

# ผลการดำเนินงานด้านสังคม

## สุขภาพและความปลอดภัย

ข้อมูลการดำเนินงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standard	SASB
<b>ในพื้นที่ทำงาน</b>							
จำนวนชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	36,498,929	37,481,036	38,387,881	58,856,191	62,647,150		
• คู่ธุรกิจ	37,471,979	31,719,780	35,249,808	35,161,313	36,045,990	GRI 403-9	
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	67	53	52	63	73		
• คู่ธุรกิจ	48	56	32	43	44	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	1.836	1.414	1.355	1.070	1.165		
• คู่ธุรกิจ	1.281	1.765	0.908	1.223	1.221	GRI 403-9	
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	1 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0	1 : 0		
• คู่ธุรกิจ (ชาย : หญิง)	1 : 0	0 : 0	1 : 0	2 : 0	0 : 0	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	0.027	0	0.026	0	0.016		
• คู่ธุรกิจ	0.027	0	0.028	0.057	0	GRI 403-9	
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อแรง ไม่รวมกรณีเสียชีวิต (ราย) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	2	1	1	3	3		
• คู่ธุรกิจ	2	2	2	4	1	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อแรง ไม่รวมกรณีเสียชีวิต (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	0.055	0.027	0.026	0.051	0.048		
• คู่ธุรกิจ	0.053	0.063	0.052	0.114	0.028	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน	0.822	0.267	0.417	0.306	0.399		
• คู่ธุรกิจ	0.400	0.599	0.454	0.313	0.361		
อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>51</sup>							
• พนักงาน	7.644	2.241	5.340	9.922	9.131		
• คู่ธุรกิจ	6.858	18.853	10.270	3.128	4.189		
จำนวนผู้เจ็บป่วยและเป็นโรคจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) <sup>51</sup>							
• พนักงาน*	0	0	0	0	0		
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	0	0	GRI 403-10	
จำนวนผู้เจ็บป่วยและเป็นโรคจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) <sup>51</sup>							
• พนักงาน*	0	0	0	17	0		
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	0	0	GRI 403-10	
อัตราการเจ็บป่วยและเป็นโรคจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>51</sup>							
• พนักงาน*	0	0	0	0.289	0		
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	0	0		
<b>จากการเดินทางและการขนส่ง</b>							
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	0 : 0	0 : 0	0 : 0	0 : 0	0 : 0		
• คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง (ชาย : หญิง)	0 : 0	0 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0		
• คู่ธุรกิจขนส่งอื่น ๆ (ชาย : หญิง)	0 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0	0 : 0	GRI 403-9	
<b>ในพื้นที่ทำงานและการขนส่งโดยตรง</b>							
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) <sup>51,*</sup>							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	1 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0	1 : 0		
• คู่ธุรกิจ (ชาย : หญิง)	1 : 0	0 : 0	1 : 0	3 : 0	0 : 0	GRI 403-9	

\* อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินของ SGS (หน้า 102-104)

