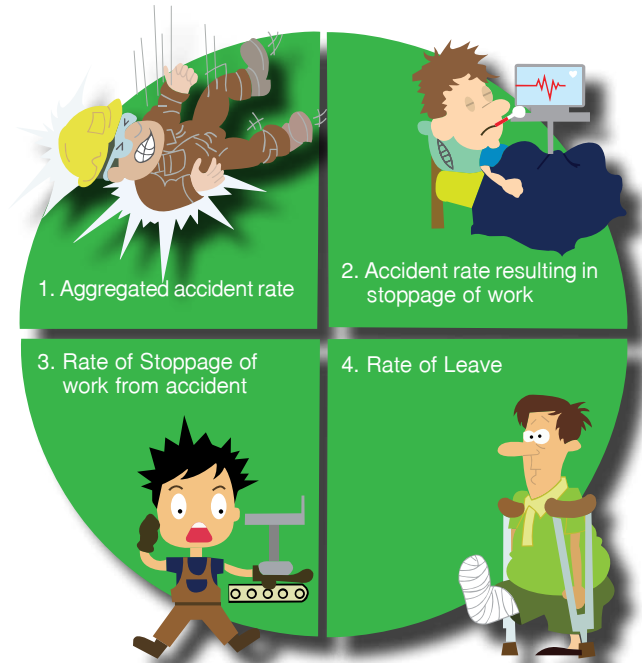
ความปลอดภัย

ข้อมูลจำนวนพนักงานและคู่ธุรกิจ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท และพนักงานสัญญาจ้าง และผู้รับเหมา

การคำนวณชั่วโมงการทำงาน เป็นข้อมูลจากพนักงานบริษัท และพนักงานสัญญาจ้าง ระบบบันทึกเวลาทำงานจากสายงานทรัพยากรบุคคล ส่วนข้อมูลผู้รับเหมามาจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำโรงงาน

การบันทึกข้อมูลด้านความปลอดภัยประกอบด้วย

1. อัตราการเกิดอุบัติเหตุรวม หมายถึง จำนวนอุบัติเหตุทั้งหมดที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมง ต่อคน
2. อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน หมายถึง จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
3. อัตราการหยุดงานจากอุบัติเหตุ หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากอุบัติเหตุทั้งหมด ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
4. อัตราการขาดงาน หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยไม่รวมการลาพักร้อนและการลาคลอดที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน





กระบวนการรายงานประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน (GRI102-46)

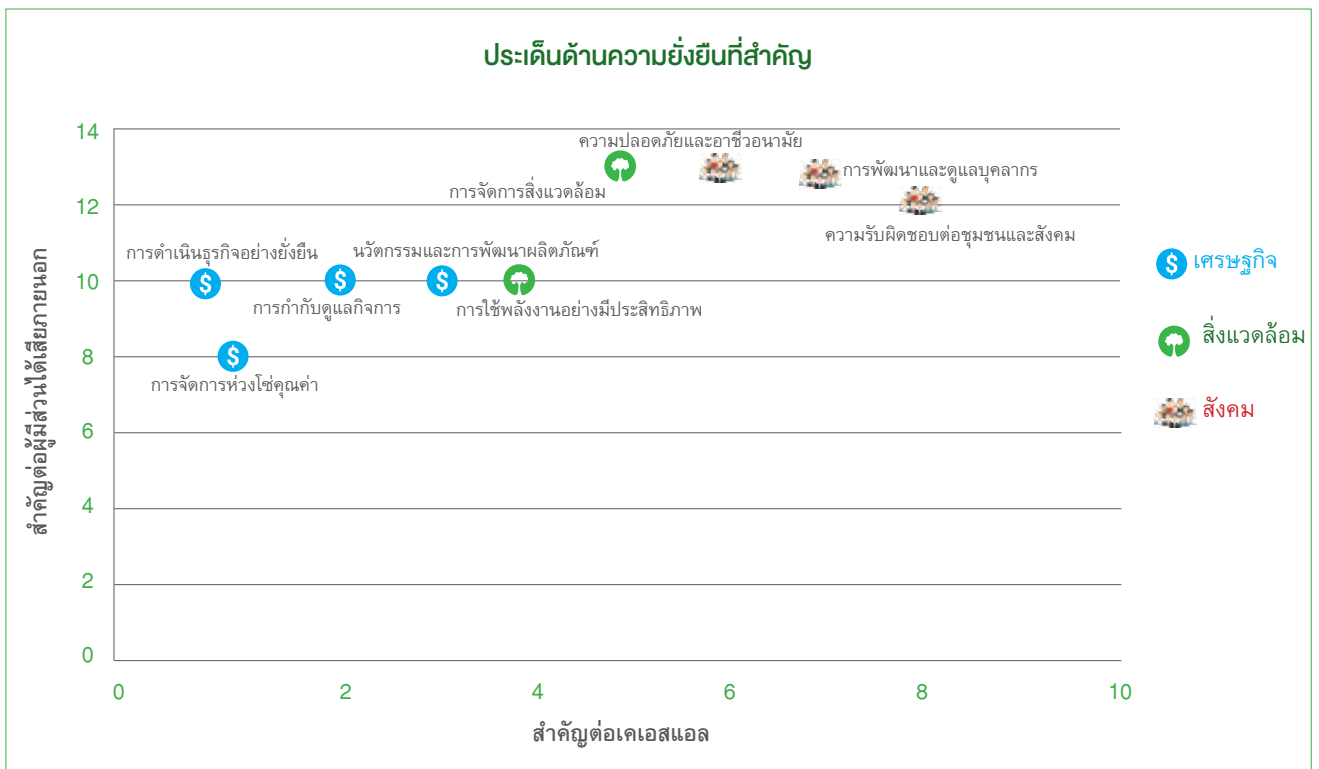
กลุ่มบริษัทได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (ระหว่างปีการเงินของบริษัท คือ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 - 31 ตุลาคม พ.ศ. 2562) เป็นสามด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยร่วมกันกำหนดประเด็นย่อยที่สำคัญและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียประกอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ระบุประเด็นสำคัญให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และความเสี่ยงของบริษัท และความสำคัญในมุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้เป็นไปตามตัวชี้วัดมาตรฐานที่กำหนดใน Global Reporting Initiative (GRI)

ขั้นตอนที่สอง จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้มาตามขั้นตอนที่หนึ่ง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคัดเลือก โดยมีกรอบการพิจารณาคือ ให้จัดลำดับประเด็นตามความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท และการรักษาประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่สาม สอบทานความสำคัญของประเด็นที่ได้มาตามขั้นตอนที่สอง โดยให้หน่วยงานภายในที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ และนำเสนอประเด็นที่กั้นกรองตามขั้นตอนที่สามต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติให้รายงานประเด็นความยั่งยืนเหล่านี้ต่อสาธารณชน

ขั้นตอนที่สี่ บริษัทมอบหมายหน่วยงานภายในสอบทานกระบวนการประเมินประเด็นสำคัญ การรวบรวมและประมวลผลข้อมูล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การดำเนินงานด้านสังคม ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วน



ด้านเศรษฐกิจ



- การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- การกำกับดูแลกิจการ
- นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ด้านสิ่งแวดล้อม



- การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- การจัดการสิ่งแวดล้อม

ด้านสังคม



- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- การพัฒนาและดูแลบุคลากร
- ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

ขอบเขตการรายงาน (GRI102-46)

ข้อมูลด้านความยั่งยืนที่รายงานนี้เป็นของกลุ่มบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจน้ำตาล ธุรกิจไฟฟ้าชีวมวล และธุรกิจเชื้อเพลิงชีวภาพ จำแนกตามสาขา ซึ่งเป็นที่ตั้งโรงงานของแต่ละธุรกิจ

บริษัท	ด้านสิ่งแวดล้อม					ความปลอดภัย	ทรัพยากรบุคคล
	พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	มลพิษทางอากาศ	น้ำจากภายนอก	ขยะ	อุบัติเหตุ	การฝึกอบรม
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาน้ำพอง	●	●		●	●	●	●
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุง	●	●		●	●	●	●
บริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด	●	●		●	●		●
บริษัท น้ำตาลนิวกวางสีนวล จำกัด	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาน้ำพอง)	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาวังสะพุง)	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาบ่อพลอย)	●	●	●	●	●	●	●

โครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร (GRI102-18)

คณะกรรมการกำกับดูแลเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อหน้าที่ 25,70 บทบาทหน้าที่ข้างต้นครอบคลุมไปถึงการกำกับดูแลให้บริษัทดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย ทั้งนี้เพราะนอกจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการจะกำหนดให้บริษัทต้องจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้กิจการของบริษัทดำเนินไปด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ มีคุณธรรมแล้วยังกำหนดให้บริษัทประกอบกิจการโดยให้ความสำคัญกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาสังคมควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประเมินความเสี่ยง และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยก่อนที่จะลงทุนในกิจการ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการกระบวนการผลิตให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด



หัวข้อสำคัญและขอบเขตผลกระทบภายในและภายนอกองค์กร (GRI102-47,103-1)

ประเด็นความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท		ประเด็นความยั่งยืนตามเกณฑ์ GRI102-47	ขอบเขตของผลกระทบต่อองค์กร		
			ต่อภายในองค์กร	ต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
1. การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> กลยุทธ์ที่เหมาะสม การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ การกำกับดูแลกิจการ 	●	●	ผู้ถือหุ้น, เจ้าหนี้, ชาวไร่
2. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none"> การจัดหาวัตถุดิบ การจัดหาสินค้าและผู้รับเหมา 	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินชาวไร่และคู่ค้าทางด้านสิ่งแวดล้อมและการคุ้มครองแรงงานและสิทธิมนุษยชน 		●	ชาวไร่ คู่ค้า ผู้รับเหมา
3. การกำกับดูแลกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> การกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ มาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณ และคู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน การปลูกสำนึกความซื่อสัตย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 	●	●	ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ชาวไร่, คู่ค้า, ลูกค้า, สังคม
4. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> การลดความสิ้นเปลืองพลังงาน การใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> การตรวจวัดพลังงานที่ใช้ไป การจัดการพลังงาน 	●	●	ชุมชน, หน่วยงานภาครัฐ
5. การจัดการสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> การลดมลพิษทางอากาศ การจัดการกากของเสียอุตสาหกรรม น้ำจากภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> มาตรฐานสิ่งแวดล้อม ความเดือดร้อนของชุมชน 	●	●	ชุมชน, หน่วยงานภาครัฐ, ลูกค้า
6. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	<ul style="list-style-type: none"> ความปลอดภัยของพนักงาน ความปลอดภัยของเครื่องจักรและอุปกรณ์ การจัดการเหตุฉุกเฉิน 	<ul style="list-style-type: none"> อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ การปฏิบัติตามคู่มือความปลอดภัย การรับมือกับเหตุฉุกเฉิน 	●	●	พนักงาน, คู่ค้า, หน่วยงานภาครัฐ
7. การพัฒนาและดูแลบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากร การรักษาบุคลากรและการจัดหาบุคลากร การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม การจัดหาบุคลากร แผนการสืบทอดบุคลากรระดับสูง การจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง 	●		พนักงาน, ลูกค้า, หน่วยงานภาครัฐ
8. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอ การเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่ชุมชน 	●	●	ชาวไร่, ชุมชน, หน่วยงานภาครัฐ, ลูกค้า
9. นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> คุณภาพของสินค้าและผลิตภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> การผลิตสินค้าที่มีมาตรฐาน 	●		ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ชาวไร่, คู่ค้า, ลูกค้า, สังคม, หน่วยงานภาครัฐ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)

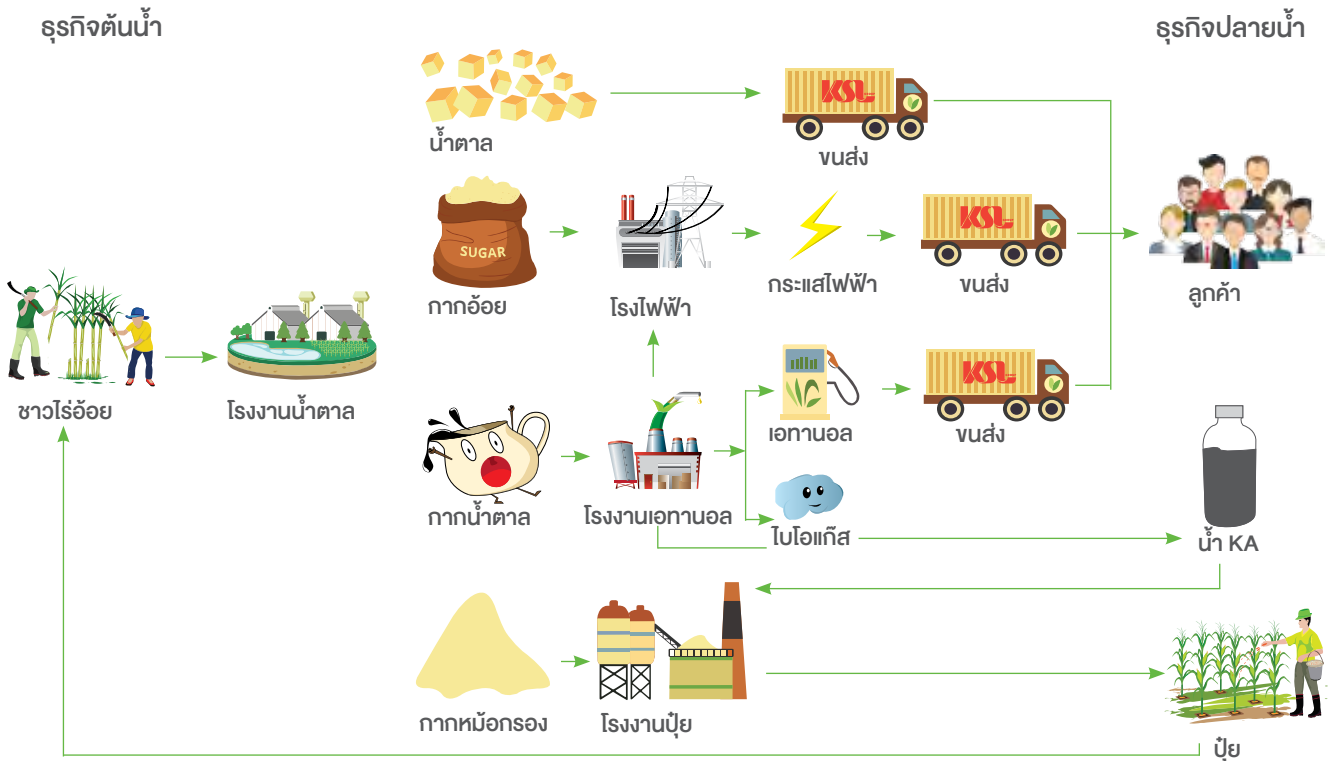
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นความสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียซึ่งในแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังจากกลุ่มบริษัท แตกต่างกันไป

