

## แนวทางการดำเนินงาน (Operating Guidelines)

### มิติสังคม (Social)

#### 3.1 สิทธิมนุษยชนด้าน (HRDD) และแรงงานที่เป็นธรรม

##### แนวทางการบริหารจัดการและนโยบาย

บริษัทตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่า คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนด "นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน" เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้นโยบายนี้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกัน โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีความโปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล บริษัทได้นำหลักการสำคัญจาก ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และข้อกำหนดด้านสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มาบูรณาการเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด

##### ก) โครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหารจัดการ

บริษัทได้จัดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการบูรณาการอย่างเหมาะสมในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับนโยบาย การกำกับดูแลเชิงกลยุทธ์ ไปจนถึงการดำเนินงานในระดับปฏิบัติการ โดยมีข้อกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และสายการรายงานอย่างชัดเจน ดังนี้

- **คณะกรรมการบริษัท:** กำกับดูแลนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและแนวทางในการดำเนินการ
- **คณะกรรมการตรวจสอบ:** ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านมนุษยชนของบริษัทให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

- **คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง:** วิเคราะห์และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น
- **ผู้บริหาร:** กำกับดูแลให้การดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและให้การสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่กำหนด
- **หน่วยงานที่รับผิดชอบ:** ดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงพัฒนาและปรับปรุงมาตรการเชิงป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทได้มอบหมายให้ **ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์** ทำหน้าที่กำกับดูแลในภาพรวม (functional oversight) โดยได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจนในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้มั่นใจว่ามีผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานประจำวันอย่างเพียงพอในการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- **พนักงานทุกคน:** ปฏิบัติตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท และมีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางที่บริษัทจัดให้ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือได้รับผลกระทบในทางลบ

v) กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยบูรณาการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการปฏิบัติงานมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินและบรรเทาผลกระทบเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในทุกๆ 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่



1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy Commitment) บริษัทได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกระดับของบริษัท คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนทั้งห่วงโซ่คุณค่า รับทราบ และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยนโยบายฉบับปัจจุบันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568

2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment) บริษัทกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า


ด้วยบริษัทตระหนักว่า ธุรกิจของบริษัทต้องประสานงานกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วงในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและแรงกดดันด้านเวลา ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นสิทธิแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนทั้งในส่วนของพนักงานและการทำงานร่วมกับคู่ธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะพนักงาน ผ่านการสำรวจความคิดเห็นเพื่อระบุความเสี่ยงและสัญญาณเตือนที่อาจนำไปสู่ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งในมิติของสภาพการทำงาน ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

จากผลสำรวจความคิดเห็นพนักงาน พบว่า ประเด็นค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 72.47% ซึ่งต่ำกว่าเมื่อเทียบกับประเด็นอื่น (82.55–84.52%) บริษัทจึงระบุให้ประเด็นดังกล่าวเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงานและความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีนัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากอาจสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำ หรือแรงกดดันด้านภาระงานและชั่วโมงทำงานที่ไม่สอดคล้องกับผลตอบแทน ทั้งนี้ แม้ว่าประเด็น ความยุติธรรมของหัวหน้างานและสภาพการทำงานความพึงพอใจจะอยู่ในระดับสูง แต่บริษัทยังคงดำรงไว้ซึ่งมาตรการป้องกันและช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานสามารถแจ้งเหตุหรือข้อกังวลได้โดยไม่ถูกตอบโต้ และเพื่อคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทได้นำผลสะท้อนมากำหนดเป็นแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

สรุปผลสำรวจความเห็น ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน และแนวทางการดำเนินงาน

