



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2563



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

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

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี 2563 ฉบับนี้ได้ครอบคลุม ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 ถึง 31 ตุลาคม 2563 แนวทางการรายงานนี้ได้เข้าสู่มาตรฐานสากล GRI Standards ฉบับ Standard ในประเด็นดังนี้

สิ่งแวดล้อม



พัฒนา

พัฒนารวม ประกอบด้วยพัฒนาความร้อนและพัฒนาไฟฟ้าที่ใช้ในพื้นที่บริษัทหรือพื้นที่โรงงาน โดยปริมาณพัฒนาความร้อนเก็บข้อมูลจากปริมาณเชื้อเพลิงจากหลักฐานการบัญชีหรือการอ่านค่าจากมิเตอร์คุณด้วยค่าความร้อนสำหรับปริมาณพัฒนาไฟฟ้าเก็บข้อมูลจากใบแจ้งหนี้จากผู้ขายไฟฟ้า

ก้าวเรือนกระเจา

ปริมาณการปล่อยก้าวเรือนกระเจาหมายถึงปริมาณการปลดปล่อย ก้าวเรือนกระเจาจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท ที่คำนวนตาม แนวทางการประเมินค่ารับอนุพัตรริบบิ้นท์ขององค์กรฯ โดยองค์การ บริหารจัดการก้าวเรือนกระเจา (องค์การมหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ตุลาคม 2556 โดยมีขอบเขตการรายงาน ดังนี้

- ก้าวเรือนกระเจาที่เกิดขึ้นทางตรง (Scope 1) เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในความควบคุมของบริษัท เช่น หม้อต้มไอน้ำ ยานพาหนะ เพื่อการเดินทางในธุรกิจของบริษัทฯ
- ก้าวเรือนกระเจาที่เกิดขึ้นทางอ้อม (Scope 2) เกิดจากการซื้อพลังงานไฟฟ้าจากภายนอก

โดยการรายงานปริมาณก้าวเรือนกระเจาที่เกิดขึ้นทางตรง (Scope 1) และก้าวเรือนกระเจาที่เกิดขึ้นทางอ้อม (Scope 2) รายงานจากปริมาณการใช้เชื้อเพลิงคุณกับค่าการปลดปล่อยก้าวเรือนกระเจาที่อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก้าวเรือนกระเจา (องค์การมหาชน)

มนต์พิษอากาศ

ผู้นำ ออกใช้ชื่อของแซลเฟอร์ และ ออกใช้ชื่อเงินโนร์เจน คำนำนวน โดยใช้ผลความเข้มข้นจากการตรวจสอบด้วยทักษะภาษาไทย คุณกับ อัตราการไฟไหม้ของลม และช่วงโมงการทำงานเครื่องจักร

น้ำจากภายนอก

ปริมาณน้ำจากภายนอก คือการดึงน้ำจากแหล่งน้ำต่างๆ มาใช้ในกิจกรรมของบริษัทฯ ซึ่งเก็บข้อมูลจากใบแจ้งหนี้มิเตอร์ โดยแหล่งน้ำประกอบด้วย น้ำผิวดิน และน้ำใต้ดิน

ราย

ขยายแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ขยายอันตรายและขยายไม่อันตราย ตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548 การรายงานปริมาณขยายที่เกิดขึ้นและการจัดการ จะมาจากการซึ่งน้ำหนัก

ความปลอดภัย

ข้อมูลจำนวนพนักงานและคู่ครุภารกิจ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท และพนักงานสัญญาจ้าง และผู้รับเหมา การคำนวนข้ามการทำงาน เป็นข้อมูลจากพนักงานบริษัท และพนักงานสัญญาจ้าง ระบบบันทึกเวลาทำงานจากสายงานทรัพยากรบุคคล สำหรับข้อมูลผู้รับเหมามาจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำโรงงาน

การบันทึกข้อมูลด้านความปลอดภัยประจำตัว

1. อัตราการเกิดอุบัติเหตุรวม หมายถึง จำนวนอุบัติเหตุทั้งหมด ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
2. อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน หมายถึง จำนวนอุบัติเหตุ ถึงขั้นหยุดงาน ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
3. อัตราการหยุดงานจากอุบัติเหตุ หมายถึง จำนวนวันหยุดงาน จากอุบัติเหตุทั้งหมด ที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน
4. อัตราการขาดงาน หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยไม่รวมการลาพักร้อน และการลาคลอดที่เกิดขึ้นต่อ 200,000 ชั่วโมงต่อคน



กระบวนการรายงานประจำเดือนที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน (GRI 102-46)

กลุ่มบริษัทได้กำหนดประจำเดือนสำคัญด้านความยั่งยืน (ระหว่างปี การเงินของบริษัท คือ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 - 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563) เป็นสามด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยร่วมกันกำหนดประเด็นย่อยที่สำคัญและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียประกอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

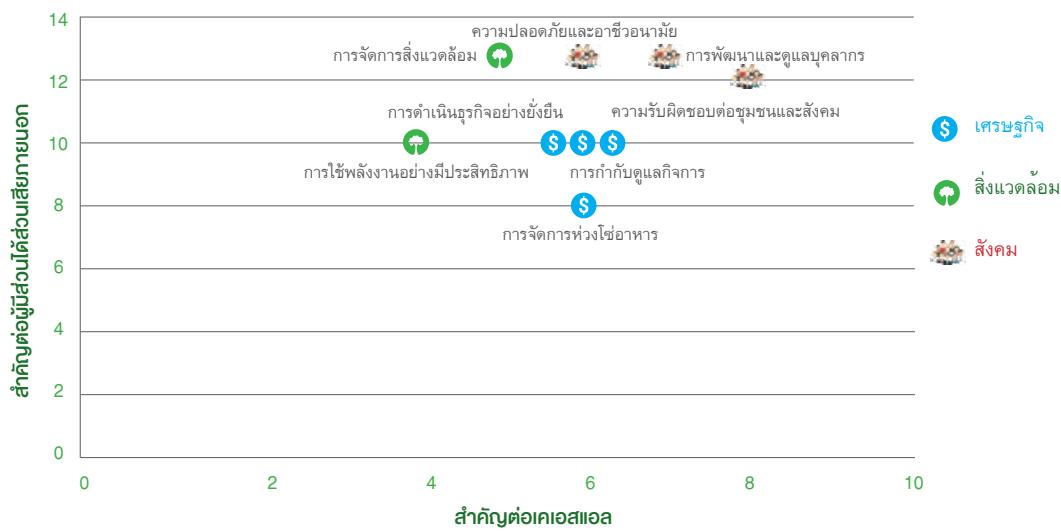
ขั้นตอนที่หนึ่ง ระบุประจำเดือนสำคัญให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และความเสี่ยงของบริษัทฯ และความสำคัญในมุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้เป็นไปตามตัวชี้วัดมาตรฐานที่กำหนดใน Global Reporting Initiative (GRI)

ขั้นตอนที่สอง จัดทำด้วยความสำคัญของประจำเดือนที่ได้มาตามขั้นตอนที่หนึ่ง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคัดเลือก โดยมีกรอบการพิจารณา คือ ให้จัดลำดับประจำเดือนตามความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ของกลุ่มบริษัทและการรักษาประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่สาม สอบทานความสำคัญของประจำเดือนที่ได้มาตามขั้นตอนที่สอง โดยให้หน่วยงานภายในที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ และนำเสนอประจำเดือนที่กล่าวต่อไปนี้ ตามขั้นตอนที่สามต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติให้รายงานประจำเดือนความยั่งยืน เท่านี้ต่อสาธารณะ

ขั้นตอนที่สี่ บริษัทมอบหมายหน่วยงานภายในสอบทานกระบวนการประจำเดือนสำคัญ การรวบรวมและประมาณผลข้อมูล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การดำเนินงานด้านสังคม ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วน

ประจำเดือนความยั่งยืนที่สำคัญ



ด้านเศรษฐกิจ

- การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- การกำกับดูแลกิจการ
- นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

ด้านสิ่งแวดล้อม

- การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- การจัดการสิ่งแวดล้อม

ด้านสังคม

- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- การพัฒนาและคุณภาพชีวิต
- ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

ขอบเขตการรายงาน (GRI 102-46)

ข้อมูลด้านความยั่งยืนที่รายงานนี้เป็นของกลุ่มบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจนำ้ตาล ธุรกิจไฟฟ้าเชื้อมาก และธุรกิจเชื้อเพลิงชีวภาพ จำแนกตามสาขา ซึ่งเป็นที่ตั้งของงานของแต่ละธุรกิจ

บริษัท	ด้านสิ่งแวดล้อม					ความปลอดภัย	ทรัพยากรบุคคล
	ผลิตภัณฑ์	ก้าชเรือน กระบวนการ	มลพิษ ทางอากาศ	น้ำจาก ภายนอก	ขยะ		
อุบัติเหตุ	การฝึก อบรม						
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) (สาขาน้ำพอง)	●	●		●	●	●	●
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) (สาขาวังสะพุง)	●	●		●	●	●	●
บริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวารุ่งไทย จำกัด	●	●		●	●		●
บริษัท น้ำตาลนิวารุ่งสุนหลี จำกัด	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาน้ำพอง)	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขางังสะพุง)	●	●	●	●	●	●	●
บริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (สาขาป้อพลอย)	●	●	●	●	●	●	●

โครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร (GRI 102-18)

คณะกรรมการกำกับดูแลเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่ก่อตัวไว้ในหัวข้อโครงสร้างการจัดการหน้า 28, 73 บทบาทหน้าที่ซึ่งต้นครอบคลุมไปถึงการกำกับดูแลให้บริษัทฯดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคมด้วย ทั้งนี้ เพราะนอกจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการจะกำหนดให้บริษัทฯ ต้องจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้กิจการของบริษัทฯ ดำเนินไปด้วยความโปร่งใส ชื่อเสียงดี ตรวจสอบได้ มีคุณธรรมแล้ว ยังกำหนดให้บริษัทฯ ประกอบกิจการโดยให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาสังคมควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยก่อนที่จะลงทุนในกิจการ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการกระบวนการผลิตให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด

หัวข้อสำคัญและขอบเขตผลกระทบภายใต้ภาระที่มีผลต่อภายนอกองค์กร (GRI102-47,103-1)

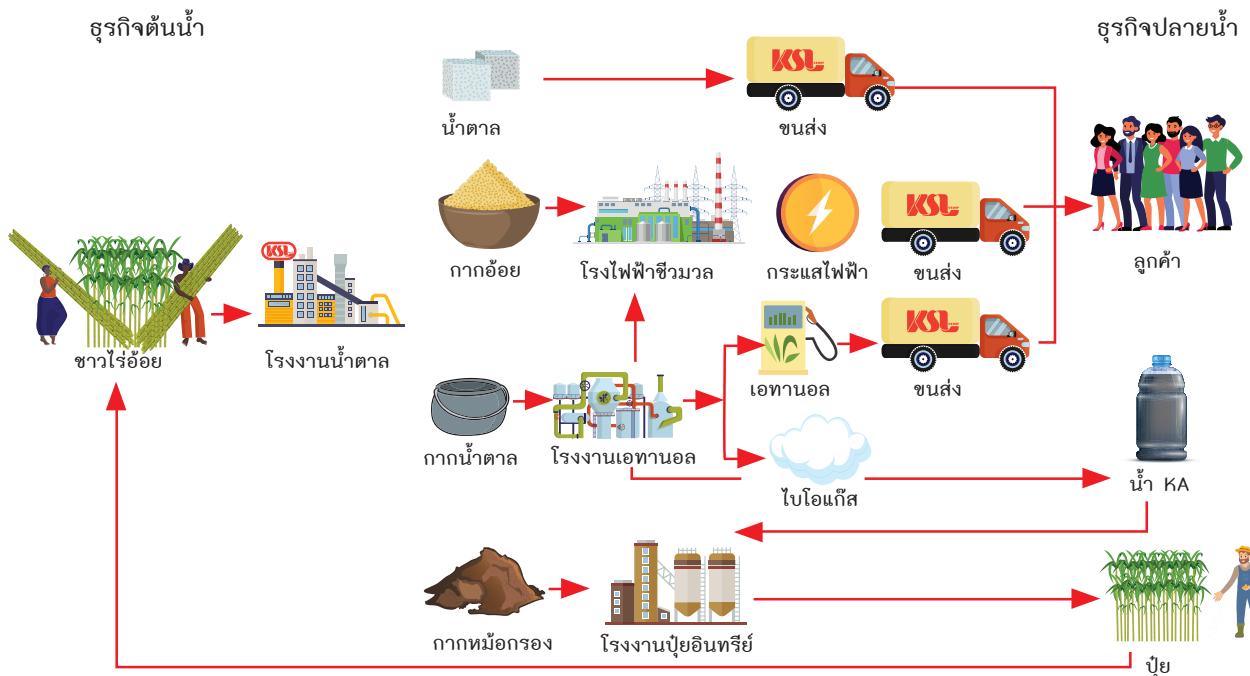
ประเด็นความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท	ประเด็นความยั่งยืน ตามเกณฑ์ GRI102-47	ขอบเขตของผลกระทบต่อองค์กร			
		ต่อภัยในองค์กร	ต่อผู้เสียส่วนได้เสียภายนอก	ผู้เสียส่วนได้เสียภายนอก	
1. การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> กลยุทธ์ที่เหมาะสม การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการจัดการกลยุทธ์ การกำกับดูแลกิจการ 	●	●	ผู้ดื่อทัน, เจ้าหนี้ชาไว้ร์
2. การจัดการห่วงโซ่คุณค่า	<ul style="list-style-type: none"> การจัดทำขั้นตอนดีบบ์ การจัดทำสินค้าและผู้รับเหมา 	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินช่วงไวและค่าทางด้านสิ่งแวดล้อมและการคืนครองแรงงานและสิทธิมนุษยชน 		●	ชาไว้ร์, คู่ค้าผู้รับเหมา
3. การกำกับดูแลกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> การกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ มาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณ และคู่ค้า มาตรการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน การปลูกสำนึกรักษาความซื่อสัตย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 	●	●	ผู้ดื่อทัน, พนักงาน, ชาไว้ร์, คู่ค้า, ลูกค้า, สังคม
4. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> การลดความสิ้นเปลืองพลังงาน การใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> การตรวจสอบพลังงานที่ใช้ไป การจัดการพลังงาน 	●	●	ชุมชน, หน่วยงานภาครัฐ
5. การจัดการสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> การลดมลพิษทางอากาศ การจัดการกากของเสียอุตสาหกรรม นำจากภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> มาตรฐานสิ่งแวดล้อม ความต้องการร้อนของชุมชน 	●	●	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. การพัฒนาและศูนย์กลางการ	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากร การรักษาบุคลากรและการจัดทำบุคลากร การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม การจัดทำบุคลากร แผนการสืบทอดบุคลากรระดับสูง การจัดการประสิทธิภาพชั้นนำ ลูกจ้าง 	●		พนักงาน, คู่ค้า, หน่วยงานภาครัฐ
8. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การแก้ไขปัญหาที่เกิดกับชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอ การเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่ชุมชน 	●	●	ชาไว้ร์, ชุมชน, หน่วยงานภาครัฐ, ลูกค้า
9. นวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์	คุณภาพของสินค้าและผลิตภัณฑ์	การผลิตสินค้าที่มีมาตรฐาน	●		ผู้ดื่อทัน, พนักงาน, ชาไว้ร์, คู่ค้า, ลูกค้า, สังคม, หน่วยงานภาครัฐ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) (GRI 102-40, 42, 43, 44)

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นสำคัญที่มีส่วนได้เสีย ซึ่งในแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังจากบริษัทแตกต่างกันออกไป