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Engagement Stakeholder) GRI102-40,42,43,44

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็นที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย
เกษตรกรไร่อ้อย 	<ol style="list-style-type: none"> มีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรชาวไร่อ้อยคู่ค้า การประชุมเกษตรกรชาวไร่อ้อย การเชิญเกษตรกรร่วมงานหรือกิจกรรมของบริษัท 	<ol style="list-style-type: none"> การส่งเสริมมากขึ้นทั้งทางด้านเทคโนโลยีและเงินทุนหมุนเวียน ราคาอ้อยที่เหมาะสม
ผู้ถือหุ้น 	<ol style="list-style-type: none"> การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี รายงานประจำปี การเปิดเผยข้อมูลต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การประชุมนักวิเคราะห์รายไตรมาส การจัดการประชุมแนะนำการลงทุน การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> ผลตอบแทนที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ การเจริญเติบโตของบริษัทฯ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้
คู่ค้า/ผู้รับเหมา 	<ol style="list-style-type: none"> การประชุม-สัมมนาในโอกาสต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมบริษัทฯ การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสยุติธรรม การจ่ายค่าสินค้า/ค่าจ้างตรงเวลา
ลูกค้า 	<ol style="list-style-type: none"> การเยี่ยมเยียนลูกค้า การเชิญลูกค้าเยี่ยมชมโรงงาน การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> สินค้าที่มีคุณภาพ ส่งมอบสินค้าตรงเวลา การจัดช่องทางสำหรับส่งเรื่องร้องเรียน
เจ้าหน้าที่ 	<ol style="list-style-type: none"> รายงานประจำปี งบการเงิน การเปิดเผยข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สินเชื่อ 	<ol style="list-style-type: none"> ชำระหนี้ตรงเวลา แผนงานสำหรับกำหนดเวลาชำระหนี้
พนักงาน 	<ol style="list-style-type: none"> จดหมายข่าวภายใน การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น อีเมล Intranet, video conference การประชุม/สัมมนา/อบรม การประชุมสายงานประจำปี การประชุมระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน การประเมินผลงานพนักงานประจำปี 	<ol style="list-style-type: none"> สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ ความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน พัฒนาตนเอง อุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย ความปลอดภัยในการทำงาน
ชุมชน/สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> การพบปะชุมชนอย่างสม่ำเสมอ การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การแนะนำการเสริมสร้างอาชีพแก่ชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> การลดภาวะจากการผลิตของโรงงาน การชดเชยค่าเสียหายอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจ้างของชุมชน สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน
หน่วยงานของรัฐ 	<ol style="list-style-type: none"> การร่วมและการสนับสนุนกิจกรรมที่เกิดขึ้น การประสานงานกับหน่วยงานในด้านต่างๆ การขออนุญาตในเรื่องที่กฎหมายกำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎกติกาตามกฎหมาย ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการพัฒนาท้องถิ่น ขจัดหรือลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดแก่ชุมชน



ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน GRI102-9



ด้านเศรษฐกิจ



1. การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจะต้องมีความสมดุลกันระหว่างความมั่นคงทางธุรกิจ(ซึ่งหมายถึงผลกำไรประจำปีและการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว) กับการใส่ใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

ในส่วนของความมั่นคงทางธุรกิจ บริษัทฯได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ตั้งไว้โดยพิจารณาทบทวนหรือแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้กรอบการกำกับกิจการที่ดี โดยมีแนวทางที่ชัดเจนว่ากระบวนการทางธุรกิจของบริษัทจะต้องไม่สร้างปัญหาให้กับสิ่งแวดล้อมและสังคม และพยายามเสริมสร้างกิจกรรมที่จะช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาสังคมไปพร้อมกันด้วย

2. การจัดการห่วงโซ่คุณค่า

การจัดการวัตถุดิบอย่างยั่งยืน

จากรูปการจัดการห่วงโซ่คุณค่าแสดงให้เห็นว่าต้นน้ำของธุรกิจคืออ้อย ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลัก ทางกลุ่มบริษัทฯได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งหากได้วัตถุดิบที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลให้ได้สินค้าที่ดีตามมาด้วยเช่นกัน กลุ่มบริษัทฯ ได้นำโครงการ iCane (Intelligence Cane System by KSL Group) ประกอบด้วย 4 โครงการ คือ โครงการ iFarm iMap iForm iCash ซึ่งเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการส่งเสริมชาวไร่การปลูกอ้อยของ KSL ที่พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ตอบสนองทุกความต้องการของชาวไร่และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริหารงานอย่างสมบูรณ์แบบ

โครงการ iFarm เป็นการเปลี่ยนวิธีปลูกอ้อยเกษตรขนาดใหญ่ของบริษัทฯ ในรูปแบบเกษตรแม่นยำ (Precision Farming) ซึ่งปลูกในพื้นที่ภาคตะวันตกของเคเอสแอล สาขาอำเภอพอลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีทีมเพาะปลูกของเคเอสแอล สาขาอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นทีมดูแลภายใต้ชื่อทีม KSL Ranger โดยได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปลูกอ้อยเกษตรแปลงใหญ่ ด้วยระบบ GPS (Guidance and Auto Steering System) ที่เหมาะสมกับการเพาะปลูกอ้อย จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับเครื่องจักรให้สอดคล้องกัน ซึ่งช่วยในเรื่องการพัฒนาระบบการปลูก การบำรุง ตลอดจนการเก็บเกี่ยวอ้อย ด้วยการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน และยังเป็นการเพื่อเพิ่มผลผลิตอ้อยในแปลงและลดต้นทุนการผลิตต่างๆ อาทิ ลดการไถพรวน ลดการใช้สารเคมี ลดแรงงาน ลดการเผา ลดการบดอัด ลดผลกระทบจากปัญหาภัยแล้ง ลดปัญหาการท่วมขังของน้ำในแปลง ขจัดสิ่งกีดขวางในแปลงเพาะปลูก เป็นต้น

โครงการ iForm นับเป็นนวัตกรรมใหม่ที่นำมาพัฒนางานของนักส่งเสริมเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็วแก่ชาวไร่ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน

แบบเดิม

- ใช้กระดาษในรูปแบบฟอร์มต่างๆ ให้แก่ชาวไร่
- นำเอกสารต่างๆมารอกข้อมูลลงระบบที่สำนักงาน
- ระยะเวลาในการดำเนินการรวมถึงพิจารณา ใช้เวลาประมาณ 5-14 วัน

แบบใหม่

- กรอกข้อมูลของชาวไร่ลง Tablet
- ข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่ระบบดำเนินการพิจารณา
- ได้ทันที ใช้ระยะเวลาประมาณ 2-6 วัน

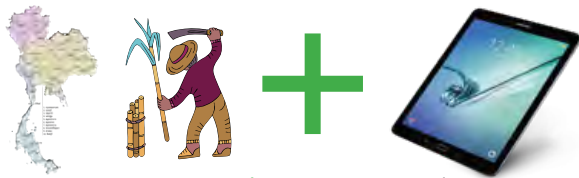
จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ส่งผลให้ การทำงาน สะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถ บริหารจัดการเวลาและให้บริการชาวไร่ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการแก้ ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที



โครงการ iMap เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้เช่นเดียวกับ iForm นำมาใช้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการไร่อ้อย ตั้งแต่พื้นที่ปลูก การปลูก บำรุงรักษา เก็บเกี่ยว ขนส่ง ตลอดจนการเผ่าระวาง (Monitoring) รวมถึง คาดคะเนได้ว่าไร่อ้อยสามารถตัดได้เมื่อใด ทำให้บริหารจัดการไร่อ้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ลดการตัดคิวอ้อยในโรงงานและ ไร่อ้อยที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ข้อดีของการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้

1. สามารถบอกพิกัดไร่อ้อย รวมถึงติดตามการเติบโตของ อ้อย ได้อย่างถูกต้อง
2. คาดคะเนได้ว่าอ้อยพร้อมที่จะตัดอ้อยเมื่อไหร่ ได้อย่าง แม่นยำมากขึ้น ทำให้ได้อ้อยที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น
3. ลดการตัดคิวอ้อยเป็นระยะเวลานาน



โครงการปลูกอ้อยอย่างยั่งยืน เป็นโครงการเปลี่ยนการปลูกอ้อย ทั่วไปให้เป็นการปลูกอ้อยออร์แกนิก โดยนำปุ๋ยอินทรีย์มาใช้ในแปลงปลูกอ้อย เพื่อให้ได้อ้อยที่มาจากธรรมชาติ 100 % ระยะเวลาการดำเนินการของ โครงการ 3 ปี และยังเป็น การช่วยลดต้นทุนการผลิตด้วยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ และช่วยลดการทำลายหน้าดิน โดยนำร่องโครงการที่เคเอสแอล สาขา อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งชาวไร่ที่เข้าร่วมโครงการอ้อยยั่งยืนจะ ได้รับความรู้และคำแนะนำจากทีมนักวิชาการของเคเอสแอลตลอดโครงการ

โครงการศึกษาเพื่อ CCS ในอ้อย เป็นโครงการการปลูก อ้อยเพื่อทดลองการเพิ่มค่า CCS ด้วยสารเร่งความหวานให้กับอ้อย สืบเนื่องมาจากบริษัท YAMAHA ได้เคยเข้ามาทำการทดลองการเพิ่มสารเร่ง ความหวานตั้งแต่ปี 2561 และในปี 2562 ได้รับความร่วมมือจาก บริษัท คซาเคมีการเกษตร จำกัด เข้ามาร่วมทดลองเรื่องสารเร่งความหวาน และเพิ่มการทดลองสารกำจัดวัชพืช



โครงการ KSL Junior Farmer 2019 ทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ ปีที่ 2

เป็นโครงการที่กลุ่มบริษัท KSL ต้องการส่งต่อความเป็นอยู่ของ ธุรกิจการทำฟาร์มอ้อยแก่เกษตรกรชาวไร่อ้อย โดยสายงานจัดหาวัตถุดิบ และส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมได้จัดหลักสูตร “ทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่” โดยมี วัตถุประสงค์หลัก เรื่องการนำความรู้ที่ได้รับการอบรมของทายาทเกษตรกร ไปประยุกต์ใช้กับแปลงอ้อยของพ่อแม่ และในอนาคตทายาทกลุ่มนี้จะ ทำการเปิดโคเวตาเป็นของตนเอง นอกจากนี้เพื่อการสนับสนุนให้ชาวไร่ ปลูกอ้อยอย่างยั่งยืน เพื่อการขยายผลผลิตในแนวตั้ง เพื่อการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชาวไร่และโรงงาน เพื่อสร้างทีมทายาทเกษตรกร รุ่นใหม่ต่างโรงงานกันเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการปลูกอ้อยหรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับอ้อยของแต่ละภาค

โดยมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความสนใจ ในธุรกิจอ้อย และสามารถสร้างความยั่งยืนได้ด้วย ตนเอง บนพื้นฐานแนวโหม อนาคตในอุตสาหกรรมอ้อยในอนาคตของประเทศไทย และการสานต่อ อาชีพการทำไร่อ้อยให้มี ความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

กิจกรรมทายาทเกษตรกรรุ่นใหม่ประจำปี 2562 จัดขึ้นที่ศูนย์ กลีกรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ปาร์ค แอนด์ รีสอร์ท ระหว่าง วันที่ 7-9 พฤศจิกายน 2562 หัวข้อของหลักสูตรการอบรม ดังนี้ 1.การให้ ความรู้เรื่องธุรกิจอ้อย ด้วยการอธิบายเรื่องการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ลงทุน 2.การเพิ่มผลผลิต ด้วยการจัดการฟาร์มสมัยใหม่และการประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีกับการเกษตร 3.ศาสตร์ประยุกต์ด้วยการปรับใช้แนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง

โครงการนวัตกรรมเครื่องมือการใส่ปุ๋ยในแปลงอ้อย

โดยบริษัท เคเอสแอล แมททีเรียล ซัพพลายส์ จำกัด ซึ่งจัดจำหน่าย ปุ๋ยอินทรีย์แก่เกษตรกรชาวไร่อ้อยของบริษัทฯ ได้พัฒนานวัตกรรมเครื่องมือ การใส่ปุ๋ย เพื่อช่วยแก้ปัญหาการใส่ปุ๋ยเกษตรกรชาวไร่อ้อย อันเนื่อง มาจากเครื่องมือที่มีอยู่ไม่เอื้ออำนวยกับการใส่ปุ๋ยในปัจจุบัน ทำให้เกิด การพัฒนาเครื่องมือขึ้นใหม่ 2 รูปแบบดังนี้

1. มินิคอมบาย เป็นตัวเตรียมดินเพื่อใส่ปุ๋ยอินทรีย์ ซึ่งเครื่องมือ ตัวนี้นอกจากจะเพิ่มการฝังปุ๋ยอินทรีย์ลงดินเพื่อให้ปุ๋ยอินทรีย์นั้นทำงาน ได้เต็มประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยลดขั้นตอนการทำงานและการเตรียมดิน ของเกษตรกรลง

2. เครื่องมือฝังปุ๋ย 2 ถังพร้อมบูมสเปรย์ ปัจจุบันเครื่องมือ ฝังปุ๋ยจะมีเพียง 1 ถัง และถ้าใส่ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยเคมีพร้อมกันจะทำให้ ปุ๋ยติดเครื่องมือไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ทางบริษัทฯ จึง ได้พัฒนาเครื่องมือที่มีถังใส่ปุ๋ยเพิ่มมาเป็น 2 ถังเพื่อแยกปุ๋ยอินทรีย์และ ปุ๋ยเคมี และนอกจากนั้นยังเพิ่มการบูมสเปรย์เข้ามา ซึ่งการใช้เครื่องมือ ดังกล่าวช่วยลดขั้นตอนการทำงานของเกษตรกรลงอีกด้วย



นโยบายคุณภาพ

“ผลิตน้ำตาลทรายคุณภาพ ด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ส่งมอบตรงเวลา ลูกค้ามั่นใจ ปลอดภัยต่อผู้บริโภค”

