รายงานความคืบหน้า ประจำไตรมาสที่ 2 ปี 2569

แผนการเพิ่มมูลค่าบริษัท (JUMP+ Plan)

ปี พ.ศ. 2569 - 2571

บริษัท เอเชีย เอวิเอชั่น จำกัด (มหาชน)

(AAV)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2569

รายงานฉบับนี้เผยแพร่เมื่อวันที่ 28/08/2569

สารบัญ

หน้า

ภาพรวมบริษัท 1

ส่วนที่ 1 แผนธุรกิจ 2

เป้าหมาย ณ ปี 2571 3

แผนกลยุทธ์ที่ 1 : การรักษาความเป็นสายการบินผู้นำที่ผู้โดยสารเลือกใช้บริการเป็นสายการบินแรก 3

แผนกลยุทธ์ที่ 2 : การยกระดับประสิทธิภาพองค์กรและโครงสร้างการดำเนินงาน 5

แผนกลยุทธ์ที่ 3 : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงาน 7

ส่วนที่ 2 แผนด้านธรรมาภิบาล 9

แผนยกระดับความสามารถ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ 10

แผนยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน 11

แผนยกระดับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ 12

ส่วนที่ 3 แผนด้านสภาพภูมิอากาศ 15

แผนการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก 16

แผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 16

เอกสารแนบ 18

JUMP+

บริษัท เอเชีย เอวิเอชั่น จำกัด (มหาชน)

SET100 / SET100FF / SETCLMV / SETESG

บริการ / ขนส่งและโลจิสติกส์

CG Report :

SET ESG Ratings: **AAA**

ระบบต่อต้านคอร์รัปชันที่ผ่านการรับรอง (CAC): **-**

ภาพรวมธุรกิจ

ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) โดยในปัจจุบัน บริษัทถือหุ้นใน บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัดเพียงแห่งเดียว สำหรับบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ประกอบธุรกิจให้บริการสายการบินราคาประหยัด โดยมีรายได้หลักจากการให้บริการขนส่งผู้โดยสารแบบประจำ (Scheduled Passenger Services) และการให้บริการเสริม (Ancillary Services)

ข้อมูลงบการเงิน				
ปี	2568	2567	2566	2565
งบกำไรขาดทุน (ลบ.)				
รายได้	49,402.03	50,873.71	42,983.01	18,319.94
ค่าใช้จ่าย	43,724.39	44,096.79	40,165.13	26,766.36
Net Profit	2,336.22	3,477.94	465.82	-8,030.00
งบแสดงฐานะทางการเงิน (ลบ.)				
สินทรัพย์	76,337.68	75,373.32	67,793.88	64,685.52
หนี้สิน	62,781.37	63,993.85	59,381.54	56,731.12
ส่วนผู้ถือหุ้น	13,556.31	11,379.48	8,412.34	7,954.41
งบกระแสเงินสด (ลบ.)				
กิจกรรมดำเนินงาน	9,704.49	7,463.11	6,239.12	564.02
กิจกรรมลงทุน	-764.24	-842.27	-926.33	-589.72
กิจกรรมจัดหาเงิน	-6,645.46	-5,663.39	-4,820.85	-4,530.71
อัตราส่วนการเงิน				
กำไรต่อหุ้น (บาท)	0.18	0.27	0.04	-0.69
อัตรากำไรขั้นต้น (%)	12.51	17.31	10.74	-34.07
อัตรากำไรสุทธิ (%)	4.73	6.84	1.08	-44.84
D/E Ratio (เท่า)	4.63	5.62	7.06	7.13
ROE (%)	18.74	35.15	5.69	-57.04
ROA (%)	7.48	9.47	4.25	-12.43

แผนการเพิ่มมูลค่าบริษัท

แผนธุรกิจ

เป้าหมาย ณ ปี 2571

EBITDA	**17,000** ล้านบาท

แผนกลยุทธ์	Growth	Profitability & Efficiency	Stability
1. แผนกลยุทธ์ที่ 1 : การรักษาความเป็นสายการบินผู้นำที่ผู้โดยสารเลือกใช้บริการเป็นสายการบินแรก	✓	✓	✓
2. แผนกลยุทธ์ที่ 2 : การยกระดับประสิทธิภาพองค์กรและโครงสร้างการดำเนินงาน		✓	
3. แผนกลยุทธ์ที่ 3 : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงาน		✓	

แผนด้านธรรมาภิบาล

1. แผนยกระดับความสามารถ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ
2. แผนยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
3. แผนยกระดับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร และ กลุ่มบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

แผนด้านสภาพภูมิอากาศ

1. แผนการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก
2. แผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