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็นที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย
เกษตรกรไร่อ้อย	 <ul style="list-style-type: none"> 1. มีการเยี่ยมเยียนเกษตรกรชาวไร่อ้อยคู่ค้า 2. การประชุมเกษตรกรชาวไร่ 3. การเชิญเกษตรกรร่วมงานหรือกิจกรรมของบริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมมากขึ้นทั้งทางด้านเทคโนโลยี และเงินทุนหมุนเวียน 2. ราคาอ้อยที่เหมาะสม
ผู้ถือหุ้น	 <ul style="list-style-type: none"> 1. การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2. รายงานประจำปี 3. การเปิดเผยข้อมูลต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 4. การประชุมนักวิเคราะห์รายได้รวม 5. การจัดการประชุมแนะนำการลงทุน 6. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล์ เว็บไซต์ 7. การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ 2. การเจริญเติบโตของบริษัทฯ 3. ความโปร่งใสและตรวจสอบได้
คู่ค้า/ผู้รับเหมา	 <ul style="list-style-type: none"> 1. การประชุม/สัมมนาในโอกาสต่างๆ 2. การเข้าร่วมกิจกรรมบริษัทฯ 3. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล์ เว็บไซต์ 4. การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> 1. การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสยุติธรรม 2. การจ่ายค่าสินค้า/ค่าจ้างตรงเวลา
ลูกค้า	 <ul style="list-style-type: none"> 1. การเยี่ยมเยียนลูกค้า 2. การเชิญลูกค้าเยี่ยมชมโรงงาน 3. การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า 4. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล์ เว็บไซต์ 5. การสอบถามหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> 1. สินค้าที่มีคุณภาพ 2. ส่งมอบสินค้าตรงตามเวลา 3. การจัดซองทางสำหรับส่งเรื่องร้องเรียน
เจ้าหนี้	 <ul style="list-style-type: none"> 1. รายงานประจำปี 2. งบการเงิน 3. การเปิดเผยข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สินเชื่อ 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ชำระหนี้ตรงเวลา 2. แผนงานสำหรับกำหนดเวลาชำระหนี้
หนังงาน	 <ul style="list-style-type: none"> 1. จดหมายข่าวภายใน 2. การสื่อสารผ่านระบบต่างๆ เช่น อีเมล์ Intranet, video conference 3. การประชุม/สัมมนา/อบรม 4. การประชุมสายงานประจำปี 5. การประชุมระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน 6. การประเมินผลงานพนักงานประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> 1. siti ประโยชน์และค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ 2. ความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน 3. พัฒนาตนเอง 4. อุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย 5. ความปลอดภัยในการทำงาน
ชุมชน/สังคม	 <ul style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 2. การร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน 3. การแนะนำการเสริมสร้างอาชีวะแก่ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> 1. การลดภาวะจากการผลิตของโรงงาน 2. การลดเชื้อค่าเสียหายอย่างเหมาะสม 3. สงเสริมการจ้างงานของชุมชน 4. สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน 5. ยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน
หน่วยงานรัฐ	 <ul style="list-style-type: none"> 1. การร่วมและการสนับสนุนกิจกรรมที่เกิดขึ้น 2. การประสานงานกับหน่วยงานในด้านต่างๆ 3. การขออนุญาตในเรื่องที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย 2. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการพัฒนาท้องถิ่น 3. ขจัดหรือลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดแก่ชุมชน

ห่วงโซ่อุปทานค่าที่ยั่งยืน GRI 120-9



ด้านเศรษฐกิจ



1. การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ระหับดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจะต้องมีความสมดุลกันระหว่างความมั่นคงทางธุรกิจ (ซึ่งหมายรวมถึงผลกำไรประจำปีและการเดินต่อของธุรกิจในระยะยาว) กับการใส่ใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

ในส่วนของความมั่นคงทางธุรกิจ บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ตั้งไว้โดยพิจารณาบทบาทหนึ่งหรือแก่ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้กรอบการกำกับกิจการที่ดี โดยมีแนวทางที่ชัดเจนว่ากระบวนการทางธุรกิจของบริษัทจะต้องไม่สร้างปัญหาให้กับสิ่งแวดล้อมและสังคม และพยายามเสริมสร้างกิจกรรมที่จะช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาสังคมไปพร้อมกันด้วย

2. การจัดการห่วงโซ่อุปทานค่า

การจัดการวัตถุดิบอย่างยั่งยืน

จากรูปการจัดการห่วงโซ่อุปทานค่าแสดงให้เห็นว่า ต้นน้ำของธุรกิจคืออ้อย ซึ่งเป็นวัตถุดิบทหลัก ทางกลุ่มนักบริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพซึ่งหากได้วัตถุดิบที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลให้ได้สินค้าที่ดีตามมาด้วย เช่น กลุ่มนักบริษัทฯ ได้นำ โครงการ iCane (Intelligence Cane System by KSL Group) ประกอบด้วย 4 โครงการ คือ โครงการ iFarm iMap iForm iCash ซึ่งเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการส่งเสริมชาไว้ การปลูกอ้อยของ KSL ที่พัฒนาโดยใช้แนววัตกรรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มากปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ตอบสนองทุกความต้องการของชาไว้ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานอย่างสมบูรณ์แบบ

โครงการ iFarm เป็นการเปลี่ยนวิธีปลูกอ้อยเกษตรขนาดใหญ่ของบริษัทฯ ในรูปแบบเกษตรแม่นยำ (Precision Farming) ซึ่งปลูกในพื้นที่ภาคตะวันตกของประเทศไทย สาขาอาเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีทีมเพาะปลูกของเคอสแลล สาขาอาเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นทีมดูแลภายใต้ชื่อทีม KSL Ranger โดยได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปลูกอ้อยเกษตรแปลงใหญ่ ด้วยระบบ GPS (Guidance and Auto Steering System) ที่เหมาะสมกับการเพาะปลูกอ้อย จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับเครื่องจักรให้สอดคล้องกัน ซึ่งช่วยในการพัฒนากระบวนการปลูก การบำรุงดูแลจนการเก็บเกี่ยวอ้อย ด้วยการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในทิศทางเดียว กัน และยังเป็นการเพื่อเพิ่มผลผลิตอ้อยในแปลงและลดต้นทุนการผลิตต่าๆ อาทิ ลดการได้พรวน ลดการใช้สารเคมี ลดแรงงาน ลดการเผา ลดการบดอัด ลดผลกระทบจากปัญหาระดับดิน ลดปัญหาการทำท่ำเมี้ยงของน้ำในแปลง ขัดสิ่งกีดขวางในแปลงเพาะปลูก เป็นต้น

โครงการ iForm นับเป็นวัตกรรมใหม่ที่นำมาพัฒนาของน้ำส่งเสริมเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็วแก่ชาไว้ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน

แบบเดิม

- ใช้กระดาษในรูปแบบฟอร์มต่างๆ ให้แก่ชาไว้
- นำเอกสารต่างๆ มากรอก ข้อมูลลงระบบที่สำนักงาน
- ระยะเวลาในการดำเนินการรวมถึงพิจารณา ใช้เวลาประมาณ 5-14 วัน

แบบใหม่

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

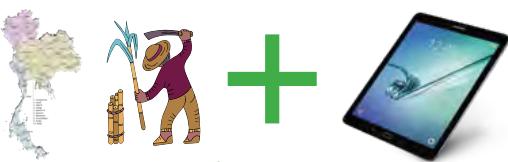
จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ส่งผลให้ การทำงานสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการเวลาและให้บริการช้าไว้ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที



โครงการ iMap เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้เช่นเดียวกับ iForm แต่นำมาใช้เพื่อใช้ในการบริหารจัดการไร่ อ้อย ตั้งแต่พื้นที่ปลูก การปลูกบำรุงรักษา เก็บเกี่ยว จนส่ง ตลอดจนการเฝ้าระวัง (Monitoring) รวมถึงคาดคะเนได้ว่าไร่อ้อยสามารถตัดได้เมื่อใด ทำให้บริหารจัดการไร่อ้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ลดการตัดคิวอ้อยในโรงงานและได้อ้อยที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ข้อดีของการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้

1. สามารถบอกริกัดไร่อ้อย รวมถึงติดตามการเดินทางของอ้อยได้อย่างถูกต้อง
2. คาดคะเนได้ว่าอ้อยพร้อมที่จะตัดอ้อยเมื่อไหร่ ได้อย่างแม่นยำมากขึ้น ทำให้ได้อ้อยที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น
3. ลดการตัดคิวอ้อยเป็นระยะเวลานาน



โครงการปลูกอ้อยอย่างยั่งยืน เป็นโครงการเบลี่ยนการปลูกอ้อยทั่วไปให้เป็นการปลูกอ้อยออร์แกนิก โดยนำปุ๋ยอินทรีย์มาใช้ในแปลงปลูกอ้อยเพื่อให้ได้อ้อยที่มาจากธรรมชาติ 100% ระยะเวลารการดำเนินการของโครงการ 3 ปี และยังเป็นการช่วยลดต้นทุนการผลิตด้วยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และช่วยลดการทำลายหน้าดิน โดยนำร่องของโครงการที่เคอสแอลสาขาอำเภอป่า泊อย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งชาวไร่ที่เข้าร่วมโครงการอ้อยยั่งยืนจะได้รับความรู้และคำแนะนำจากทีมนักวิชาการของเคอสแอล ตลอดโครงการ

โครงการนวัตกรรมเครื่องมือการใส่ปุ๋ยในแปลงอ้อย

โดยบริษัท เคอสแอล แมททีเรียล ชัพพลายส์ จำกัด ซึ่งจัดทำน้ำยาปุ๋ยอินทรีย์แก่เกษตรกรชาวไร่อ้อยของบริษัทฯ ได้พัฒนาวัตกรรมเครื่องมือการใส่ปุ๋ย เพื่อช่วยแก้ปัญหาการใส่ปุ๋ยเก็บตราช้าไร่อ้อย วันนี้เองมาจากการเครื่องมือที่มีอยู่ไม่กี่อย่างกับการใส่ปุ๋ยในปัจจุบัน ทำให้เกิดการพัฒนาเครื่องมือขึ้นใหม่ 2 รูปแบบดังนี้

1. มีนิคมน้ำยา เป็นัวเครื่องดินเพื่อใส่ปุ๋ยอินทรีย์ ซึ่งเครื่องมือตัวนี้นอกจากจะเพิ่มการฝังปุ๋ยอินทรีย์ลงดินเพื่อให้ปุ๋ยอินทรีย์นั้นทำงานได้เต็มประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยลดขั้นตอนการทำงานและการเตรียมดินของเกษตรกรลง
2. เครื่องมือฝังปุ๋ย 2 ถังพร้อมบูมสเปรย์ ปัจจุบันเครื่องมือฝังปุ๋ยจะมีพียง 1 ถัง และถ้าใส่ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยเคมีพร้อมกันจะทำให้ปุ๋ยติดเครื่องมือไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ หากบริษัทฯ จึงได้พัฒนาเครื่องมือที่มีถังใส่ปุ๋ยเพิ่มมาเป็น 2 ถังเพื่อแยกปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยเคมี และนอกจากนั้นยังเพิ่มการบูมสเปรย์เข้ามาซึ่งการใช้เครื่องมือดังกล่าวช่วยลดขั้นตอนการทำงานของเกษตรกรลงอีกด้วย

โครงการ KMS WEB

โครงการ KMS WEB เป็นโครงการระหว่างโรงงานน้ำตาล ทีมงานของบริษัท เคอสแอล แมททีเรียล ชัพพลายส์ จำกัด (KMS) (สำนักงานใหญ่) และชัพพลายเออร์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อใช้ในการติดตามการส่งสินค้า ลดขั้นตอนการทำงานที่เกิดขึ้นในงานจากการทำงานประจำวัน ลดความผิดพลาดและตรวจสอบข้อมูลได้จ่ายยิ่งขึ้น รวมทั้งการติดตามการวางแผน ระหว่างชัพพลายเออร์ และ KMS ได้อีกด้วย นอกจากนี้โครงการ KMS WEB จะพัฒนาในส่วนของการประชุมแพนเนอร์สินค้าของบริษัทฯ ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ เพื่อสร้างยอดขายให้เพิ่มมากขึ้น

โดยหลักการของการนำ KMS WEB มาใช้สำหรับการลดขั้นตอนของการทำงานประจำวัน มีรายละเอียดดังนี้

การทำงานแบบเดิม

1. ธุรการโรงงานรวมคำสั่งซื้อสินค้าของชาวไร่ส่งมาบังอุรกรากกลางของโรงงานในแต่ละสัปดาห์
2. ธุรการกลางของโรงงานทำข้อมูลการสั่งซื้อสินค้า (ปุ๋ยอินทรีย์, ปุ๋ยเคมี, สารเคมี) สรุปข้อมูลคงตارางไฟล์ Excel และส่งข้อมูลมาทางอีเมล ให้ทีมงาน KMS ทำข้อมูลการสั่งซื้อแยกตามชัพพลายเออร์ในรูปแบบข้อมูลตารางไฟล์ Excel และนำส่งชัพพลายเออร์โดยอีเมล
3. ทีมงาน KMS ทำข้อมูลการสั่งซื้อจากชัพพลายเออร์จะอัปโหลดเอกสารสั่งสินค้าผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) เพื่อให้ทีมงาน KMS ตรวจสอบความถูกต้อง และทีมงาน KMS ดำเนินการทำขายในระบบ SAP เพื่อส่งให้ฝ่ายบัญชีตั้งหนี้และแจ้งหนี้ร่องงานน้ำตาล
4. ชัพพลายเออร์หลังจากอัปโหลดเอกสารในแอปพลิเคชันไลน์ (Line) แล้วจึงส่งเอกสารกลับมายังกรุงเทพฯ เพื่อเข้ามาวางบิลที่ KMS

การทำงานโดยใช้งานระบบ KMS WEB

1. ธุรการโรงงานแต่ละเขตจะมีบัญชีหรือ Username ของตนเอง เมื่อมีการสั่งซื้อจากชาวไร่ พนักงานจะเข้าสู่ระบบหรือ Login เข้าระบบเพื่อทำการกรอกข้อมูลการสั่งซื้อสินค้า
2. ธุรการกลางหรือผู้มีอำนาจจะต้องเข้ามาอนุมัติคำสั่งการสั่งซื้อในระบบ เพื่อคำสั่งซื้อมาที่ทีมงาน KMS
3. เมื่อมุ่งบัดเสร็จแล้ว ทีมงาน KMS จะได้รับใบสั่งซื้อจากระบบ KMS WEB (โดยมีระบบตอบกลับอีเมลรับโน้มติหรือ Auto mail แจ้งเตือน เมื่อได้รับใบสั่งซื้อเพื่อแจ้งเตือนทีมงาน) หลังจากได้รับใบสั่งซื้อแล้ว ทีมงาน KMS จึงต้องอนุมัติอีกครั้งเพื่อส่งใบสั่งซื้อให้แก่ชัพพลายเออร์

- *ระบบ KMS WEB จะแยกคำสั่งซื้อตามชัพพลายเออร์ให้โดยอัตโนมัติ
4. หลังจาก KMS อนุมัติคำสั่งซื้อจากชัพพลายเออร์จะต้องมาราจสอบใบสั่งซื้อใน KMS WEB (โดยมีระบบตอบกลับอีเมลรับโน้มติหรือ Auto mail แจ้งเตือนแก่ชัพพลายเออร์) และส่งสินค้าตามใบสั่งซื้อ
 5. หลังจากส่งสินค้าเสร็จ ผู้ส่งสินค้าจะต้องมาอัปโหลดเอกสารที่เกี่ยวข้องในระบบ KMS WEB
 6. ทีมงาน KMS ดาวน์โหลดเอกสารสำหรับปิดบิลขาย



ภาพตัวอย่างจากหน้าเว็บไซต์ KMS WEB เพื่อการเข้าสู่ระบบการใช้งาน

บุญบันสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน

197

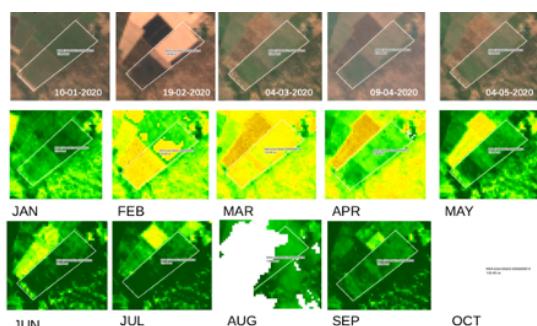
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจากดาวเทียมของบริษัทฯ

ปัจจุบันสภาพพืชป่าได้พัฒนาเทคโนโลยีระบบดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติรายละเอียดสูงที่ชื่อว่าดาวเทียม Sentinel สำหรับให้บริการประเทศไทย นักพัฒนา นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ หัวใจได้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาติดตามข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติทั้งนั้นแผ่นดินและในชั้นบรรยากาศ รวมถึงนำไปประยุกต์ใช้สนับสนุนการดำเนินการควบคุมนโยบายทางการเกษตรของภาครัฐปัจจุบัน (<http://esa-sen4cap.org/>) ซึ่งความสามารถที่สำคัญนี้ของที่เป็นจุดเด่นของบริษัทในการเริ่มศึกษาและพัฒนาระบบประมาณผลข้อมูลจากการสำรวจ Sentinel-1 และ Sentinel-2 ตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา

จากการศึกษาพบว่าข้อมูล Sentinel-2 ที่มีความละเอียดจุดภาพขนาด 10x10 เมตร สามารถประมาณผลเป็นอัตราพืชพรรณ (vegetation index) สำหรับติดตามอ้อยของแปลงในสัญญาได้อย่างถูกต้อง รวมถึงสามารถระบุได้ว่ามีการปลูกเมือง มีจริญติบโตสม่ำเสมอทั้งแปลงหรือไม่ มีปริมาณต้นอ้อยเท่าใด

และการศึกษาและพัฒนาระบบประมาณผลในปีที่บออย 2562 - 2563 สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานของโรงงานในการรายงานติดตามการตัดอ้อยรายแปลง รวมถึงการประเมินต้นอ้อยที่มีความแม่น้ำมากขึ้น ซึ่งในปีที่ 2563 - 2564 ได้ทดสอบการประมาณผลข้อมูลรายเดือนเพื่อติดตามการเจริญเติบโต/ต้นอ้อยในแปลงอ้อยของโรงงานทั้ง 5 โรง

