



Human Capital Management

1) Type of Performance Appraisal

Management by Objective

Thai Union implements a Performance Management Plan (PMP) for Thai Union people globally. At the start of the year, everyone is required to set goals to align with the Enterprise Objectives of the year and function expectation. We encourage the use of the SMART method for goal-setting. Aside from the business goals, employees are also required to set individual goals which are the developmental goal of themselves in order to achieve the self-development within a year.

In the middle of the year, the line manager and team review the progress of each goal to ensure they remain valid. During this period, we assess whether goals need to be added, replaced or removed. It is also an opportunity for our people to update and realign their business and individual goals with the current situation. This alignment not only drives business performance but also ensures fairness in evaluating individual performance, especially when the business direction changes.

Frequency: Twice a year

Multidimensional performance appraisal (e.g. Multi-rater feedback for Executives and Senior Management, 360 degree feedback)

Thai Union promotes a multidimensional performance appraisal through peer review, a professional feedback process where colleagues provide insights on each other's skills, competencies, and behaviors. This peer feedback is based on the assessment of specific attributes and expectations, closely tied to the Thai Union leadership model and individual's roles. The process highlights consistently demonstrated strengths and identifies areas for improvement or visible gaps, impacting teams and the organization.



Peer review is fully integrated into annual performance evaluations for executives and senior management and is also a key component of the annual performance reviews for managers. Additionally, this tool is employed on a case-by-case basis within individual development plans to target specific development areas for each person over the next 2-3 years.

Frequency: Annually

Team-based performance appraisal

We place great emphasis on team performance. Our executives and BU leaders actively cascade the ultimate targets and achievements to all team members, creating a clear and collective vision of success. Everyone contributes to driving this success, and these team-based goals are transformed into individual responsibilities, ensuring everyone understands their role and is committed to pushing the team forward, ensuring the achievement of our ambitious objectives together.

For example, the production team has common KPIs such as conversion cost, right first time (RFTV), and operation fill and cap, which are cascaded to each team member.

Frequency: Ongoing

Agile conversations

At Thai Union, we encourage our team members to engage in regular and ongoing conversations with each other and with their line managers. These discussions are informal and not mandatory, but we believe that frequent dialogue increases our opportunities for success. These conversations provide opportunities for sharing informal feedback, fostering familiarity within the team, and ensuring mutual understanding and alignment on both team and business goals. Additionally, ongoing conversations allow us to stay attuned to



the current business situation and outlook, enabling us to adapt and respond effectively. This approach helps us achieve success in meeting our business and individual targets.

Frequency: Ongoing

2) Long-Term Incentives

Our Company's long-term incentive plan is strategically designed to align with the goals of our shareholders, ensuring mutual success through shared objectives. By incentivizing sustained growth and profitability over the long term, we drive continuous improvement and stability in our performance. The plan includes granting long-term incentives to our key leaders, aimed at attracting top-tier external talent. Our long-term incentives are typically paid out after 3 years. Equally important, it fosters loyalty among our existing team members, retaining invaluable talent in crucial positions essential to our ongoing success. This comprehensive approach strengthens our market position and reinforces our commitment to sustained growth and shareholder value.

3) Career and Development

Self-Paced Learning and Development: We encourage everyone to engage in self-development and nurture new ideas and a passion for achievement. Recognizing that one of the most effective methods of adult learning is self-directed, we enable individuals to manage their learning paths and schedules. To facilitate this, we have implemented online learning platforms that offer a wide range of content from global sources. These platforms empower our employees to enhance their skills and knowledge at their own convenience.

Global Career Opportunities: We ensure that the right individuals are assigned to suitable positions and actively encourage everyone to advance their careers at Thai Union. Our global operations embrace the practice of Internal Job



Rotation, allowing employees to broaden their horizons and gain valuable experiences by working in different locations. This initiative promotes career advancement opportunities and facilitates the acquisition of diverse skill sets. Additionally, we have implemented a Voluntary Internal Job Rotation scheme, which invites employees with suitable experience and qualifications to apply for job rotations, enabling them to explore new roles within the organization.

Global Talent Development: On a global corporate level, our “Thai Union Academy” focuses on executive leadership development, future skills, and optimization tools such as “Agile” and Transformation. This function also supports the regional L&D teams with programs to provide a consistent learning experience for all employees. In addition, it supports the learning development of “SPACE-F”, Asia’s first Startup Incubator and Accelerator focused on Food-Tech.

To foster the growth and development of our leaders from within, Thai Union has launched leadership programs:

1) **“LeadTUGrow”:** This intensive 6-month program equips senior managers with industry-leading skills, covering strategy execution, personal effectiveness, and leadership. Launched in July 2021 for local corporate office leaders, the program expanded to include global leaders in 2022 - 2023. Participants are selected based on their potential to assume executive-level positions within the next 5 years. The program is built on three distinct pillars:

- Strategic mindset and execution
- Leading Oneself
- Leading Teams and communities

As part of this program, all participants have created strategic projects that have been validated by the CEO. Additionally, everyone develops a personal



development plan to track their leadership journey and progress in the areas highlighted as part of their executive development.