มาตรฐานการผลิตสินค้าและความต้องการของลูกค้า

มาตรฐานการผลิตสินค้า

มาตรฐานการผลิตสินค้า รวมไปถึง กระบวนการผลิตภายใน โรงงานที่จะต้องได้รับการยอมรับ เนื่องจากลูกค้าของกลุ่มบริษัท 100 % เป็นลูกค้าอุตสาหกรรม กลุ่มบริษัทจึงได้ให้ความสำคัญด้านมาตรฐาน การผลิตสินค้าเป็นอย่างมาก สินค้าที่ผลิตออกมาต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ของลูกค้า หรือเป็นมาตรฐานตามกฎหมายที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล

กลุ่มบริษัทมีนโยบายกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ ลูกค้าในหมวดที่ว่าด้วยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียว่าบริษัทใช้ระบบจัดการ คุณภาพในระดับสากล, มอก56-2552 เป็นต้น

นอกจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวแล้ว กลุ่มบริษัท มุ่งเน้นในเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) กลุ่มบริษัทจึงได้เริ่มนำมาตรฐานระดับโลกเกี่ยวกับการผลิตสินค้า เกษตรแบบยั่งยืนในอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย คือ มาตรฐาน Bonsucro มาใช้ในการผลิตสินค้าเกษตร ตั้งแต่การผลิตอ้อยในไร่ การผลิตน้ำตาลในโรงงาน ไปจนถึงกระบวนการส่งมอบผลิตภัณฑ์ สู้ลูกค้า นับเป็นมาตรฐานการผลิตอ้อยและน้ำตาลทรายที่บูรณาการ เรื่องความยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ช่วย ลดต้นทุน พัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต ปฏิบัติตามมาตรฐาน แรงงานและเคารพสิทธิมนุษยชน รักษาสมดุลสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนา ชีวิตความเป็นอยู่ของ เกษตรกรชาวไร่อ้อยให้ดีขึ้น

ปัจจุบันผู้ซื้อในตลาดโลกให้การยอมรับมาตรฐาน Bonsucro ในเรื่องความยั่งยืนตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และนโยบายเลือกใช้ วัตถุดิบที่มีกระบวนการผลิตที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความยั่งยืน ดังนั้น ถือเป็นการพัฒนาอีกก้าว หนึ่งของบริษัท ในการสร้างความยั่งยืน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกต่อไป

ความต้องการของลูกค้า

เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าในด้านคุณภาพและ มาตรฐานของผลิตภัณฑ์ลูกค้า การส่งมอบที่ตรงเวลา และการบริการ ในระดับสากล ตลอดจนการรักษาความลับของลูกค้าโดยเคร่งครัดและ กำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจให้ สอดคล้องกันภายใต้ความรับผิดชอบและ ความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว

บริษัทสื่อสารกับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้ง เยี่ยมเยียนลูกค้าเพื่อรับทราบความต้องการของลูกค้าและการให้ข้อมูล ข่าวสารใดๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกค้า

ในทางกลับกันบริษัทฯได้เชิญลูกค้าเยี่ยมชมกิจการและตรวจสอบ ระบบงานของบริษัทฯ และโรงงานเพื่อให้ลูกค้าได้ พิจารณาศักยภาพและ ความพร้อมของบริษัทฯ ในการเป็นผู้ขายสินค้าตามมาตรฐานของลูกค้า รวมถึงบริษัทได้สำรวจความ พึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปีและ นำข้อติชมของลูกค้ามาปรับปรุงการบริการและพัฒนากระบวนการผลิตของบริษัทฯ ต่อไป

มาตรฐานคุณภาพของโรงงาน

บริษัทได้ปรับปรุงระบบคุณภาพของโรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2562 บริษัทได้รับระบบคุณภาพ ดังนี้ ISO9001:2015, GMP, HACCP, ISO22000, FSSC22000, Halal, Kosher, Bonsucro และธรรมภิบาลสิ่งแวดล้อม

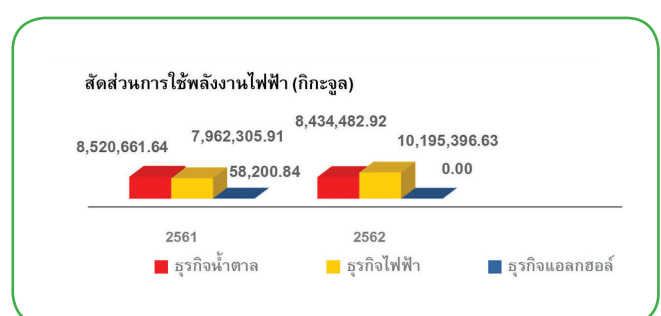
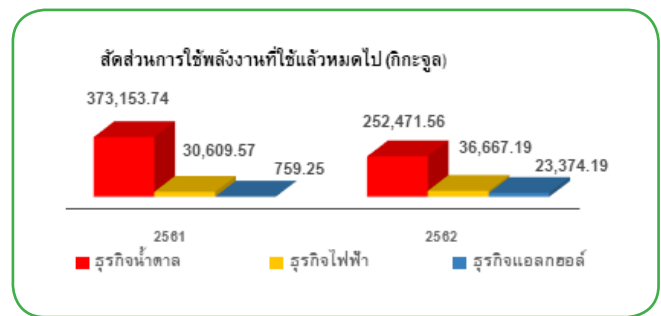
3. การกำกับดูแลกิจการ

บริษัทถือว่าการกำกับดูแลกิจการเป็นกลไกที่สำคัญใน การทำให้บริษัทสามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ได้ เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น พนักงาน ชาวไร่ คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และหน่วยราชการ บริษัทจึงมีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวกับ ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจการของบริษัทมี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

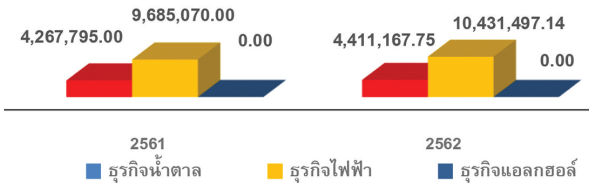
รายงานประจำปีได้กล่าวถึงนโยบายการกำกับดูแลและ การกำกับดูแลกิจการไว้ที่หน้า 55 เป็นต้นไป

4. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (GRI302-1)

กลุ่มบริษัท ให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านพลังงานและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและ สิ่งแวดล้อม และยังช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน รวมทั้ง ผู้มีส่วนได้เสียยังให้ความสำคัญต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิ อากาศและภาวะโลกร้อนซึ่งมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก



สัดส่วนการใช้พลังงานทดแทน (กิกะจูล)

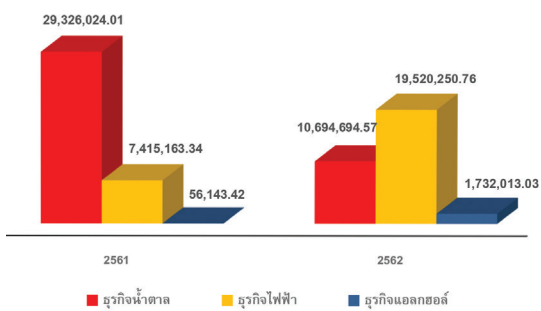


หมายเหตุ *พลังงานทดแทน คือ กากอ้อยจากกระบวนการผลิตน้ำตาล
 *ปริมาณน้ำมันดีเซล/น้ำมันเบนซิน (ลิตร) × ค่าการแปลงหน่วย (เมกกะจูล)
 1000
 *ปริมาณกากอ้อย (ตัน) × ค่าความร้อนต่ำ (Low heating value)
 0.004186

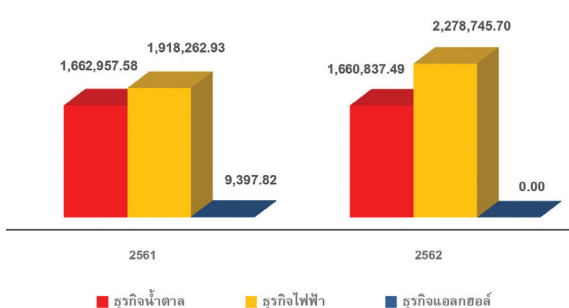
การจัดการก๊าซเรือนกระจก (GRI305-1,GRI305-2)

กลุ่มบริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการเพื่อลดการปล่อยเรือนกระจก ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการลดใช้พลังงานในกระบวนการผลิตและในสำนักงาน การส่งเสริมการลดใช้พลังงานในชุมชน ไปพร้อมกับการส่งเสริมการเพิ่มแหล่งกักเก็บก๊าซเรือนกระจก ด้วยการสร้างพื้นที่สีเขียวในโรงงาน การปลูกป่า และการส่งเสริมกิจกรรมป่าชุมชนทั่วประเทศ ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับทั้งภาครัฐ และองค์กรต่างๆ

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์)



ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์)



หมายเหตุ * ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง คือ ปริมาณการใช้ น้ำมันดีเซล/น้ำมันเบนซิน/ LPG (หน่วยเป็นลิตร) × ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) = หน่วยต้นคาร์บอนไดออกไซด์
 * ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม คือ ปริมาณการซื้อไฟฟ้าจากหน่วยงานภายนอก (หน่วยเป็นเมกกะวัตต์ชั่วโมง) × ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) = หน่วยต้นคาร์บอนไดออกไซด์
 * ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) (องค์การมหาชน)

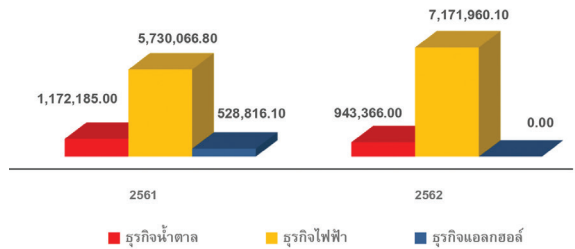
5. การจัดการสิ่งแวดล้อม

การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ (GRI303-1)

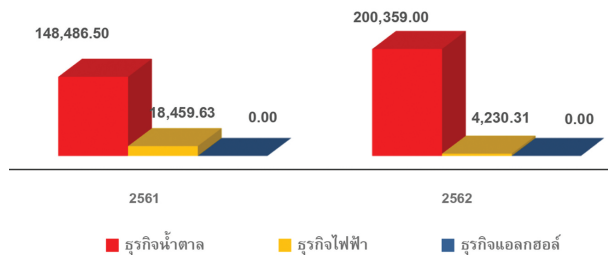
การสูบน้ำจากแหล่งน้ำดิบเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตน้ำตาล จะแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ น้ำใช้ในกระบวนการผลิต และน้ำใช้ในสำนักงาน น้ำทั้งจากกระบวนการผลิตน้ำตาลส่วนใหญ่เป็นน้ำจากระบบหล่อเย็นที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนอุณหภูมิ โดยน้ำที่ใช้แล้วจะถูกส่งเข้าสู่ระบบบำบัด ด้วยการตกตะกอนและลดอุณหภูมิให้ใกล้เคียงกับสภาพธรรมชาติ ก่อนปล่อยออกจากโรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพน้ำที่ปล่อยออกสู่แหล่งรองรับน้ำเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานชลประทาน มาตรฐานกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อป้องกันผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพของแหล่งรองรับน้ำ ส่วนน้ำใช้ในอาคารที่บำบัดจนได้มาตรฐานแล้วจะถูกนำไปใช้ในระบบรดน้ำต้นไม้ แปลงสาธิตเกษตร และพื้นที่ชุ่มน้ำต่อไป

ปริมาณน้ำจากแหล่งน้ำภายนอก ปี 2561-2562

ปริมาณการใช้น้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)



ปริมาณการใช้น้ำใต้ดิน (ลูกบาศก์เมตร)





กลุ่มบริษัทฯมีมาตรการในการควบคุมการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้หลัก 3 R กล่าวคือ

Reduce โดยการลดปริมาณการใช้ของโรงงาน คือช่วงฤดูหีบจะนำน้ำคอนเดนเสท (น้ำที่เกิดจากการควบแน่นของไอน้ำ) มาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อลดการใช้น้ำอ่อน ควบคุมอัตราโบลด์วอร์น (blow down) ของหม้อไอน้ำให้เหมาะสม ควบคุมการใช้น้ำอ่อนในจุดที่จำเป็นเพื่อลดการใช้สารเคมีน้ำ

Reuse โดยการนำน้ำใช้ซ้ำ/ใช้น้ำอย่างคุ้มค่า คือ นำน้ำจากระบบหล่อเย็นเครื่องจักร (condenser water) มาใช้กับระบบน้ำชะซีเมนต์จากหม้อไอน้ำ ใช้ในการล้างหม้อต้ม ฉีดล้างพื้นอาคารผลิต นำน้ำจากระบบหล่อเย็นเครื่องกลั่นห้องปฏิบัติการมาใช้ซ้ำ การนำน้ำโบลด์วอร์นจากระบบหล่อเย็น (Cooling tower) รวมเข้าสู่ระบบน้ำคอนเดนเซอร์

Recycle โดยการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ คือ น้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้ว จะถูกส่งกลับมาใช้ในระบบหล่อเย็นคอนเดนเซอร์ ระบบดับเพลิง การฉีดสเปรย์น้ำพรมกองเก็บกากอ้อย ฉีดดับฝุ่นลานจอตออ้อย และการรดน้ำต้นไม้และพื้นที่สีเขียวทั้งหมดเพื่อให้มีปริมาณน้ำที่ต้องระบายออกสู่สิ่งแวดล้อมเท่าที่จำเป็น กลุ่มบริษัทฯยังติดตั้งระบบบำบัดน้ำให้เหมาะกับคุณสมบัติน้ำเสียแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบำบัดน้ำที่ดี และได้น้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วอย่างมีคุณภาพ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อแหล่งรองรับน้ำและการใช้ประโยชน์ของชุมชน

โครงการระบบบำบัดน้ำคอนเดนเสทชนิด SAF : Submerge Aerated Fixed Film เพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่

ในแต่ละปีจะมีน้ำคอนเดนเสทออกมาปีละ 400,000-600,000 ลบ.ม./ปี (ขึ้นกับปริมาณอ้อยเข้าหีบ) กลุ่มบริษัทฯ จึงหาวิธีในการบำบัดน้ำคอนเดนเสทเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ส่งผลกระทบท่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยจัดทำโครงการระบบบำบัดน้ำคอนเดนเสทชนิด Submerge Aerated Fixed Film (SAF) เพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่เป็นโครงการนำร่องที่โรงงานของบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกูญไทย จำกัด อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นแห่งแรก เมื่อประเมินแล้วเห็นว่าได้ผลดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงได้ขยายการจัดทำระบบบำบัดน้ำคอนเดนเสทชนิด SAF นี้ไปทุกโรงงานในกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของโครงการ

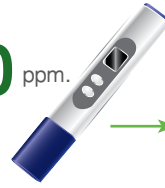
1. เพื่อบำบัดน้ำคอนเดนเสทแล้วนำน้ำที่บำบัดแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ต่างๆ ภายในโรงงาน เช่น รดน้ำต้นไม้, ใช้พรมถนนและลานจอตเพื่อดับฝุ่น, ใช้พรมดับฝุ่นกองเก็บกากอ้อย, นำน้ำไปใช้ในระบบดับเพลิง, ใช้เติมเสริมในระบบน้ำหล่อเย็นคอนเดนเซอร์ เป็นต้น
2. เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติให้น้อยลง และไม่ปล่อยน้ำเสียออกสู่สาธารณะ
3. เพื่อป้องกันการขาดแคลนน้ำดิบจากแหล่งน้ำธรรมชาติ

เป้าหมายของโครงการ

ควบคุมค่าน้ำตาลก่อนปล่อยลงบ่อน้ำดิบ ให้อยู่ที่ 0 ppm. เพิ่มและบำบัดน้ำคอนเดนเสทเพื่อนำมาใช้ในโรงงาน 100%

ควบคุมน้ำตาลก่อนปล่อยลงบ่อน้ำดิบ

0 ppm.