รวมถึงได้ทดสอบและพัฒนาระบบประมาณตัดกิจภาพอ้อยทั้งหมดในพื้นที่รอบโรงงาน (แปลงอ้อยนอกสัญญา) เพิ่มเติมเข้ามายังงานอีกขั้นหนึ่ง โดยมุ่งหวังในการพัฒนาองค์ความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการติดตามอ้อยให้สามารถนำมาเป็นระบบที่ช่วยเกิดตระกรเจ้าของแปลงอ้อยของตนเองต่อไปได้ในอนาคต



ภาพการประยุกต์ใช้ด้วย植被指数 (Vegetation Index) สำหรับติดตามการเจริญเติบโตของอ้อยและติดตามการตัดอ้อย

นโยบายคุณภาพ

“ พัฒนาต่อกรายคุณภาพ ด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ”
สัมมูลธรรมชาติ ลูกค้าทั่วโลก ปลอดภัยด้วยมาตรฐาน ”

มาตรฐานการผลิตสินค้าและความต้องการของลูกค้า

มาตรฐานการผลิตสินค้า

มาตรฐานการผลิตสินค้า รวมไปถึง กระบวนการผลิตภายในโรงงานที่จะต้องได้รับการยอมรับ เนื่องจากลูกค้าของกลุ่มบริษัทฯ 100 % เป็นลูกค้าอุตสาหกรรม กลุ่มบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญด้านมาตรฐานการผลิตสินค้าเป็นอย่างมาก สินค้าที่ผลิตออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐานของลูกค้า หรือเป็นมาตรฐานตามกฎหมายที่ยอมรับทั่วโลกในระดับประเทศและระดับสากล

กลุ่มบริษัทมีนโยบายกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกค้าในหมวดที่ว่าด้วยบทบาทผู้มีส่วนได้เสียว่าบริษัทใช้ระบบจัดการคุณภาพในระดับสากล, มอก 56-2552 เป็นต้น

นอกจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวแล้ว กลุ่มบริษัทฯ มุ่งเน้นในเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดทั่วไป คุณค่า (Value Chain) กลุ่มบริษัทฯ จึงได้เริ่มน้ำมาตรฐานระดับโลกเกี่ยวกับการผลิตสินค้าเกษตรแบบยั่งยืนในอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย คือ มาตรฐาน Bonsucro มาใช้ในการผลิตสินค้าเกษตร ดังต่อไปนี้ การผลิตน้ำตาลในโรงงาน ไปจนถึงกระบวนการส่งมอบผลิตภัณฑ์สู่ลูกค้า นับเป็นมาตรฐานการผลิตอ้อยและน้ำตาลทรายที่บูรณาการเรื่องความยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ช่วยลดต้นทุน พัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและเคารพสิทธิมนุษยชน รักษาสมดุลสิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรชาวไร่ อ้อยให้ดีขึ้น

ปัจจุบันผู้ซื้อในตลาดโลกให้การยอมรับมาตรฐาน Bonsucro ในเรื่องความยั่งยืนตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และมีนโยบายเลือกใช้วัสดุดีที่มีกระบวนการผลิตที่ได้รับการรับรองมาตรฐานต้านความยั่งยืน ดังนั้น ถือเป็นการพัฒนาอีกหนึ่งของบริษัทฯ ในการสร้างความยั่งยืนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกต่อไป

ความต้องการของลูกค้า

เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าในด้านคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ลูกค้า การส่งมอบที่ตรงเวลา และการบริการในระดับสากล ตลอดจนการรักษาความลับของลูกค้าโดยเคร่งครัดและกำหนดจราจรบรรทุกทรัพย์ให้สอดคล้องกับภัยได้ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว

บริษัทสื่อสารกับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้งเยี่ยมเยียน ลูกค้าเพื่อรับทราบความต้องการของลูกค้าและการให้ข้อมูลข่าวสารใดๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกค้า

ในทางกลับกันบริษัทฯ ได้เชิญลูกค้าเยี่ยมชมกิจการและตรวจสอบระบบงานของบริษัทฯ และโรงงานเพื่อให้ลูกค้าได้พิจารณาศักยภาพและความพร้อมของบริษัทฯ ในการเป็นข่ายสินค้าตามมาตรฐานของลูกค้า รวมถึงบริษัทได้สำรวจความ พึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปีและนำข้อดีขึ้นของลูกค้ามาปรับปรุงการบริการและพัฒนาระบบการผลิตของบริษัทต่อไป

มาตรฐานคุณภาพของโรงงาน

บริษัทได้ปรับปรุงระบบคุณภาพของโรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2563 บริษัทได้รับระบบคุณภาพ ดังนี้ ISO9001:2015, ISO22000:2005, ISO22000:2018, GMP, HACCP, FSSC22000, Halal, Kosher, Bonsucro และธรรมากีบala สิ่งแวดล้อม

3. การกำกับดูแลกิจการ

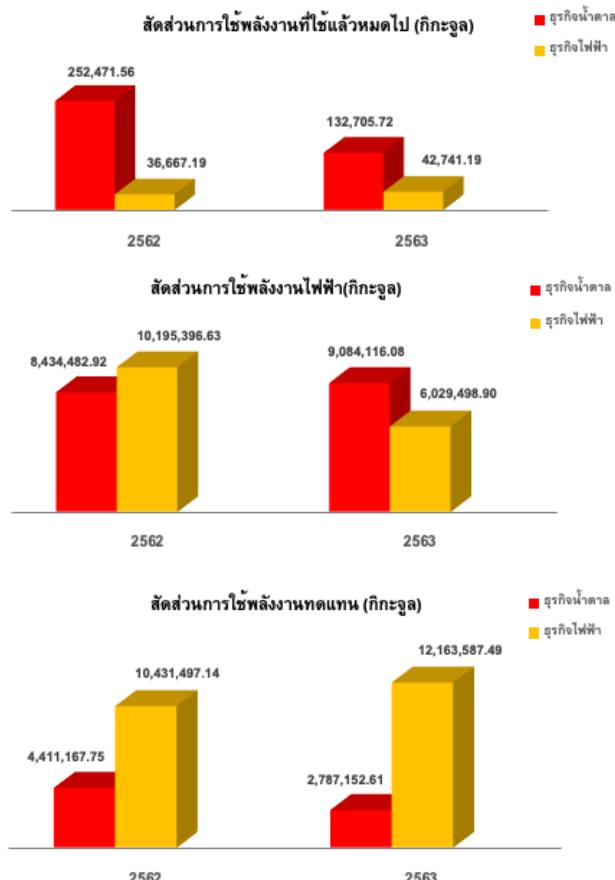
บริษัทฯ ศึกษาการกำกับดูแลกิจการเป็นกลไกที่สำคัญในการทำให้บริษัทสามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น พนักงาน ชาวะไร่ คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และหน่วยราชการ บริษัทฯ จึงมีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจการของบริษัทฯ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

รายงานประจำปีได้กล่าวถึงนโยบายการกำกับดูแลและการกำกับดูแล กิจการไว้ที่หน้า 58 เป็นต้นไป

ด้านสิ่งแวดล้อม

4. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (GRI302-1)

กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม และบังคับใช้ในกระบวนการประทัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียยังให้ความสำคัญต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อนซึ่งมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

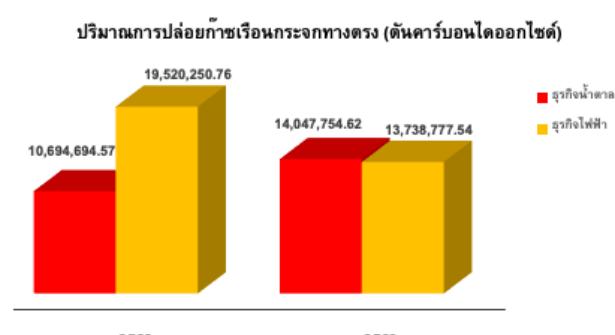


หมายเหตุ * พลังงานทดแทน คือ การอ้อยจากกระบวนการผลิตน้ำตาล
* ปริมาณน้ำมันดีเซล/น้ำมันเบนซิน (ลิตร) \times ค่าการแปลงหน่วย (เมกะกรัม)

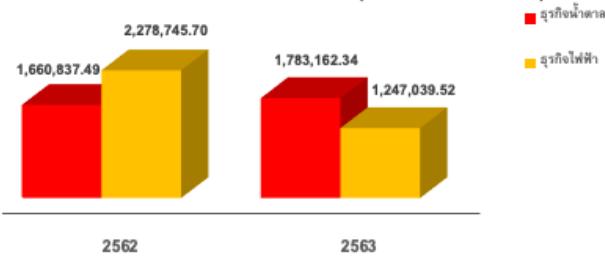
$$\text{* ปริมาณกากอ้อย (ตัน)} \times \frac{\text{ค่าความร้อนต่ำ (low heating value)}}{0.004186}$$

การจัดการก๊าซเรือนกระจก (GRI305-1,GRI305-2)

กลุ่มบริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการเพื่อลดการปล่อยเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการลดใช้พลังงานในกระบวนการผลิตและในสำนักงาน การส่งเสริมการลดใช้พลังงานในชุมชนไปพร้อมกับการส่งเสริมการเพิ่มแหล่งกำกับก๊าซเรือนกระจก ด้วยการสร้างพื้นที่สีเขียวในโรงงาน การปลูกป่า และการส่งเสริมกิจกรรมป่าชุมชนทั่วประเทศ ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ และองค์กรต่างๆ



ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์)



หมายเหตุ

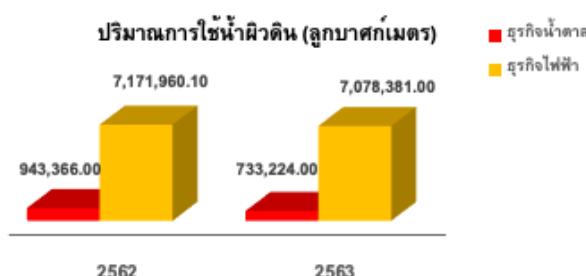
- * ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง คือ ปริมาณการใช้น้ำมันดีเซล/น้ำมันเบนซิน/LPG (หน่วยเป็นลิตร) \times ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) = หน่วยตันคาร์บอนไดออกไซด์
- * ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม คือ ปริมาณการซื้อไฟฟ้าจากหน่วยงานภายนอก (หน่วยเป็นเมกะวัตต์ต่อวัน) \times ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) = หน่วยตันคาร์บอนไดออกไซด์
- * ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission factor) อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) (องค์การมหาชน)

5. การจัดการสิ่งแวดล้อม

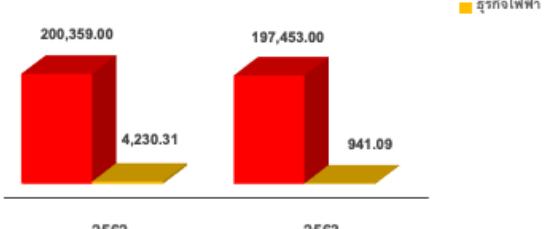
การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ (GRI303-1)

การสูบน้ำจากแหล่งน้ำดิบเพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตน้ำตาล จะแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ น้ำใช้ในกระบวนการผลิต และน้ำใช้ในสำนักงาน น้ำทั้งจากกระบวนการผลิตน้ำตาลส่วนใหญ่เป็นน้ำจากระบบหล่อเย็นที่ใช้ในการแยกเปลี่ยนอุณหภูมิ โดยน้ำที่ใช้แล้วจะถูกส่งเข้าสู่ระบบบำบัดด้วยการตัดตะกอนและลดอุณหภูมิให้ใกล้เคียงกับสภาพธรรมชาติ ก่อนปล่อยออกจากโรงงาน เพื่อให้น้ำที่ใช้คุณภาพน้ำที่ปล่อยออกสู่แหล่งรองรับน้ำเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานของประเทศไทย มาตรฐานกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อบังคับน้ำผลิตภัณฑ์ต่อความหลากหลายทางชีวภาพของแหล่งรองรับน้ำ ส่วนน้ำใช้ในอาคารที่บำบัดจนได้มาตรฐานแล้วจะถูกนำไปใช้ในระบบด้านน้ำต้นไป แบ่ง成 2 ประเภท คือ น้ำที่ซึ่งน้ำต่อไป

ปริมาณน้ำจากแหล่งน้ำภายนอก ปี 2562-2563



ปริมาณการใช้น้ำได้ดิน (ลูกบาศก์เมตร)





กลุ่มบริษัทฯ มีมาตรการในการควบคุม การใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้หลัก 3 R กล่าวคือ

Reduce โดยการลดปริมาณการใช้น้ำของโรงงาน คือช่วงดูดหีบจะนำน้ำค้อนเดนเสท (น้ำที่เกิดจากการควบแน่นของไอน้ำ) มาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อลดการใช้น้ำอ่อน ควบคุมอัตราใบล้วงดาวน์ (blow down) ของหม้อไอน้ำให้เหมาะสม ควบคุมการใช้น้ำอ่อนในจุดที่จำเป็นเพื่อลดการใช้สารเคมี/น้ำ

Reuse โดยการนำน้ำใช้ซ้ำ/ใช้น้ำอ่างคุ้มค่า คือ นำน้ำจากระบบหล่อเย็นเครื่องจักร (condenser water) มาใช้กับระบบน้ำซึ่งถูกนำออกจากหม้อไอน้ำ ใช้ในการล้างหม้อต้ม ฉีดล้างพื้นอาคารผลิต นำน้ำจากระบบหล่อเย็นเครื่องกลั่นห้องปฏิบัติการมาใช้ซ้ำ การนำน้ำไปล้วงดาวน์จากระบบหอหล่อเย็น (Cooling tower) รวมเข้าสู่ระบบน้ำค้อนเดนเซอร์

Recycle โดยการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ คือ น้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วจะถูกส่งกลับมาใช้ในระบบหล่อเย็นค้อนเดนเซอร์ ระบบดับเพลิง การฉีดสเปรย์น้ำพริกของเก็บากอ้อย ฉีดดับฝุ่นลานจอดรถอ้อย และการดันน้ำดันไม้และพื้นที่สีเขียวทั้งนี้เพื่อให้มีปริมาณน้ำที่ต้องระบายน้ำออกสู่สิ่งแวดล้อมเท่าที่จำเป็น กลุ่มบริษัทฯ ยังติดตั้งระบบบำบัดน้ำให้เหมาะสมกับคุณสมบัติน้ำเสียแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบำบัดน้ำที่สีและได้น้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วอย่างมีคุณภาพ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อแหล่งรองรับน้ำและการใช้ประโยชน์ของชุมชน

โครงการระบบบำบัดน้ำค้อนเดนเสทชนิด SAF : Submerge Aerated Fixed Film เพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่

ในแต่ปีจะมีน้ำค้อนเดนเสทออกมาน้ำละ 400,000-600,000 ลบม./ปี (ขึ้นกับปริมาณอ้อยเข้าหีบ) ทางกลุ่มบริษัทฯ จึงเริ่มตระหนักระหว่างในกระบวนการบำบัดน้ำค้อนเดนเสทเพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำโครงการดังกล่าวขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยได้นำมาปรับใช้กับทุกโรงงาน ดังนี้ บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวครุฑ์ไทย จำกัด, บริษัท น้ำตาลนิวครุฑ์สุนหลี จำกัด, บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาวังสะพุงและสาขาบ้าน้ำพอง และบริษัท น้ำตาลท่ามะกา จำกัด

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อบำบัดลดน้ำตาลที่ปนเปื้อนมากับน้ำค้อนเดนเสทแล้วนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ (3Rs: Reduce Reuse Recycle), Zero Waste
- ทดแทนน้ำดิบเพื่อช่วยลดการขาดแคลนน้ำดิบที่นำมาใช้ในโรงงาน
- ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- การนำน้ำที่บำบัดแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ต่างๆ ภายในโรงงาน เช่น รดน้ำดันไม้ช่วยดูแลพื้นที่สีเขียว, ใช้พรมดูดฝุ่นและลานจอดเพื่อตัดฝุ่น, ใช้พรมดับฝุ่นของเก็บากอ้อย, นำไปใช้ในระบบดับเพลิง, ใช้เติมน้ำรีมในระบบบำบัดน้ำหล่อเย็นค้อนเดนเซอร์

เป้าหมายของโครงการ



ประโยชน์ที่ได้รับจากการ

- นำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ Recycle ได้ 100%
- ลดการปล่อยน้ำเสียออกสู่สิ่งแวดล้อม Zero Waste ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

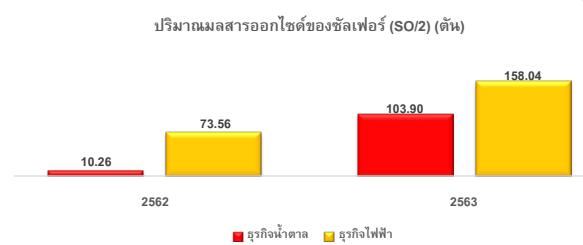
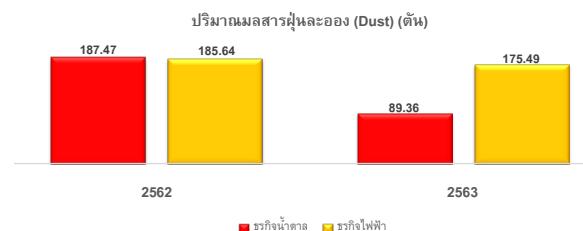
บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมต่างๆ ดังนี้