หมายเหตุ : *เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยบริษัทจดทะเบียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนแก่ผู้ลงทุนเพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนเท่านั้น บริษัท จดทะเบียนไม่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการลงทุนใดๆ ในหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียน โดยก่อนการตัดสินใจลงทุนผู้ลงทุนควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและควรขอรับคำปรึกษา จากผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทจดทะเบียนไม่ต้องรับผิดชอบ ในความเสียหายหรือสูญหายจากการนำข้อมูล ที่ปรากฏนี้ไปใช้ในทุกกรณีและบริษัทจดทะเบียน สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า รวมทั้งห้ามไม่ให้ผู้ใด นำเอกสารหรือข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ไปทำซ้ำ ดัดแปลง หรือเผยแพร่ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากบริษัทจดทะเบียนก่อน หากผู้ลงทุนมีข้อสงสัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลของบริษัท สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากรายงานหรือ สารสนเทศที่บริษัทได้เผยแพร่ผ่านช่องทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และ/หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*

รายงานความคืบหน้า
ส่วนที่ 1
แผนธุรกิจ

รายงานความคืบหน้า : ส่วนที่ 1 แผนธุรกิจ

เป้าหมาย ณ ปี 2571

หัวข้อ	เป้าหมาย	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2571	2568	6M/2569
EBITDA (ล้านบาท)	17,000	7,835.13	3,758.94

บริษัทตั้งเป้าหมาย EBITDA ในปี 2571 ที่ประมาณ 17,000 ล้านบาท บนสมมติฐานการเติบโตของรายได้จากทั้งธุรกิจสายการบินซึ่งเป็นธุรกิจหลักและการศึกษาธุรกิจใหม่ เช่น ธุรกิจบริการภาคพื้นที่สนามบิน รวมทั้งการบริหารจัดการต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาและซ่อมอากาศยาน การเจรจาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสนามบิน การปรับโครงสร้างช่องทางการจำหน่าย ฯลฯ ทั้งนี้ เป้าหมายดังกล่าวขึ้นอยู่กับสถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทยเป็นสำคัญ รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยและภูมิภาค โดยถูกประเมินและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทก่อนเกิดความขัดแย้งในตะวันออกกลางในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมา

หมายเหตุ: EBITDA คำนวณจากรายได้รวม (ไม่รวมรายได้เงินปันผล กำไร/ขาดทุนจากการขายเงินลงทุนและสินทรัพย์ กำไร/ขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยน ดอกเบี้ยรับ และกำไร/ขาดทุนจากตราสารอนุพันธ์) หักด้วยค่าใช้จ่ายรวม บวกกลับด้วยค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย

คำอธิบายการดำเนินการ

ในช่วงครึ่งแรกของปี 2569 บริษัทมี EBITDA อยู่ที่ 3,758.94 ล้านบาท โดยมีผลการดำเนินงานที่แข็งแกร่งในไตรมาสที่ 1 ซึ่งมี EBITDA สูงถึง 3,733.94 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม วิกฤตการณ์ในตะวันออกกลางได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงทำให้ราคาน้ำมันพุ่งสูงขึ้นอย่างมาก ซึ่งกดดันผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2 ส่งผลให้มี EBITDA เพียง 25.00 ล้านบาท เพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว บริษัทได้ดำเนินมาตรการบริหารจัดการต้นทุนอย่างเข้มงวด ทั้งการลดเที่ยวบินในเส้นทางที่ไม่ทำกำไร และการปรับขึ้นราคาค่าโดยสารเพื่อสะท้อนต้นทุนน้ำมันที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถชดเชยผลกระทบได้เพียงบางส่วน ทั้งนี้ บริษัทคาดการณ์ว่าผลการดำเนินงานจะฟื้นตัวและกลับมาทำกำไรได้อีกครั้งในช่วงไตรมาสที่ 4 ของปี ซึ่งเป็นช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว (High Season)

แผนการเติบโต/เพิ่มมูลค่าทางธุรกิจ

แผนกลยุทธ์ที่ 1 : การรักษาความเป็นสายการบินผู้นำที่ผู้โดยสารเลือกใช้บริการเป็นสายการบินแรก

บริษัทมุ่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการเป็นสายการบินชั้นนำในตลาดภายในประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้าและการสร้างประสบการณ์การเดินทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านราคา การให้บริการ และคุณภาพประสบการณ์ของผู้โดยสารตลอดเส้นทางการเดินทาง (Customer Journey) เพื่อสร้างความผูกพันกับลูกค้าในระยะยาว และรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในอุตสาหกรรมการบินที่มีการแข่งขันสูง

เป้าหมาย

รักษาและเสริมสร้างความเป็นสายการบินที่ผู้โดยสารเลือกใช้บริการเป็นอันดับแรกในตลาดการบินภายในประเทศ พร้อมเพิ่มความภักดีของลูกค้าและความแข็งแกร่งของแบรนด์ ผ่านการสร้างประสบการณ์การเดินทางที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้โดยสารอย่างต่อเนื่อง

- **เป้าหมายทางการเงินระดับองค์กร**

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
EBITDA (ล้านบาท)	-	-	17000	7,835	3,759