## พนักงานและการพัฒนาสังคม

ข้อมูลการดำเนินงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standard	SASB
จำนวนพนักงาน (คน) <sup>52</sup>	23,341	22,289	21,882	21,540	21,586	GRI 2-7	RT-CP-000.C
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย : ไม่ระบุเพศ) <sup>53</sup>	N/A	5,166 : 17,123 : N/A	5,197 : 16,472 : 213	5,411 : 16,112 : 17	5,613 : 15,899 : 74		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	5,854 : 12,311 : 4,124	5,605 : 12,696 : 3,581	4,966 : 13,071 : 3,503	4,804 : 13,063 : 3,719		
สัดส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด (ร้อยละ)	17.9	21.9	23.8	25.1	26.0	GRI 405-1	
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการ (Management) (ร้อยละ)	21.2	24.4	23.8	23.3	25.1	GRI 2-7	
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการระดับต้น (Junior Management) (ร้อยละ)	23.5	23.5	24.8	21.9	26.3		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการระดับสูง (Top Management) (ร้อยละ)	8.1	8.9	14.0	10.3	15.1		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการในหน่วยงานที่สร้างรายได้ (ร้อยละ) <sup>54</sup>	18.2	18.0	18.8	17.1	20.5		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการในหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ)	42.1	40.9	53.8	45.5	46.2		
สัดส่วนของพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศ (ร้อยละ) <sup>55</sup>	7.0	7.0	15.2	18.6	19.4	GRI 202-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร (Executive Level) (เฉพาะเงินเดือน) (บาท/ปี) *							
• หญิง	0	0	0	0	0	GRI 405-2	
• ชาย	5,368,444	6,774,800	6,722,880	10,976,500	11,742,000	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร หญิงต่อชาย (Executive Level) (เฉพาะเงินเดือน) *	0	0	0	0	0	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร (Executive Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) (บาท/ปี) *							
• หญิง	0	0	0	0	0	GRI 405-2	
• ชาย	8,955,339	11,029,875	9,890,280	17,472,543	18,188,700	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร (Executive Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) *	0	0	0	0	0	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ (Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) (บาท/ปี) *							
• หญิง	2,208,303	2,233,090	2,226,940	2,193,794	2,238,350	GRI 405-2	
• ชาย	2,187,859	2,431,474	2,273,120	2,373,243	2,340,210	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ หญิงต่อชาย (Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) *	1.009	0.918	0.959	0.924	0.956	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ (Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) (บาท/ปี) *							
• หญิง	2,942,157	3,176,664	3,305,560	3,002,184	3,315,850	GRI 405-2	
• ชาย	3,132,744	3,658,904	3,446,150	3,269,679	3,446,260	GRI 405-2	

\* อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินของ SGS (หน้า 102-104)

## พนักงานและการพัฒนาสังคม

ข้อมูลการดำเนินงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standard	SASB
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ หนึ่งต่อชาย (Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) *	0.939	0.868	0.959	0.918	0.962	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) (บาท/ปี) *							
• หนึ่ง	584,901	596,741	581,920	569,165	575,980	GRI 405-2	
• ชาย	476,272	493,696	478,220	472,460	481,590	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) *	1.228	1.209	1.217	1.205	1.196	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) (บาท/ปี) *							
• หนึ่ง	792,075	820,962	796,780	744,253	794,980	GRI 405-2	
• ชาย	773,453	778,892	746,540	711,270	773,680	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการหนึ่งต่อชาย (Non-Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) *	1.024	1.054	1.067	1.046	1.028	GRI 405-2	
จำนวนการจ้างงานพนักงานพิการ (คน) <sup>56</sup>	76	87	89	84	101		
สัดส่วนจำนวนพนักงานพิการ (ร้อยละ)	0.86	0.39	0.41	0.39	0.47	GRI 405-1	
สัดส่วนการมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน (ร้อยละ) <sup>57</sup>	100	100	100	100	100	GRI 2-30	
จำนวนพนักงานจ้างใหม่ (คน)	723	1,259	990	1,387	1,501	GRI 401-1	
สัดส่วนพนักงานจ้างใหม่ (ร้อยละ)	5.0	5.6	4.5	6.4	7.0		
• แยกตามเพศ (หนึ่ง : ชาย)	N/A	47 : 53	49.6 : 50.4	30.5 : 69.5	35.8 : 64.2		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	79.5 : 20.3 : 0.2	74.8 : 24.8 : 0.3	75.7 : 23.6 : 0.7	68.8 : 29.4 : 1.8		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บังคับบัญชา : จัดการ)	N/A	N/A	86.7 : 13.1 : 0.2	83.9 : 14.6 : 1.5	78.7 : 21.0 : 0.3		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	100 : 0	100 : 0	98 : 2	99 : 1	GRI 401-1	
จำนวนพนักงานสรรหาจากภายในเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง (โยกย้าย/ปรับระดับ) (คน)	N/A	688	416	1,360	1,947		
สัดส่วนพนักงานสรรหาจากภายในเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง (โยกย้าย/ปรับระดับ) (ร้อยละ)	N/A	4.76	1.90	6.31	9.02		
• แยกตามเพศ (หนึ่ง : ชาย)	N/A	30 : 70	31.0 : 69.0	33.3 : 66.7	23.5 : 76.5		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	11 : 73 : 16	16.3 : 62.0 : 21.6	14.6 : 61.0 : 24.4	14.5 : 63.3 : 22.2		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บังคับบัญชา : จัดการ)	N/A	N/A	35.6 : 54.8 : 9.6	45.1 : 41.3 : 13.6	54.2 : 38.8 : 7.0		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	100 : 0	100 : 0	99 : 1		