- มาตรการลดการเผาอ้อย ด้วยวิธีการรณรงค์รับซื้ออ้อยสดโดยให้ราคาสูงกว่าอ้อยไฟไหม้ และมีการให้ความรู้ถึงผลกระทบของการเผาอ้อย
- มาตรการลดผลกระทบฝุ่นละอองจากการบรรทุกอ้อย โรงงานตั้งจุดลักษณะที่ห่างจากโรงงานเพื่อลดปัญหาฝุ่นละออง
- การสำหรับการดับเพลิงในยังไฟฟ้า โรงงานมีระบบสายพานสำหรับแบบบีป เพื่อลดปัญหาการฟุ้งกระจายของกากอ้อย
- มาตรการลดผู้คนของจากการจัดเก็บปูนขาวและเตรียมปูนขาว โรงงานมีการสร้างอาคารถาวรสีเหลืองเพื่อลดปัญหาการฟุ้งกระจาย
- การทำความสะอาดถนนโดยเฉพาะบริเวณด้านหน้าโครงการ โรงงานมีการจัดพนักงานทำความสะอาด ภาชนะ ลังถนน บริเวณหน้าโรงงานตามความเหมาะสม และในช่วงฤดูหีบ มีการเก็บอ้อยที่ตกหล่นตามเส้นทางลำเลียงอ้อยเข้าสู่โรงงาน (ประจำทุกวัน)
- การพร้อมน้ำลานจอดรถบรรทุก โรงงานมีการจัดพร้อมน้ำบริเวณลานจอดรถบรรทุก เพื่อลดการฟุ้งกระจายของฝุ่น ฉีดพรมถนนหน้าโรงงาน และถนนหมู่บ้านตามที่ได้รับการร้องขอ
- การลงพื้นที่หมู่บ้านบริเวณโดยรอบโรงงาน ช่วงฤดูหีบทางโรงงาน มีการลงพื้นที่ตรวจสอบแรงดึงรับเรื่องร้องเรียน และการลงพื้นที่มกวนชนสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กิจกรรมเพื่อสังคม
- การจัดการมูลฝอยทั่วไป โดยจัดเตรียมภาชนะรองรับมูลฝอยภายในพื้นที่โรงงานให้เพียงพอ และรวบรวมเพื่อส่งไปกำจัดยังเทศบาล พร้อมทั้งมีการคัดแยกขยะเบียด เศษอาหารออกจากขยะทั่วไป
- หากน้ำดิบ มีการจัดเก็บในถังเหล็กบรรบรวมไว้ส่งให้บริษัทคู่ค้า พร้อมทั้งการบริจาคและสนับสนุนกากตะกอนหม้อกรองให้กับเกษตรกรนำไปเป็นส่วนประกอบในการทำปุ๋ย
- น้ำมันหล่อลื่นน้ำมันเก่าที่ใช้แล้ว หากเป็นน้ำมันที่ยังมีคุณภาพเก็บใส่ถัง 200 ลิตร ติดต่อผู้รับซื้อที่ถูกกฎหมายมารับซื้อ ถ้าที่ไม่ได้คุณภาพเก็บใส่ถัง 200 ลิตร มีเก็บมีคิดซึ่ง รวบรวมไว้จัดเก็บรอส่งเพื่อกำจัด

- กระดาษกรองปนเปื้อนสารตะกั่ว กระดาษกรองปนเปื้อนสารตะกั่วจากห้องปฏิบัติการประมาณ 3 ตัน/ปี จัดเก็บในถัง 200 ลิตร มีฝาปิดมีชิด รวบรวมไว้ที่อาคารจัดเก็บ รอส่งกำจัดยังหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตจากการมีระเบียบและเงื่อนไขของกฎหมาย
- การจัดการด้านเสียง โรงงานจะเลือกใช้เครื่องจักรที่มีการออกแบบระบบดับความดังของเสียงตามมาตรฐานสากล รวมทั้งกำหนดให้เครื่องจักรที่มีระดับเสียงดังให้ตั้งอยู่ภายนอกอาคารเพื่อลดระดับเสียง และโรงงานมีการปลูกต้นไม้บริเวณโดยรอบโรงงานเพื่อป้องกันและลดดูดเสียง
- ตรวจวัดคุณภาพน้ำ มีการตรวจวัดคุณภาพน้ำทั้งก่อนการบำบัดและหลังการบำบัด เดือนละ 1 ครั้ง
- การจัดการน้ำเสีย โรงงานมีระบบบำบัดน้ำเสียภายในโรงงาน ส่วนน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วโรงงานจะนำไปใช้ใหม่ เช่น รดน้ำต้นไม้ภายในโรงงาน เป็นต้น
- การดำเนินการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขในโรงงานและพื้นที่รอบโรงงานตามมาตรการ EIA

การลดมลพิษทางอากาศ (GRI305-7)

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินงานแล้วยังคงถือถึงการอยู่ร่วมกับชุมชนรอบข้างโรงงาน โดยติดตามเฝ้าระวังผลการตรวจสอบคุณภาพก๊าซที่ปล่อยออกสู่ภายนอกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฝ้าระวังและตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายตลอดจนให้มั่นใจว่าชุมชนที่อยู่รอบข้างจะได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินงานน้อยที่สุด และปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

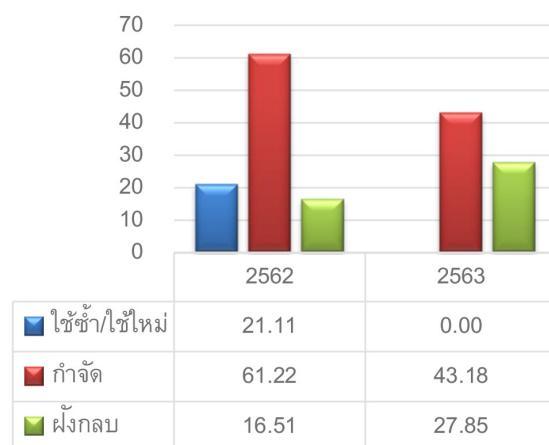


การจัดการกาซของเสียอุตสาหกรรม (GRI306-2)

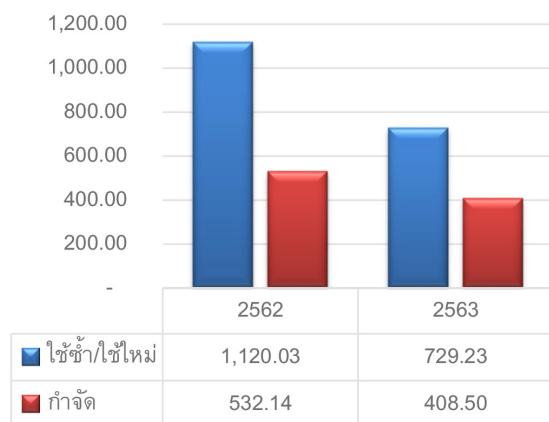
เพื่อให้ปริมาณวัสดุที่เหลือใช้จากการกระบวนการผลิตและการบำรุงรักษาของกลุ่มบริษัทฯ มีปริมาณที่ต้องนำไปกำจัดน้อยที่สุด กลุ่มบริษัทฯ จึงใส่ใจในการควบคุมดูแลการใช้วัสดุดีบและวัสดุอุปกรณ์ในการบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพและการเลือกวิธีการกำจัดวัสดุเหลือใช้ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยทุกแห่งจะให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้รับกำจัด และวิธีการกำจัดว่าต้องดำเนินการอย่างรัดกุมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบตามการกำจัดของผู้รับกำจัด เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุที่ไม่ใช้แล้วจากกลุ่มบริษัทฯ จะได้รับการจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม

ในกระบวนการผลิตน้ำตาลทราย จะมีการหมักกรองซึ่งเป็นส่วนผสมของดินทรายและสารอินทรีย์จากอ้อยเกิดขึ้น โรงงานน้ำตาลทรายจะนำกากหมักกรองนี้ไปผลิตปุ๋ยและสารบำรุงดินหรือนำไปใช้ในไร่อ้อยเพื่อเพิ่มคุณภาพของพื้นที่เพาะปลูก

การจัดการขยะอันตราย (ตัน)



การจัดการขยะไม่อันตราย (ตัน)



หมายเหตุ

ใช้ถัง/ใช้ใหม่: สำหรับขยะอันตรายบางชนิดที่สามารถนำไปใช้เป็นบรรจุภัณฑ์ได้ เช่นถังน้ำมัน หรือ นำเข้าใช้เป็นส่วนผสมในผลิตภัณฑ์ต่อไปได้

ผังกลบ: เป็นกากหมักกรองหรือเด็กขี้นจากกระบวนการผลิต กากห้องกรองและเก้าี้สามารถนำไปผลิตปุ๋ยและสารบำรุงดินหรือนำไปใช้ในไร่อ้อยเพื่อเพิ่มคุณภาพของพื้นที่เพาะปลูก

ด้านสังคม

6. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (GRI403-2)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยและความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงานโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีแท้เพื่อกำกันงานโดยจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีแท้เพื่อกำกันงานโดยจัดให้มีการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงานสม่ำเสมอ ติดตั้งระบบสัญญาณเตือนภัยภายในอาคารดังดับเพลิงประตูหนีไฟตลอดจนจัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงเบื้องต้นฝึกซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี และในส่วนของโรงงาน ยึดหลักปฏิบัติเดียว กัน โดยเน้นข้อบังคับเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสำหรับพนักงาน ผู้รับเหมา และผู้มาเยี่ยมชมโรงงาน โดยมีมาตรการควบคุมให้ทุกคนปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยของกลุ่มโรงงานทั้งหมด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร

ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญมากๆ ที่กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักรถึงโดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ การเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุต่อพนักงานและผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อป้องกันการสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน

กิจกรรม Kiken Yoshi Training (KYT) ฝึกฝนการหยุดฉุรุ่งวังภัย

กิจกรรม KYT เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน ของบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอนาฬอง จังหวัดขอนแก่น, บริษัท น้ำตาลท่ามกลาง จำกัด และบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกรุงไทย จำกัด โดยเป็นการฝึกฝนการหยุดฉุรุ่งวังอันตราย คือ กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นกิจกรรมที่ฝึก การพยายามอันตรายภัยให้แนวความคิดที่ว่า ช่วยกันทำอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยเฉพาะการชี้นิ้วและพูดย้ำ มีการฝึกอบรมทางด้านความรู้และเทคนิค ความไวของประเทศไทยสัมผัสด้านอันตราย รวมไปถึงการมีสมาธิ และความกระตือรือร้น สร้างความสามัคคี ความพร้อมเป็นหนึ่ง

กิจกรรม KYT เน้นการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง รู้จักคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง สร้างเสริมให้พนักงานมองมือ ทำกันเอง ไม่มีใครรบกับ ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงมีความสำคัญในการสร้างวินัย ความสามัคคี ความกระตือรือร้น ให้เกิดขึ้นในการทำงาน

กิจกรรม KYT เป็นการเตือนสติที่ก่อนปฏิบัติงานที่เกิดจากการฝิด พลัดของคน เพราะในการทำงานอาจเกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา ทุกวินาที ทุกนาที ทุกชั่วโมง ไม่ได้กำหนดว่าจะเกิดกับใคร เกิดที่ไหน ผลเสียหาย การสูญเสียเป็นอย่างไร ไม่ทราบได้

กิจกรรม KYT เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการคาดการณ์ว่างานที่ทำมีอันตรายอะไร จากนั้นให้ทำการเตือนตนเองด้วยกิจกรรม “มือซี้ ปากย้ำ”

เงื่อนไขของกิจกรรม KYT คือ

1. ทุกคนต้องพูดมาจากความจริงใจ
2. ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

หัวใจของการทำ KYT ทุกคนต้องทำอย่างจริงจังในการช่วยกันคิดหรือระดมสมอง โดยปกติความปลอดภัยจะมาจากการสั่งการของผู้บริหารเพื่อให้คุณงานได้รับความปลอดภัย ซึ่งเป็นจุดเสียหายให้คุณงานรอแต่คำสั่งจากฝ่ายบริหารเท่านั้นทำให้เสียเวลาและไม่ตรงกับปัญหา



ภาพกิจกรรม KYT ของบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)
สาขาอำเภอนาฬอง จังหวัดขอนแก่น



ภาพกิจกรรม KYT ของบริษัท น้ำตาลท่ามกลาง จำกัด



ภาพกิจกรรม KYT ของบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวการุ่งไทย จำกัด

โครงการ Zero Accident

โครงการ Zero Accident หรือโครงการอุบัติเหตุเป็นศูนย์ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน เป็นโครงการที่บริษัท โรงไฟฟ้า น้ำตาลขอนแก่น จำกัด สาขาอุบลราชธานี จังหวัดเลย จัดขึ้นโดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยในองค์กร จนกระทั่งสามารถทำให้ไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน



ภาพโครงการ Zero Accident ของบริษัท โรงไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด สาขาอุบลราชธานี จังหวัดเลย



ภาพกิจกรรม Safety Health and Environment (SHE Day)
ของบริษัท น้ำตาลนิวการุ่งสุนหลี จำกัด สาขาอุบลราชธานี จังหวัดชลบุรี

กิจกรรมเสียงตามสายความปลอดภัย

กิจกรรมเสียงตามสายความปลอดภัยของบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดเลย เป็นกิจกรรมให้ความรู้ คำแนะนำ ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและพนักงานแต่ละแผนกมาร่วมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เรื่องความปลอดภัย โดยมีการจัดกิจกรรมทุกวันเสาร์ ของทุกสัปดาห์ ในช่วงเวลา 11.30 - 12.00 น.



ภาพกิจกรรมเสียงตามสายความปลอดภัย
ของบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดเลย

กิจกรรมประเมินความเสี่ยงและซื้บงอันตราย (Safety Walk through survey)

กิจกรรมประเมินความเสี่ยงและซื้บงอันตราย (Safety Walk through survey) ของบริษัท น้ำตาลขอนแก่น (มหาชน) สาขาอ่าวเฉวงสะพุง จังหวัดเลย เป็นกิจกรรมการเดินสำรวจในแต่ละแผนกร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแผนกต่างๆ เพื่อประเมินความเสี่ยงทบทวน ซื้บงอันตราย ในการดำเนินงานต่างๆ โดยได้มีการเริ่มกิจกรรมนี้ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-กันยายน 2563 และนำผลการประเมินจัดทำเป็นการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัยต่อไป

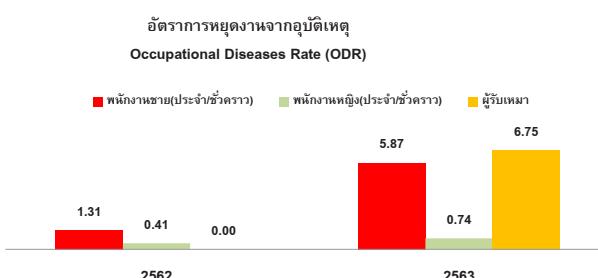
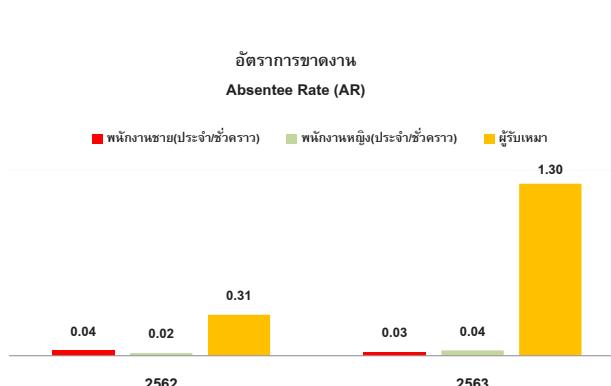
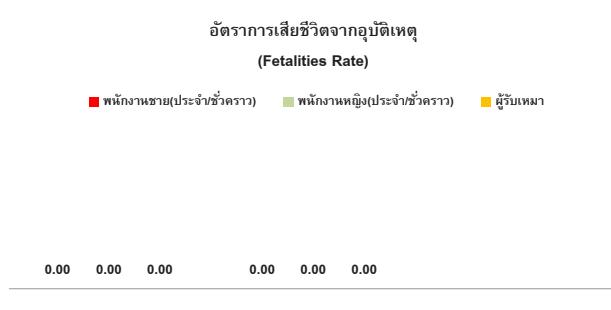
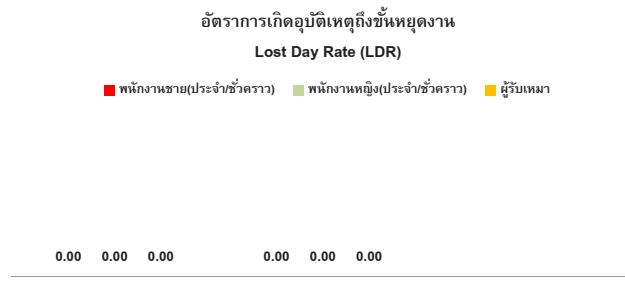