100%

บำบัดน้ำคอนเดนเสทเพื่อนำมาใช้ในโรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

1. นำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) ได้ 100%
2. ไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมด้วยการไม่ปล่อยน้ำเสียออกสู่ภายนอก

โครงการการกำจัดขยะโดยการเข้าร่วมกับชุมชน

เป็นโครงการที่บริษัท เคเอสแอล กรีน อินโนเวชั่น จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จัดโครงการขึ้นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะที่ต้นทาง โดยเข้าร่วมกับกิจกรรมการทอดผ้าป่าขยะรีไซเคิลเปลี่ยนขยะเป็นกองทุน ณ วัดหลุมรัง ตำบลหลุมรัง อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและเอกชนในอำเภอหลุมรัง จังหวัดกาญจนบุรี

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทฯ ยังได้การรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บริษัท น้ำตาลนิวกูญสุนทรี จำกัด ได้การรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 2 ปฏิบัติการสีเขียว (Green Activity) จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประจำปี 2562 เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ดังนี้

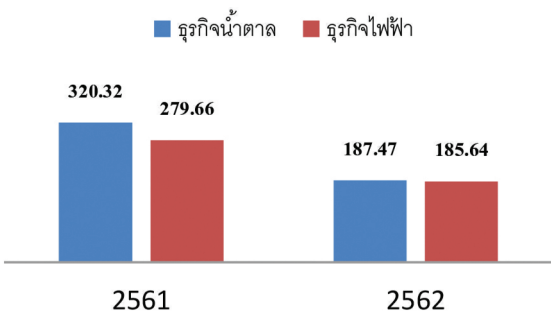
- **มาตรการลดการเผาอ้อย** ด้วยวิธีการรณรงค์รับซื้ออ้อยสด โดยให้ราคาสูงกว่าอ้อยไฟไหม้ และมีการให้ความรู้ถึงผลกระทบของการเผาอ้อย
- **มาตรการลดผลกระทบฝุ่นละอองจากรถบรรทุกอ้อย** โรงงานตั้งจุดล้างล้อทั้งก่อนเข้าและออกจากโรงงาน เพื่อลดปัญหาฝุ่นละออง
- **การลบล้างกากอ้อยไปยังโรงไฟฟ้า** โรงงานมีระบบสายพานลำเลียงแบบปิด เพื่อลดปัญหาการฟุ้งกระจายของกากอ้อย
- **มาตรการลดฝุ่นละอองจากการจัดเก็บปูนขาวและเตรียมปูนขาว** โรงงานมีการสร้างอาคารถาวรเป็นประตูม้วนไฟฟ้าเพื่อลดปัญหาการฟุ้งกระจาย
- **การทำความสะอาดถนนโดยเฉพาะบริเวณด้านหน้าโครงการ** โรงงานมีการจัดพนักงานทำความสะอาด กวาด ล้างถนนบริเวณหน้าโรงงานตามความเหมาะสม และในช่วงฤดูหีบ มีการเก็บอ้อยที่ตกหล่นตามเส้นทางลำเลียงอ้อยเข้าสู่โรงงาน (ประจำวัน)
- **การพรมน้ำลานจอตรถบรรทุก** โรงงานมีการฉีดพรมน้ำบริเวณลานจอตรถบรรทุก เพื่อลดการฟุ้งกระจายของฝุ่น ฉีดพรมถนนหน้าโรงงาน และถนนหมู่บ้านตามที่ได้รับบริการร้องขอ
- **การลงพื้นที่หมู่บ้านบริเวณโดยรอบโรงงาน** ช่วงฤดูหีบทางโรงงานมีการลงพื้นที่ตรวจกล้องแดงรับเรื่องร้องเรียน และการลงพื้นที่มีมวลชนสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กิจกรรมเพื่อสังคม

- **การจัดการมูลฝอยทั่วไป** โดยจัดเตรียมภาชนะรองรับมูลฝอยภายในพื้นที่โรงงานให้เพียงพอ และรวบรวมเพื่อส่งไปกำจัดยังเทศบาล พร้อมทั้งมีการคัดแยกขยะเปียก เศษอาหารออกจากขยะทั่วไป
- **กากน้ำตาล** มีการจัดเก็บในถังเหล็กรวบรวมไว้ส่งให้บริษัทคู่ค้า พร้อมทั้งการบริจาคและสนับสนุนกากตะกอนหม้อกรองให้กับเกษตรกรไปเป็นส่วนประกอบในการทำปุ๋ย
- **น้ำมันหล่อลื่นน้ำมันเก่าที่ใช้แล้ว** หากเป็นน้ำมันที่ยังมีคุณภาพเก็บใส่ถัง 200 ลิตร ติดต่อผู้รับซื้อที่ถูกกฎหมายมารับซื้อ ส่วนที่ไม่ได้คุณภาพเก็บใส่ถัง 200 ลิตร มีฝาปิดมิดชิด รวบรวมไว้ที่จัดเก็บรอส่งเพื่อกำจัด
- **กระดาษกรองปนเปื้อนสารตะกั่ว** กระดาษกรองปนเปื้อนสารตะกั่วจากห้องปฏิบัติการประมาณ 3 ตัน/ปี จัดเก็บใส่ถัง 200 ลิตร มีฝาปิดมิดชิด รวบรวมไว้ที่อาคารจัดเก็บรอส่งกำจัดยังหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม
- **การจัดการด้านเสียง** โรงงานจะเลือกใช้เครื่องจักรที่มีการออกแบบระดับความดังของเสียงตามมาตรฐานสากล รวมทั้งกำหนดให้เครื่องจักรที่มีระดับเสียงดังให้ตั้งอยู่ภายในอาคารเพื่อลดระดับเสียง และโรงงานมีการปลูกต้นไม้บริเวณโดยรอบโรงงานเพื่อป้องกันและดูดซับเสียง
- **ตรวจวัดคุณภาพน้ำ** มีการตรวจวัดคุณภาพน้ำทั้งก่อนการบำบัดและหลังการบำบัด เดือนละ 1 ครั้ง
- **การจัดการน้ำเสีย** โรงงานมีระบบบำบัดน้ำเสียภายในโรงงาน ส่วนน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วโรงงานจะนำมาใช้ใหม่ เช่นรดน้ำต้นไม้ภายในโรงงาน เป็นต้น

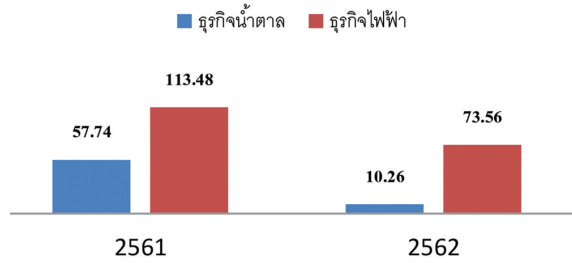
การลดมลพิษทางอากาศ (GRI305-7)

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินงานแล้วยังตระหนักถึงการอยู่ร่วมกับชุมชนรอบข้างโรงงาน โดยติดตามเฝ้าระวังผลการตรวจวัดปริมาณก๊าซที่ปล่อยออกสู่ภายนอกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฝ้าระวังและตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายตลอดจนให้มั่นใจว่าชุมชนที่อยู่รอบข้างจะได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินงานน้อยที่สุด และปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

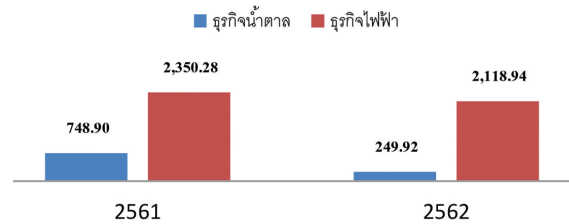
ปริมาณมลสารฝุ่นละออง (Dust) (ตัน)



ปริมาณมลสารออกไซด์ของซัลเฟอร์ (SO₂) (ตัน)



ปริมาณมลสารออกไซด์ของไนโตรเจน (No/x) (ตัน)

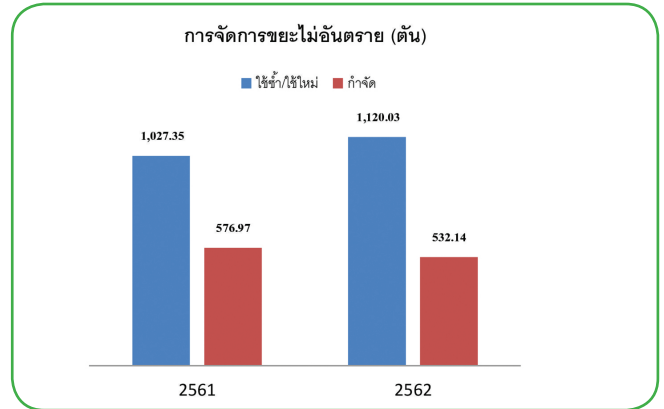
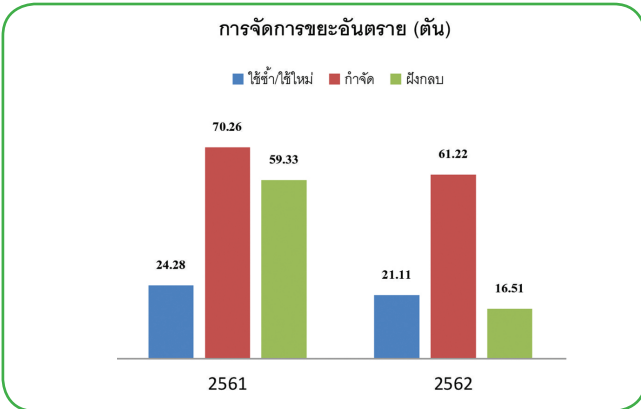


* ไม่มีรายงานของธุรกิจแอลกอฮอล์เนื่องจากไม่มีการเผาไหม้

การจัดการกากของเสียอุตสาหกรรม (GRI306-2)

เพื่อให้ปริมาณวัสดุที่เหลือใช้จากกระบวนการผลิตและการบำรุงรักษาของกลุ่มบริษัทที่มีปริมาณที่ต้องนำไปกำจัดน้อยที่สุด กลุ่มบริษัทจึงใส่ใจในการควบคุมดูแลการใช้วัตถุดิบและวัสดุอุปกรณ์ในการบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพและการเลือกวิธีการกำจัดวัสดุเหลือใช้ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยทุกแห่งจะให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้รับกำจัดและวิธีการกำจัดว่าต้องดำเนินการอย่างรัดกุมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ยังมีการตรวจติดตามการกำจัดของผู้รับกำจัด เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุที่ไม่ใช่แล้วจากกลุ่มบริษัทจะได้รับการจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม

ในกระบวนการผลิตน้ำตาลทราย จะมีกากหม้อกรองซึ่งเป็นส่วนผสมของดินทรายและสารอินทรีย์จากอ้อยเกิดขึ้น โรงงานน้ำตาลทรายจะนำกากหม้อกรองนี้ไปผลิตปุ๋ยและสารบำรุงดินหรือนำไปใส่ในไร่อ้อยเพื่อเพิ่มคุณภาพของพื้นที่เพาะปลูก



หมายเหตุ

ใช้ซ้ำ/ใช้ใหม่: สำหรับขยะอันตรายบางชนิดที่สามารถนำไปใช้เป็นบรรจุภัณฑ์ ได้อีกครั้ง เช่น ถังน้ำมัน หรือ นำไปใช้เป็นส่วนผสมในผลิตภัณฑ์อื่นได้

ฝังกลบ: เป็นกากหม้อกรองหรือเถ้าซึ่งเป็นส่วนผสมของดินทรายและสารอินทรีย์จากอ้อยที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต กากหม้อกรองและเถ้าสามารถนำไปผลิตปุ๋ยและสารบำรุงดินหรือนำไปใส่ในไร้อ้อยเพื่อเพิ่มคุณภาพของพื้นที่เพาะปลูก



ด้านสังคม



6. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (GRI403-2)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในกลุ่มโรงงาน เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีแก่พนักงานโดยจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงานสม่ำเสมอ ติดตั้งระบบสัญญาณเตือนภัยภายในอาคารถึงดับเพลิงประตูหนีไฟตลอดจนจัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงเบื้องต้น ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี และในส่วนของโรงงานยึดหลักปฏิบัติเดียวกัน โดยเน้นข้อบังคับเกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสำหรับพนักงาน ผู้รับเหมาและผู้มาเยี่ยมชมโรงงาน โดยมีมาตรการควบคุมให้ทุกคนปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยของกลุ่มโรงงานทั้งหมด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญแรกๆที่กลุ่มบริษัทตระหนักถึง โดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ การเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุต่อพนักงานและผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อป้องกันการสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรม Kiken Yoshi Training (KYT) ฝึกฝนการหยั่งรู้ระงับภัย

กิจกรรม KYT การฝึกฝนการหยั่งรู้ระงับอันตราย คือ กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นกิจกรรมที่ฝึกการพยากรณ์อันตรายภายใต้แนวความคิดที่ว่า ช่วยกันทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยเฉพาะการชี้นิ้ว และพูดย้ำ มีการฝึกอบรมทางด้านความรู้และเทคนิค ความไวของประสาทสัมผัส ด้านอันตราย รวมไปถึงการมีสมาธิและความกระตือรือร้น สร้างความสามัคคี ความพร้อมเป็นหนึ่ง

กิจกรรม KYT เน้นการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง รู้จักคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานลงมือ ทำกันเอง ไม่มีใครบังคับ ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างวินัย ความสามัคคี ความกระตือรือร้น ให้เกิดขึ้นในการทำงาน