- **เป้าหมายอื่นๆ**

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
ส่วนแบ่งการตลาดผู้โดยสารภายในประเทศ	-	-	ร้อยละ 45	ร้อยละ 41	ร้อยละ 40
สัดส่วนยอดขายผ่านช่องทางของบริษัท	-	-	ร้อยละ 55	ร้อยละ 38	ร้อยละ 40
คะแนนความพึงพอใจของผู้โดยสาร	-	-	ไม่ต่ำกว่า 55	58	60
อัตราการตรงต่อเวลาของการปฏิบัติการบิน	-	-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 77	ร้อยละ 77

คำอธิบายการดำเนินการ

- ในงวด 6 เดือนแรกของปี 2569 บริษัทมีส่วนแบ่งการตลาดผู้โดยสารภายในประเทศอยู่ที่ร้อยละ 40 เทียบกับร้อยละ 41 ในปี 2568 และเป้าหมายร้อยละ 45 ในปี 2571 ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นของตลาดสายการบินภายในประเทศ ขณะที่อัตราการตรงต่อเวลาของการปฏิบัติการบิน (On-Time Performance) อยู่ที่ร้อยละ 77 ทรงตัวจากปี 2568 เทียบกับเป้าหมายร้อยละ 85 ในปี 2571 สำหรับสัดส่วนยอดขายผ่านช่องทางของบริษัท อยู่ที่ร้อยละ 40 เทียบกับร้อยละ 38 ในปี 2568 และมีคะแนนความพึงพอใจของผู้โดยสาร (Passenger Net Promoter Score) อยู่ที่ 49 เทียบกับ 58 ในปี 2568

- ทั้งนี้ แผนงานภายใต้กลยุทธ์ดังกล่าวมีความคืบหน้าตามแผนที่วางไว้ ทั้งในด้านการปรับกลยุทธ์ราคาและการนำเสนอข้อเสนอเฉพาะบุคคล และด้านการยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสาร ซึ่งคาดว่าจะสนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดปรับตัวดีขึ้นในระยะถัดไป

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญที่ 1: การยกระดับกลยุทธ์ด้านราคาและการนำเสนอข้อเสนอเฉพาะบุคคล
บริษัทมีแผนพัฒนาโครงสร้างราคาค่าบริการและรูปแบบการนำเสนอผลิตภัณฑ์ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้โดยสารแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าและพฤติกรรมการเดินทาง เพื่อออกแบบข้อเสนอที่เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ทั้งในด้านราคา บริการเสริม และรูปแบบแพ็กเกจการเดินทาง ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านราคา ควบคู่กับการเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้จากบริการเสริม

แผนงานที่สำคัญที่ 2: การยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารและการสร้างความผูกพันกับลูกค้า
บริษัทมีแผนยกระดับคุณภาพประสบการณ์ของผู้โดยสารในทุกจุดสัมผัสของการเดินทาง เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับลูกค้าในระยะยาว โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการบนเที่ยวบิน การสื่อสารกับผู้โดยสาร และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ทั้งนี้ การพัฒนาประสบการณ์ผู้โดยสารดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของแบรนด์และเพิ่มความเชื่อมั่นของลูกค้าต่อการใช้บริการของบริษัท

แผนงานที่สำคัญ 1 : การยกระดับกลยุทธ์ด้านราคาและการนำเสนอข้อเสนอเฉพาะบุคคล

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• โครงสร้างราคาค่าบริการของบริษัทสามารถรักษาระดับความสามารถในการแข่งขันในตลาดการบินและสะท้อนความเป็นผู้นำของไทยแอร์เอเชียได้ • บริษัทสามารถนำข้อมูลผู้โดยสารมาใช้ในการแบ่งกลุ่มลูกค้าและออกแบบข้อเสนอที่เหมาะสมได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ด้วยเครื่องมือต่างๆ รวมถึง AI โดยยังให้ความสำคัญกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล	• บริษัทกำลังดำเนินศึกษาการปรับกลยุทธ์ทางด้านโครงสร้างราคา โดยมีการจัดทำวิจัยโครงสร้างราคาและการแข่งขันของตลาดสายการบินราคาประหยัดในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำความเข้าใจพลศาสตร์ของการปรับเปลี่ยนของราค • บริษัทกำลังดำเนินการศึกษาข้อมูลของผู้โดยสารและเที่ยวบิน เช่น สัญชาติ อายุ เพศ เวลาเดินทาง เป็นต้น กับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น น้ำหนัก

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
		ประเภท พฤติกรรมการซื้ออาหาร การเลือกที่นั่ง เป็นต้น เพื่อออกแบบหลักการและอัลกอริทึมในการออกแบบข้อเสนอด้านผลิตภัณฑ์และบริการได้อย่างเหมาะสม