ภาพกิจกรรมประเมินความเสี่ยงและซื้บงอันตรายของ
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น (มหาชน) สาขาอ่าวเฉวงสะพุง จังหวัดเลย

หมายเหตุ

อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (Incident Frequency Rate) เกณฑ์หรือตัวนิวัติการเกิดอุบัติเหตุขององค์กรโดยคำนวณจากจำนวนรายคนที่เกิดอุบัติเหตุเทียบอัตรานวนคนมากที่สุด 100 คน ซึ่งใน 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 250 วันทำงานต่อปี ซึ่งเทียบเท่ากับ 200,000 ชั่วโมงคนต่อปี

ข้อมูลผู้รับเหมา 4 บริษัท คือ บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอ่าวเฉวง, บริษัท น้ำตาลนิวาก้าสกุลหลี จำกัด, บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกรุงไทย จำกัด และบริษัท น้ำตาลท่ามະกา จำกัด



7. คุณภาพและความพึงพอใจของพนักงาน (GRI401-2)

พนักงานคือจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างจริงจังโดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานตลอดช่วงระยะเวลาของการทำงาน พร้อมทั้งสร้างมาตรฐานให้กับบุคลากรในเชิงรุก เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและเดียวกัน กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีผู้อยากร่วมงานในระดับต้นๆ

กลุ่มบริษัทมีซ่องการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก โดยผ่านการที่แบบทดสอบ การสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เข้ามาร่วมงานกับองค์กร บนพื้นฐานของความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็นหลัก ไม่เลือกปฏิบัติจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ ผ่านพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ และเพศสภาพ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง และสถานภาพสมรส รวมทั้งยังส่งเสริมให้มีการจ้างงานของผู้พิการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้มีงานทำ พนักงานใหม่ทุกคนจะต้องรับทราบร่วมกับต้นสังกัดเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับรายละเอียด เป้าหมาย ตัวชี้วัดหลักของงานที่ทำตามระบบของบริษัทฯ อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนพนักงานขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ในปัจจุบันธุรกิจในภาคอุตสาหกรรมจะมีแนวโน้มการนำเอาเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานคนและลดต้นทุนการผลิตมากขึ้น แต่แรงงานคนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นยังคงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมน้ำตาลซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตที่ยังคงต้องพึ่งพาแรงงานคนจำนวนมาก เนื่องด้วยกระบวนการปลูกอ้อย การตัดและขนส่งอ้อย การผลิตน้ำตาลและการส่งออก ทุกระยะนการล้วนต้องอาศัยแรงงานคนเป็นกำลังหลัก ด้วยเหตุนี้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์นี้ กลุ่มบริษัทจึงได้ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของการเคารพสิทธิ์ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเสมอมา

ในปี 2563 บริษัทฯ มีแผนในการจ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 โดยบริษัทฯ ต้องจ้างคนพิการทั้งหมดจำนวน 40 อัตรา ซึ่งบริษัทฯ มีการจ้างคนพิการอยู่แล้ว 20 อัตรา และนอกเหนือนี้ บริษัทฯ ได้ทำหนังสือขอตกลงร่วมกับโรงพยาบาลน้ำพอง สำหรับการจ้างคนพิการให้ทำงานช่วยเหลือส่วนต่างๆ ภายในโรงพยาบาล และหากจะต้องการเดินทางไปโรงพยาบาลที่อื่นก็ต้องให้ช่วยงานเพิ่มเติมบางส่วน จำนวน 11 อัตรา เช่น ทำความสะอาด ดูแลความเรียบร้อยภายในพื้นที่โรงพยาบาล และนอกจากนั้นบริษัทฯ ได้ร่วมมือกับศูนย์สิกรรมธรรมชาติ เคแอลรีวอร์ค ในการจ้างคนพิการจำนวน 9 อัตรา เพื่อเป็นผู้ช่วยในศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ จนสามารถจ้างคนพิการครบ 40 อัตรา ตามกฎหมายกำหนดแทนการส่งเงินสมทบทุนของทุนสงเคราะห์ฯ

ลักษณะการทำงาน ดังนี้



การเปลี่ยนจากจ่ายเงินสนับสนุนเข้ากับองค์กร สามารถทำได้โดยการคุณค่าให้กับคนพิการ ให้มีรายได้สามารถพึงตนเองและดำเนินชีวิต ไปได้อย่างมีศักดิ์ศรี และเห็นคุณค่าของตนเอง โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาคัดเลือกผู้พิการ และหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้พิการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ถือเป็นการสร้างคุณค่า สู่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงของประเทศไทย พร้อมทั้งยังส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ

ในปีลัดไปบริษัทได้ขยายโอกาสและความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น หากพนักงานของบริษัทเกิดทุกพลภาพจากเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หรือทุกพลภาพในระดับที่

ไม่สามารถทำงานอย่างปกติต้องยกเลิกจ้างตามกฎหมาย บริษัทก็จะสามารถช่วยเหลือแรงงานเหล่านี้ได้ แม้จะสิ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทผ่านการจ้างงานในลักษณะเดียวกันนี้ จึงเป็นอีกหนึ่งวิธีในการช่วยเหลือทางอ้อมที่เป็นการต่ออดจากโครงการเดียวกันให้คืนสู่คนที่เคยเป็นครอบครัว เดຍเป็นสมาชิก KSL

บริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วน พยายามผลักดันนโยบายและแนวทางต่างๆ ที่จะช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ถือเป็นแรงงานสำคัญขององค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งการสร้างมาตรฐานการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้นซึ่งเดียวกัน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังได้จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพนักงานทุกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเพิ่มความมั่นคงในอนาคตของพนักงาน เช่น กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิตกลุ่มและประกันอุบัติเหตุ โครงการบ้านสร้างสุขจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (เออส) ซึ่งเป็นสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับพนักงาน KSL และโครงการ Corporate Synergy บ้านสร้างสุข (เฟส 2) โดยเพิ่มเติมในส่วนของเรื่องสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงานประจำรายวัน โครงการ UOB Workplace Banking ซึ่งเป็นความร่วมมือของ KSL และธนาคารยูโอบีในการจัดทำสวัสดิการในรูปแบบเงินฝากประจำและสวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงาน KSL สวัสดิการเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือตามภาระต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตของพนักงานโดยจัดสรรเวลาอย่างพอเพียงให้เหมาะสมกับอายุงาน

และในปี พ.ศ. 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) รับรางวัลองค์กรธุรกิจคุณธรรมดีเด่นแบบ ประจำปี 2563 โดยสสส. ร่วมกับศูนย์คุณธรรม และมุนีอิทธิ์ใจอาสา จากงาน "Moral Business Forum 2020 ธุรกิจคุณธรรม นำไทย ฝ่าวิกฤตสู่ความยั่งยืน" โดยเป็นการมอบรางวัลให้แก่ 50 องค์กรภาคธุรกิจที่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมคนในองค์กร การบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาลไปสู่การเป็นองค์กรธุรกิจคุณธรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และการส่งเสริมคุณธรรมตามยุทธศาสตร์ชาติ (พอเพียง มิวินัย สุริรัต จิตอาสา)

ในด้านสิทธิและเสรีภาพ กลุ่มบริษัทได้จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Intranet เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอย่างทั่วถึงและทันท่วงที รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกทางความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์แก่พนักงานและการพัฒนาขององค์กรต่อไป

กลุ่มบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานของบริษัททุกระดับขั้น ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนาไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย โดยพนักงานทุกคนต่างมีสิทธิเท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามตำแหน่งหน้าที่ที่พึงได้โดยไม่เลือกปฏิบัติ และในการพิจารณาปรับตำแหน่งหรือเงินเดือนของพนักงานบริษัทได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจากฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

มาตรฐานแรงงานไทยเป็นเรื่องที่กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การสร้างมาตรฐานแรงงานที่ดีเป็นการเคารพสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้ นายนายจ้างอยู่ได้ ลูกจ้างอยู่ดี ประเทศไทยได้ประโยชน์

นายจ้างอยู่ได้

1. สินค้าและบริการได้รับการยอมรับในเรื่องแหล่งผลิตที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม คำถึงนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานที่มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน

2. เป็นเครื่องมือทางการตลาดในการแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าทั่วโลกในประเทศไทยและนานาชาติ
3. มีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถประชาสัมพันธ์ในทางสัมภาษณ์ได้
4. สนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล
5. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ลูกจ้างอยู่ดี

1. มีขั้นตอนกำลังใจ มีความมั่นคงในการทำงาน เพราะสิทธิมนุษยชนได้รับการปกป้อง
2. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิไม่ต่างกว่าที่กฎหมายกำหนด
3. ลูกจ้างมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงาน และมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
4. ไม่เลือกปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงาน อันเนื่องจากเหตุเพระความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ ทัศนคติส่วนตัว และความพิการ
5. ลูกจ้างมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ประเทศไทยได้ประโยชน์

1. สร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค และสามารถบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างเป็นเลิศ
2. ยกระดับภาพลักษณ์ประเทศไทยเรื่องคุณภาพสินค้าและบริการที่ผ่านการรับรองด้วยเกณฑ์มาตรฐาน มีการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นธรรม และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

หากความสำคัญดังกล่าวกลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะยังคงรักษาระบบมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง



การพัฒนาบุคลากร (GRI404-1)

เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายงานของตน บริษัทกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรม ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ของบริษัท มีการจัดอบรมทั้งในบริษัทโดยเชิญวิทยากรมาบรรยายและฝึกอบรมพนักงานในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานรวมทั้งเรื่องจริยธรรม และให้พนักงานเข้าร่วมอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้abb บริษัทฯ ภายใต้การอบรม นอกจากนี้ บริษัทมีการวางแผนการอบรม และสนับสนุนในเรื่องงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและบริหารความรู้ (Knowledge Management) ร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กร

ส่วนหนึ่งของการบริหารและพัฒนาบุคลากร คือ การสร้างหลักสูตรที่จำเป็นต่อพนักงาน ประกอบด้วย หลักสูตรบังคับ และหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพ

หลักสูตรบังคับ หลักสูตรบังคับเป็นหลักสูตรที่พนักงานทุกคนต้องเข้ารับการอบรม และหลักสูตรที่ออกแบบเฉพาะสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

หลักสูตร ประเมินเทคโนโลยีพนักงานใหม่

เน้นการให้ข้อมูลและคำแนะนำเบื้องต้นของธุรกิจอ้อยและน้ำตาล รวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจการจัดโครงสร้างการบริหารในองค์กร ประวัติความเป็นมา และวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งรู้จักผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิตสินค้า เพื่อให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถปรับพฤติกรรมเพื่อให้เข้ากันเพื่อนร่วมงานและสังคมการทำงานภายในองค์กรได้อย่างราบรื่นและรวดเร็วยิ่งขึ้น

หลักสูตร ความปลอดภัยในการทำงาน

เน้นความรู้เรื่องความปลอดภัย จุดอันตรายต่างๆ ในพื้นที่การทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความสำคัญ ความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ตามข้อกำหนดมาตรฐานปี 2543 และถ่ายทอดไปยังหลักสูตรอบรม เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อรักษาการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน โดยในปี 2563

มีหลักสูตรที่สำคัญ ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน
- การจัดการพฤติกรรมด้านความปลอดภัย (Behavior Based Safety)
- ความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ
- GHPs & HACCP System Draft Revision 5-2020 Requirement and Interpretation
- ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 Requirement and Interpretation
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่

7. คณะกรรมการความปลอดภัยฯ (คปอ.)

- ระบบมาตรฐานด้านความปลอดภัยด้านอาหาร (Food Safety) FSSC Version Update

หลักสูตร ระบบการบริหารคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001:2015

เน้นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดพื้นฐาน และ ขั้นตอนของระบบการบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2015 โดยพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความรู้ความเขียวชาญในงานของตนเอง และ ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดในมาตรฐานเรื่องการผลิต สินค้าและให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้ลูกค้าและผู้ใช้บริการเกิดความมั่นใจในสินค้าที่ได้มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพในระดับสากล

หลักสูตร FSSC 22000 (Food Safety)

หลักสูตรที่เน้นการจัดระบบความปลอดภัยด้านอาหาร FSSC 22000 (Food Safety) โดยพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการอบรมในหลักสูตรความปลอดภัยด้านอาหาร เพื่อการจัดทำแพนป้องกันสิ่งที่อาจปนเปื้อนสู่การผลิต เพื่อสร้างความเชื่อมั่น กับกลุ่มลูกค้าในธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2553)

เพื่อให้พนักงานได้รับทราบดึง ข้อกำหนดในมาตรฐานแรงงานไทย ข้อกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง การมีสิ่งเสริมภูมิปัญญาในการแสดงความคิดเห็น การไม่เลือกปฏิบัติ การตรวจสอบอิฐมวลน้ำ รวมทั้งเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและเสริมสร้างบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานประกอบกิจการที่รองรับการขยายระบบธุรกิจในอนาคต

การให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น สร้างให้เกิดจากพนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ จึงมีแนวทางการจัดการปลูกฝังจิตสำนึกระหว่างพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยมีการจัดหลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมให้บังคับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องและผู้สนใจ โดยในปี 2563 มีหลักสูตรที่สำคัญดังนี้

- การผลิตอ้อยอย่างยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
- ผู้ควบคุมระบบการจัดการมลพิษภาคอุตสาหกรรม
- ผู้ควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย
- ผู้ควบคุมระบบบำบัดน้ำเสียภาคอุตสาหกรรม
- การเปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในแบบแสดงรายการข้อมูลการเสนอขายหลักทรัพย์และแบบ 56-1 One Report

หลักสูตรการอบรมออนไลน์ “KSL Knowledge Hub”

จากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในปี 2563 ที่ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน รวมถึงการอบรมและพัฒนาบุคลากร ทำให้ทีมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ได้ทำการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับพนักงาน KSL ขึ้นภายใต้ชื่อ

“KSL Knowledge Hub” ที่ได้รวบรวมหลักสูตรที่น่าสนใจและสื่อความรู้ดีๆ จากเว็บไซต์ชั้นนำที่นำเสนอมาไว้ใน KSL Knowledge Hub รวมทั้งการพัฒนาสื่อสำหรับใช้ในการปั้นนิเทศพนักงานใหม่ สำหรับรูปแบบกลุ่มย่อย ผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ซึ่งทีมพัฒนาทรัพยากรได้ทำการพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการใช้งานผ่านช่องทางคอมพิวเตอร์และมือถือ ในชื่อ “KSL FRESHY GUIDE”

นอกจากนี้ทีมพัฒนาทรัพยากรมุ่งยัง ได้เข้าร่วมจัดทำโครงการ “KSL Explorers” ซึ่งเป็นโครงการฯ เรียนออนไลน์ร่วมกับสถาบันฝึกอบรม SEAC ในแพลตฟอร์มเว็บไซต์ YourNextU โดยได้คัดเลือกผู้สนใจเข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมด 30 คน ในการเรียนรู้ออนไลน์ในรูปแบบ Virtual-Class/ Online-Class เป็นระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งเป็นการเริ่มต้นในการก้าวสู่การปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่

หลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพ

กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหลักสูตรที่เน้นการเสริมสร้างความรู้การบริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรสู่พนักงานในแต่ละระดับ เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสำคัญที่รับกลุ่มนี้จะเน้นให้ความรู้ในเชิงการบริหารงานใหม่ๆ และทักษะการจัดการระดับสูง เพื่อการกำหนดทิศทางขององค์กร และเป้าหมายให้เกิดผลตามที่วางแผนไว้ เพื่อให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงนี้เน้นไปที่หลักสูตร เช่น หลักสูตรการคิดและเขียนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking and Executive), Directors Strategic Workshop, หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง, CFO's Orientation Course for New IPOs, Discovering your potentials and team power (ค้นพบศักยภาพในตัวคุณและเพลังของทีม), How the pandemic is Affecting the Thai sugar industry and how the industry is mitigating risks?, New Normal: โลกที่เปลี่ยนไปกับโอกาสใหม่ของธุรกิจ (TMA), UOBAM Investment Outlook Strategy for the New normal, กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน, Executive Forum on Competitiveness 2020 (TMA), How to Create People Effectiveness เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับจัดการ

หลักสูตรและเนื้อหาวิชาสำคัญที่รับกลุ่มนี้เน้นให้ความรู้ในเชิงการบริหาร และการจัดการทั่วๆ ไป เพื่อวางแผนการบริหารที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และพัฒนาภาวะผู้นำสู่การเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในองค์กร ได้แก่ หลักสูตรโครงการพัฒนาผู้บริหาร Mini MBA for KSL, การบริหารงานบุคคลสำคัญด้านการ (HR for non HR), การพัฒนาผู้นำในบทบาทการสอนงาน (The Leader as Coach), การพัฒนา

ศักยภาพสำหรับผู้บริหาร (Competency for Executive Management), การบริหารผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Performance Management System), การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System) เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับบุคลากร

เน้นความรู้และทักษะในสายงานของตนเอง เสริมสร้างศิลปะในการการสื่อสาร รวมทั้งการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และการสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดีมาสู่องค์กร ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Presentation Technique) การพัฒนาทักษะทั่วหน้างาน และการเป็นเพี้ยเลี้ยงในองค์กร, การเจรจาต่อรองเพื่อประสิทธิผล (Negotiation for Results), KSL Excellence Team Work และการเขียนหนังสือติดต่อกัน หนังสือราชการ การเขียนรายงานเพื่อการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

พนักงานในกลุ่มนี้จะเน้นให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างความรู้เบื้องต้นในกิจกรรมเพิ่มผลผลิตต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือในการช่วยปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เช่น ความรู้เบื้องต้นในเรื่อง กิจกรรม 5S., กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QCC.), กิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน (Safety), การต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชัน (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 เคล็ดลับ ทางเทคนิค ด้านต่างๆ ที่ได้รับหลังจากไปร่วมประชุมหรืออบรมทุกหลักสูตร และสัมมนาจากหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการเขียนบทความที่เกิดจากประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร แล้วนำมาแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทัศนคติในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีสมรรถนะสูงขึ้น และเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยั่งยืน

ที่ผ่านมา บริษัทได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับ ต้องดำเนินการวางแผนเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ต้นของดูแล เพื่อจะได้มีการวางแผนกำหนดเรื่องงบประมาณส่งพนักงานไปร่วมอบรมให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลหลังจากไปเข้าอบรมด้วยทุกครั้ง

จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยการฝึกอบรมพนักงาน ต่อปี ต่อคน

แยกตามเพศ

ชาย 5.04 ชั่วโมง
หญิง 5.52 คน



แยกตามระดับ



ระดับ
ผู้บริหารระดับสูง
1.71 ชั่วโมง



ระดับ
พนักงานบริหาร
9.31 ชั่วโมง



ระดับ
พนักงานก้าวไป
5.43 ชั่วโมง

สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีจริยธรรม

กลุ่มบริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย จึงได้กำหนดเรื่องสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียตามนโยบายการ กำกับดูแลกิจการของกลุ่ม KSL ซึ่งโดยครอบคลุมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ทั้งพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ ตลอดจน สังคม

บริษัทมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน และการกำหนด จรรยาบรรณทางธุรกิจให้สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องทั้งใน เรื่องการดูแลสุขภาพ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยใน การทำงานตามมาตรฐาน รวมทั้งพนักงานสามารถส่งข้อเสนอ แนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อฝ่ายจัดการ หรือแจ้งข้อร้องเรียน หรือเบache แสดงการกระทำการใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย จรรยาบรรณทางธุรกิจและ ความรับผิดชอบต่อสังคม

ตรวจสอบ หรือสำนักตรวจสอบภายในได้ พนักงานที่แจ้งข้อมูลใดๆ แก่ บริษัทฯ ได้รับการคุ้มครองไม่ให้ต้องรับโทษหรือการเปิดเผยตัวตนเพื่อ ให้มีหลักประกันที่เพียงพอว่าพนักงานจะไม่ถูกปฏิบัติจากการใช้อำนาจ ที่ไม่ชอบ

ทั้งนี้พนักงาน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อบริษัทฯ และการดำเนิน ธุรกิจ การส่งเสริมทักษะคุณภาพดีเมื่อแรงงาน จะส่งผลต่อทั้งพนักงาน และบริษัทฯ ใน การพัฒนาศักยภาพและการเจริญเติบโตเพื่อก้าวสู่ความ สำเร็จร่วมกัน บริษัทฯ จึงถือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม การบริหารงานด้วยความโปร่งใส มาโดยตลอด

การเคารพและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม หลักการที่สำคัญในเรื่องนี้ครอบคลุมดัง

1. การเคารพในความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และจะไม่นำข้อมูล ส่วนตัวไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยตามบทบัญญัติของกฎหมาย
2. การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม งดเว้นการเลือกปฏิบัติต่อ บุคคลอื่นให้ต้องเสียสิทธิหรือประโยชน์ใดๆ อันเนื่องจากความ เนื่องหรือแตกต่างกันในทางใดทางหนึ่งที่มีได้มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น สภาพร่างกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา ฐานะ เป็นต้น
3. บุคคลควรให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรี สถานภาพหรือความคิด เห็นซึ่งกันและกัน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัทฯ มุ่งมั่นจะสร้างองค์กรไปสู่สิ่ยทัศน์ที่ตั้งไว้ด้วยการ เติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยการสร้างค่านิยมขององค์กร (Core Values) ที่ครอบคลุมลักษณะที่พึงประสงค์และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กร ได้รับทราบ เข้าใจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้พัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมขององค์กร (Core Values) คือ D-I-S-C ประกอบด้วย D-Dynamic หมายถึง มีพลัง กล้าเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่า

- เปเลี่ยนแปลง และปรับตัวรวมทั้งประเมิน กลยุทธ์ แผน และกระบวนการทำงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อม
- หาความรู้ทึ้งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และธุรกิจที่เราทำ พัฒนาทักษะ และความชำนาญที่จำเป็นต่อการทำงานใน ปัจจุบันและอนาคต
- ตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสมบนฐานข้อมูลที่เพียงพอ

I - Integrity หมายถึง ซื่อสัตย์ รักษาคำพูดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- ยึดถือความซื่อตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นคำสัญญา ที่ให้ไว
- ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและเคารพศักดิ์ศรี ของผู้อื่น
- ยึดมั่นในธรรมาภิบาล จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและ ความรับผิดชอบต่อสังคม

- ตรงต่อเวลาและสื่อสารข้อมูลที่เป็นความจริงในเวลาที่เหมาะสม ไม่เบิดเบือน หรือปกปิดสาระสำคัญที่พึงเปิดเผยรวมทั้งเตรียมข้อมูลและให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์

S - Synergy หมายถึง ร่วมใจ ประสานจุดเด่นสร้างผลงานทวีคูณ

- ร่วมคิด ร่วมทำและแบ่งปันความรู้อย่างเต็มที่
- สื่อสาร หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอย่างชัดเจน
- สรุปผลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

C - Creativity หมายถึง สร้างสรรค์ พัฒนาสิ่งใหม่ประยุกต์ให้เกิดจริง

- พัฒนาวิธีการทำงาน ผลิตภัณฑ์หรือบริการแบบใหม่ๆ ให้กับองค์กร
- ตัดสินใจและปฏิบัติ โดยผ่านการประเมินความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ และมีการติดตามเรียนรู้จาก ผลสำเร็จและข้อผิดพลาดเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป

กลุ่มบริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการขับเคลื่อนด้วยค่านิยมขององค์กรของบริษัทฯ ที่รับนำใบใช้ในการทำงานและส่งเสริมให้กลยุทธ์เป็นวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดขึ้น ด้วยการจัดโครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2020 เป็นปีที่ 2 ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องเนื่องและได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นอย่างดีจากครั้งที่ผ่านมา โดยมีจุดประสงค์หลักคือ เน้นการส่งเสริมพัฒนาระบบ เรื่องค่า尼ยมหลักขององค์กรแก่พนักงานทั้งสำนักงานใหญ่ โรงงาน และบริษัทในเครือ

โครงการวิ่ง KSL Virtual Run 2020 เป็นโครงการวิ่งที่รวมพลังกันภายในกลุ่มเคอสแอล โดยในปี 2563 มีเป้าหมายของระยะทางสะสม 333,333 แสนกิโลเมตร ภายในระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน-ตุลาคม 2563 โดยเปลี่ยนจากระยะทางเป็นเงินบริจาคกิโลเมตรละ 3 บาท สำหรับมอบให้แก่โรงพยาบาลรังสฤษดิ์ จังหวัดเลย เพื่อนำไปจัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนเงินบริจาคจากบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน), บริษัท ราชาชูรส จำกัด และบริษัท ราชาเซรามิก จำกัด

โครงการวิ่งในครั้งนี้มีจำนวนผู้สมัครวิ่งซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ และบุคลากรในกลุ่มทั้งหมด 1,820 คน โดยนักวิ่งทั้งสำนักงานใหญ่และโรงงานได้รวมพลังแรงกายแรงใจสะสมระยะวิ่งจนกระทั่งมียอดรวมของระยะทางทั้งหมดอยู่ที่ 326,774.52 กิโลเมตร ทำให้ได้จำนวนเงินในการบริจาคของบริษัท 980,324 บาท และเงินบริจาคสมทบทุกคล้ายกันอีก 21,400 บาท

KSL Virtual Run 2020 เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการสร้างเป้าหมายแห่งความสำเร็จตามคำขวัญของโครงการในปีนี้ที่ว่า “ก้าวไปด้วยกัน Run Together” ความสำเร็จในทุกครั้งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหากทุกคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำอย่างดีอย่างหนึ่งทั้งเพื่อตนเองหรือเพื่อส่วนรวมก็จะสามารถลงมือปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

การส่งเสริมด้านนวัตกรรม

ในปี 2563 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการ KSL INNOVATION AWARD อย่างต่อเนื่องและยังคงมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมค่านิยมเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรในการนำไปสู่การเป็นนวัตกรรมพัฒนาธุรกิจเพื่อทุกความต้องการ โครงการ KSL INNOVATION AWARD เป็นการประกวดผลงานด้านนวัตกรรมทั้งประเภทซอฟต์แวร์และハードแวร์ภายใต้กลุ่มบริษัทฯ โดยต้องสามารถนำเสนอต่อผู้ตัดสินให้กับกระบวนการการทำงานและส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนธุรกิจของบริษัทฯ ได้จริงโดยทั้งสองประเภทแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับแนวคิด ระดับต้นแบบ และระดับที่ใช้งานจริง

ผลงานที่ได้รับรางวัลในโครงการ KSL INNOVATION AWARD ประจำปี 2563 รวม 26 ผลงาน แบ่งเป็นรางวัลประเภทซอฟต์แวร์ 16 รางวัล ดังนี้

- ระดับแนวคิด โครงการที่ได้รับรางวัล คือ Bagasse moisture online with Arduino, การปรับปรุงการ Circulation ในหม้อเชี่ยว Batch จาก การปรับปรุงระบบควบคุมปริมาณการปล่อย Non-Condensable Gas จากการแลนเดียร์, Nano Cellulose From Bagasse, Hydro Turbine, เครื่องอบเชื้อเพลิง
- ระดับต้นแบบ โครงการที่ได้รับรางวัล คือ Improvement the circulation in Vacuum Pan by New Arrangement of Calandria (Honeycomb Calandria), การใช้ไมลัสเพื่อผลิตพลาสติกชีวภาพ, Improvement of heat exchanger efficiency in sugar factory with 439 stainless steel tubes, การปรับปรุงระบบ Barometric Condenser เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากการติดตั้ง Water Jet Ejector, ระบบสกัดน้ำตาลเครื่องซึ่งไมลัสแบบเจลวัตโน้มตี WP, การเพิ่มน้ำตาลค่าด้วยผลิตภัณฑ์ Molassugar
- ระดับที่ใช้งานจริง โครงการที่ได้รับรางวัล คือ Sucrose Sweet Refine, ระบบสายพานลำเลียง (ชีล์เก้), การปรับปรุงระบบติดตามการสูญเสียน้ำตาลในไอ์หัวหม้อด้วยการติดตั้งชุด Vapor Sampling Condenser, เครื่องร่อนน้ำตาลทรายขาว, มีดผันอ้อย RECYCLE

รางวัลประเภทขอฟ์แวร์ 10 รางวัล ดังนี้

1. ระดับแนวคิด โครงการที่ได้รับรางวัล คือ Bagasse moisture online with Arduino, การปรับปรุงการ Circulation ในหม้อเดี่ยว Batch จากการปรังปรุงระบบควบคุมปริมาณการปล่อย Non-Condensable Gas จากการ์เลนเดียร์, Nano Cellulose From Bagasse
2. ระดับด้านแบบ โครงการที่ได้รับรางวัล คือ ระบบติดตามกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ, HR-AI: Real Time Management System, เครื่องซึ่งมีความสามารถควบคุมด้วยระบบ DCS, สมุดประเมินอ้อยแบบรวดเร็ว “วงล้อพันธุ์”
3. ระดับที่ใช้งานจริง โครงการที่ได้รับรางวัล คือ AUTOC - SEED, Modified People Smart # 2, ลดค่าไฟฟ้าด้วยการขึ้นไฟฟ้า



ภาพบรรยากาศการนำเสนอผลงานโครงการ KSL Innovation Award ประจำปี 2563

ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

กลุ่มบริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) หรือ KSL GROUP เป็นกลุ่มธุรกิจน้ำตาลและผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมสร้างประโยชน์และความสุขแบบยั่งยืนให้แก่ชุมชนและสังคมโดยรวมมาอย่างยาวนาน โดยการน้อมนำศาสตร์พระราชาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภารีเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดช มหาราช บรรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 มาปรับใช้ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ไม่ว่าจะเด็กหรือวัยของโรงเรียน คู่ค้า ชุมชนรอบโรงงานและหน่วยงานภายนอก ผ่านการขับเคลื่อนงานของส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม และศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ เคเอสแอล วิวอร์డ

ในปี พ.ศ. 2563 นี้ เกิดภาวะวิกฤตโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของภาวะเศรษฐกิจของโลก และธุรกิจในภาพรวม แต่การขับเคลื่อนงานกิจกรรมเพื่อสังคมยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง ภายใต้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 เพื่อสืบสาน รักษา ต่อยอด ศาสตร์พระราชา ถุการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้การดำเนินงานของส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมยังได้สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nations Sustainable Development Goals :UN SDGs) จำนวน 6 เป้าหมาย จาก 17 เป้าหมาย ผ่านกระบวนการดำเนินงานขององค์กรซึ่งครอบคลุมทั้ง มิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย





1.NO POVERTY การขัดความยากจน

การลงพื้นที่ส่งเสริมกิจกรรมด้านการฟื้นฟูดินของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างรายได้ รายวัน รายเดือน และรายปี ให้กับเกษตรกรชาวไร่ อ้อยของโรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียนและการเพิ่มทักษะอาชีพให้กับชุมชน โดยย่อจากพื้นที่เกษตรขนาดใหญ่ เป็นตัวอย่างที่มีขนาดที่เล็กลง เพื่อจะได้ให้ชาวบ้านทุกคนสามารถดูแลด้วยตัวเองได้บนราชภานาคความพ่ออยู่พอกิน แบบเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีความหลากหลายที่จะให้ปลูกพืชสวน และเลี้ยงสัตว์ต่างๆ ให้ครอบคลุมอยู่ในพื้นที่แห่งเดียวกัน

ชาวไร่อ้อย	ชุมชนรอบโรงเรียน
<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมเกษตรกรด้านการสร้างรายได้ รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และรายปี การลดรายจ่ายด้วยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ 	<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมอาชีพด้านการแปรรูปอ้อยอินทรีย์ ผ่านการดำเนินโครงการ KSL ร่วมใจ ห่วงใยผู้สูงอายุ



2.GOOD HEALTH AND WELL-BEING การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

การส่งเสริมด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี กลุ่มบริษัทนำดาล ขอแก่นเน้นการเกษตรอินทรีย์เพื่อสร้างคลังอาหารแก่ชุมชน โรงเรียน บ้านพักนักงานและการพัฒนาแปลงเกษตรอินทรีย์ตัวอย่างในพื้นที่ ศูนย์กสิกรรมธรรมชาติ เค婀แอล ริเวอร์แคร์ เพื่อการดูแลด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท พร้อมการส่งต่ออาหารปลอดภัยให้กับชุมชน ผ่านการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน รอบโรงเรียน ชาวไร่ ชุมชน และพนักงาน





ภาพกิจกรรมพัฒนาด้านความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กฯ ในโรงเรียน



ภาพกิจกรรมการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

3. QUALITY EDUCATION การศึกษาที่เท่าเทียม

การดำเนินงานด้านการศึกษาที่เท่าเทียมของกลุ่มบริษัทน้ำตาลขอนแก่น มีแนวทางการปฏิบัติงานผ่านองค์ความรู้ศาสตร์ของพระราชาของศูนย์สิทธิธรรมชาติ เคอสแอล ริเวอร์แคร์ จำนวนทั้งหมด 18 ฐานเรียนรู้ที่สามารถจัดตั้งได้จริง ซึ่งเปิดกว้างให้ผู้ที่สนใจได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หรือมีกิจกรรมประสานงานต่อในพื้นที่ที่มีความตั้งใจจริง เพื่อมีส่วนร่วมในพัฒนาพื้นที่จริงไปพร้อมๆ กัน โดยใช้ทรัพยากรของชุมชนที่มีอยู่เดิมเป็นต้นทุนหลัก ส่วนของการสนับสนุนจากบริษัทเป็นต้นทุนรอง ทั้งนี้ในส่วนของศูนย์สิทธิธรรมชาติ เคอสแอล ริเวอร์แคร์ มีการจัดสรรส่วนของรายได้เพื่อการศึกษาเรียนรู้ดังนี้