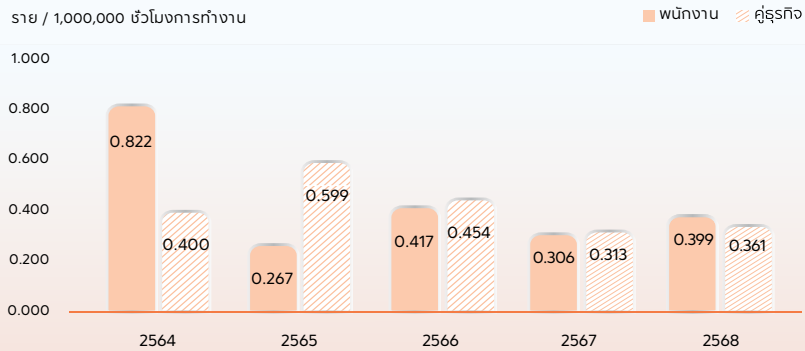
\* อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินของ SGS (หน้า 102-104)

## พนักงานและการพัฒนาสังคม

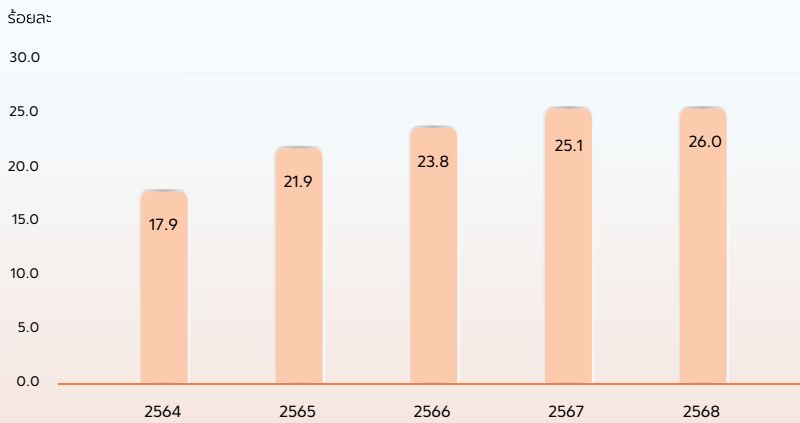
ข้อมูลการดำเนินงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standard	SASB
ค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่เฉลี่ยต่อคน (บาท/คน)	41,781	62,842	24,684	45,457	14,822		
จำนวนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ (คน)	1,054	920	959	1,521	1,489	GRI 401-1	
สัดส่วนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ (ร้อยละ)	7.2	4.1	4.4	7.1	7.0		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	40 : 60	29.8 : 70.2	30.9 : 69.1	32.8 : 67.2		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	49 : 48 : 3	47.4 : 48.0 : 4.6	50.0 : 44.4 : 5.6	48.7 : 48.0 : 3.3		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการณ์ : บังคับบัญชา : ผู้จัดการ)	N/A	N/A	81.5 : 17.9 : 0.5	87.4 : 11.4 : 1.2	84.2 : 14.7 : 1.1		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	100 : 0	99.9 : 0.1	99.4 : 0.6	99.5 : 0.5	GRI 401-1	
จำนวนพนักงานพัฒนาทั้งหมด (คน)	1,115	1,300	1,326	1,912	2,352	GRI 401-1	
สัดส่วนพนักงานพัฒนาทั้งหมด (ร้อยละ)	7.6	5.8	6.1	8.9	10.9		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	50 : 50	48.5 : 51.5	30.1 : 69.9	29.0 : 71.0		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	47 : 42 : 11	41.2 : 39.7 : 19.1	44.2 : 39.2 : 16.6	40.8 : 39.0 : 20.2		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการณ์ : บังคับบัญชา : ผู้จัดการ)	N/A	N/A	79.9 : 18.5 : 1.6	84.9 : 13.3 : 1.8	80.4 : 16.6 : 3.0		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	100 : 0	99.9 : 0.1	98.8 : 1.2	99.1 : 0.9		
จำนวนพนักงานลาคลอดบุตร (คน) <sup>58</sup>	42	90	103	102	144	GRI 401-3	
จำนวนพนักงานที่กลับมามีงานหลังจากลาคลอดบุตร (คน)	39	87	102	89	99	GRI 401-3	
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน <sup>59</sup>	76	76	4.1	4.12	4.21		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	N/A	4.09 : 4.11	4.09 : 4.13	4.07 : 4.26		