กิจกรรม KYT เป็นการเตือนสติที่ก่อนปฏิบัติงานที่เกิดจากการผิดพลาดของคน เพราะในการทำงานอาจเกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา ทุกวินาที ทุกนาที ทุกชั่วโมง ไม่ได้กำหนดว่าจะเกิดกับใคร เกิดที่ไหน ผลเสียหายการสูญเสียเป็นอย่างไร ไม่ทราบได้



กิจกรรม KYT เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการคาดการณ์ว่างานที่ทำมีอันตรายอะไร จากนั้นให้ทำการเตือนตนเองด้วยกิจกรรม “มือชี้ ปากย้ำ”

เงื่อนไขของกิจกรรม KYT คือ

1. ทุกคนต้องพูดมาจากความจริงใจ
2. ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

หัวใจของการทำ KYT ทุกคนต้องทำอย่างจริงจังในการช่วยกันคิดหรือระดมสมอง โดยปกติความปลอดภัยจะมาจากการสั่งการของผู้บริหารเพื่อให้คนงานได้รับความปลอดภัย ซึ่งเป็นจุดเสียทำให้คนงานรอแต่คำสั่งจากฝ่ายบริหารเท่านั้นทำให้เสียเวลาและไม่ตรงกับปัญหา



กิจกรรม Safety Health and Environment (SHE Day)

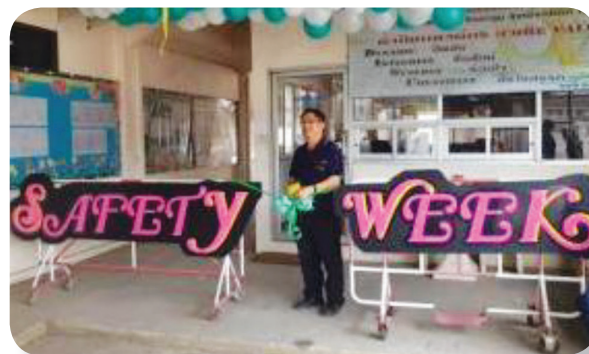
กิจกรรม SHE Day เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน โดยบริษัท น้ำตาลนิวกวังสุรินทร์ จำกัด อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ในเดือนมิถุนายน 2562 และบริษัท น้ำตาลขอนแก่น (มหาชน) สาขาอำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในเดือนสิงหาคม 2562 เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยกิจกรรมจะเน้นให้ความรู้พนักงานในด้านการใช้อุปกรณ์ Safety ให้กับทุกคนในโรงงาน โดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มาให้ความรู้แก่พนักงาน และในทุกๆ เดือน จะมีการเข้าไปตรวจความปลอดภัยของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อเตือนสติให้พนักงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน และให้คะแนนพนักงานแต่ละแผนก และหากพนักงานผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด ในกิจกรรมวัน SHE Day จะมีการมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานเพื่อเป็นต้นแบบให้กับพนักงานทุกคน



ภาพกิจกรรม SHE Day ของบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย



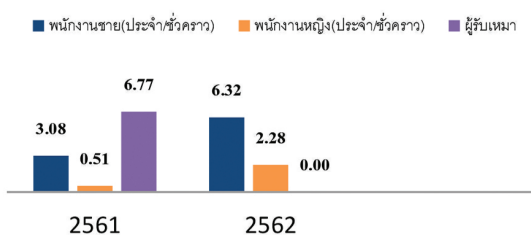
ภาพกิจกรรม SHE Day ของบริษัท น้ำตาลนิวกังวานสุบล จำกัด



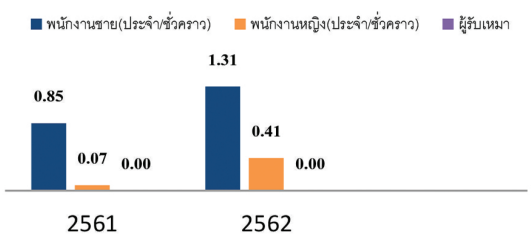
โครงการ Zero Accident

โครงการ Zero Accident หรือโครงการอุบัติเหตุเป็นศูนย์ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน เป็นโครงการที่บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด สาขาอำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย จัดขึ้นโดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยในองค์กร จนกระทั่งสามารถทำให้ไม่มียุบัติเหตุจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน

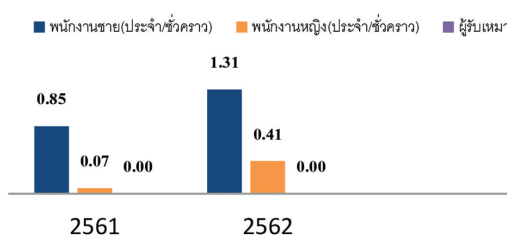
อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (Injury Rate-IR)



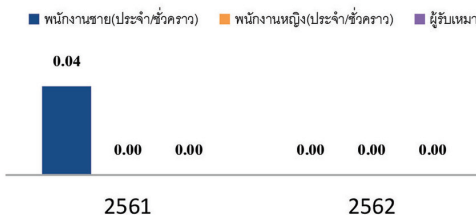
อัตราการหยุดงานจากอุบัติเหตุ (Occupational Diseases Rate-ODR)



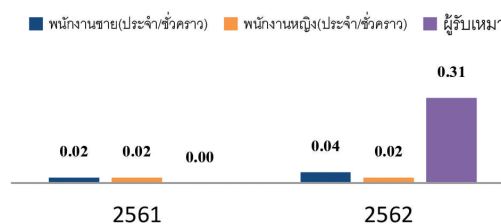
อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Day Rate-LDR)



อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ (Fetalities Rate)



อัตราการขาดงาน (Absentee Rate-AR)



หมายเหตุ

- อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (Incident Frequency Rate) เกณฑ์หรือดัชนีวัดการเกิดอุบัติเหตุขององค์กรโดยคำนวณจากจำนวนรายคนที่เกิดอุบัติเหตุเทียบอัตราส่วนตามมาตรฐานคนงาน 100 คน ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 250 วันทำงานต่อปี ซึ่งเทียบเท่ากับ 200,000 ชั่วโมง-คนต่อปี
- ข้อมูลผู้รับเหมา 3 บริษัท คือ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด(มหาชน) สาขาวังสะพุง บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด(สาขาวังสะพุง) และบริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด

7. คุณภาพและความพึงพอใจของพนักงาน (GRI401-2)

พนักงานคือจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างจริงจังโดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานตลอดช่วงระยะเวลาของการทำงาน พร้อมทั้งสรรหาบุคลากรในเชิงรุก เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีผู้เอ่ยร่วมงานในระดับต้นๆ

กลุ่มบริษัทมีช่องทางการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก โดยผ่านการทำแบบทดสอบ การสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เข้ามาร่วมงานกับองค์กร บนพื้นฐานของความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็นหลัก ไม่เลือกปฏิบัติจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ และเพศสภาพ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง และสถานภาพสมรส รวมทั้งยังส่งเสริมให้มีการจ้างงานของผู้พิการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้มีงานทำ พนักงานใหม่ทุกคนจะต้องรับทราบร่วมกันกับต้นสังกัดเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับรายละเอียด เป้าหมาย ตัวชี้วัดหลักของงานที่ทำ ตามระบบของบริษัท อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนพนักงานขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ในปัจจุบันธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานคนและลดต้นทุนการผลิตมากขึ้น แต่แรงงานคนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นยังคงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมน้ำตาลซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตที่ยังคงต้องพึ่งพาแรงงานคนจำนวนมาก เริ่มตั้งแต่กระบวนการปลูกอ้อย การตัดและขนส่งอ้อย การผลิตน้ำตาลและการส่งออก ทุกกระบวนการล้วนต้องอาศัยแรงงานคนเป็นกำลังหลัก ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์นี้ กลุ่มบริษัทจึงได้ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของการเคารพสิทธิด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเสมอมา

ในปี 2562 บริษัทฯ มีแผนในการจ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 โดยบริษัทฯ ต้องจ้างคนพิการทั้งหมดจำนวน 41 อัตรา ซึ่งบริษัทฯ มีการจ้างคนพิการอยู่แล้ว 21 อัตรา และนอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ทำหนังสือข้อตกลงร่วมกับโรงพยาบาลน้ำพอง สำหรับการจ้างคนพิการให้ทำงานช่วยเหลือส่วนต่างๆ ภายในโรงพยาบาล และหากสะดวกในการเดินทางไปโรงงานที่อำเภอ น้ำพองจะให้ช่วยงานเพิ่มเติมบางส่วน เช่น ทำความสะอาด ดูแลความเรียบร้อยภายในพื้นที่โรงพยาบาล และนอกจากนั้นบริษัทฯ ได้ร่วมมือกับศูนย์กสิกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ในการจ้างคนพิการเพื่อเป็นผู้ช่วยในศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ จนสามารถจ้างคนพิการครบ 41 อัตรา ตามกฎหมายกำหนดแทนการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์



การเปลี่ยนจากจ่ายเงินสนับสนุนเข้ากองทุนสงเคราะห์คนพิการเป็นการช่วยเหลือจ้างงานคนพิการโดยตรง เป็นโครงการมุ่งเน้นการคุณค่าให้กับคนพิการ ให้มีรายได้สามารถพึ่งตนเองและดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีศักดิ์ศรี และเห็นคุณค่าของตนเอง โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาคัดเลือกผู้พิการ และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้พิการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ถือเป็น การสร้างคุณค่า ผู้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร

ในปีถัดไปบริษัทได้ขยายโอกาสและความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น หากพนักงานของบริษัทเกิดทุกผลมาจากเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรือทุกผลภาพในระดับที่

ไม่สามารถทำงานอย่างปกติ ต้องถูกเลิกจ้างตามกฎหมาย บริษัทก็จะสามารถช่วยเหลือแรงงานเหล่านั้นได้ แม้จะสิ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทผ่านการจ้างงานในลักษณะเดียวกันนี้ จึงเป็นอีกหนึ่งในวิธีการช่วยเหลือทางอ้อมที่เป็นการต่อยอดจากโครงการเดียวกันให้คืนสู่คนที่เคยเป็นครอบครัว เคยเป็นสมาชิก KSL

บริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วน พยายามผลักดันนโยบายและแนวทางต่างๆ ที่จะช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ถือเป็นแรงงานสำคัญขององค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งการสร้างมาตรฐานการสร้างควมรับผิดชอบต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน



นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังได้จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่พนักงานทุกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเพิ่มความมั่นคงในอนาคตของพนักงาน เช่น กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิตกลุ่มและประกันอุบัติเหตุ โครงการบ้านสร้างสุขซึ่งเป็นสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับพนักงาน KSL สวัสดิการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือตามวาระต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตของพนักงาน โดยจัดสรรวันหยุดพักผ่อนให้แบบขั้นบันไดตามอายุงาน

และในปี พ.ศ. 2562บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลบริษัทเกียรตินิยมระดับเหรียญทองแดง จากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ที่ร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร โดยโครงการ “บริษัทเกียรตินิยม” เป็นการส่งเสริมให้บริษัทที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการร่วมสนับสนุนให้พนักงานมีเงินใช้อย่างเพียงพอในวัยเกษียณโดยใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือ โดยนายจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความตระหนักและความรู้ให้กับ “ลูกจ้าง” ภายใต้แนวคิด “ออมเต็มพิกัด จัดแผนเป็น เห็นเงินพอ” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของการออมเงินผ่านช่องทางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในด้านสิทธิและเสรีภาพ กลุ่มบริษัทได้จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Intranet เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอย่างทั่วถึงและทันทั่วถึง รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกทางความคิดหรือรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานและการพัฒนาขององค์กรต่อไป

กลุ่มบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานของบริษัททุกระดับชั้น ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนาไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย โดยพนักงานทุกคนต่างมีสิทธิเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามตำแหน่งหน้าที่ที่พึงได้โดยไม่เลือกปฏิบัติ และในการพิจารณาปรับตำแหน่งหรือเงินเดือนของพนักงานบริษัท ได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจากฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายส่งเสริมการเสริมสร้างความรู้ ผ่านการอบรมภายใน และภายนอกบริษัท เพื่อรองรับการเติบโตของบริษัทในอนาคต อีกทั้งบริษัทยังมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานภายในบริษัท

มาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การสร้างมาตรฐานแรงงานที่ดีเป็นการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้ **นายจ้างอยู่ดี ลูกจ้างอยู่ดี** ประเทศไทยได้ประโยชน์

นายจ้างอยู่ดี

1. สินค้าและบริการได้รับการยอมรับในเรื่องแหล่งผลิตที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม ค่าถึงถึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน

2. เป็นเครื่องมือทางการตลาดในการแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าทั้งในประเทศและนานาชาติ
3. มีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถประชาสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ได้
4. สนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล
5. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ลูกจ้างอยู่ดี

1. มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงในการทำงานเพราะสิทธิมนุษยชนได้รับการปกป้อง
2. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
3. ลูกจ้างมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงาน และมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
4. ไม่เลือกปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงาน อันเนื่องจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ ทศนคติส่วนตัว และความพิการ
5. ลูกจ้างมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ประเทศไทยได้ประโยชน์

1. สร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค และสามารถบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างเป็นเลิศ
2. ยกระดับภาพลักษณ์ประเทศในเรื่องคุณภาพสินค้าและบริการที่ผ่านการรับรองด้วยเกณฑ์มาตรฐาน มีการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

จากความสำคัญดังกล่าวกลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะธำรงรักษา ระบบมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง จนได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการที่ธำรงรักษาระบบมาตรฐานแรงงานไทยต่อเนื่อง 10 ปี จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจของกลุ่มบริษัท

จำนวนพนักงานรวมทั้งหมด 4,481 คน
พนักงานชาย 3,722 คน
พนักงานหญิง 759 คน



จำนวนพนักงานแยกตามตำแหน่ง

ผู้บริหารระดับสูง 72 คน



พนักงานบริหาร 119 คน



พนักงานทั่วไป 4,290 คน



การพัฒนาบุคลากร (GRI404-1)

เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายงานของตน บริษัท กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรม ให้สอดคล้องกับ ทิศทางและกลยุทธ์ของบริษัท มีการจัดอบรมทั้งในบริษัทโดยเชิญวิทยากร มาบรรยายและฝึกอบรมพนักงานในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานรวมทั้งเรื่องจริยธรรม และให้พนักงานเข้าร่วมอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้กับบริษัทอื่นๆภายนอกบริษัทด้วย นอกจากนี้ บริษัทมีการวางแผน การอบรม และสนับสนุนในเรื่องงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้ง สนับสนุนให้มีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและบริหารความรู้ (Knowledge Management) ร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กร