ภาพการเข้าศึกษาดูงานจากสถาบันพระปกเกล้า

อีกมุมหนึ่งด้านการมอบการศึกษาที่เท่าเทียมให้กับนักเรียนในโครงการโรงเรียนกองทุนการศึกษาในการกำกับดูแลของพลเอกไฟบูลย์ คุ้มฉายา องคมนตรี ให้น้องๆได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้านศาสตร์พระราชาโดยที่ไม่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่ ให้ศึกษาจากฐานเรียนรู้ที่ได้ร่วมกันสร้างไว้ตามความสนใจและเหมาะสมกับพื้นที่

ความเป็นมาของโรงเรียนกองทุนการศึกษา

นับเป็นเวลากว่า 70 ปี ที่คนไทยได้รับความรักจากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ผ่านพระราชกรณียกิจต่างๆ ของพระองค์ เช่นเดียวกับพระราชกรณียกิจด้านการศึกษา ดังที่ปรากฏเด่นชัดในพระบรมราชโขนทายครั้ง สะท้อนให้เห็นถึงความรักความห่วงใยที่ทรงอยาให้อนาคตของประเทศไทยเติบโตอย่างงาม พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชดำริในเรื่องการศึกษาว่าอนาคตจะเป็นคนเก่งแล้วเนื่องจากเป็นคนดี ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสวันเด็ก พ.ศ. 2530 ว่า

“เด็กนักเรียนจะต้องเรียนความรู้แล้ว ยังต้องหัดทำการงานและการทำความดีด้วย เพราะการทำงานจะช่วยให้มีความสามารถ มีความยั่นอดทน พึงตนเองได้ และการทำความดีนั้นจะช่วยให้มีความสุขความเจริญ ทั้งป้องกันตนไม่ให้ตัดต่อ”

และในปี พ.ศ. 2555 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงรับสั่งให้จัดตั้งกองทุนการศึกษาขึ้น อันเป็นโครงการพระราชดำริ โครงการสุดท้ายและตั้ง “โรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม” เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง ดังรับสั่งที่มีกับคณะองคมนตรีว่า

“ฉันจะตั้งกองทุนการศึกษา ให้อาเจนฉันไปใช้ ไปทำอย่างไรก็ได้ เป้าหมายคือให้โรงเรียนสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง”



ซึ่งการมีส่วนร่วมของกิจกรรมโครงการครั้งนี้เกิดขึ้นจากกลุ่มโรงเรียนกองทุนการศึกษา อ.หนองปรือ จ.กาญจนบุรี นำโดยนายศรีภัคติ ไสยะทุต ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม โรงเรียนบ้านห้วยหายและโรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย เข้าจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านศาสตร์พระราชา ณ ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติโคแสแอล ริเวอร์แคว พร้อม หลังจากนั้นส่วนกิจกรรมเพื่อสังคมได้เข้าดำเนินการพัฒนาพื้นที่โรงเรียนด้านโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน ทั้ง 3 แห่ง และร่วมการจัดนิทรรศการเครื่องข่ายชุมชนคุณธรรม อ.หนองปรือ จ.กาญจนบุรี ได้พัฒนา พลเอกไฟบูลย์ คุ้มฉายา องคมนตรี พร้อมคณะเลขานุการโครงการโรงเรียนกองทุนการศึกษา ซึ่งท่านได้เลิศเทินถึงประโยชน์ของ การจัดทำกิจกรรมโครงการดังกล่าว จึงมอบหมายให้ส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม ในนามของ ศูนย์กิจกรรมธรรมชาติ โคแสแอล ริเวอร์แคว ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียนกองทุนการศึกษาตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นมา และมีความตั้งใจในการขยายพื้นที่ไปสู่ จ.อุทัยธานี ต่อไป

โรงเรียนของพระราชทาน โรงเรียนกองทุนการศึกษาใน จ.กาญจนบุรี และ จ.สุพรรณบุรี การดำเนินงานปี 2563

1. กาญจนบุรี

- โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม
- โรงเรียนบ้านห้วยหาย
- โรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย
- โรงเรียนบ้านห้วยเสือ
- โรงเรียนบ้านคงเลsta
- โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม

1. สุพรรณบุรี

- โรงเรียนวัดคอกอช้าง
- โรงเรียนละว้างคำ
- โรงเรียนบ้านห้วยทินดา
- โรงเรียนบ้านพุ่น้ำร้อน
- โรงเรียนบ้านกล้วย
- โรงเรียนบ้านทุ่งมะกอก
- โรงเรียนบ้านรังษยา





4. DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม ได้รับมอบหมายในการสร้างงานให้กับกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุภายในชุมชน ใน การปฏิบัติงานศูนย์ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เดอสแอล ริเวอร์แคว ทำหน้าที่พัฒนาฐานเรียนรู้และเป็นผู้ช่วยวิทยากรฐานในโอกาสต่างๆ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าของกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุที่มีความสามารถให้ส่งต่อความรู้ในส่วนงานที่ตนสนใจนัดได้ รวมถึงการสร้างมูลค่าจากอาชีพที่ได้รับ รวมถึงการเปิดกว้างให้ผู้พิการได้ดูแลผู้ประจำบ้าน คนอื่นๆ ให้ได้รับโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมขององค์กรต่างๆด้วย



5. CLIMATE ACTION การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



ศูนย์ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เดอสแอล ริเวอร์แคว ได้น้อมนำทฤษฎี การพัฒนาฟื้นฟูป่าไม้อันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภิเบศร มหามนตรี พลодดุลยเดชมหาราช บรรนานาดบพิตร ในการอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้ภายใต้ศูนย์ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ และการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกพัฒนาการถ่ายทอดความรู้การปลูกพืชสมพasanตามหลักสิกรรมธรรมชาติ

ทฤษฎีการปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก

ทฤษฎีการปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูกตามหลักการพื้นฟูสภาพป่าด้วยวัฏธรรมชาติ (Natural Reforestation)

ปัจจุบันประเทศไทยเด็จบรมชนก้าวเบิน มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรรมนาณพิตรทรงท่วงไว้ในปัญหาบริมานป่าไม้คล่องเป็นอย่างมาก จึงทรงพยายามค้นหาวิธีนานาประการที่จะเพิ่มปริมาณป่าไม้ของประเทศไทยให้เพิ่มขึ้นอย่างมั่นคงและถาวร โดยวิธีการที่เรียบง่าย และประหยัดในการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นการส่งเสริมระบบบางจรป่าไม้ในลักษณะอันเป็นธรรมชาติด้วยตัวเอง ซึ่งได้พระราชทานพระราชนำรักษ์ด้วยวิธี คือ

วิธีที่ 1 ปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ด้วยวิธีการ 3 วิธี คือ

- 1) "...ถ้าเลือกได้ที่ไหนสมแล้ว ก็ถึงป่านี้ว่าตั้งนั้น ไม่ต้องไปทำอะไรเลย ป่าจะเจริญเติบโตขึ้นมาเป็นป่าสมบูรณ์ โดยไม่ต้องไปปลูกสักตันเดียว..."
- 2) "...ไม่ไปรังแกป่าหรือตอกแต้นไม้ เพียงแต่คุ้มครองให้ขึ้นเองเท่านั้น..."
- 3) "...ในสภาพป่าเดิมรัง ป่าเสื่อมโกร姆ไม่ต้องทำอะไร เพราะตอนนี้จะแตกกิ่งออกมากอ้อ ถึงแม้ต้นไม้สายแต่ก็เป็น ต้นไม้ใหญ่ได้..."

ป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง



“...การปลูกป่า 3 อย่าง แค่ให้ประโยชน์ 4 อย่าง ซึ่งได้ไม่ผิด ไม่สร้างบ้าน และไม่พื้นน้ำ สามารถให้ประโยชน์ได้ถึง 4 อย่าง

“...การปลูกป่า 3 อย่าง แค่ให้ประโยชน์ 4 อย่าง ซึ่งได้ไม่ผิด ไม่สร้างบ้าน และไม่พื้นน้ำ สามารถให้ประโยชน์ได้ถึง 4 อย่าง คือ นอกจากประโยชน์ในด้านตามที่กล่าวแล้ว ยังสามารถให้ประโยชน์อันที่ 4 ซึ่งเป็นข้อสำคัญ คือ สามารถช่วยอนุรักษ์ดินและต้นไม้สำหรับด้วย...

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนก้าวเบิน
มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรรมนาณพิตร
เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2523
ณ โรงแรรินคำ อ.เมือง จ.เชียงใหม่

ประโยชน์ของป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง

พอยู่ คือ การปลูกต้นไม้ที่ใช้เนื้อไม้และไม้เชิงเศรษฐกิจให้เป็นป่าไม้กลุ่มนี้เป็นไม้อยู่ยืนเพื่อใช้สร้างบ้าน ทำเครื่องเรือน ต้นไม้กลุ่มนี้ เช่น ตะเคียนทอง ยางนา สัก พะยุง พยอม

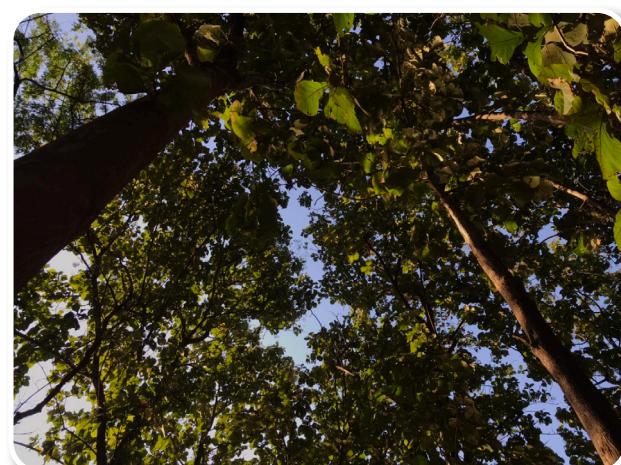
พอกิน คือ การปลูกต้นไม้ที่กินได้ รวมทั้งใช้เป็นยาสมุนไพร ไม้ในกลุ่มนี้ เช่น แคน มะรุม ทุเรียน สะตอ ผักหวาน ฝาง แท้ม กล้วย ฟักข้าว ไม้ผลต่างๆ

พอใช้ คือ การปลูกต้นไม้ให้เป็นป่าไม้ สำหรับทำเครื่องใช้สอยในครัวเรือน อาทิ ทำฟืน เผาถ่าน ทำงานหัตกรรม หรือทำน้ำยาขัดล้างไม้ในกลุ่มนี้ เช่น มะคำดีคaway หวาย ไฝ

พอร์เมเย็น คือ ประโยชน์อย่างที่ 4 ที่เกิดจากการปลูกป่า 3 อย่าง ซึ่งช่วยพัฒนาระบบนิเวศติดและนำไปสู่ความหลากหลายทางชีวภาพ ร่มรื่น และเข้มข้นมากขึ้น

การปลูกป่า 5 ระยะดับแบบสิกรรมธรรมชาติ ประกอบด้วยต้นไม้หลักหลายชนิดพันธุ์ โดยความสามารถจัดแบ่งตามระดับชั้นความสูง และระบบทนิเวศได้ 5 ระยะดับ ดังนี้

ไม้สูง เป็นกลุ่มไม้เรือนยอดสูงสุดและอายุยืน ไม้ในระดับนี้ เช่น ตะเคียน ยางนา เต็ง รัง



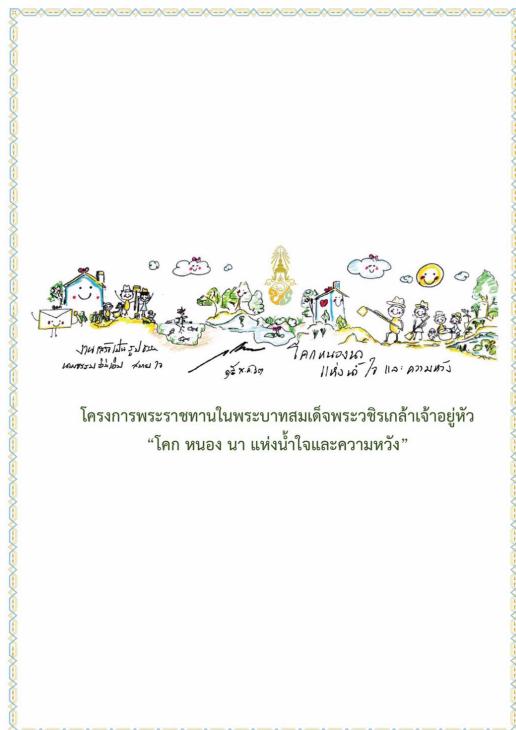
ไม้กลาง เป็นกลุ่มต้นไม้ที่ไม่สูงนัก ไม้ในระดับนี้ ได้แก่ บรรดาไม้ผลที่เก็บกินได้ เช่น มะม่วง ขนุน บังคุก กระท้อน ໄฟ สะตอ

ไม้เตี้ย เป็นกลุ่มต้นไม้พันธุ์พุ่มเตี้ย ไม้ในระดับนี้ เช่น พริก มะเขือเทศ ใต้ ผักหวานบ้าน เหลียง

ไม้ลืออยเรียงตัว ไม้ในระดับนี้เป็นตระกูลไม้ล้มลุกที่ทอดยอดเลือยได้ เช่น พริกไทย รงจีด พักทอง แตงกวา

ไม้ห้าได้ดิน ไม้ห้าอยู่ได้ดิน ไม้ในระดับนี้ คือ มัน เฟอก กลอย ภาวดี ชิง ชา

6. PARTNERSHIPS FOR THE GOALS ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

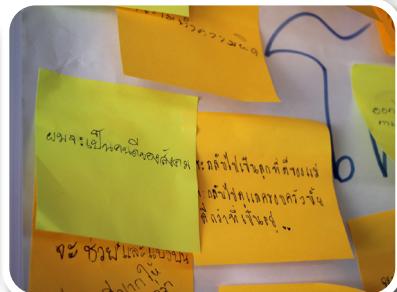


โครงการพระราชทานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช “โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง”

ในปี 2563 ส่วนราชการร่วมกับสหกรณ์ ในการสนับสนุนการดำเนินการตามโครงการ “โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง” ภายใต้หัวข้อ “โคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง” ดำเนินการต่อเนื่องมาอย่างต่อเนื่อง ให้กับผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการอวัยโภคจำนวน 439 คน ด้านของการสร้างพื้นที่ตัวอย่าง โคก หนอง นา โมเดลในพื้นที่ขนาดเล็ก พร้อมนักการส่งเสริมอาชีพไปพร้อมๆ กัน โดยเน้นความสอดคล้องและนำกลับไปใช้ได้จริง



ตัวอย่างขององค์ความรู้ที่นำไปมอบให้กับผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ด้านทฤษฎีบันได ๙ ขั้น สู่ความพอเพียง การผลิตปุ๋ยชีวภาพ การปลูกพืชตามหลักสิกรรมมหิดล การแปรรูปอาหาร การเพาะเห็ด การทำผลิตภัณฑ์คราบรายจ่ายในครัวเรือน การเผาถ่านเพื่อเก็บน้ำส้มควันไม้ และการจัดบัญชีพอเพียง



นอกจากนี้ยังได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพื้นที่หน้าส่วนหน้าอาคารสำนักงานเรือนจำกาญจนบุรี เพื่อเป็นสื่อเรียนรู้ “เส้นทางครัวไทย” เพื่อเป็นสื่อเรียนรู้ให้กับกลุ่มของญาติผู้ต้องขังและคนที่สนใจที่จะเข้าไป พร้อมกับขยายพื้นที่แปลงเกษตรของเรือนจำกาญจนบุรีด้วยทั้งนี้ ได้รับโอกาสจาก นายเกียรติกร ปั๊มน้ำทัดต์ ผู้บัญชาการเรือนจำกาญจนบุรี และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครั้งนี้



กิจกรรมกลุ่ม เคอสแอล และรางวัลประจำปี 2563

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) รับรางวัลองค์กร ธุรกิจคุณธรรมต้นแบบ ประจำปี 2563 โดยสสส. ร่วมกับ ศูนย์คุณธรรม และมูลนิธิทัวใจอาสา

วันที่ 14 สิงหาคม 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) โดยคุณพิริย์พล ชินธรรมมิตร รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานจัดหาวัสดุดิบ เข้ารับโล่รางวัลของค์กรธุรกิจคุณธรรมต้นแบบ ประจำปี 2563 จากนายอิทธิพล คุณปลื้ม รัฐมนตรีว่าการกระทรวง วัฒนธรรม ในงาน “Moral Business Forum 2020” ธุรกิจคุณธรรม นำไทย ฝ่าวิกฤตสู่ความยั่งยืน” โดยเป็นการมอบรางวัลให้แก่ 50 องค์กรภาคธุรกิจจากองค์กรที่เข้าร่วมตัดเลือกกว่า 500 องค์กร โดยเน้นให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมคนในองค์กร การบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาลไปสู่การเป็นองค์กรธุรกิจ คุณธรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และการส่งเสริมคุณธรรม ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา)