• แยกตามอายุ (Gen- /Gen-Y/Gen-Z/BB)	N/A	82 : 72 : 76 : 86	4.1 : 4.1 : 4.2 : 4.1	4.1 : 4.1 : 4.2 : 4.1	3.9 : 4.3 : 4.2 : 4.2		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการณ์ : บังคับบัญชา : ผู้จัดการ)	N/A	N/A	4.2 : 4.0 : 4.2	4.1 : 4.0 : 4.2	4.3 : 4.1 : 4.4		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	81 : 56	4.1 : 3.5	4.1 : 3.6	4.2 : 3.5		
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)	12	15	14	17	18		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	16 : 15	14 : 14	23 : 15	19 : 18		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	13 : 14 : 12	14 : 17 : 19	19 : 18 : 18		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการณ์ : บังคับบัญชา : ผู้จัดการ)	N/A	9 : 35 : 31	8 : 37 : 40	13 : 25 : 55	14 : 30 : 57		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	14 : 0	17 : 0	18 : 8	GRI 404-1	
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานหลักสูตรจำเป็นต่อวิชาชีพ (ชั่วโมง/คน)	N/A	6	10	8	11		
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานหลักสูตรเสริมวิชาชีพ (ชั่วโมง/คน)	N/A	9	4	9	7		
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร (ร้อยละ)	N/A	100	100	100	100	GRI 410-1	
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเฉลี่ย (บาท/คน)	10,082	7,301	4,353	4,544	4,344		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	1,979 : 5,322	6,051 : 3,874	5,000 : 4,395	4,413 : 4,340		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	945 : 4,873 : 1,483	3,509 : 4,575 : 4,888	2,954 : 5,175 : 4,952	2,257 : 4,369 : 6,955		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการณ์ : บังคับบัญชา : ผู้จัดการ)	N/A	N/A	1,320 : 12,051 : 57,630	2,192 : 4,140 : 88,219	1,404 : 6,101 : 86,707		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	4,353 : 0	4,639 : 321	4,431 : 876		
มูลค่าเวลาการทำกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน (ล้านบาท)	2	15	19	26	27		
การให้ในรูปแบบของสินค้า บริการ หรืออื่นๆ (ล้านบาท)	29	7	4	4	4		
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้าน CSR (ล้านบาท)	25	42	23	29	27		
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและสนับสนุนสังคม (ล้านบาท)	N/A	43	49	32	28	GRI 203-1	

\* อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินของ SGS (หน้า 102-104)

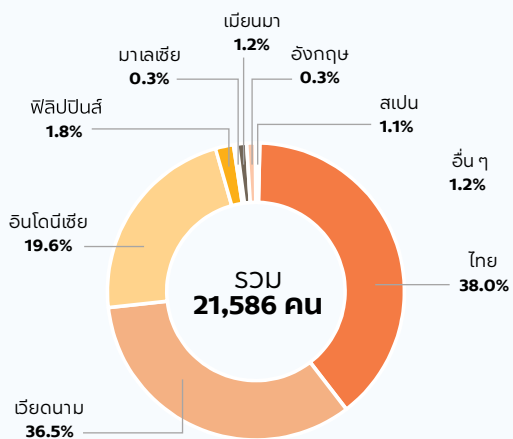
## อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน



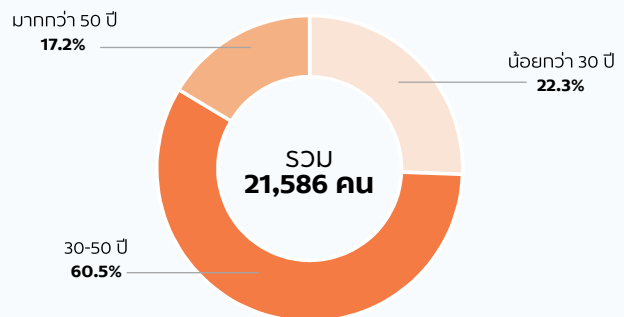
## สัดส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด



## สัดส่วนพนักงานแยกตามสัญชาติ



## สัดส่วนพนักงานแยกตามช่วงอายุ



**S1 ข้อมูลจำนวนพนักงานและคู่ธุรกิจ**

- พนักงาน (Employee)** คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานให้บริษัทเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และวิชาชีพ ระดับจัดการ รวมทั้งพนักงานทดลองงาน และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ
  - พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
  - พนักงานบังคับบัญชาและวิชาชีพ คือ พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบในการบริหารที่แน่นอน โดยจะต้องวางแผน ควบคุม ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้เป็นไปตามนโยบาย ขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนด
  - พนักงานระดับจัดการ คือ พนักงานระดับสูง ที่รับผิดชอบในการช่วยกำหนดนโยบายของบริษัท และ/หรือดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย
  - พนักงานทดลองงาน คือ พนักงานที่บริษัทตกลงจ้างเป็นการทดลองงาน ก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยแจ้งเงื่อนไขให้ทราบอย่างชัดเจนว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งติดต่อกัน เมื่อครบกำหนดทดลองงาน หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ บริษัทจะพิจารณาเลิกจ้าง ทั้งนี้ โดยให้ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน
  - พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ คือ พนักงานที่บริษัทจ้างไว้เพื่อปฏิบัติงานเป็นการพิเศษ อันมีลักษณะไม่สม่ำเสมอ เป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ หรืออื่น ๆ ตามที่บริษัทเห็นสมควร ซึ่งจะระบุเงื่อนไขการจ้างไว้ในสัญญาจ้างงาน โดยเฉพาะ
- คู่ธุรกิจ (Contractor)** คือ ผู้ที่ได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือบริการ หรือทำประโยชน์ให้บริษัท นอกเหนือจากพนักงานของบริษัทตามความหมายข้างต้น คู่ธุรกิจแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้
  - คู่ธุรกิจที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท (Under Supervision Contractor) คือ คู่ธุรกิจที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท ซึ่งงานและ/หรือสถานที่ปฏิบัติงานถูกควบคุมโดยบริษัท
  - คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง คือ คู่ธุรกิจขนส่งที่บริหารจัดการภายใต้แบรนด์ SCGP
  - คู่ธุรกิจขนส่งอื่น ๆ คือ คู่ธุรกิจขนส่งอื่น ๆ ที่ไม่ได้บริหารจัดการภายใต้แบรนด์ SCGP

ข้อมูลของพนักงานและคู่ธุรกิจที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท จะถูกนำไปใช้วิเคราะห์เป็นหน่วยจำนวนชั่วโมงการทำงาน สำหรับคู่ธุรกิจขนส่งที่ปฏิบัติงานขับรถขนส่งนอกพื้นที่บริษัท จะแสดงข้อมูลเป็นจำนวนกิโลเมตร