Level of the target participant: Thai Union Senior Manager Level

2024 participants = 17 persons

% of FTEs Participating in the Program = 0.13% (Thai Union Group in Global)

Quantitative impact of business benefits:

- Since, 2021, the LeadTUGrow program has developed 43 future leaders for Thai Union. These senior leaders are part of the Thai Union leadership team who manage the big picture of operations and impact the overall business.
- In 2023, LeadTUGrow participants achieved a 100% promotion rate in their roles or positions.
- The overall operating profit in 2023 saw an 8.2% year-on-year increase, attributed to the contributions of LeadTUGrow leaders.

2) **"FLY" Program (Future Leader (is) You):** The Future Leader is You program aims to empower the next generation of leaders by enriching their professional growth, equipping them with tools and insights to excel individually, elevate their teams, and expand networking within and across affiliates to foster a culture of collaboration and unity. The main objectives of the FLY (Future Leader is You) Program are to:

- Develop Thai Union Group's talent
- Build cross-functional teamwork
- Enhance business knowledge and competencies beyond the job scopes
- Provide the management team with the opportunity to closely observe Thai Union talent's performance, potential, and development progress



Level of the target participant: From Supervisor Level to Middle Management Level

2023 participants = 34 persons

% of FTEs Participating in the Program = 2.11% (Thai Union Group PCL.)

Quantitative impact of business benefits: The impact was calculated from the business project applied as a part of the program with the business benefit as follows:

- Recruitment Platform: RPA solution for the streamlined recruitment process
- Product Library Hub: Centralized web platform for product information management
- Smart Store: Digital solution for spare parts procurement and inventory management
- Responsible Sourcing: Web platform for supplier evaluation and sustainability tracking
- Customer Portal: Self-service portal for customer inquiries and invoice access
- Automatic Data Processing: Real-time production monitoring and analytics system
- Sales Connect: Power Apps and Power BI solution for real-time inventory visibility and sales order management

Business benefits:

- Streamlined processes, improved efficiency and data visibility across recruitment, product management, procurement, production, sales and customer service
- Enablement of data-driven decisions
- Enhanced cross-functional collaboration and customer satisfaction



The FLY projects have delivered increasing financial returns and quick payback periods. The non-financial impacts also show a progression from product innovation to process transformation using digital technologies, resulting in broad operational improvements.

Feedback from participants:

Based on the satisfaction scores provided for each phase, the average overall score for the FLY program conducted in 2023 is 73.17%, which indicates a "good" rating, with the feedback from participants as follows:

1. Participants enjoyed the program's interactive and engaging nature, particularly the break-the-ice activities and team formation process, which fostered creativity and provided insights applicable to their team-building efforts.
2. The Design Thinking sessions were well-received, encouraging participants to think innovatively, explore problem-solving techniques, and gain a deeper understanding of user needs.
3. Participants found the presentation methods and media used throughout the program exciting and engaging, enhancing their overall learning experience and helping them acquire valuable skills for real-world application.

3) **"Management Associate Program" or MA:** We hire high-potential candidates and develop them into future leaders by exposing them to cross-functional work within Thailand and overseas. This program challenges participants beyond their boundaries, providing dynamic team experiences and mentorship from senior leaders and executives at Thai Union.

Business benefits:

- Creates a steady stream of well-trained, high-potential future leaders
- Ensures continuity in leadership and reduces the need for external hires at higher levels
- Develops well-rounded managers with a broad understanding of the business
- Improves interdepartmental collaboration and communication



- Exposes participants to international business practices and markets
- Prepares future leaders for managing global operations and teams

Level of the target participant: Section Manager level

2024 participant = 8 persons

% of FTEs Participating in the Program = 0.50% (Thai Union Group PCL.)

4) **“Total Productive Maintenance Program (TPM)”** The Total Productive Maintenance program goes beyond basic training. It's a journey to empower all employees with the skills and knowledge to optimize work processes. This unique program welcomes all employees, allowing them to learn essential concepts, tools, problem-solving techniques, and continuous improvement processes. By participating in this program, employees embark on a journey where they acquire valuable skills and knowledge. This program transcends basic training in several key aspects:

Comprehensive scope: Unlike standard training, which focuses on specific tasks, TPM covers a wide range of skills, from conceptual understanding to practical problem-solving techniques.

Long-term commitment: As an annual initiative, it represents an ongoing investment in employee development, fostering a culture of continuous learning and improvement.

Organizational impact: By enhancing work processes across the entire organization, it directly contributes to operational excellence and overall company performance.

Empowerment and innovation: Employees are not just passive recipients of information but are encouraged to apply their learning to real-world challenges, fostering innovation and proactive problem-solving.