โดยงานในครั้งนี้ นายอิทธิพล คุณปลื้ม รัฐมนตรีว่าการกระทรวง วัฒนธรรม ได้ขึ้นกล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่อง “ธุรกิจคุณธรรม นำไทยสู่ ความยั่งยืน” และภายในงานยังมีการบรรยายพิเศษเรื่องความสำคัญ ขององค์กรธุรกิจคุณธรรมกับการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม และมอบ รางวัลสิ่งส่งเสริมคุณธรรม “กลยุทธ์การปรับตัวช่วงวิกฤต Covid-19” “Moral Business Forum 2020” ธุรกิจคุณธรรม นำไทย ฝ่า วิกฤตสู่ความยั่งยืน” จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการกิจกรรมทางศาสนาและสันนิบาตวิสามัญ (สสส.), ศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน), และมูลนิธิทัวใจอาสา ณ ห้องวิภาวดี แกรนด์บอลรูม โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลพลาซ่าลาดพร้าว กรุงเทพฯ



บริษัท น้ำตาลนิวการ์วิ่งสุนหลี จำกัด จัดโครงการโรงงานในโรงเรียน ครั้งที่ 3 ประจำปี 2563

วันที่ 14 สิงหาคม 2563 บริษัท น้ำตาลนิวการ์วิ่งสุนหลี จำกัด จัดโครงการโรงงานในโรงเรียน ครั้งที่ 3-2563 ให้กับโรงเรียนบ้านหนองพรหม อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี โดยทีมเจ้าหน้าที่กิจกรรมเพื่อสังคม สาขาพนัสนิคม ร่วมกับทีมงานสนับสนุนภายในของโรงงานฯ ในการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการผลิตน้ำตาลแก่นองน้ำก่อนเรียนของ โรงเรียนบ้านหนองพรหม ด้วยการให้ความรู้ในเรื่องฐานการเรียนรู้ กระบวนการผลิตน้ำตาลทั้งหมด 4 ฐาน ได้แก่ การทีบสกัดน้ำอ้อย, กระบวนการต้ม, กระบวนการเคี่ยว และกระบวนการบีบ



งาน KSL CG & Anti-Corruption Day 2020

วันที่ 20 ตุลาคม 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จัดงาน KSL CG & Anti-Corruption Day 2020 ภายใต้ธีมงาน “เพาะ CG คือ ரากฐานของ KSL”

โดยคุณจำรุญ ชินธรรมมิตร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ขึ้นกล่าวเปิดงานพร้อมนำกล่าวสัตย์บรรณในการต่อต้านการคอร์รัปชันและทุจริตในทุกรูปแบบ ร่วมกับคณะผู้บริหารและพนักงานของกลุ่ม KSL ภายในงานประกอบด้วยนิทรรศการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการกำกับดูแลกิจการสำหรับบริษัทฯ ทั้งเบียน และการต่อต้านการคอร์รัปชันของกลุ่ม KSL พร้อมทั้งผลงานที่มาและกิจกรรมการร่วมตอบคำถามเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการเพื่อร่วมสืบสานรากฐานวัฒนภัยในงาน

และการนำเสนอเรื่องราว “บทเรียนแห่งชีวิตและจิตใจ” เพื่อสะท้อนสังคมที่ยังมีการคอร์รัปชันและทุจริต จากคุณสินชัย สิริรัตนผลกุล ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส-สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ และต่อด้วยการเสวนากายให้หัวข้อเดียวกับงาน คือ เพาะ CG คือ รากฐานของ KSL จากคุณอัญวิชร วัลย์กิจพานิช ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่-สายงานบริหารและสำนักงานและพอ.ศุนย์จัดซื้อและคลังพัสดุ และคุณลดา วีวัฒนา ผู้จัดการส่วน-สำนักบริหารความเสี่ยงในการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานและการเน้นย้ำในเรื่องของการนำหลักการกำกับดูแลกิจการมาปรับใช้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการต่อต้านคอร์รัปชันในทุกรูปแบบอย่างจริงจัง เพื่อองค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไป



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) หรือ KSL ได้รับผลกระทบจากการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงสุดประจำปี 2563

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) หรือ KSL ได้รับผลกระทบจากการประเมินอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงสุดประจำปี 2563 ด้วยคะแนนเต็มร้อยละ 100 จากการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นผ่านเกณฑ์รางวัลตั้งกล่าว โดยความร่วมมือระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าทางบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรวมถึงในด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) รับประกาศนียบตรในฐานะที่ผ่านกระบวนการรับรองและเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตในโครงการ CAC ต่อเนื่องเป็นครั้งที่ 2

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) เข้ารับประกาศนียบตรในฐานะที่ผ่านกระบวนการรับรองและเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตในโครงการ CAC ต่อเนื่องเป็นครั้งที่ 2 จากการพิจารณาและประกาศผลเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2562 ที่ผ่านมา โดยได้รับการต่ออายุอีกสามปีเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

โดยโครงการสร้างแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต หรือ (Collective Action Coalition Against Corruption)

เป็นโครงการที่ตั้งรับการสนับสนุนการจัดตั้งโดยรัฐบาล และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ตั้งแต่ปี 2553 และดำเนินการจัดตั้งโดยความร่วมมือของ 8 องค์กรชั้นนำในภาคเอกชนไทย ได้แก่ สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD), สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, หอการค้าต่างประเทศ, สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย, สมาคมธนาคารไทย, สถาบันกิตติมศักดิ์, สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันสภาพัฒนาท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย



บริษัท น้ำตาลนิวเกวิ่งสุนหลี จำกัด รับรางวัลมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการประจำปี 2563

วันที่ 21 กันยายน 2563 บริษัท น้ำตาลนิวเกวิ่งสุนหลี จำกัด เข้ารับรางวัลใบรับรองมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบกิจการ (มยส) ประจำปี 2563 โดยสามารถดูแลห้อง จัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบ

กิจการ ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ ภายใต้โครงการการบริหารจัดการค้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในยุค New Normal โรงเรียนบางแสนเออเรียฯ ตำบลแสนสุข อำเภอ จังหวัดชลบุรี



บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกรุงไทย จำกัด รับประกาศนียบัตรการแสดงผลงานในงานอุตสาหกรรมกับธุรกิจภาคสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2563

วันที่ 3 กันยายน 2563 บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกรุงไทย จำกัด เข้ารับประกาศนียบัตรในฐานะร่วมจัดนิทรรศการและแสดงผลงาน ภายในงานอุตสาหกรรมกับธุรกิจภาคสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2563 ณ สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดกาญจนบุรี

บริษัท ไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด สาขาอำเภอโน้นพอง รับรางวัลในโครงการส่งเสริมโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน ประจำปี 2563 (CSR-DIW Awards 2020)

วันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 บริษัท ไฟฟ้าน้ำตาลขอนแก่น จำกัด สาขาอำเภอโน้นพอง จังหวัดขอนแก่น เข้ารับรางวัลเกียรติยศ CSR-DIW Award 2020 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW) Corporate Social Responsibility, Department of

Industrial Works: CSR-DIW โดยนายประกอบ วิวิชชินดา อธิบดีกรม โรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นประธานและผู้มอบรางวัล ภายใต้โครงการส่งเสริมโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน ประจำปี 2563



บริษัท น้ำتاลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอโน้นพอง รับรางวัลรองงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีคุณค่าต่อสังคมระดับ Bronze Awards ประจำปี 2563

วันที่ 17 พฤษภาคม 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอโน้นพอง จังหวัดขอนแก่น เข้ารับรางวัลรองงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีคุณค่าต่อสังคมระดับ Bronze Awards ประจำปี 2563 โดยนายกอบชัย สังสิทธิศาสต์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นประธาน

และผู้มอบรางวัล เพื่อเป็นการยกระดับและพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีคุณค่าต่อสังคม (Eco Social Value Factory: ECSV-Factory) จัดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการบริษัทฯเป็นประจำปี 2563 ในระดับดีเลิศ (Excellent) เป็นปีที่สามติดต่อกัน

ในปี 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการบริษัทฯเป็นประจำปี ในระดับดีเลิศ (Excellent) เป็นปีที่สามติดต่อกัน โดยสถาบันธรรมาภิบาลบริษัทไทย เป็นผู้จัดทำการสำรวจตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทฯ จดทะเบียน ประจำปี 2563 (CGR 2020) เพื่อทำการสำรวจและติดตามพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯจดทะเบียนในประเทศไทย โดยใช้หลักเกณฑ์ในการประเมินที่พัฒนาจากหลักการ

กำกับดูแลกิจการที่ดีของ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 5 หมวดใหญ่ คือ 1.สิทธิของผู้ถือหุ้น 2.การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน 3.การดำเนินธุรกิจของผู้มีส่วนได้เสีย 4.การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และ 5.ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และนำเสนอผลการประเมินในภาพรวมเพื่อให้บริษัทฯจดทะเบียนโดยทั่วไปได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการของบริษัท



บริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกรุงไทย จำกัด รับโล่รางวัลคนพิการต้นแบบ ประจำปี 2563

วันที่ 3 ธันวาคม 2563 นางสาวสุพิชชา กุญชร พนักงานของบริษัท โรงงานน้ำตาลนิวกรุงไทย จำกัด อ.บ่อพลอย จ.กาญจนบุรี เข้ารับโล่รางวัลคนพิการต้นแบบ ประจำปี 2563 เนื่องในวันคนพิการสากล ประจำปี 2563 โดยนายจุติ ไกรฤกษ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานในพิธีเปิดงานวันคนพิการสากลในครั้งนี้ จัดโดยกรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ได้จัดขึ้นภายใต้ประเด็นหลักขององค์กรสหประชาชาติ คือ สร้างคืนสังคมให้ดีกว่าปัจจุบันสังคมชีวิตวิถีใหม่หลังโควิด-19 รวมคนทุกกลุ่ม เข้าถึงทุกคน สร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Building Back Better : toward a disability-inclusive, accessible and sustainable post COVID-19 World) ซึ่งให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูสังคมให้กลับคืนสู่สภาพะปกติและเดินหน้าต่อไป ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID)



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2563 จากสถาบันไทยพัฒน์

วันที่ 22 ธันวาคม 2563 บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) เข้ารับรางวัลประกาศเกียรติคุณ Sustainability Disclosure Recognition จากการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2563 จัดโดยสถาบันไทยพัฒน์ โดยได้รับเกียรติจากนายวรณัฐ เพียรธรรม ผู้อำนวยการสถาบันไทยพัฒน์ เป็นประธานและมอบรางวัลในครั้งนี้ เพื่อการส่งเสริมให้บริษัทฯ เป็นปacesetter และองค์กรธุรกิจที่เป็นสมาชิกของ SDC ได้ตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือประเด็นด้าน ESG (Environmental, Social and Governance) นอกจากนี้จากข้อมูลทางการเงิน ในรูปแบบของการจัดทำรายงานแห่ง

ความยั่งยืน อันจะเป็นประโยชน์ต่ออุปกรณ์มีส่วนได้เสียของกิจการ และการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

การมอบรางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ในปี 2563 แบ่งออกเป็น 3 ประเภทรางวัล ได้แก่ Sustainability Disclosure Award มีองค์กรที่ได้รับรางวัลเกียรติคุณ จำนวน 34 แห่ง, Sustainability Disclosure Recognition มีองค์กรที่ได้รับประกาศเกียรติคุณ จำนวน 42 แห่ง และ Sustainability Disclosure Acknowledgement มีองค์กรที่ได้รับกิตติกรรมประกาศ จำนวน 20 แห่ง



GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE / WEBSITE	SDGs	EXTERNAL ASSURANCE
GRI 101 : Foundation 2016				
General Disclosures				
General Disclosures 2016	ORGANIZATIONAL PROFILE			
	102-1 Name of the organization	4		-
	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	12,26-27		-
	102-6 Markets served	14-17		-
	102-7 Scale of the organization	206,4-5,8,14-17	SDG 8 - Employment	-
	102-8 Information on employees and other workers	57		-
	102-9 Supply chain	11		-
	102-11 Precautionary Principle or approach	23-25,80-81		-
	102-12 External initiatives	60-62		-
	102-13 Membership of associations	13		-
General Disclosures 2016	STRATEGY			
	102-14 Statement from senior decision-maker	6		-
	ETHICS AND INTEGRITY			
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	209-210,58-68	SDG 16 - Ethical and lawful behavior	-
	GOVERNANCE			
	102-18 Governance structure	28,73,193		-
	102-22 Composition of the highest governance body and its committees	28,34,63,74,38-47		-
	102-23 Chair of the highest governance body	46		-
	102-24 Nominating and selecting the highest governance body	74		-
	102-25 Conflicts of interest	66-67		-
	102-26 Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	64, 77		-
	102-28 Evaluating the highest governance body's performance	66		-
General Disclosures 2016	102-29 Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	23		-
	102-30 Effectiveness of risk management processes	80		-
	102-35 Remuneration policies	56		-
	102-36 Process for determining remuneration	56		-
	102-37 Stakeholders' involvement in remuneration	56		-
STAKEHOLDER ENGAGEMENT				
General Disclosures 2016	102-40 List of stakeholder groups	195		-
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	195		-
	102-43 Approach to stakeholder engagement	195		-
	102-44 Key topics and concerns raised	195		-
REPORTING PRACTICE				
General Disclosures 2016	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	192-193		-
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	192-193		-
	102-47 List of material topics	194		-
	102-50 Reporting period	191		-
	102-51 Date of most recent previous report	191		-
	102-52 Reporting cycle	191		-
	102-53 Contact point for questions regarding the report or its contents	191		-
	102-55 GRI content index	227-229		-

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE / WEBSITE	SDGs	EXTERNAL ASSURANCE		
MATERIAL TOPICS						
GRI 200 ECONOMIC STANDARD SERIES						
GRI 103 Management Approach 2016	ECONOMIC PERFORMANCE					
	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	103-104	SDG 2 /SDG 5 /SDG 7 /SDG 9 Infrastructure investments SDG 8 - Economic performance SDG 9 - Research and development	-		
	103-2 The management approach and its components			-		
GRI 103 Economic Performance	103-3 Evaluation of the management approach			-		
	201-1 Direct economic value generated and distributed	8,103-104	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			-		
GRI 103 Management Approach 2016	ANTI-CORRUPTION					
	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	66-67	SDG 16 - Anti-corruption	-		
	103-2 The management approach and its components			-		
GRI 205 Anti-corruption	103-3 Evaluation of the management approach			-		
	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	66-67	SDG 16 - Anti-corruption	-		
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures			-		
Material Topics						
GRI 300 Environmental Standard Series						
GRI 103 Management Approach 2016	ENERGY					
	103-1 Explanation of the material and its Boundary	199	SDG 7 /SDG 8 / SDG 12 /SDG 13 Energy efficiency	-		
	103-2 The management approach and its components			-		
GRI 302 Energy	103-3 Evaluation of the management approach			-		
	302-1 Energy consumption within the organization	199		Yes		
GRI 103 Management Approach 2016	WATER					
	103-1 Explanation of the material and its Boundary	199	SDG 6-Sustainable water withdrawals SDG 6-Water efficiency, Water recycling and reuse SDG 8 /SDG 12-Water efficiency	-		
	103-2 The management approach and its components			-		
GRI 303 Water	103-3 Evaluation of the management approach			-		
	303-1 Water withdrawal by source	199	SDG 6-Sustainable water withdrawals SDG 6-Water efficiency, Water recycling and reuse SDG 8 /SDG 12-Water efficiency	Yes		
	303-3 Water recycled and reused			Yes		
GRI 103 Management Approach 2016	EMISSIONS					
	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	190	SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions DG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions	-		
	103-2 The management approach and its components			-		
GRI 305 Emissions	103-3 Evaluation of the management approach			-		
	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	190	SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions DG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions SDG 3/ SDG 12 - Air quality SDG 13 - GHG emissions	Yes		
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions			Yes		
GRI 103 Management Approach 2016	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions			Yes		
	EFFLUENTS AND WASTE					
	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	200	SDG 3 -Spills , SDG 6 /SDG 12 - Waste	-		
GRI 306 Effluents and Waste	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	201	SDG 3 -Spills , SDG 6 /SDG 12 - Waste	Yes		

GRI STANDARD		DISCLOSURE	PAGE / WEBSITE	SDGs	EXTERNAL ASSURANCE
Material Topic					
GRI 400 Social Standard Series					
GRI 103 Management Approach 2016		EMPLOYMENT			
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	205-206		-
	103-2	The management approach and its components			-
GRI 401 Employment	103-3	Evaluation of the management approach			-
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	205-206	SDG 8 - Earnings, wages and benefits	-
GRI 103 Management Approach 2016		OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY			
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	203-204		-
	103-2	The management approach and its components			-
GRI 403 Occupational Health and Safety	103-3	Evaluation of the management approach			-
	403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	203-204	SDG 3 /SDG 8 - Occupational health and safety	Yes
GRI 103 Management Approach 2016		TRAINING AND EDUCATION			
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	207		-
	103-2	The management approach and its components			-
GRI 404 Training and Education	103-3	Evaluation of the management approach			-
	404-1	Average hours of training per year employee	207	SDG 4 / SDG 8 - Employee training and education	-
	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	207	SDG 8 - Earnings, wages and benefits	-



บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ เลขที่ 503 อาคาร เคເວສແອລ ทาวเวอร์ ชั้น 9

ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : 02-642-6191-9

โทรสาร : 02-642-6097