แผนงานที่สำคัญ 2 : การยกระดับประสบการณ์ผู้โดยสารและการสร้างความผูกพันกับลูกค้า

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• ยกระดับคุณภาพการให้บริการตลอดการดำเนินงานทั้งในสนามบิน และบนอากาศยานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของลูกค้า • คงความเป็นสายการบินที่ตรงเวลาที่สุดในประเทศ	• บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษาเส้นทางการเดินทางของผู้โดยสาร (Passenger Journey) ตลอดทุกขั้นตอน เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ของลูกค้าในแต่ละจุดสัมผัส (Touchpoint) อย่างครบถ้วน และได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของผู้โดยสาร (Pain Points) ในบางจุดสัมผัส ซึ่งได้มีการระบุประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว • บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานการให้บริการและแนวปฏิบัติด้านมารยาทในการบริการ (Service Etiquette and Guideline) ฉบับปรับปรุงใหม่ เพื่อให้การให้บริการมีความเป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความสม่ำเสมอตลอดทุกขั้นตอนของการเดินทาง และอยู่ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตามแนวปฏิบัติดังกล่าว เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานผู้ให้บริการสามารถส่งมอบประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนกลยุทธ์ที่ 2 : การยกระดับประสิทธิภาพองค์กรและโครงสร้างการดำเนินงาน

บริษัทมุ่งยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน โครงสร้างบทบาทหน้าที่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOPs) และการใช้ทรัพยากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการลดความซ้ำซ้อนของงานระหว่างหน่วยงาน ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และสร้างความคล่องตัวในการทำงานร่วมกัน เพื่อรองรับทั้งบริบทการดำเนินงานในปัจจุบันและการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต

เป้าหมาย

- **เป้าหมายทางการเงินระดับองค์กร**

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
EBITDA (ล้านบาท)	-	-	17,000	7,835	3,759

- **เป้าหมายอื่นๆ**

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
ต้นทุนต่อที่นั่งต่อกิโลเมตร (ไม่รวมต้นทุนเชื้อเพลิง) (บาท/ที่นั่ง/กิโลเมตร)	-	-	1.15	1.19	1.24

คำอธิบายการดำเนินการ

- ต้นทุนต่อที่นั่งต่อกิโลเมตร (ไม่รวมต้นทุนเชื้อเพลิง) สำหรับงวด 6 เดือนแรกของปี 2569 อยู่ที่ 1.24 บาทต่อที่นั่งต่อกิโลเมตร เทียบกับ 1.19 บาทต่อที่นั่งต่อกิโลเมตรในปี 2568 และเป้าหมายที่ 1.15 บาทต่อที่นั่งต่อกิโลเมตรในปี 2571 โดยต้นทุนที่ปรับสูงขึ้นในระหว่างงวดเป็นผลจากปัจจัยด้านโครงสร้างต้นทุนและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ซึ่งบริษัทอยู่ระหว่างการดำเนินมาตรการเพื่อบริหารจัดการให้กลับสู่แนวโน้มตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- ทั้งนี้ แผนงานภายใต้กลยุทธ์ดังกล่าวมีความคืบหน้าตามแผนที่วางไว้ ทั้งในด้านการควบคุมต้นทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการ และด้านการทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานและเสริมสร้างวินัยในการดำเนินงาน โดยผลของการดำเนินงานคาดว่าจะสะท้อนสู่ตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นในระยะถัดไป

แผนงานที่สำคัญ

1) การเพิ่มประสิทธิภาพต้นทุนและการปฏิบัติการ
บริษัทมีแผนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการและควบคุมต้นทุนในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงเส้นทางบินและขั้นตอนการบินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้ทรัพยากรด้านวัสดุสิ้นเปลือง งานบำรุงรักษาอากาศยาน สินค้าคงคลัง และกำลังคนอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนเชิงโครงสร้างในระยะยาว

2) การทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOPs) และเสริมสร้างวินัยในการดำเนินงาน
บริษัทมีแผนทบทวนและปรับปรุง SOPs ในแผนกงานสำคัญ เพื่อให้แนวทางการทำงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง และรองรับบริบทธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในมาตรฐาน ความรับผิดชอบ และวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการยกระดับประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาว

แผนงานที่สำคัญ 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพต้นทุนและการปฏิบัติการ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• เริ่มดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพต้นทุนในส่วนงานหลัก เช่น การปฏิบัติการบิน วัสดุสิ้นเปลือง งานซ่อมบำรุง การบริหารอะไหล่อากาศยานและสินค้าคงคลัง ฯลฯ • ทบทวนการใช้ทรัพยากรในกระบวนการสำคัญ เพื่อระบุจุดที่มีต้นทุนซ้ำซ้อนหรือใช้ทรัพยากรไม่เต็มประสิทธิภาพ • ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานที่ส่งผลต่อต้นทุนและประสิทธิภาพการให้บริการในระยะสั้น	• บริษัทได้ดำเนินการศึกษาโครงสร้างต้นทุนทั้งในอดีตและปัจจุบันอย่างละเอียด และได้ระบุประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงเพื่อนำไปศึกษาเชิงลึกในลำดับถัดไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว • บริษัทอยู่ระหว่างการตรวจสอบและวิเคราะห์ต้นทุนหลักในส่วนของการปฏิบัติการบินและงานซ่อมบำรุงอย่างละเอียด เพื่อยกระดับประสิทธิภาพโดยรวม ผานการวางแผนการจัดสรรอากาศยาน (Aircraft Assignment) และการวางแผนงานซ่อมบำรุง (Maintenance Planning) อย่างรอบคอบและเหมาะส • บริษัทได้เริ่มดำเนินการวางแผนการใช้ทรัพยากร (Resource Planning) โดยมุ่งเน้นแนวทางการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ควบคู่ไปกับการกำหนดแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่สำคัญ 2 : การทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOPs) และเสริมสร้างวินัยในการดำเนินงาน