Cross-functional application: The skills acquired through TPM are applicable across various departments and roles, promoting versatility and cross-functional collaboration.



Strategic alignment: By focusing on process improvement and efficiency, this program aligns with broader organizational goals of productivity and competitiveness. These combined factors elevate it beyond a basic training program, positioning it as a strategic initiative for comprehensive organizational development and excellence.

Level of the target participant: Thai Union Group in Thailand

Total participants = 403 persons

% of FTEs Participating in the Program = 22.15% (Thai Union Group PCL.)

Quantitative impact of business benefits

Throughout the program, participants have developed the ability to collaborate effectively within groups, leveraging ideas from discussions and honing their critical thinking abilities. They have also gained a holistic understanding of their respective functions, enabling them to identify areas for improvement and generate innovative solutions. This comprehensive approach has empowered employees to assess their tasks more effectively and contribute to enhancing the organization's operations.

Total Productive Maintenance (TPM) is a key strategy in our pursuit of operational excellence, aiming for Zero Defects, Zero Breakdowns, Zero Accidents, and 100% employee engagement. This comprehensive program has demonstrated significant results. The impact was measured by the data sources to show enhanced employee capabilities in technical skills, mindset, and behaviors, fostering a culture of shared responsibility for equipment maintenance and encouraging greater involvement from shopfloor workers. When implemented effectively, TPM significantly improves productivity by:

- Increasing equipment uptime
- Reducing cycle times
- Eliminating defects



This training is instrumental in driving continuous improvement by empowering our workforce and optimizing our processes. It also maintains our competitive edge in the industry.

5. Thai Union's Future Ready Leader Program (FRLP) is an innovative leadership development initiative designed to empower individuals at all levels of the organization. The program aims to cultivate a new generation of leaders equipped to navigate the complexities of the modern business landscape and drive the Thai Union toward continued success. FRLP focuses on five key pillars of leadership:

1. Personal Mastery
2. Passion for High Performance
3. Agility
4. Talent Catalyst
5. Business Acumen

FRLP equips participants with the skills and knowledge needed to excel in their roles and contribute to the Company's goals.

FRLP is structured into four distinct levels, each tailored to the specific needs and responsibilities of different leadership roles within the organization:

- FRLP 4: Lead Strategy for senior management,
- FRLP 3: Lead Team Implementation for middle management,
- FRLP 2: Lead Others for supervisors,
- FRLP 1: Lead Self for non-management employees.

Each level comprises a series of workshops and training sessions led by experienced instructors and industry experts, covering topics such as System Thinking for Problem Solving and Decision Making, Data to Intelligence, Influencing to Get Results, Strategic Foresight, and Leader for Leader.



Level of the target participant: selected employees who are at the level of non-management, supervisor, middle management, and senior management

2024 Participants = 50 persons

% of FTEs Participating in the Program = 1.7% (Thai Union Group PCL.)

By participating in FRLP, individuals will enhance their leadership capabilities and contribute to Thai Union's continued growth and success.

The program is a testament to the Company's commitment to investing in its people and fostering a culture of continuous learning and development. As Thai Union continues to expand its global footprint and solidify its position as a leader in the seafood industry, FRLP plays a crucial role in ensuring that the Company has the right leaders in place to drive its future success.

6. **Thai Union's Digital Living program** is an employee-led initiative to drive digital adoption across the Company. It empowers employees to leverage technology to enhance productivity, streamline processes, and make informed decisions. By fostering a continuous learning and development culture, the program equips employees with the digital skills and knowledge needed to thrive in the digital age.

Through a structured four-step learning journey, participants are encouraged to identify relevant digital tools and features, undergo self-paced online training, participate in knowledge transfer sessions, and apply what they have learned to accelerate technology adoption within their respective areas. The program uses various digital tools and applications to address various business needs, including Power BI, RPA, Power Apps, and Microsoft Forms.

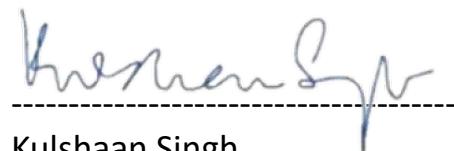


Some key features of the program include:

- **Overtime & Service Support Report:** Real-time tracking of overtime hours against targets, improving workforce management and production planning.
- **Finished Goods & Scrap Report:** Optimizes resource utilization and minimizes waste by providing insights into raw material usage, production output, and scrap generation.
- **Utility Report:** Monitoring and analyzing electricity, water, and coal consumption, enabling energy optimization and cost reduction.
- **Truck Incentive & Efficiency Report:** Streamlines document transfer, enhances data transparency, and ensures accurate incentive calculations for truck drivers.
- **Work Permit Report:** Digitizes the work permit approval process, reducing paperwork, improving efficiency, and enhancing safety for contractors and engineers.

