



บริษัท เมืองไทย แคปปิตอล จำกัด (มหาชน)

332/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 02 483 8888

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

บริษัท เมืองไทย แคปปิตอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนและแรงงาน มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทจะดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ นอกเหนือจากการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแล้ว บริษัท รวมถึงพนักงาน ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด มุ่งมั่นที่จะยึดแนวปฏิบัติด้านแรงงานให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) และกฎหมายแรงงานของราชอาณาจักรไทย ซึ่งหมายรวมถึง

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ของสหประชาชาติ
- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs)
- อนุสัญญาหลักและปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO)
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - อนุสัญญา ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน

ขอบเขตการดำเนินงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก โดยบุคลากรและคู่ค้าทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกันปราศจากการเลือกปฏิบัติ และไม่กระทำการใด ๆ ที่ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคเท่าเทียมกันของบุคคล โดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ การศึกษา ความพิการ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง



บริษัท เมืองไทย แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

332/1 ถนนรัชฎาสินีทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 02 483 8888

บริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น ซึ่งหมายรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

1. บริษัทให้ความสำคัญและเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการปฏิบัติต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใด ๆ ซึ่งหมายรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายของบริษัท ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคมวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียม ทศนคติทางการเมือง เป็นต้น
2. บริษัทจะไม่กระทำการใดที่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันได้แก่ การล่วงละเมิดทางกาย วาจา การข่มเหง การข่มขู่ คุกคาม การทำให้เกิดความอับอาย การล่วงละเมิดทางเพศ การเหยียดหยาม เป็นต้น
3. บริษัทจะระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ
4. บริษัทจะไม่ใช้และไม่สนับสนุนให้คู่ค้าของบริษัท มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายทุกประเภท หมายรวมถึงแรงงานเด็ก และแรงงานผิดกฎหมายอื่น เป็นต้น
5. บริษัทจัดให้มีการสื่อสาร เผยแพร่นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้ร่วมดำเนินธุรกิจอย่างมีมนุษยธรรม ด้วยการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามนโยบายนี้ของบริษัท
6. บริษัทจัดให้มีการสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ไม่ละเลยเพิกเฉย หากมีการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน พนักงานมีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ ทั้งนี้บริษัทจัดให้มีกระบวนการคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องร้องเรียน หรือข้อสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนตามที่บริษัทกำหนดไว้ในนโยบายการรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblower Policy) โดยข้อร้องเรียนดังกล่าวจะส่งถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบโดยตรง
7. บริษัทมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ให้พนักงานถือปฏิบัติ เป็นแนวทางในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถอยู่ร่วมกันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความสุข และยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้วัฒนธรรมดังกล่าวยังสะท้อนไปยังการปฏิบัติงานด้านการให้บริการด้วยมาตรฐานสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มด้วยความเสมอภาค
8. บริษัทจัดให้มีกระบวนการในการประเมิน และสามารถระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และผลกระทบ เพื่อให้บริษัท สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางในการแก้ไข และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้
9. บริษัทกำหนดให้มีบทลงโทษสำหรับผู้ที่กระทำความผิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นสูงสุด คือการเลิกจ้าง

2. แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

การจ้างงาน

บริษัทดูแลรับผิดชอบพนักงานให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ผ่านการสร้างประสบการณ์ทำงานที่ดีให้กับพนักงานในทุก ๆ ช่วงการทำงานของพวกเขา โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้วยการมุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียมกัน ไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม



บริษัท เมืองไทย แคปปิตอล จำกัด (มหาชน)

332/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 02 483 8888

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสามารถแข่งขันได้ในตลาด รวมถึงการสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม ทั้งยังจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ สำหรับพนักงานของบริษัทตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน เงินช่วยเหลือกรณีบิดา มารดา บุตร หรือพนักงานเสียชีวิต เป็นต้น

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

นอกจากนี้เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับบริษัท ให้ได้นานที่สุด บริษัท ยังได้กำหนดค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่จัดสรรให้แก่พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้าง

การพัฒนาความรู้ศักยภาพของบุคลากร

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรและปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงาน และช่วยปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานได้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของบริษัทจึงถือเป็นหัวใจสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร อีกทั้ง ยังสร้างความเติบโตให้กับองค์กร ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และทักษะในการทำงานต่อบุคลากร ดังนั้นภารกิจในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญ

การดูแลชีวิตอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานเป็นสิ่งที่บริษัท ให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก ด้วยความตระหนักว่าความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงจะได้รับ นอกจากนี้การลงทุนด้านความปลอดภัยถือเป็นการป้องกันความเสี่ยงของบริษัท ที่สำคัญ เนื่องจากจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับบริษัท ย่อมเกิดผลกระทบต่อพนักงาน เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อบริษัท ความเสียหายของทรัพย์สิน ตลอดจนชื่อเสียงของบริษัท ด้วยเหตุนี้ บริษัท จึงมุ่งมั่นพัฒนางานด้านความปลอดภัย รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมของบริษัท ด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บริษัทให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารไปตลอดจนพนักงานทุกภาคส่วน ซึ่งมุ่งที่จะดำเนินธุรกิจโดยไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเสียหายต่อพนักงาน โดยบริษัท มุ่งที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานให้เป็นศูนย์

และในปี 2566 บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO45001

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทมีนโยบายและข้อปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกันโดยไม่มีข้อยกเว้น และให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับ ทั้งในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทน การโยกย้ายพนักงาน การฝึกอบรม สุขภาพชีวิต ความปลอดภัย และการเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน และจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการใน



บริษัท เมืองไทย แคปปิตอล จำกัด (มหาชน)

332/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 02 483 8888

สถานประกอบการกิจการ ซึ่งรับผิดชอบในการจัดการทำแผนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงกลุ่มเปราะบางซึ่งประกอบด้วยผู้หญิง เด็ก กลุ่มชนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม LGBTQ+ ผู้พิการ สตรีมีครรภ์ และผู้สูงอายุ ทุกคนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติคุ้มครอง และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม โดยบริษัท ยึดถือแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจนกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเคร่งครัด
- 2) ติดตามและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนจัดให้มีแนวทางการบริหารความเสี่ยงหรือมาตรการควบคุมที่เหมาะสม ซึ่งทุกหน่วยธุรกิจมีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วนในขอบเขตความรับผิดชอบของตน
- 3) ส่งเสริมการสื่อสารเชิงรุกแบบสองทางและฝึกอบรมพนักงานทุกระดับเพื่อส่งเสริมความตระหนัก ความรู้ และความเข้าใจในบทบาทของตนในการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งข้อกังวล ร้องเรียน หรือระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 4) กำหนดขั้นตอนการสอบสวนข้อกล่าวหาเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนเมื่อได้รับเรื่องร้องทุกข์จากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ในกรณีที่มีการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกรรมการหรือพนักงานกระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม กรรมการและพนักงานจะถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พวกเขาอาจถูกพิจารณาให้เลิกจ้างเนื่องจากพวกเขาปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แม้ว่าจะได้รับโอกาสในการปรับปรุง การประพฤติผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือเหตุผลอื่นนอกเหนือจากการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม
- 5) พัฒนาระบบการให้ลูกจ้างสามารถเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการนอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมายต่อ นายจ้าง ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท จะรายงานให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสม ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออกส่วนบุคคลหรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
- 6) เคารพสิทธิ เสรีภาพ และการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยยินดีรับฟังความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะจากกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ในชุมชน ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านชุมชนที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการเคารพและปกป้องสิทธิของชุมชนท้องถิ่นและเกษตรกรในที่ดิน ตลอดจนการจัดการที่ดินที่เหมาะสมซึ่งลดผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นให้น้อยที่สุด



บริษัท เมืองไทย แคนปีตอล จำกัด (มหาชน)

332/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทร. 02 483 8888

- 7) กระจายนโยบายนี้ไปยังลูกค้าทางธุรกิจพร้อมกับแนวทางการจัดการที่แตกต่างกันเพื่อป้องกันการสมรู้ร่วมคิด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดต่อกฎหมาย การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าร่วมดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทจะจัดให้มีโครงการเสริมสร้างศักยภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการดำเนินงานที่ยั่งยืนทั้งของบริษัท ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่ การให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมการเจรจาธุรกิจกับบุคคลภายนอก ตลอดจนการฝึกอบรมการประเมินตนเองอย่างยั่งยืน

การดำเนินนโยบายนี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของบริษัท เพื่อให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีศักดิ์ศรี เคารพ และมีโอกาสเท่าเทียมกัน ด้วยจุดยืนที่ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการคุกคามทุกรูปแบบ ที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทย่อย ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทให้โอกาสควบคู่ไปกับการดูแลรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม บนพื้นฐานความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งรวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจที่จะเติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบต่อและเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกันตามแนวทางปฏิบัติสากลสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม

นโยบายนี้ได้รับการพิจารณาและอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน 2566