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• ทบทวนและปรับปรุง SOPs ในกระบวนการสำคัญที่มีความไม่ชัดเจนหรือยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง • สื่อสารแนวปฏิบัติที่ปรับปรุงแล้วให้บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและสามารถนำไปใช้ได้จริง	• บริษัทได้ริเริ่มโครงการ AI Champion เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอกระบวนการทำงานที่ต้องการให้มีการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ อันเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทบทวนและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติงานจริง •

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	• เริ่มส่งเสริมความตระหนักด้านวินัยในการปฏิบัติงานและความสำคัญของการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด	บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษากระบวนการทำงานที่มีความทับซ้อนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และเสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

แผนกลยุทธ์ที่ 3 : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงาน

บริษัทมุ่งส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความมั่นคงทางการเงิน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการของพนักงาน รวมถึงโครงการส่งเสริมสุขภาวะที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพิ่มระดับความผูกพันของพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

ยกระดับระดับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พร้อมเสริมสร้างความสามารถขององค์กรในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ และสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพในระยะยาว

- **เป้าหมายทางการเงินระดับองค์กร**

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
EBITDA (ล้านบาท)	-	-	17,000	7,835	3,759

- **เป้าหมายอื่นๆ**

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
ดัชนีชี้วัดความภักดีและความพึงพอใจของพนักงาน	-	-	40	30	NA

คำอธิบายการดำเนินการ

สำหรับดัชนีชี้วัดความภักดีและความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Net Promoter Score) ผลการสำรวจในปี 2568 อยู่ที่ระดับ 30 โดยบริษัทมีเป้าหมายยกระดับเป็น 40 ภายในปี 2571 ทั้งนี้ การสำรวจดังกล่าวดำเนินการเป็นรายปี จึงยังไม่มีผลการวัดสำหรับงวด 6 เดือนแรกของปี 2569

ในระหว่างช่วงไตรมาสที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามแผนงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ระหว่างการศึกษาแนวทางการนำสวัสดิการรูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของพนักงาน ควบคู่ไปกับการทบทวนกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนในองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาวะการแข่งขันในตลาดแรงงานปัจจุบัน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันของพนักงานและความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในระยะต่อไป

แผนงานที่สำคัญ

บริษัทมีแผนยกระดับสวัสดิการและโครงการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และคุณภาพชีวิต ผ่านการพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน เช่น การจัดสรรสวัสดิการแบบยืดหยุ่น การสนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาวะภายในองค์กร และการทบทวนแผนสวัสดิการด้านสุขภาพและแรงจูงใจระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและเพิ่มความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

แผนงานที่สำคัญ : การยกระดับสวัสดิการและโครงการส่งเสริมสุขภาวะพนักงาน

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• เริ่มศึกษาดำเนินโครงการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกใช้สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและการดูแลตนเองได้ตามความต้องการ • ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรที่สามารถดำเนินการได้ทันที เช่น กิจกรรมสุขภาพประจำสัปดาห์ หรือกิจกรรมส่งเสริมโภชนาการในสถานที่ทำงาน • ทบทวนและปรับปรุงแผนสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เพื่อให้ครอบคลุมความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น • เพิ่มระดับการรับรู้และการเข้าถึงสวัสดิการของพนักงานผ่านการสื่อสารและการส่งเสริมการใช้สิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	• บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษาแนวทางการนำสวัสดิการรูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเน้นสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของพนักงาน เช่น การสนับสนุนคาใชจ่ายในการซื้อสินคาอุปโภคบริโภคภายในครัวเรือน และค่าอาหาร เพื่อให้สวัสดิการมีความยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของพนักงานได้อย่างแท้จริง • บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษาการปรับกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทนในองค์ประกอบต่าง ๆ (Compensation Elements) ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนภาวะการแข่งขันในตลาดแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

รายงานความคืบหน้า
ส่วนที่ 2
แผนด้านธรรมาภิบาล

รายงานความคืบหน้า : ส่วนที่ 2 แผนด้านธรรมาภิบาล

โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ

แผนยกระดับความสามารถ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

แผนกลยุทธ์นี้มุ่งยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ให้สามารถกำกับดูแลและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล รวมถึงแนวทางสากล โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในประเด็นสำคัญด้านธุรกิจ กฎหมาย และความยั่งยืน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้คณะกรรมการสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมาย

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
บริษัทจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการกำหนดแนวทาง และเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ทบทวนและปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นระยะ โดยให้หน่วยงานภายนอกร่วมเสนอแนวทางปรับปรุงและเสนอแนะประเด็นในการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
พัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	กรรมการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ต่อปี	กรรมการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ต่อปี	กรรมการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาร้อยละ 100 ต่อปี	-	ร้อยละ 83

คำอธิบายการดำเนินการ

บริษัทได้ดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้ว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกเพื่อทบทวนและปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ซึ่งปัจจุบันที่ปรึกษาอยู่ระหว่างการจัดทำแบบประเมินฉบับใหม่ นอกจากนี้ บริษัทได้จัดอบรมให้แก่คณะกรรมการบริษัทในหัวข้อ “Climate Change Policy & GHG Reduction Strategy” ซึ่งเป็นประเด็นที่คณะกรรมการให้ความสนใจ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินงานของบริษัทในอนาคต โดยมีกรรมการเข้าร่วมการอบรมคิดเป็นร้อยละ 83 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้สำหรับปี 2569

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญ 1 : ทบทวนหลักการประเมิน

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• ได้หลักเกณฑ์การประเมินกรรมการที่เป็นปัจจุบัน มีความชัดเจน และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดี มีเครื่องมือการประเมินที่เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปัจจุบันที่ปรึกษาอยู่ระหว่างการจัดทำแบบประเมินฉบับใหม่

แผนงานที่สำคัญ 2 : การประเมินกรรมการ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569		แผนงานที่ 2 จะเริ่มดำเนินการเมื่อแผนงานที่ 1 เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 3 : วิเคราะห์ช่องว่างและวางแผนพัฒนา

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569		แผนงานที่ 3 จะเริ่มดำเนินการเมื่อแผนงานที่ 2 เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 4 : ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569		ในระหว่างที่อยู่ระหว่างการจัดทำแบบประเมินฉบับใหม่ บริษัทได้จัดการอบรมให้แก่กรรมการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินงานของบริษัทในอนาคต โดยมุ่งเน้นในประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัท

การกำกับดูแลด้านความรับผิดชอบและความโปร่งใส

แผนยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ประเมินความเพียงพอเหมาะสมของระบบการควบคุมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น และปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางของ CAC

เป้าหมาย

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
มีนโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
การจัดทำนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันครอบคลุมการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจขององค์กร และได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันและ มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายในแก่คณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในกรณีที่พบการทำผิด มีการระบุแนวทางแก้ไข และมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างชัดเจน	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
การทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
ได้รับการรับรอง CAC จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai IOD)	ประกาศเจตนารมณ์	ระหว่างดำเนินการขอยื่นรับรอง	ได้รับการรับรอง	ยังไม่ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 37003: Fraud control management systems	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	-	ยังไม่ดำเนินการ

คำอธิบายการดำเนินการ

มีการศึกษาและวางแผนงานก่อนประกาศเจตนารมณ์

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญ 1 : เตรียมการเข้าร่วม CAC

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• คณะกรรมการบริษัทได้ประกาศเจตนารมณ์ • พนักงานในส่วนเกี่ยวข้องได้รับการอบรม	พนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องผ่านการอบรม Road to Certify ซึ่งจัดโดย CAC และบริษัทได้รับใบเสนอราคาจากบริษัทที่ปรึกษาสำหรับแผนที่จะดำเนินการในปี 2570 แล้ว

แผนงานที่สำคัญ 2 : ฝ่ายตรวจสอบภายในประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 37003

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• ยื่นคำร้องต่อฝ่ายตรวจสอบภายในให้ทำการประเมินการปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐาน ISO 37003	ตามแผน จะยื่นคำร้องในปี 2570 เพื่อตรวจสอบในปี 2571

การกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงและความมั่นคง

แผนยกระดับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

ปฏิรูปทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันและสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ ผ่านระบบสืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อมสูง ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเชิงลึกเพื่อสร้างเอกภาพเชิงกลยุทธ์ ควบคู่กับการทำ Job Reengineering ออกแบบบทบาทหน้าที่ใหม่ และเร่งศักยภาพบุคลากรผ่านแผนพัฒนารายบุคคล ให้สอดรับกับความท้าทายในอนาคต

เป้าหมาย

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ประเมินความเสี่ยงและระบุตำแหน่งสำคัญ (Identify Critical Roles	อยู่ระหว่างดำเนิน	อยู่ระหว่างดำเนิน	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนิน	อยู่ระหว่างดำเนิน