By actively involving employees in the digital transformation journey, Thai Union's Digital Living program drives productivity improvements and fosters a culture of innovation and continuous improvement.

The program's success is evident in its implementation of over 100 digital projects and the active participation of more than 500 employees in the past two years. As the program continues to evolve, it promises to empower Thai Union's workforce further and solidify the Company's position as a leader in the digital age.


Kulshaan Singh
(Group Director, Human Resources)



2024

Human Capital Development

progress report

LEARNING &
DEVELOPMENT
Simpler | Leaner | Faster

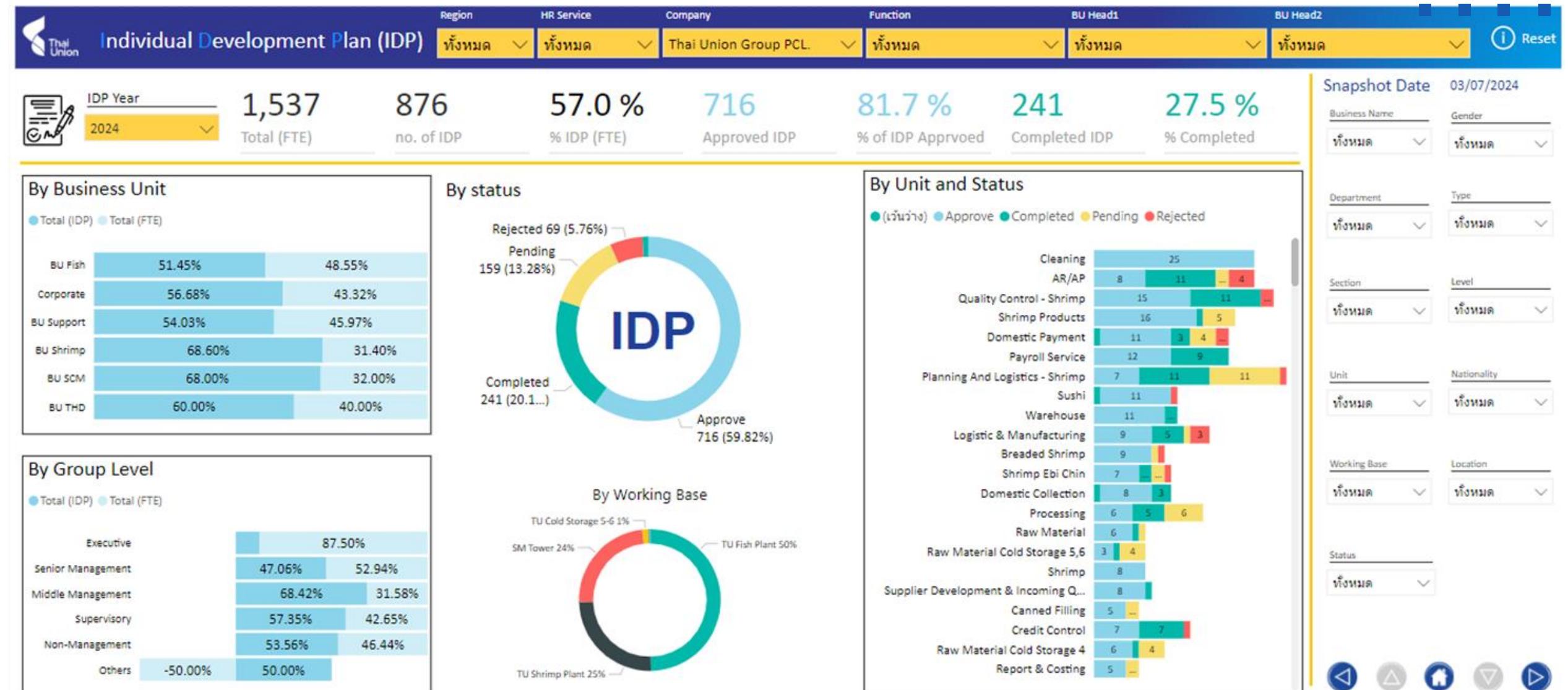
การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

บริษัทไทยยูเนี่ยนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งการเสริมสร้างความพร้อมให้กับพนักงานถือเป็นฐานที่สำคัญของความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและการเป็นผู้นำด้านความยั่งยืน บริษัทจึงมีโครงการเพื่อส่งเสริมความสามารถและสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ

โดยในปี 2567 กลุ่มไทยยูเนี่ยน ได้มีการจัดทำการสำรวจความคิดเห็นพนักงานอย่างรอบด้าน รวมถึงพัฒนาช่องทางการสื่อสาร เพื่อรับรวมข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ในการสร้างความพึงพอใจ ตอบสนองความกังวล และพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