ส่วนหนึ่งของการบริหารและพัฒนาบุคลากร คือ การสร้าง หลักสูตรที่จำเป็นต่อพนักงาน ประกอบด้วย หลักสูตรบังคับ และหลักสูตร เพื่อพัฒนาศักยภาพ

หลักสูตรบังคับ หลักสูตรบังคับเป็นหลักสูตรที่พนักงานทุกคน ต้องเข้ารับการอบรม และหลักสูตรที่ออกแบบเฉพาะสำหรับพนักงานที่ ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

หลักสูตร ปฐมนิเทศพนักงานใหม่

เน้นการให้ข้อมูลและคำแนะนำเบื้องต้นของธุรกิจอ้อยและ น้ำตาล รวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจการจัดโครงสร้างการบริหาร งานในองค์กร ประวัติความเป็นมา และวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งรู้จัก ผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิตสินค้า เพื่อให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจ สภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถปรับตัวกิจกรรมเพื่อให้เข้ากับเพื่อนร่วม งานและสังคมการทำงานภายในองค์กรได้อย่างราบรื่นและรวดเร็วยิ่งขึ้น

หลักสูตร ความปลอดภัยในการทำงาน

เน้นความรู้เรื่องความปลอดภัย จุดอันตรายต่างๆในพื้นที่การทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญ ความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ตามข้อกำหนดมาตรฐานปี 2543 และถ่ายทอดไปยัง หลักสูตรอบรม เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อรู้วิธีการป้องกัน อันตรายที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน

หลักสูตร ระบบการบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001:2015

เน้นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดพื้นฐาน และขั้นตอน ของระบบการบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2015 โดยพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานของ ตนเอง และ ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐานเรื่องการผลิตสินค้าและ ให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้ลูกค้าและผู้ใช้บริการเกิดความมั่นใจในสินค้า ที่ได้มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพในระดับสากล

หลักสูตร FSSC 22000 (Food Safety)

หลักสูตรที่เน้นการจัดระบบความปลอดภัยด้านอาหาร FSSC 22000 (Food Safety) โดยพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการ อบรมในหลักสูตรความปลอดภัยด้านอาหาร เพื่อการจัดทำแผนป้องกัน

สิ่งที่อาจปนเปื้อนสู่การผลิต เพื่อสร้างความเชื่อมั่น กับกลุ่มลูกค้าในธุรกิจ อย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553)

เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึง ข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทย ข้อกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง การมีอิสระเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเรื่องความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและเสริมสร้างบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารในสถานประกอบการที่รองรับการขยายระบบธุรกิจ ในอนาคต

หลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานด้วยศาสตร์พระ ราชา ประจำปี 2562

โครงการอบรม ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาภาวะผู้นำประจำปี 2562 รุ่นที่ 1 แก่พนักงานบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขา น้ำพอง และบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุง เมื่อวันที่ 10-12 ตุลาคม 2562, รุ่นที่ 2 แก่พนักงานบริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด, บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกุงไทย จำกัด, บริษัท น้ำตาลนิวกุงสันหลี จำกัด และบริษัท ราชาชูรส จำกัด จัดขึ้น ณ ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ระหว่างวันที่ 17-19 ตุลาคม 2562 ซึ่งเป็นหลักสูตร ที่พัฒนาศักยภาพของพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาวะ ด้านการเป็นผู้นำให้กับพนักงาน โดยน้อมนำหลักการทรงงาน 23 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาปฎิบัติใช้ และการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพึ่งพาตนเอง ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานได้ ปลูกผักเลี้ยงสัตว์ที่จะทำให้พนักงานได้ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ภายใน ครอบครัวได้ โดยผ่านกิจกรรมโครงการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสู่ พนักงาน ทั้ง 5 โรงงาน ในกลุ่มน้ำตาลขอนแก่นและบริษัทในเครือ

การให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่ง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เกิดจากพนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ จึงมีแนวทางการจัดการปลูกฝังจิตสำนึก และมีกรฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยมีการจัดหลักสูตร ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้อง และผู้สนใจ โดยในปี 2562 มีหลักสูตรที่สำคัญดังนี้

1. การผลิตอ้อยอย่างยั่งยืนบนการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย และทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
2. ผู้ควบคุมระบบการจัดการมลพิษทางอากาศอุตสาหกรรม
3. ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษน้ำ
4. ผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษอากาศ
5. Sustainability Reporting Workshop: GRI Standards รุ่นที่ 1-2

หลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพ

กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ และ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหลักสูตรที่เน้นการเสริมสร้างความรู้การบริหาร การพัฒนาภาวะ ผู้นำ และทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรสู่พนักงาน ในแต่ละระดับ เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้



กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสำหรับกลุ่มนี้จะเน้นให้ความรู้ในเชิงการบริหารงานใหม่ๆ และทักษะการจัดการระดับสูง เพื่อการกำหนดทิศทางขององค์กร และเป้าหมายให้เกิดผลตามที่วางแผนไว้ เพื่อให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงนี้เน้นไปที่หลักสูตร เช่น หลักสูตรการคิดและเขียนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking and Executive), Directors Strategic Workshop, หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับจัดการ

หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสำหรับกลุ่มนี้จะเน้นให้ความรู้ในเชิงการบริหารและการจัดการทั่วไป เพื่อวางแผนการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาภาวะผู้นำสู่การเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในองค์กร ได้แก่ หลักสูตรโครงการพัฒนาผู้บริหาร Mini MBA for KSL, การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้จัดการ (HR for non HR), การพัฒนาผู้นำในบทบาทการสอนงาน (The Leader as Coach), การพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้บริหาร (Competency for Executive Management), การบริหารผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance Management System), การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System) เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับบังคับบัญชา

เน้นความรู้และทักษะในสายงานของตนเอง เสริมสร้างศิลปะในการสื่อสาร รวมทั้งการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสารประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และการสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดีมาสู่องค์กร ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation Technique) การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน และการเป็นที่เลี้ยงในองค์กร, การเจรจาต่อรองเพื่อประสิทธิผล (Negotiation for Results), KSL Excellence Team Work และการเขียนหนังสือโต้ตอบ หนังสือราชการ การเขียนรายงานเพื่อการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

พนักงานในกลุ่มนี้จะเน้นให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างความรู้เบื้องต้นในกิจกรรมเพิ่มผลผลิตต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือในการช่วยปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เช่น ความรู้เบื้องต้นในเรื่องกิจกรรม 5ส., กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QCC.), กิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน (Safety), การต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชั่น (Anti-Corruption and Anti-Bribery Policy) เป็นต้น

โครงการทำ OPK หรือ One Point Knowledge และการทำ OPL หรือ One Point Lesson, OPS One point Sharing

การทำ OPK หรือ One Point Knowledge และการทำ OPL หรือ One Point Lesson, OPS One point Sharing เป็นหนึ่งในเครื่องมือการจัดการความรู้ของโครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งรวบรวมบทความที่น่าสนใจ เคล็ดล็บทางเทคนิคด้านต่างๆ ที่ได้รับหลังจากไปร่วมประชุมหรืออบรมทุกหลักสูตร และสัมมนาจากหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการเขียนบทความที่เกิดจากประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร แล้วนำมาแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ใน

การทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทัศนคติในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีสมรรถนะสูงขึ้น และเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมาย การดำเนินธุรกิจขององค์กร และการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ที่ผ่านมา บริษัทฯได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับ ต้องดำเนินการวางแผนเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ตนเองดูแล เพื่อจะได้มีการวางแผนกำหนดเรื่องงบประมาณส่งพนักงานไปร่วมอบรมให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลหลังจากไปเข้าอบรมด้วยทุกครั้ง

จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยการฝึกอบรมพนักงาน ต่อปี ต่อคน

แยกตามเพศ

ชาย 12.68 ชั่วโมง
หญิง 13.76 คน



แยกตามระดับ

ระดับ
ผู้บริหารระดับสูง
6.88 ชั่วโมง



ระดับ
พนักงานบริหาร
19.06 ชั่วโมง



ระดับ
พนักงานทั่วไป
12.79 ชั่วโมง





สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีจริยธรรม

กลุ่มบริษัท เคารพในสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงได้กำหนดเรื่องสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการของกลุ่ม KSL โดยครอบคลุมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ทั้งพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ ตลอดจนสังคม

บริษัทมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน และการกำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจให้สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องทั้งในเรื่องการดูแลสุขภาพ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐาน รวมทั้งพนักงานสามารถส่งข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อฝ่ายจัดการ หรือแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสการกระทำความผิดมายังประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือสำนักตรวจสอบภายในได้ พนักงานที่แจ้งข้อมูลใดๆแก่บริษัทจะได้รับการคุ้มครองไม่ให้อับอายหรือการเปิดเผยตัวตนเพื่อให้มีหลักประกันที่เพียงพอว่าพนักงานจะไม่ถูกปฏิบัติจากการใช้อำนาจที่ไม่ชอบ

ทั้งนี้พนักงาน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อบริษัท และการดำเนินการด้านธุรกิจ การส่งเสริมทักษะคุณภาพฝีมือแรงงาน จะส่งผลต่อทั้งพนักงานและบริษัท ในการพัฒนาศักยภาพและการเจริญเติบโตเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จร่วมกัน บริษัทฯ จึงถือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม การบริหารงานด้วยความโปร่งใสมาโดยตลอด

การเคารพและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

หลักการที่สำคัญในเรื่องนี้ครอบคลุมถึง

1. การเคารพในความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และจะไม่นำข้อมูลส่วนตัวไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยตามบทบัญญัติของกฎหมาย
2. การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม งดเว้นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นให้ต้องเสียสิทธิหรือประโยชน์ใดๆ อันเนื่องจากความเหมือนหรือแตกต่างกันในทางใดทางหนึ่ง ที่มีได้มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพร่างกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษารูานะ เป็นต้น
3. บุคคลควรให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรี สถานภาพหรือความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัท มุ่งมั่นจะสร้างองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ด้วยการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยการสร้างค่านิยมขององค์กร (Core Values) ที่ครอบคลุมลักษณะที่พึงประสงค์ และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ เข้าใจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้พัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมขององค์กร (Core Values) คือ D-I-S-C ประกอบด้วย

D - DYNAMIC

หมายถึง มีพลัง กล้าเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่า

- เปลี่ยนแปลง และปรับตัวรวมทั้งประเมิน กลยุทธ์ แผน และกระบวนการทำงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
- หาความรู้ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และธุรกิจที่เราทำ พัฒนาทักษะ และความชำนาญที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
- ตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสมบนฐานข้อมูลที่เพียงพอ

I - INTEGRITY

หมายถึง ซื่อสัตย์ รักษาคำพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- ยึดถือความซื่อตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นคำสัญญาที่ให้ไว้
- ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่นตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสมบนฐานข้อมูลที่เพียงพอ
- ยึดมั่นในธรรมาภิบาล จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ตรงต่อเวลาและสื่อสารข้อมูลที่เป็นความจริงในเวลาที่เหมาะสม ไม่บิดเบือน หรือปกปิดสาระสำคัญที่เปิดเผยรวมทั้งเตรียมข้อมูลและให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์

S - SYNERGY

หมายถึง ร่วมใจ ประสานจุดเด่นสร้างผลงานทวีคูณ

- ร่วมคิด ร่วมทำและแบ่งปันความรู้อย่างเต็มที่
- สื่อสาร หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอย่างชัดเจน
- สรุปลงและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

C - CREATIVITY

หมายถึง สร้างสรรค์ พัฒนาสิ่งใหม่ประยุกต์ให้เกิดจริง

- พัฒนาวิธีการทำงาน ผลิตภัณฑ์หรือบริการแบบใหม่ๆให้กับองค์กร
- ตัดสินใจและปฏิบัติ โดยผ่านการประเมินความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ และมีการติดตามเรียนรู้จากผลสำเร็จและข้อผิดพลาดเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป

กลุ่มบริษัท ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการขับเคลื่อนด้วยค่านิยมองค์กรของบริษัทสำหรับนำไปใช้ในการทำงาน และส่งเสริมให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดขึ้น โครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2019 เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมจากค่านิยมหลักแก่พนักงานทั้งสำนักงานใหญ่ โรงงาน และบริษัทในเครืออีกด้วย

โครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2019 เป็นโครงการวิ่งที่รวมพลังกันภายในกลุ่มเคเอสแอล โดยมีเป้าหมายของระยะทางสะสมถึง 3 แสนกิโลเมตร ภายในระยะเวลา 4 เดือน เพื่อเปลี่ยนจากระยะทางเป็นเงินบริจาคกิโลเมตรละ 5 บาท สำหรับมอบให้แก่มูลนิธิรามาธิบดี ในโครงการจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนเงินบริจาคจากบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน), บริษัท ราชชาซูรส จำกัด และบริษัท ราชชาเซรามิค จำกัด

โครงการวิ่งในครั้งนี้มีจำนวนผู้สมัครวิ่งซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท และบุคคลภายนอกรวมทั้ง 1,867 คน โดยนักวิ่งทั้งสำนักงานใหญ่และโรงงานได้รวมพลังร่างกายแรงใจสะสมระยะวิ่งให้ได้ครบตามเป้าหมายจนกระทั่งสามารถชนะเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมียอดรวมของระยะทางอยู่ที่ 314,116 กิโลเมตร ทำให้ได้จำนวนเงินในการบริจาคของบริษัท 1,570,580 บาท และเงินบริจาคสมทบจากบุคคลภายนอกอีก 15,800 บาท

KSL Virtual Run 2019 เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเป้าหมายแห่งความสำเร็จตามคำขวัญของโครงการนี้ว่า “Yes We Can เพราะเราเชื่อว่าทุกคนทำได้” ความสำเร็จจึงสะท้อนให้เห็นว่าทุกคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำอย่างใดอย่างหนึ่งทั้งเพื่อตนเองหรือเพื่อส่วนรวมก็จักสามารถลงมือปฏิบัติจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี





การส่งเสริมด้านนวัตกรรม

ในปี 2562 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการ KSL INNOVATION AWARD อย่างต่อเนื่องและยังคงมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมค่านิยมเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรในการนำไปสู่การเป็นนวัตกรรมพลังงานธรรมชาติเพื่อทุกความต้องการ โครงการ KSL INNOVATION AWARD เป็นการประกวดผลงานด้านนวัตกรรมทั้งประเภทซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ภายในกลุ่มบริษัทฯ โดยต้องสามารถนำไปต่อยอดให้กับกระบวนการทำงานและส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนธุรกิจของบริษัทฯ ได้จริง โดยทั้งสองประเภทแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับแนวคิด ระดับต้นแบบ และระดับที่ใช้งานจริง