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
& Risks) เพื่อจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีแผนสืบทอดตำแหน่ง	การ	การ		การ	การ
กำหนดคุณสมบัติและความสามารถหลัก โดยการทบทวนและปรับปรุง Job Description ทำให้มั่นใจว่าคำบรรยายลักษณะงานมีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน และระบุความสามารถหลักที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ระบุและการประเมินผู้มีศักยภาพภายในองค์กร เพื่อค้นหาและประเมินบุคลากรภายในองค์กรที่มีศักยภาพในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Development of Individual Development Plans - IDPs)	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ติดตามความคืบหน้าของแผนพัฒนารายบุคคลและประเมินประสิทธิผลของแผนสืบทอดตำแหน่งโดยรวม โดยบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญทุกคนเข้าร่วมและผ่านการอบรม/พัฒนาทักษะที่สำคัญ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
สื่อสารให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของแผนสืบทอดตำแหน่ง และส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
การมีผู้เชี่ยวชาญประเมิน Human capital ROI (HCROI) เพื่อประเมินประโยชน์ที่บริษัทได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

คำอธิบายการดำเนินการ

- ในงวด 6 เดือนแรกของปี 2569 แผนยกระดับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร และกลุ่มบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ มีความคืบหน้าตามแผนที่วางไว้ โดยอยู่ระหว่างการประเมินความเสี่ยงและระบุตำแหน่งสำคัญ (Identify Critical Roles & Risks) เพื่อจัดหมวดหมู่และจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีแผนสืบทอด ควบคู่กับการทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจนและระบุความสามารถหลักที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง

- นอกจากนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการระบุและประเมินผู้มีศักยภาพสูงภายในองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plans – IDPs) พร้อมทั้งติดตามความคืบหน้าและประเมินประสิทธิผลของแผนสืบทอดตำแหน่งโดยรวม ตลอดจนการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญของแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้ การประเมิน Human Capital ROI (HCROI) โดยผู้เชี่ยวชาญมีกำหนดดำเนินการในระยะถัดไปตามแผนงานที่วางไว้

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญ 1 : สุขภาวะองค์กรและความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• ดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างองค์กร ผ่านแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรทีม (TRM) ตั้งกล่องอีเมลกลางถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สร้างกระบวนการส่ง feedback ระหว่างหัวหน้าแผนก และจัดทำแผนเพื่อ	• บริษัทได้ดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการจัดการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) หลายครั้ง ควบคู่กับการทบทวนและวิเคราะห์นโยบายด้าน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	พัฒนาการสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน (Alignment Roadmap)	ทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เพื่อระบุประเด็นและช่องว่าง (Gap) ที่ควรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการทางธุรกิจ • บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำแผนการปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Revamp Roadmap) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการยกระดับสุขภาวะองค์กรและสร้างความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ในระยะต่อไป

แผนงานที่สำคัญ 2 : การพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) และความพร้อมของการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• คัดเลือกและจัดหมวดหมู่กลุ่มผู้มีศักยภาพ (Talent) ตามความสำคัญของธุรกิจ และระบุความเสี่ยงของตำแหน่งงาน	กำหนดกลยุทธ์และวางหลักการการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ในเบื้องต้นที่สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจ

รายงานความคืบหน้า
ส่วนที่ 3
แผนด้านสภาพภูมิอากาศ

รายงานความคืบหน้า : ส่วนที่ 3 แผนด้านสภาพภูมิอากาศ

แผนการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก

องค์กรมีการจัดทำรายงานปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกแล้ว

ลิงก์ URL ของเอกสาร : ปีรายงาน 2568
https://www.aavplc.com/th/sustainability/environment/climate-change-crisis

เป้าหมาย

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	2569	2570	2571	6M/2569
จัดทำรายงาน, ทวนสอบและเผยแพร่ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขต 1 และ 2)	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น

คำอธิบายการดำเนินการ

ข้อมูล GHG inventory เปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 บริษัทหน้า 125-126

แผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บจ. ไทยแอร์เอเชีย ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2593 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของอุตสาหกรรมการบินภายใต้กรอบขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) และมาตรการลดและชดเชยคาร์บอนสำหรับการบินระหว่างประเทศ (CORSIA) โดยจะใช้กลยุทธ์สำคัญดังนี้:

1. การจัดการฝูงบินและเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีหรือเครื่องบินรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพด้านการใช้เชื้อเพลิงสูงมาใช้งาน
2. ปฏิบัติการการบินที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Operation): การปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติการบินเพื่อลดการใช้เชื้อเพลิงในระหว่างปฏิบัติการบนเครื่องบิน
3. การใช้เชื้อเพลิงอากาศยานยั่งยืน (SAF): การนำเชื้อเพลิงชีวภาพทางเลือกมาใช้ทดแทนน้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยานฟอสซิล ซึ่งสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ในปริมาณสูง
4. การจัดหาคาร์บอนเครดิต: การจัดซื้อคาร์บอนเครดิตที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก ICAO เพื่อใช้ในการชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปฏิบัติตามข้อกำหนด CORSIA และวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