การวิเคราะห์หัวข้อความจำเป็นในการฝึกอบรม

ในด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ทางบริษัทตระหนักรถึงความสำคัญในการวางแผน วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานรายบุคคลที่เหมาะสมกับความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคล รวมถึงสถานการณ์แนวโน้มทางด้านธุรกิจ โดยมีการจัดทำ IDP Dashboard เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หัวข้อความจำเป็นในการฝึกอบรมจากแผนการพัฒนาของพนักงาน รวมถึงการติดตามความคืบหน้าของการทำแผนพัฒนารายบุคคลที่พนักงานได้จัดทำขึ้นในระบบ

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมโดยพนักงานไม่น้อยกว่า 50% ของแต่ละบริษัทจะต้องมีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี หรือคิดเป็นจำนวนชั่วโมงโดยประมาณที่ 47,000 ชั่วโมง

*เฉพาะในประเทศไทย

Company	Average number of employees	50% proportion requiring training	Number of training hours (minimum 6 hours)
Total	15,730	7,864	47,184

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความพร้อมรองรับกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป บริษัทฯ ได้วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม และจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาพนักงานในทุกระดับ ในโปรแกรม Future-ready Leader Program (FRLP) หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการแข่งขันความซับซ้อนของธุรกิจในยุคปัจจุบันและขับเคลื่อนไทยยุเนี่ยนไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องโดยมีทักษะที่บริษัทฯ มุ่งเน้น ดังนี้

การบริหารจัดการตนเอง

การสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ความว่องไวในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

กระตุ้นการสร้างพนักงานที่มีศักยภาพสูง

ความรู้ทางธุรกิจ



การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



หลักสูตร Life-Long Learning

บริษัทฯ มีการสำรวจความต้องการในการจัดหลักสูตรจากพนักงาน โดยมีความสนใจ 10 อันดับแรก ในหัวข้อ ดังนี้

No.	Topics	% Interesting
1	Digital Skills & AI in Work	10%
2	Emotional Intelligence - EQ	9%
3	Personal Financial Planning-TAX	9%
4	Generative AI	8%
5	Analytical Thinking and Innovation	8%
6	Good Health, Good Life	8%
7	Resilience, Stress Tolerance, and Flexibility	8%
8	Creativity Communication	8%
9	Work life-Balance	8%
10	Data-Driven Decision Making	7%

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านโครงการ **Lifelong Learning** ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นในทักษะที่เกี่ยวข้องกับทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ในปี 2024 บริษัทฯ ได้จัดอบรมทั้งหมด 7 หัวข้อ ครอบคลุมเนื้อหาหลากหลาย เช่น ทักษะการสื่อสาร การบริหารอารมณ์ ความรู้ด้านการเงิน และเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีพนักงานเข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 1,007 คน โดยเป็นการเข้าร่วมแบบสมัครใจ



The banner for the Lifelong Learning Session 2024 features the Thai Union logo and HR People Connect. It highlights the theme 'Lifelong Learning Session 2024' with a 'LIVE' button. It also displays a badge for '1000+ Participants' and a 90% satisfaction rating. The banner is divided into sections for Career Development, Mental Health, Financial, and Other topics, each with a representative icon. Below the sections are several small images of employees participating in various activities.

เราขอขอบคุณทุกเสียงตอบรับตลอดปี 2024

1,000+ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกว่า 1,000+ คน

90% ความพึงพอใจเฉลี่ยมากถึง 90%

9 มากกว่า 9 หลักสูตร

Career Development: Self development, Design Thinking, Brainstorm for Innovations

Mental Health: Cognitive Behavioral Therapy (CBT)

Financial: Personal finance, Financial Management

Physical Health: Office Syndrome, Optimized Wellbeing, Health protection

Other: Sexual Diversity

เพื่อพัฒนาศักยภาพของเรารa ให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน เราขอเชิญชวนเพื่อนๆ ที่รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มาร่วมให้ความคิดเห็นผ่านกิจกรรมนี้

ผู้ร่วมกิจกรรม ลุ้นรับรางวัลสุดพิเศษ! 10 รางวัล

ตั้งแต่วันนี้ - 13 ธันวาคม 2567

Only Thai employees are the target group for this survey.

CLICK OR SCAN

For more information please contact K.Nattapol (Aon) L&D nattapol.pabao@thaiunion.com