ผลงานที่ได้รับรางวัลในโครงการ KSL INNOVATION AWARD ประจำปี 2561-2562 รวม 17 ผลงาน แบ่งเป็นรางวัลประเภทฮาร์ดแวร์ 11 รางวัล ดังนี้

1. ระดับแนวคิด โครงการที่ได้รับรางวัล คือ การเพิ่มมูลค่าด้วยผลิตภัณฑ์ Molasses Sugar, Heat Recovery Blowdown, การผลิตไฟฟ้าจากการไหลของน้ำ
2. ระดับต้นแบบ โครงการที่ได้รับรางวัล คือ การผลิตน้ำตาลทรายพิเศษ Low GI Sugar, ระบบร่อนน้ำตาลทรายขาวธรรมดา, Diffuser Pitch 1250, Cooling Crystallizer, สายพานยาง Reclaim, เครื่องสับย่อยมะพร้าว
3. ระดับที่ใช้งานจริง โครงการที่ได้รับรางวัล คือ Continuous Conditioning Silo และระบบควบคุมระดับน้ำตาลในรางกวนหัวหม้อ บัน A โดยใช้คอนโทรลวาล์วแบบกึ่งอัตโนมัติ

รางวัลประเภทซอฟต์แวร์ 6 รางวัล ดังนี้

1. ระดับแนวคิด โครงการที่ได้รับรางวัล คือ ระบบควบคุมการเคี้ยวเชื้อชี้อัตโนมัติ และ Modified People Smart for HRM
2. ระดับต้นแบบ โครงการที่ได้รับรางวัล คือ Process Stock for the Future, ระบบควบคุมรอบเทอร์ไบน์โดยใช้ DCS และ Auto C-Seed
3. ระดับที่ใช้งานจริง โครงการที่ได้รับรางวัล คือ โปรแกรมคิวลิ้อค



ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม KSL ปี 2562 ตามรอยพระราชาสั่งคุณค่าให้ยั่งยืน

อ้อย คือ ต้นน้ำของพลังงานธรรมชาติ อันหมายถึง หัวใจสำคัญของ KSL คือ เกษตรกรชาวไร่ อ้อยของโรงงาน

การมิตรรวมกัน คือ ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อันหมายถึง ความเชื่อมั่น และเชื่อใจของ เกษตรกรที่มีต่อโรงงาน ที่จะร่วมกันผลิต พลังงานธรรมชาติอย่างครบวงจร

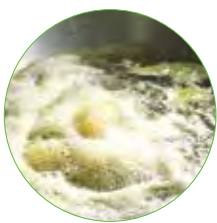
ผ้าขาวม้าลาย-ธงชาติ คือ ความเป็นไทย อันหมายถึง การประยุกต์วิถีความเป็นไทยให้เข้ากับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อรักษาไว้ใน อาชีพเกษตรกร และการมีน้ำใจร่วมแบ่งปัน

ผืนดิน คือ การคืนชีวิตให้แผ่นดิน อันหมายถึง การทำเกษตรกรรมยั่งยืน ลด ละ เลิก และ ใช้สารเคมีอย่างถูกวิธี เพื่อรักษาผืนดินให้ มีความอุดมสมบูรณ์



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) หรือ KSL GROUP เป็นกลุ่มธุรกิจน้ำตาลที่ดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมสร้างประโยชน์และความสุขแบบยั่งยืนให้แก่ชุมชนและสังคมโดยรวมมาอย่างยาวนาน โดยน้อมนำศาสตร์ของพระราชาคือหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงาน คู่ค้า ชุมชนรอบโรงงานและหน่วยงานภายนอก เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และความยั่งยืนของการทำเกษตร

หัวใจสำคัญของ KSL คือ เกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงาน การเพิ่มรายได้ เส้นทางน้ำตาลอ้อยกวนมือ



น้ำอ้อย



น้ำเชื่อม



น้ำตาลปีบ



น้ำตาลปึก



น้ำตาลผง



บรรจุภัณฑ์พร้อมส่ง

กลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่นได้สร้างทางเลือกให้กับเกษตรกรผ่านการดำเนินงานของศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว โดยคัดเลือกศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงป่ารักษ์น้ำ จ.หนองบัวลำภู พื้นที่ศูนย์เรียนรู้เครือข่าย KSL บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุง เป็นตัวอย่างของการเพิ่มรายได้จากการทำเกษตร โดยการส่งเสริมความรู้ด้านแปรรูปอ้อยอินทรีย์ เป็น “น้ำตาลอ้อยธรรมชาติ” ซึ่งได้รับการยอมรับของ จ.หนองบัวลำภู และได้นำเสนอ อีกมุมหนึ่งของการแบ่งพื้นที่อ้อย เพื่อสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร และถ่ายทอดความรู้แก่ผู้สนใจด้วย



การลดค่าใช้จ่าย

สายงานจัดหาวัตถุดิบ คัดเลือกตัวอย่างของเกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงานที่มีการบริหารจัดการไร่อ้อยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้ ในเขตพื้นที่ของบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกงูไทย จำกัด เข้าประกวดรางวัลชาวไร่อ้อยดีเด่นประจำปี 2562 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ได้รับรางวัลดังนี้

1. คุณคงเส็ง แซ่เฮง รางวัลชนะเลิศชาวไร่อ้อยที่มีการบริหารจัดการปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการน้ำ (กลุ่มที่ 3 พื้นที่ปลูกอ้อย 200 ไร่ขึ้นไป)
2. คุณศักดิ์ดา แซ่เฮง รางวัลรองชนะเลิศชาวไร่อ้อยที่มีการบริหารจัดการดินและปุ๋ย
3. คุณวสันต์ ตระกูลโอสถ แปลงอ้อยอินทรีย์ตัวอย่าง บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกงูไทย จำกัด

การส่งเสริมให้เกษตรกรชาวไร่อ้อยของโรงงาน ได้ลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ด้วยการทำเกษตรผสมผสานตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดสรรพื้นที่สำหรับปลูกผักตามฤดูกาล และเลี้ยงสัตว์ผลิตอาหารปลอดภัยในครัวเรือน ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหาร





การมีส่วนร่วมหน่วยงานภายใน

หลักสูตรการอบรมศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นหลักสูตรที่พนักงานทุกคนได้รับสิทธิ์เข้ารับการอบรม ซึ่งหลักสูตรจะสอดแทรกหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ ๙ โดยมีหัวใจหลักคือ เศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน มีความรู้และคุณธรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปรับใช้ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหลังจากกิจกรรมอบรมแล้ว ทางบริษัทได้ส่งเสริมวัดดูชีพในการทำกิจกรรมให้กับพนักงานได้ ทำ ท้น ที่ หลังอบรม เพื่อเป็นตัวอย่างของการทำเกษตรแบบผสมผสานในพื้นที่ศูนย์ขนถ่าย อ้อยของโรงงาน และไร่อ้อยของโรงงานด้วย



โครงการเยาวชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การสนับสนุนโครงการเยาวชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง ให้กับโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เป็นโครงการที่กลุ่มบริษัท น้ำตาลขอนแก่นมีความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้ศาสตร์ของพระราชทานพึ่งพาตนเองให้กับนักเรียน โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้กับนักเรียน ภายในโรงเรียนและต่อยอดสร้างฐานเรียนรู้ศูนย์อนุรักษ์สัตว์ คลังเสบียงคน เพื่อเป็นคลังอาหาร และ คนมีน้ำยา คนรักแม่ธรณี เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายให้กับทางโรงเรียนด้วย





การมีส่วนร่วมหน่วยงานภายนอก

ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ในนามกลุ่มบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีความภาคภูมิใจอย่างสูงที่ได้รับเกียรติจากมณฑลทหารบกที่ 17 (มทบ.17) ในการมีส่วนร่วมสร้างฐานเรียนรู้ เส้นทางครัวไทย อันประกอบด้วย น้ำพริก ส้มตำ ต้มยำ พริกแกง ผัดเผ็ด และให้การสนับสนุนพ่อพันธุ์กระบือ “แก่นขวัญ” เพื่อเป็นสื่อการเรียนรู้ให้กับพื้นที่โครงการทหารพันธุ์ดี และผู้ที่สนใจต่อไป

เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2562 สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินปฏิบัติพระราชกรณียกิจ ณ จังหวัดกาญจนบุรี ในการเสด็จทอดพระเนตรโครงการทหารพันธุ์ดี ที่มณฑลทหารบกที่ 17 โดย นายจีระเกียรติ ภูมิสวัสดิ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี พลตรีสุ เจียมสุข ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 17 หัวหน้าส่วนราชการ พร้อมด้วยประชาชน ฝ้าฯ รับเสด็จ

โอกาสนี้ คุณวัชรินทร์ บุญญวินิจ ผู้จัดการส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม และรองผู้อำนวยการศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว ในนามกลุ่มบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ร่วม ฝ้าฯ รับเสด็จและรับพระราชทานเหรียญที่ระลึกจากกิจกรรมโครงการ





การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนวัดหมอเต่า

กลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น มีส่วนร่วมโครงการสวนสาธารณะชุมชนบ้านหมอเต่า โดยให้การสนับสนุนบิมน้ำเพื่อใช้ในการดูแลสวนสาธารณะชุมชนเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 รวมถึงการเชื่อมโยงเส้นทางแหล่งเรียนรู้สู่ชุมชนบ้านหมอเต่า ซึ่งเป็นชุมชนใกล้เคียงศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว

นอกจากนี้บริษัทได้เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว ในการเป็นวิทยากรชุมชน เปิดบ้านต้อนรับคณะศึกษาดูงานและการเป็นศูนย์กลางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากบริษัท เพื่อช่วยให้ชุมชนได้มีรายได้เพิ่มขึ้นและพัฒนาบุคลากรในชุมชนด้วย



การเผยแพร่ความรู้ผ่านกิจกรรมการศึกษาดูงาน

การส่งเสริมความรู้ศาสตร์พระราชชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเปิดให้ผู้สนใจเข้าศึกษาดูงานและฝึกอบรมฐานเรียนรู้สู่ความพอเพียงทั้งหมด 18 ฐาน เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้



การสร้างเครือข่าย

การมีส่วนร่วมของกลุ่มบริษัท น้ำตาลขอนแก่น และศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว ได้มีส่วนร่วมกับมูลนิธิกสิกรรมธรรมชาติเป็นประจำทุกปี ในงาน มหกรรมคืนชีวิตให้แผ่นดิน และงานชาตุนเงินกำไรมูลค่าสูง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทางเครือข่ายกสิกรรมธรรมชาติได้ร่วมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันสิ่งที่ตนเองมีแก่เพื่อนเครือข่าย และมุ่งที่จิตใจต่อครูบาอาจารย์ของเครือข่าย ซึ่งรายได้ที่รับจากการจัดกิจกรรมมอบให้เครือข่าย เพื่อบริหารจัดการต่อไป



การดูแลผู้พิการ ปฏิบัติงานศูนย์กสิกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว

ตามที่กลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น มีการจ้างงานผู้พิการปฏิบัติงานศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว โดยมอบหมายหน้าที่ตามความถนัดของผู้พิการดังนี้

1. ผู้ช่วยวิทยากรฐานการเรียนรู้คนเพาะเห็ด
2. ผู้ช่วยวิทยากรฐานการเรียนรู้คนรักขสมุนไพรร
3. ผู้ช่วยวิทยากรฐานการเรียนรู้คนรักขพันธ์
4. ผู้ช่วยวิทยากรฐานการเรียนรู้คนช่างทำ
5. ผู้ช่วยวิทยากรฐานเรียนรู้คนล้างเสียบยคน

โดยวัตถุประสงค์ของการจ้างงานเพื่อให้พนักงานได้นำศักยภาพของตนเองสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคคลที่สนใจทั้งที่เข้าศึกษาภายในศูนย์กสิกรรมธรรมชาติเคเอสแอล ริเวอร์แคว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสมาคมผู้พิการด้วย โดยที่พนักงานทุกคนจะมีรายได้เพิ่มจากฐานเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบด้วย



การดูแลสิ่งแวดล้อมเพิ่มมูลค่าวัสดุเหลือใช้จากโรงงาน

การดูแลสิ่งแวดล้อมผ่านการดำเนินงานของกลุ่ม บริษัทน้ำตาลขอนแก่น คือ การนำวัสดุเหลือใช้จากโรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรและชุมชนรอบโรงงาน ตัวอย่าง เช่น

1. กากน้ำตาล เพื่อเป็นอาหารของจุลินทรีย์ในการผลิตปุ๋ยชีวภาพ
2. ถังพลาสติก 200 ลิตร สำหรับใช้ในการหมักปุ๋ยน้ำชีวภาพและการเพาะเห็ด
3. ถังน้ำมัน 200 ลิตร สำหรับใช้ในการผลิตเตาเผาถ่านคุณภาพสูง ซึ่งให้ผลพลอยได้คือน้ำส้มควันไม้
4. กากหม้อกรอง สำหรับมอบให้กับเกษตรกรในการเพิ่มอินทรีย์วัตถุในดิน และเป็นส่วนผสมของปุ๋ยแห้งชีวภาพ นอกจากนี้ทางบริษัทยังมีการผลิตปุ๋ยอินทรีย์สำเร็จรูปเพื่อให้บริการแก่ชาวไร่อีกด้วย



ติดตามข้อมูลข่าวสารด้านความยั่งยืนได้ที่
Facebook : CSR KSL





กิจกรรมกลุ่ม เคเอสแอล และรางวัลประจำปี 2562

KSL จัดกิจกรรมพา คณะผู้ถือหุ้นเยี่ยมชมกิจการ ประจำปี พ.ศ.2562



วันศุกร์ที่ 15 มีนาคม 2562 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) จัดโครงการเชิญผู้ถือหุ้นเยี่ยมชมกิจการประจำปี พ.ศ.2562 โดยบริษัทฯ ได้นำคณะผู้ถือหุ้นจำนวน 61 คน เข้ารับฟังการบรรยายสรุปและเยี่ยมชมกิจการที่โรงงานน้ำตาลนิวกองไทย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี (Bo Ploy Bio-Refinery Complex) จากคณะผู้บริหาร รวมทั้งการรับฟังการบรรยายสรุปในโครงการของศูนย์กสิกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล ริเวอร์แคว เพื่อทราบถึงภาพรวมกิจการของศูนย์กสิกรรมธรรมชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ ผ่านการเผยแพร่และฝึกอบรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งการพาคณะผู้ถือหุ้นเดินทางไปสักการะพระพุทธรูปเมตตาประชาไท ไตรโลกนาถคันธารราษฎร์นุสรณ์ ในพระบรมราชานุสาวรีย์ ซึ่งเป็นพระพุทธรูปคันธารราษฎร์หรือปางขอฝน ณ วัดทิพย์สุคนธาาราม ตำบลดอนแสลบ อำเภอยะเกะ จังหวัดกาญจนบุรี