1. ภาระผูกพันการชดเชย: ตามข้อกำหนดของ CORSIA เฟสที่ 1 (ปี 2567-2569) สายการบินมีภาระผูกพันที่จะต้องชดเชยปริมาณก๊าซคาร์บอนที่เพิ่มขึ้นจากระดับฐาน (Offsetting Requirement) โดยจะต้องดำเนินการชดเชยให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มกราคม ปี 2571 โดยกำหนดการนี้ครอบคลุมการชดเชยสำหรับรอบระยะเวลาปี 2567-2569
2. ความจำเป็นในการใช้ SAF และคาร์บอนเครดิต: ถึงแม้ว่าบริษัทจะดำเนินการกลยุทธ์ด้านการจัดการฝูงบินและเทคโนโลยี รวมถึงปฏิบัติการการบินสีเขียวอยู่แล้ว แต่เนื่องจากปริมาณการชดเชยในเฟสที่ 1 มีจำนวนมากและสำคัญ บริษัทจึงจำเป็นต้องนำกลยุทธ์การใช้ SAF และ คาร์บอนเครดิต มาใช้เพื่อเป็นมาตรการชดเชยเพิ่มเติมตามข้อกำหนดของ CORSIA
3. ความสอดคล้องและขอบเขตการปล่อยก๊าซ: การดำเนินการนี้มุ่งเน้นที่การลดและชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 (Scope 1) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากมาจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงอากาศยาน (Fuel Burn) โดยตรง
4. การสนับสนุนนโยบายภายในประเทศ: เพื่อให้สอดคล้องกับบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงอากาศยานยั่งยืน (SAF)

ระหว่างสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) และผู้ได้รับใบรับรองผู้ดำเนินการเดินอากาศของไทย ซึ่งข้อตกลงนี้เป็นไปในรูปแบบของความสมัครใจ และ SAF ถูกบรรจุเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญในการลดก๊าซเรือนกระจกภายใต้เป้าหมาย NDC ฉบับที่ 2 (Nationally Determined Contribution 2nd Updated) ของประเทศไทย

เป้าหมาย

บริษัทตั้งเป้าหมายลดปริมาณ CO2 จากการใช้ SAF จำนวน 66 ตัน ในช่วงปี 2569 - 2571 โดยเป็นสมมติฐานบนกรอบวงเงิน 2 ล้านบาท ทั้งนี้ ปริมาณที่จะสามารถลดได้จริงขึ้นอยู่กับราคา SAF ที่บริษัทสามารถจัดหาได้ในช่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่มีการกำหนดเป้าหมายย่อยเป็นรายปีเนื่องจาก

1. ความไม่แน่นอนของ SAF: สถานการณ์ด้านอุปทาน (Supply) และอุปสงค์ (Demand) ของเชื้อเพลิงอากาศยานยั่งยืน (SAF) ในตลาดโลกยังคงมีความผันผวนสูง ประกอบกับประเทศไทยเพิ่งเริ่มมีการผลิต SAF ได้ในช่วงปี 2568
2. ข้อกำหนดการรับรอง (Certification): SAF ที่จัดซื้อจะต้องผ่านการรับรองมาตรฐานเพื่อนำไปใช้ในการชดเชยภายใต้มาตรการ CORSIA ได้
3. ความไม่แน่นอนของราคาน้ำมัน: ปัจจุบันราคาน้ำมันในตลาดโลกมีความผันผวนสูงและยากต่อการคาดการณ์ อันเป็นผลกระทบจากสถานการณ์สงครามในตะวันออกกลางที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2569 ประกอบกับข้อจำกัดด้านต้นทุนของ SAF ที่โดยเฉลี่ยยังมีราคาสูงกว่าน้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยานปกติ (Jet-A1) ถึง 3-4 เท่า

หัวข้อ	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ณ ปีฐาน (tCO_2e)	เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเทียบกับปีฐาน (tCO_2e)			ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจริง (tCO_2e)
	2567	2569	2570	2571	6M/2569
ปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	501,580	-	-	66	อยู่ระหว่างดำเนินการ

คำอธิบายการดำเนินการ

ยังไม่สามารถซื้อ SAF ได้ในปีนี้ เนื่องจากราคาน้ำมัน SAF ที่พุ่งขึ้นตาม JET A1 (จากราคาก่อนสงครามที่ 260 USD/ Barrel หลังสงครามอยู่ที่ 310 USD/ Barrel)

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญ : จัดซื้อและใช้เชื้อเพลิงอากาศยานยั่งยืน (SAF) ปริมาณรวมอย่างน้อย 26 ตัน ในช่วงปี 2569 - 2571

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569		ในช่วงครึ่งแรกของปี 2569 ไม่สามารถจัดซื้อเชื้อเพลิงอากาศยานแบบยั่งยืน (SAF) ได้ เนื่องจากราคาที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างมากจากผลกระทบของสงคราม ประกอบกับโดยปกติแล้ว ข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะได้รับการทวนสอบหลังจากสิ้นปี

รายงานความคืบหน้า

เอกสารแนบ

รายงานความคืบหน้า : เอกสารแนบ

แผนงาน JUMP+

ลิงก์ URL ของเอกสาร : https://jumpplusmedia-setlink.setgroup.or.th/planSubmission/AAV0_JUMP%2B_Plan_Year_2026-2028_TH.pdf