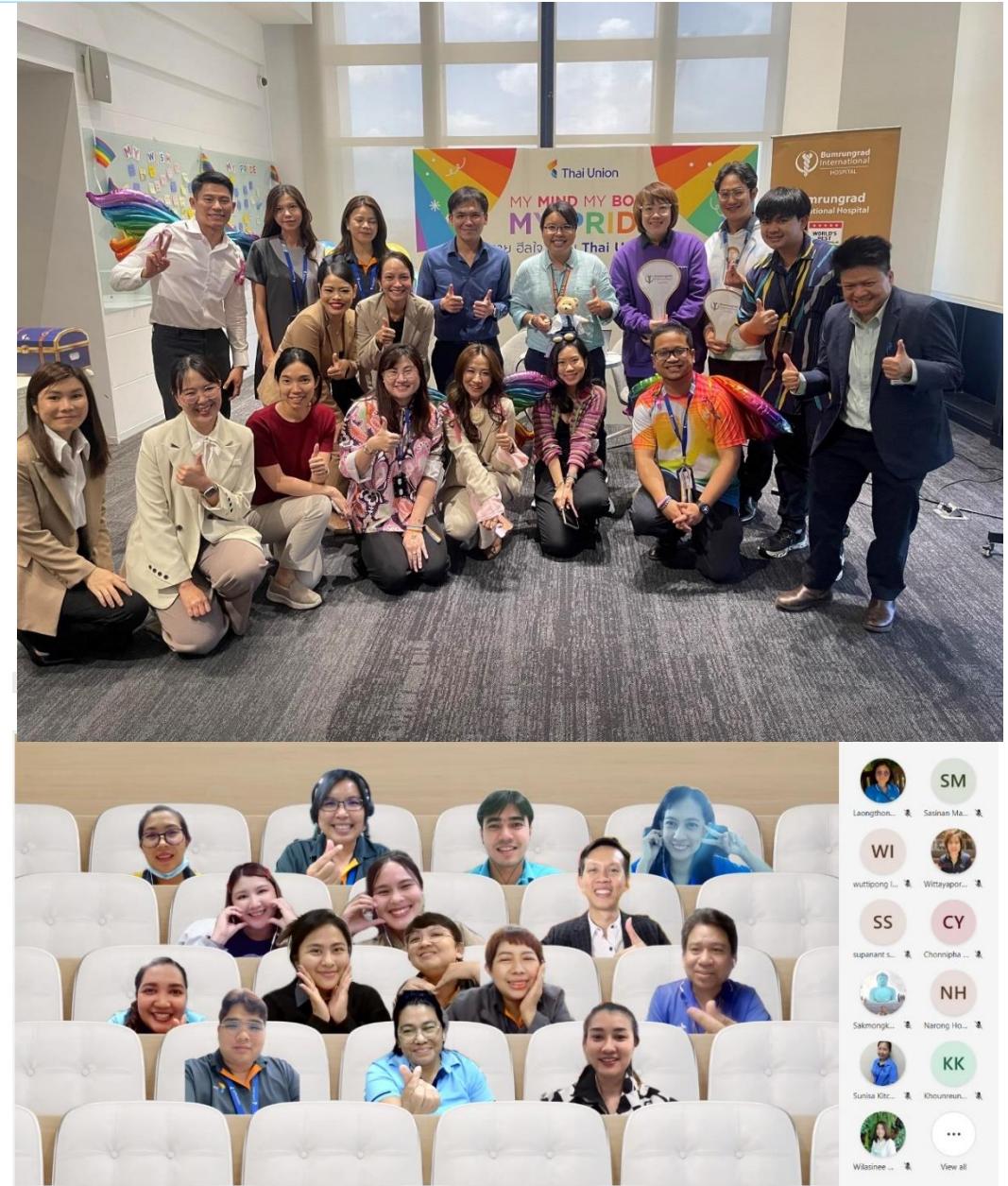
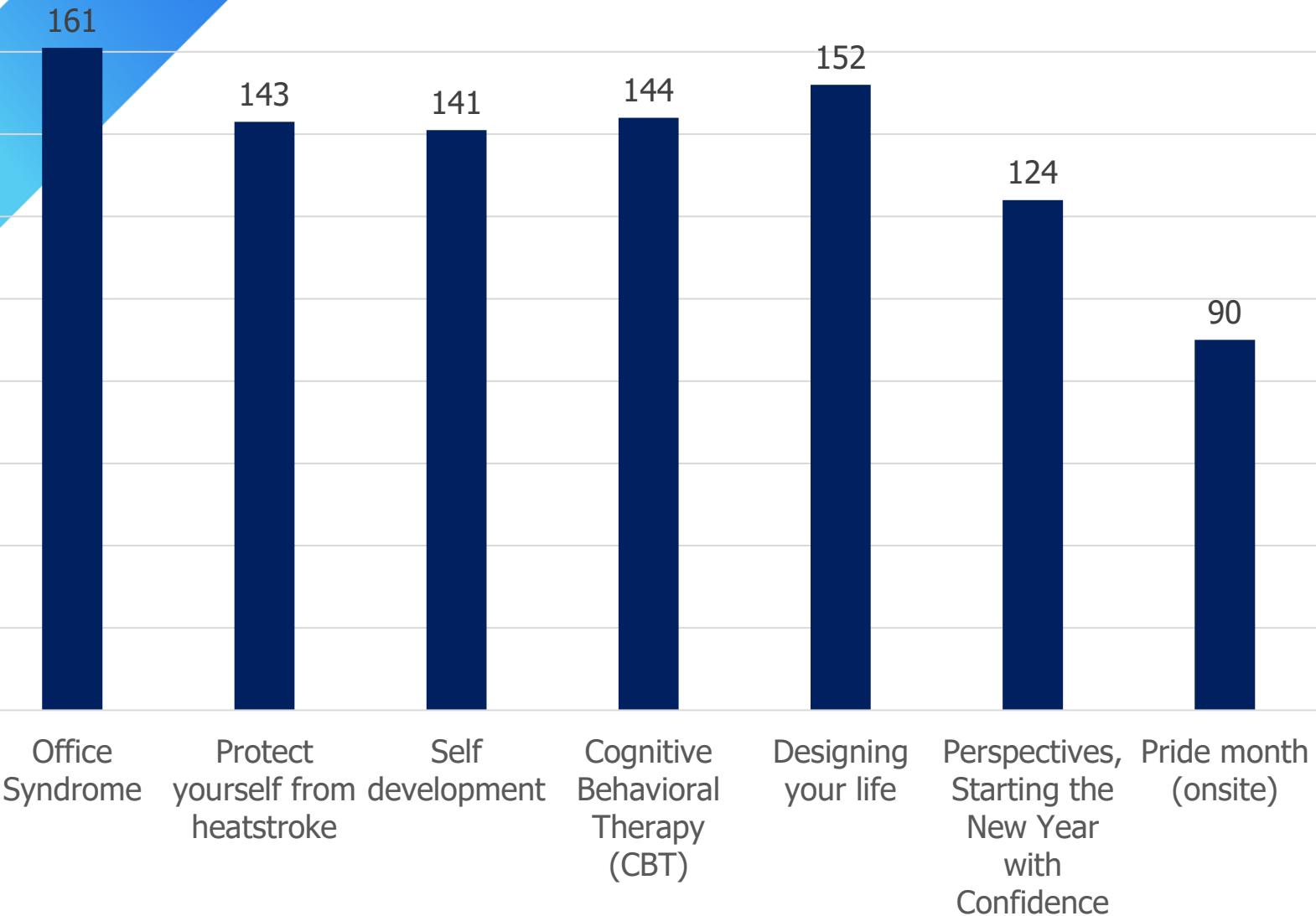
YOUR DEVELOPMENT