นอกจากนี้ SCGP ยังมีนิยามของคู่ธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท (Not Under Supervision Contractor) คือ คู่ธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล บริษัทไม่มีส่วนในการควบคุมวิธีการทำงานและบริษัทไม่ได้ควบคุมสถานที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้แก่ งานจ้างทำของหรือซื้อบริการซึ่งอยู่นอกพื้นที่บริษัท เช่น งานที่ทำที่บ้าน หรือพื้นที่ของคู่ธุรกิจเอง

การคำนวณชั่วโมงการทำงาน (Hours Worked)

- ข้อมูลจากระบบการบันทึกเวลา หรือระบบฐานข้อมูลของการบุคคล หรือหน่วยงานบัญชี
- ข้อมูลจากเอกสารที่มีการระบุเวลาทำงาน เช่น ใบบันทึกเวลา บันทึกเวลาจากหน่วยงานบัญชีที่ทำจ่ายค่าแรง หรือหน่วยงานที่มีหลักฐานบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงาน หรือเก็บรวบรวมชั่วโมงการทำงานจาก Work Permit
- ในกรณีที่บริษัทหรือโรงงานไม่มีระบบการบันทึกเวลา จะใช้วิธีการประมาณตามสูตรการคำนวณดังนี้  
 จำนวนชั่วโมงการทำงาน = (จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด X จำนวนวันทำงาน X จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน) + จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวม (ถ้ามี)

การบันทึกข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย

SCGP บันทึกข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

- กรณีเสียชีวิต (Fatality) หมายถึง การบาดเจ็บ เจ็บป่วย และโรคจากการทำงานที่ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต ไม่ว่าจะเสียชีวิตทันที หรือเสียชีวิตภายหลังซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากอุบัติเหตุหนึ่ง ๆ
- อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึก (Injury Frequency Rate: IFR) หมายถึง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
- อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) หมายถึง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

กรณีหยุดงาน (Lost Time Injury) หมายถึง การบาดเจ็บ เจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่ส่งผลให้ผู้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติในวันทำงานถัดไป หรือในกะถัดไปได้ รวมถึงกรณีที่ส่งผลให้ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ในภายหลังซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากอุบัติเหตุหนึ่ง ๆ

- อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Injury Severity Rate: ISR) หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (วัน) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

5. อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานระดับรุนแรง (High-Consequence Work-Related Injuries Rate) หมายถึง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานในระดับรุนแรง ไม่รวมกรณีเสียชีวิต (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
6. อัตราการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึก (Occupational Illness and Disease Frequency Rate, OIFR) หมายถึง จำนวนผู้เจ็บป่วยและเกิดโรคจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน ใช้ฐานการคำนวณต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับขนาดองค์กรและการเปรียบเทียบในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

ปี 2563 เริ่มมีการเก็บและคำนวณข้อมูลการบาดเจ็บจากการทำงานระดับรุนแรง

ปี 2568 มีการเปิดเผยข้อมูลอัตราการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกรวม ทั้งบริษัทในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมีผลการดำเนินการของบริษัทในประเทศไทยและต่างประเทศ

**S2 จำนวนข้อมูลพนักงานรายงานตามบริษัทที่อยู่ในขอบเขตของรายงานประจำปี**

**S3 กำหนดแนวทางการระบุเพศของพนักงานเป็น ชาย : หญิง : ไม่ระบุเพศ**

**S4 หน่วยงานที่สร้างรายได้ เช่น การตลาด การขาย การผลิต ฯลฯ**

**S5 จำนวนจากจำนวนพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศต่อจำนวนพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศทั้งหมด**

**S6 พิจารณาสายตา ทางกายภาพ หรือความเคลื่อนไหว และพิจารณาอื่น ๆ เช่น ทางรายได้ ยิน ทางสมอง การสื่อสาร ฯลฯ**

**S7 พนักงานที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน และพนักงานที่สังกัดบริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ**

**S8 พนักงานหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ตามกฎหมายไทย**

**S9 เปลี่ยนรูปแบบการรายงานข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปี 2566**