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) จัดโครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2019 เพื่อสมทบเงินให้แก่มูลนิธิรามาริบัติฯ เพื่อสนับสนุนการซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) จัดโครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2019 เพื่อการร่วมบริจาคเงินสนับสนุนการซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์แก่มูลนิธิรามาริบัติฯ และเพื่อส่งเสริมเรื่องสุขภาพและการออกกำลังกายของผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ เพราะการมีสุขภาพที่ดีช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิตประจำวัน



เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2562 คุณจ่ารัฐ ชินธรรมมิตร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นประธานเปิดงาน KSL Virtual Run 2019 อย่างเป็นทางการ ณ โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ พร้อมด้วยคณะผู้บริหารและพนักงานจากกลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น, บริษัท ราชารุส จำกัด และบริษัท ราชาชรามิต จำกัด เข้าร่วมงานในครั้งนี้



โครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2019 จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานหันมาใส่ใจสุขภาพด้วยการวิ่งออกกำลังกาย ผ่านการวิ่งสะสมระยะทางตามเป้าหมายที่สมัคร ตลอดระยะเวลา 4 เดือนของโครงการ โดยผู้บริหารและพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ วิ่งตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 31 กรกฎาคม 2562 และผู้ที่สังกัดโรงงานวิ่งตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม - 31 สิงหาคม 2562 เป้าหมายของระยะทางวิ่งรวมของโครงการ KSL Virtual Run 2019 คือ 300,000 กิโลเมตร เพื่อเปลี่ยนเป็นเงินบริจาคโดยบริษัทฯ เป็นผู้สมทบทุน กิโลเมตรละ 5 บาท เพื่อมอบให้แก่มูลนิธิรามาริบัติฯ สำหรับสนับสนุนการซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์

เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2562 บริษัทฯ ได้จัดงานปิดโครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2019 ขึ้น ณ อาคาร เคเอสแอล ทาวเวอร์ โดยได้รับเกียรติจากตัวแทนมูลนิธิรามาริบัติฯ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ธงชัย พงษ์มพัฒน์ กรรมการบริหารและற்றுณีกมูลนิธิรามาริบัติฯ ในการเข้าร่วมงานปิดโครงการและพิธีรับมอบเงินบริจาคจากคุณจ่ารัฐ ชินธรรมมิตร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) เพื่อการสนับสนุนการซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์ต่อไป

โดยหลังจากปิดโครงการวิ่ง ผู้บริหารและพนักงานทั้งสังกัดที่สำนักงานใหญ่และโรงงาน สามารถสะสมระยะทางรวมได้ทั้งหมด 314,116 กิโลเมตร และเปลี่ยนเป็นเงินบริจาคเป็นจำนวน 1,570,580 บาท และเงินบริจาคสมทบจากบุคคลภายนอกที่เข้าร่วมสมัครวิ่งในครั้งนี้ก็อีกจำนวน 15,800 บาท

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) รับรางวัลโครงการบริษัทเกษียณสุข ระดับเหรียญทองแดง จาก ก.ล.ต. เพื่อมุ่งหวังให้พนักงานมีเงินที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ หลังเกษียณอายุ

วันที่ 16 ตุลาคม 2562 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) เข้ารับรางวัลบริษัทเกษียณสุขระดับเหรียญทองแดง จากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร สำหรับการมอบรางวัลให้กับบริษัทที่ได้รางวัลในโครงการบริษัทเกษียณสุข โดยคุณธีรวัฒน์ สุวรรณมงคล เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ชื่นชมว่า รายงานผลการดำเนินงานของโครงการและมอบรางวัลแก่บริษัทที่ได้รับรางวัลจากโครงการในครั้งนี้

ในการนี้ นายธัชชัย ศุภผลศิริ ประธานคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) เป็นตัวแทนเข้ารับรางวัลบริษัทเกษียณสุขระดับเหรียญทองแดง ภายใต้หลักเกณฑ์จากการลงนามประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหารผ่านการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์โครงการอย่างครบถ้วน และได้รับเกียรติเข้าร่วมเสวนาภายใต้หัวข้อ “นายจ้างในดวงใจ สร้างได้ด้วย PVD หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ในงานครั้งนี้ด้วย

ทั้งนี้ เป้าหมายของบริษัทฯ คือ การเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการออมเงินผ่านช่องทางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการพยายามให้

บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกงไทย จำกัด (KSL บ่อพลอย) รับรางวัลลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

วันที่ 19 กันยายน 2562 บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกงไทย จำกัด (KSL บ่อพลอย) โดยตัวแทนบริษัท คุณฐิติพงศ์ ไชยเทพ รักษาการหัวหน้าส่วนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เข้ารับประกาศนียบัตรมาตรฐานผลลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint of Products, CFP) และผลลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Carbon Footprint Reduction, CFR) จากงาน “ร้อยดวงใจ ร่วมใจลดโลกร้อน” ประจำปี 2562 ซึ่งจัดโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ณ ห้องเมย์แฟร์แกรนด์บอลรูม โรงแรมเดอะเบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพฯ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ร่วมกันลดก๊าซเรือนกระจกภายในประเทศภายใต้การดำเนินงานขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยนายธนศพล รัตนอุยวัฒน์ เลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประธานเปิดงานและมอบประกาศนียบัตรและโล่เกียรติยศแก่ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศ



ความรู้แก่พนักงานเรื่องการออมเงินเพื่อไม่นำเงินมาใช้ก่อนเวลาอันสมควร รวมทั้งพนักงานควรเห็นความสำคัญของสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่าเป็นเงินสำหรับใช้ยังชีพหลังเกษียณอายุในอนาคต

โครงการบริษัทเกษียณสุขเป็นโครงการความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร ได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“SET”) สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (“AOP”) สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (“AIMC”) และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ให้บริการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (“บลจ.”) ในการจัดโครงการ “บริษัทเกษียณสุข” เพื่อส่งเสริมให้บริษัทที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ PVD ร่วมสนับสนุนให้พนักงานมีเงินใช้อย่างเพียงพอในวัยเกษียณโดยใช้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) เป็นเครื่องมือ โดยเชื่อว่า “นายจ้าง” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความตระหนักและความรู้ให้กับ “ลูกจ้าง” ภายใต้แนวคิด “ออมเต็มพิกัด จัดแผนเป็น เห็นเงินพอ”



โดยบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกงไทย จำกัด มีการควบคุมกระบวนการผลิตน้ำตาลเพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานจากกระบวนการในการผลิตดังนี้ กระบวนการผลิตน้ำตาลของโรงงาน กระบวนการผลิตน้ำใช้ กระบวนการผลิตไอน้ำ กระบวนการผลิตพลังงานไฟฟ้า กระบวนการบำบัดน้ำเสีย การขนส่งอ้อยด้วยการประหยัดการใช้ น้ำมันและการลดการปล่อยควันดำในปริมาณที่น้อยลง โดยได้รับการตรวจสอบมาตรฐานจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

ทั้งนี้ มีผู้ประกอบการและภาคส่วนต่างๆ ที่มีส่วนร่วมลดก๊าซเรือนกระจกกว่า 406 ราย สามารถลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกได้ 3,419,849.29 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแล กิจการจดทะเบียนประจำปี 2562 ในระดับดีเลิศ (Excellent) เป็นปีที่สอง ติดต่อกัน

ในปี 2562 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนประจำปี ในระดับดีเลิศ (Excellent) เป็นปีที่สองติดต่อกัน โดยสถาบันกรรมการบริษัทไทย เป็นผู้จัดทำ การสำรวจตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ประจำปี 2562 (CGR 2019) เพื่อทำการสำรวจและติดตามพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย

โดยใช้หลักเกณฑ์ในการประเมินที่พัฒนาจากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 5 หมวดใหญ่ คือ 1. สิทธิของผู้ถือหุ้น 2. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน 3. การคำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย 4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และ 5. ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ และนำเสนอผลการประเมินในภาพรวมเพื่อให้บริษัทจดทะเบียนโดยทั่วไปได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการของบริษัท

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลกิตติกรรมประกาศ (Sustainability Disclosure Acknowledgement) ประจำปี 2562 จากสถาบันไทยพัฒน์

วันที่ 11 ธันวาคม 2562 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) เข้ารับรางวัลในงานประกาศผล Sustainability Disclosure Award (SDC) ประจำปี 2562 หรือรางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2562 ระดับกิตติกรรมประกาศจากสถาบันไทยพัฒน์ โดยคุณวัชรินทร์ บุญญวินิจ ผู้จัดการส่วน-งานกิจกรรมเพื่อสังคม เป็นตัวแทนของบริษัทฯ เข้ารับรางวัล โดยคุณวรณัฐ เพียรธรรม ผู้อำนวยการสถาบันไทยพัฒน์ ได้ขึ้นกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของโครงการการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2562 และดร.พิพัฒน์ ยอดพฤติการ ประธานสถาบันไทยพัฒน์ ขึ้นกล่าวรายงานการขับเคลื่อนประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2562 ณ ห้อง 1601 ชั้น 16 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ทั้งนี้สถาบันไทยพัฒน์ ได้จัดตั้งประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน หรือ “Sustainability Disclosure Community” (SDC) เพื่อช่วยองค์กรยกระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน ด้วยการประเมินสถานะการเปิดเผยข้อมูลขององค์กรสมาชิก เพื่อมอบรางวัลใน 3 ประเภท ได้แก่ รางวัลเกียรติคุณ (Sustainability Disclosure Award), รางวัลประกาศเกียรติคุณ (Sustainability Disclosure recognition) และรางวัลกิตติกรรมประกาศ (Sustainability Disclosure Acknowledgement) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว และร่วมตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป



GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE / WEBSITE	SDGs	EXTERNAL ASSURANCE
GRI 101 : Foundation 2016				
General Disclosures				
ORGANIZATIONAL PROFILE				
102-1	Name of the organization	4	SDG 8 - Employment	-
102-2	Activities, brands, products, and services	4		-
102-3	Location of headquarters	4		-
102-4	Location of operations	4		-
102-5	Ownership and legal form	13,23-24		-
102-6	Markets served	16-19		-
102-7	Scale of the organization	197,4-5,8,16-19		-
102-8	Information on employees and other workers	54		-
102-9	Supply chain	11		-
102-11	Precautionary Principle or approach	20-22,77-78		-
102-12	External initiatives	56-59		-
102-13	Membership of associations	15		-
STRATEGY				
102-14	Statement from senior decision-maker	6		-
ETHICS AND INTEGRITY				
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	201,55-65	SDG 16 - Ethical and lawful behavior	-
GOVERNANCE				
102-18	Governance structure	25,70		-
102-22	Composition of the highest governance body and its committees	25,31,60,71,35-45		-
102-23	Chair of the highest governance body	60		-
102-24	Nominating and selecting the highest governance body	71		-
102-25	Conflicts of interest	63-64		-
102-26	Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	61, 79		-
102-28	Evaluating the highest governance body's performance	62		-
102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	20		-
102-30	Effectiveness of risk management processes	77		-
102-35	Remuneration policies	53		-
102-36	Process for determining remuneration	53		-
102-37	Stakeholders' involvement in remuneration	53		-
STAKEHOLDER ENGAGEMENT				
102-40	List of stakeholder groups	186		-
102-42	Identifying and selecting stakeholders	186		-
102-43	Approach to stakeholder engagement	186		-
102-44	Key topics and concerns raised	186		-
REPORTING PRACTICE				
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	183-184		-
102-46	Defining report content and topic Boundaries	183-184		-
102-47	List of material topics	185		-
102-50	Reporting period	182		-
102-51	Date of most recent previous report	182		-
102-52	Reporting cycle	182		-
102-53	Contact point for questions regarding the report or its contents	182		-
102-55	GRI content index	212-214		-



GRI STANDARD		DISCLOSURE	PAGE / WEBSITE	SDGs	EXTERNAL ASSURANCE
MATERIAL TOPICS					
GRI 200 ECONOMIC STANDARD SERIES					
ECONOMIC PERFORMANCE					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	98		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 103 Economic Performance	201-1	Direct economic value generated and distributed	8,98	SDG 2 /SDG 5 /SDG 7 /SDG 9 Infrastructure investments SDG 8 - Economic performance SDG 9 - Research and development	-
	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	57		-
ANTI-CORRUPTION					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	63-64		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 205 Anti-corruption	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	63-64	SDG 16 - Anti-corruption	-
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	63-64	SDG 16 - Anti-corruption	-
Material Topics					
GRI 300 Environmental Standard Series					
ENERGY					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material and its Boundary	189		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 302 Energy	302-1	Energy consumption within the organization	189	SDG 7 /SDG 8 / SDG 12 /SDG 13 Energy efficiency	Yes
WATER					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material and its Boundary	190		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 303 Water	303-1	Water withdrawal by source	190	SDG 6-Sustainable water withdrawals SDG 6-Water efficiency, Water recycling and reuse	Yes Yes
	303-3	Water recycled and reused	191	SDG 8 /SDG 12-Water efficiency	
EMISSIONS					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	190		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 305 Emissions	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	190	SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions	Yes
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	190	SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions	Yes
	305-7	Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	192	SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions	Yes
EFFLUENTS AND WASTE					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	191		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 306 Effluents and Waste	306-2	Waste by type and disposal method	191-192	SDG 3 -Spills , SDG 6 /SDG 12 - Waste	Yes

GRI STANDARD	DISCLOSURE		PAGE / WEBSITE	SDGs	EXTERNAL ASSURANCE
Material Topic					
GRI 400 Social Standard Series					
EMPLOYMENT					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	196-197		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 401 Employment	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	196-197	SDG 8 - Earnings, wages and benefits	-
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	193-194		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 403 Occupational Health and Safety	403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	193-195	SDG 3 /SDG 8 - Occupational health and safety	Yes
TRAINING AND EDUCATION					
GRI 103 Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	198		-
	103-2	The management approach and its components			-
	103-3	Evaluation of the management approach			-
GRI 404 Training and Education	404-1	Average hours of training per year employee	198	SDG 4 / SDG 8 - Employee training and education	-
	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	198	SDG 8 - Earnings, wages and benefits	-