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



หลักสูตร Life-Long Learning

จำนวนพนักงานที่มีส่วนร่วมเข้า Life-Long Learning ในแต่ละหัวข้อ หลักสูตร



โดยหลังการอบรม ทางบริษัทได้จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมการอบรม ซึ่งได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ประกอบด้วย:

- ความพึงพอใจเฉลี่ย อยู่ที่ **95%**
- อัตราการนำความรู้ไปใช้จริง สูงถึง **97%**

บริษัทจึงเห็นประโยชน์จากการนี้ซึ่งไม่เพียงตอบโจทย์ด้านการพัฒนาศักยภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในองค์กร เพิ่มความผูกพันกับองค์กร และสนับสนุนการเติบโตในระยะยาว ของพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



หลักสูตร Future Leader is You (FLY):



หลักสูตร Future Leader is You หรือ FLY มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ เสริมสร้างการเติบโตอย่างมืออาชีพ ด้วยเครื่องมือและการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ในด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานไทยยุเนี่ยนที่เข้าร่วมโครงการ สำหรับเป้าหมายหลักของหลักสูตร FLY (Future Leader is You) ได้แก่:

- พัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงของไทยยุเนี่ยน
- สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน
- เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทางธุรกิจ และศักยภาพอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ
- เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพผ่านการทำโครงการ และการรับคำแนะนำจากผู้บริหาร

โดยหลักสูตรนี้มีกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นพนักงานในระดับหัวหน้างานถึงระดับผู้บริหารระดับกลาง



การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



หลักสูตร Future Leader is You (FLY):

โครงการจากกลุ่ม Talent ในโปรแกรม FLY สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพในการสร้างผลลัพธ์เชิงธุรกิจที่เป็นรูปธรรม ทั้งด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน ยกระดับคุณภาพการบริการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ อาทิ

โครงการ Truck Center Management System

พัฒนาแนวทางบริหาร จัดการศูนย์รถบรรทุกแบบครบวงจร ประยุกต์เวลาได้ 10 วันต่อเดือน สามารถช่วยลดกำลังคนและประหยัดค่าใช้จ่าย 1.5 ล้านบาทต่อปี

โครงการ Tuna Head Packing & Co-Product Line Optimization

เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต 50% โดยลดการใช้แรงงาน และเพิ่มความปลอดภัย ROI ปีที่ 1 อยู่ที่ 138% และปีที่ 2 สูงถึง 4,836%

โครงการ Customer Complaint Application

พัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อลดเวลาการจัดการข้อร้องเรียน จาก 1 ชั่วโมง เหลือเพียง 10 นาที เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า

โครงการ Streamlining Goods Inspections

สามารถใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการตรวจสอบสินค้า ลดต้นทุนจากสินค้าคืน, การทดสอบใน Lab รวมกว่า 40 ล้านบาทต่อปี

โครงการ Shrimp Popcorn

พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่โดยใช้วัตถุดิบกุ้งเสียรูปได้อย่างคุ้มค่า คาดการณ์ ROI ที่ 5.26%

โดยก่อนและหลังกิจกรรมของหลักสูตร ทางบริษัทได้จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมการอบรม ซึ่งได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ประกอบด้วย:

- คะแนนความพึงพอใจในภาพรวม 81.67 %
- คะแนนการพัฒนาทักษะในการนำไปใช้ 80.40 % เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน 49.44 %

หลักสูตร Future Leader is You (FLY):

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม



Chanwit Pholboobpha
Department Manager
Ambient Operations-Engineering

As part of the FLY 2024 program, My team gained practical knowledge that has proven highly useful in his role, particularly in areas such as business-oriented ROI analysis and project planning across teams. The program enhanced his ability to work collaboratively with other departments and equipped him with tools that he is now applying in the 2025 Zero Discharge Project.

Overall, the program supported both individual capability development and tangible value creation for our team's sustainability efforts.



Suwan Pusrichan
Deputy General Manager
Ambient Operations-Warehouse & Logistics

From my observation of the FLY program activities, I have seen clear improvement in the team's communication and analytical skills. Participating in cross-functional projects has required strong collaboration and a high sense of responsibility, especially as many topics extended beyond the participants' current job scope. This environment has encouraged self-learning, sharpened their analytical thinking, and strengthened their communication and influencing skills—particularly when engaging other departments for support or resources.

Most importantly, the program has fostered a strong sense of ownership in the business they manage, with many of their projects resulting in either new business opportunities or cost savings for the company.

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



หลักสูตรพัฒนา Management Associate (MA):



คือโครงการหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการบริการ โดยการสรรหาบุคลากรผู้สมัครที่มีศักยภาพสูงที่จะมาร่วมและพัฒนาให้เป็นผู้นำในอนาคต โดยให้พวกรเข้าได้มีการปฏิบัติงานข้ามสายงาน ทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนี้จะได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ได้รับประสบการณ์การทำงานกับทีมงานที่มีความหลากหลาย โดยได้รับคำปรึกษาจากผู้นำระดับสูงและกลุ่มผู้บริหารของไทยยูเนี่ยน โดยMA จะมีอยู่ในหน่วยงานที่สำคัญต่อการเจริญเติบโต และมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของบริษัทฯ เช่น การตลาด, การเงิน, เทคโนโลยีดิจิตอล, วิศวกรรม เป็นต้น

ประโยชน์ทางธุรกิจ:

- การสร้างกลุ่มผู้นำที่มีศักยภาพสูง และมีความรอบรู้ในธุรกิจของกลุ่มไทยยูเนี่ยน
- การสร้างความต่อเนื่องในการสร้างผู้นำในองค์กร สร้างโอกาสในการเติบโตจากพนักงานภายในองค์กร
- ผู้เข้าร่วมมีโอกาสสัมผัสกับธุรกิจและการปฏิบัติงานทั่วโลก

กลุ่มเป้าหมาย:

ระดับผู้จัดการ



การพัฒนาศักยภาพพนักงาน



หลักสูตรพัฒนา Management Associate (MA):

โดยในปี 2024 พนักงานในโครงการ Management Associate ได้ริเริ่มและดำเนินโครงการพัฒนาหลากหลายด้านในสายงานปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร การลดต้นทุน และการส่งเสริมเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท ดังนี้:

เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดต้นทุน

โครงการลดภาระความร้อนในห้อง Co-Product ลดจำนวนพนักงานได้ 1 คน (FTE) และประหยัดค่าใช้จ่ายได้ถึง **180,000 บาท/ปี**

โครงการลดการใช้น้ำในห้อง Co-Product

ลดการใช้น้ำประปาได้ถึง 35.65%

ปรับปรุงการทำงานลดต้นทุน

ลดต้นทุนแรงงานได้ถึง 1,439,000 บาท/ปี

ปรับปรุงกระบวนการและลดเวลาการทำงาน

โครงการลดขั้นตอนการจัดทำรายงาน (Reporting Streamline)

ลดเวลาในการจัดทำรายงานจาก 24 ชั่วโมง เหลือเพียง 3 ชั่วโมง ลดจำนวนไฟล์ที่เกี่ยวข้องจาก 75 เหลือ 5 ไฟล์ และลดภาระงานของพนักงานลง 50%

เพิ่มประสิทธิภาพด้านพลังงานและการผลิต

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพของหม้อไอน้ำ (Boiler Efficiency)

ลดความเสี่ยงในการสูญเสียผลิตภัณฑ์ มูลค่ากว่า **7.4 ล้านบาท/ปี**