หัวข้อสำรวจ & ผล (%)	ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)
<b>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>  <b>72.47%</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม</li> <li>• ความไม่เสมอภาค/ ช่องว่างค่าจ้าง</li> <li>• แรงกดดันให้ทำงานล่วงเวลา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำโครงสร้างเงินเดือนให้ชัดเจน</li> <li>• ตรวจสอบช่องว่างค่าจ้าง (Pay Equity Audit)</li> <li>• เปรียบเทียบตลาด</li> <li>• ตรวจสอบความจำเป็นของการทำงานล่วงเวลา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pay Gap</li> <li>• ค่าจ้างทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยรายเดือน</li> <li>• สัดส่วนข้อร้องเรียนค่าตอบแทน</li> </ul>
<b>หัวหน้างานยุติธรรมและเป็นธรรม</b>  <b>83.92%</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติไม่เป็นธรรม</li> <li>• การคุกคาม/กลั่นแกล้ง</li> <li>• การใช้อำนาจไม่เหมาะสม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปรับระบบประเมินให้โปร่งใส</li> <li>• อบรมหัวหน้างานด้าน Feedback/บริหารความขัดแย้ง</li> <li>• มีกลไกร้องเรียนหลายช่องทาง พร้อมกรอบระยะเวลาและมาตรฐาน (SLA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนข้อร้องเรียน</li> <li>• ระยะเวลาปิดเคส</li> <li>• ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการ</li> </ul>
<b>งานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ</b>  <b>83.51%</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ภาระงาน/ความเครียด</li> <li>• งานไม่ตรงทักษะ/มีความเสี่ยง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำ JD/Competency Matrix ให้ชัดเจน</li> <li>• ประเมิน Workload ป้องกันงานล้น</li> <li>• มีระบบพี่เลี้ยง (Buddy)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อัตราออกช่วงทดลองงาน</li> <li>• คำร้องงานไม่ตรงทักษะ</li> <li>• ค่าจ้างล่วงเวลาเฉลี่ยรายทีม</li> </ul>

หัวข้อสำรวจ & ผล (%)	ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน	แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)
<b>งานกายภาพและช่วยพัฒนาศักยภาพ</b>  <b>84.52%</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาส</li> <li>• กีดกันให้ทำเกินกำลัง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่โปร่งใส</li> <li>• จัดสรรโอกาสอบรมอย่างเท่าเทียม</li> <li>• ระบบหมุนเวียนงานแบบสมัครใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สัดส่วนการอบรมแยกตามกลุ่ม</li> <li>• Internal Mobility</li> <li>• ผลประเมินความเครียด</li> </ul>
<b>สภาพที่ทำงานปลอดภัยและเหมาะสม</b>  <b>82.55%</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)</li> <li>• สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อกลุ่มเปราะบาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินความเสี่ยง OHS สม่าเสมอ</li> <li>• จัดเตรียม PPE/ซ้อมฉุกเฉิน</li> <li>• จัดสิ่งอำนวยความสะดวกกลุ่มเปราะบาง</li> <li>• ดูแลความปลอดภัยด้านจิตใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนอุบัติเหตุ</li> <li>• วันหยุดงานจากการบาดเจ็บ</li> <li>• ผลตรวจประเมิน</li> </ul>

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน บริษัทได้นำผลการสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานมาประกอบการพิจารณาในฐานะตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicator) เพื่อสะท้อนการรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ความภาคภูมิใจ และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในมิติของการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ผลการสำรวจสะท้อนว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี โดยเฉพาะในประเด็นความภาคภูมิใจในองค์กร ความตั้งใจในการทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว ซึ่งบริษัทใช้ผลลัพธ์ดังกล่าวประกอบการพิจารณาว่าความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอยู่ในระดับต่ำ (Low Risk) จึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานและกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เดิมอย่างต่อเนื่อง

บริษัทนำผลการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็น ข้อมูลเชิงผลลัพธ์เพื่อการติดตาม (Outcome-based Monitoring Information) แนวโน้มความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยไม่กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเชิงบังคับ (KPI) ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนและตัดสินใจในการคงไว้ ปรับปรุง หรือพัฒนามาตรการด้านสิทธิมนุษยชนให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

ทั้งนี้ บริษัทจะนำผลการสำรวจมาพิจารณาเชิงเปรียบเทียบในอนาคต เพื่อเฝ้าระวังความแตกต่างในการรับรู้ของพนักงานระหว่างกลุ่มต่างๆ เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน อันเป็นแนวทางเชิงป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง

**3. การบูรณาการดำเนินการ (Integrate Finding and Take Appropriate)** ภายหลังจากการระบุ และประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้นำผลลัพธ์ที่ได้มาบูรณาการเพื่อกำหนดมาตรการควบคุม และบรรเทาผลกระทบ (Mitigation Measures) ที่เหมาะสมทั้งสำหรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้วและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนามาตรการเชิงป้องกันเพื่อลดโอกาสการเกิด (Likelihood) และความรุนแรง (Severity) ของผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียให้เหลือน้อยที่สุด นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงคงเหลือ (Residual Risk) ภายหลังจากการดำเนินการมาตรการป้องกันและแก้ไขแล้ว เพื่อทบทวนความเพียงพอของกลไกการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมและลดทอนผลกระทบเชิงลบตลอดห่วงโซ่คุณค่าได้อย่างแท้จริง

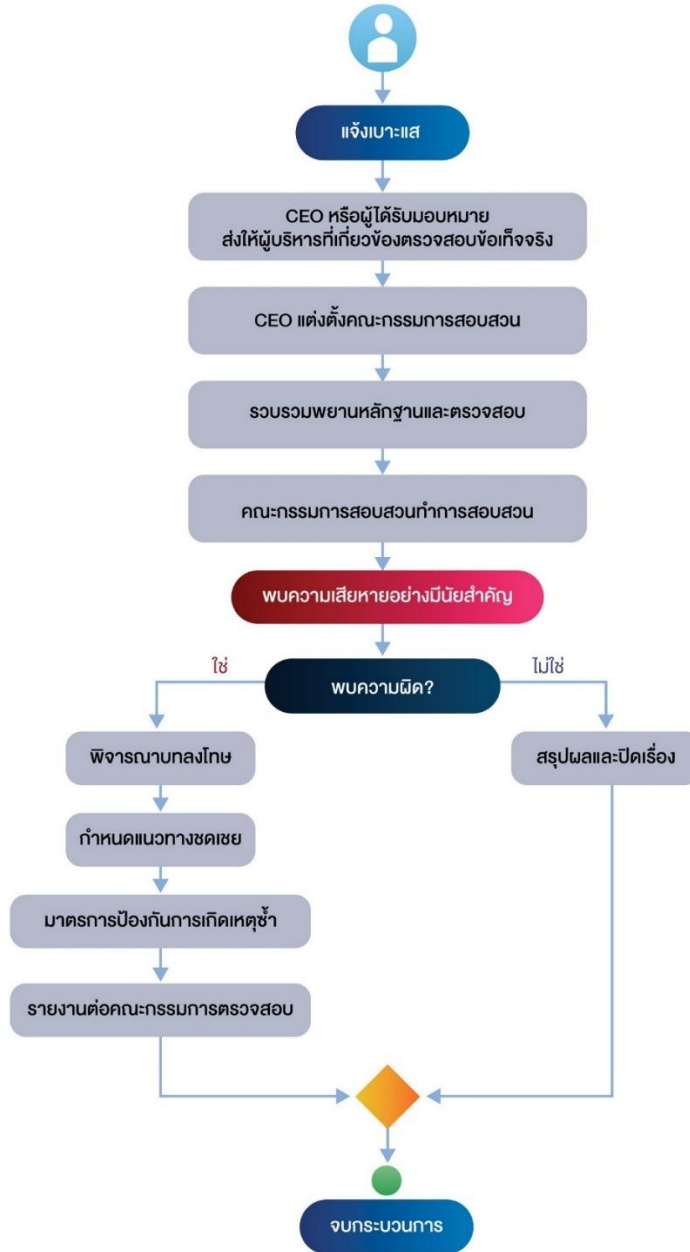
**4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (Track and Communicate Performance)** บริษัทกำหนดให้มีการตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ตามขอบเขต ประเด็นความเสี่ยง และแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ รวมถึงดัชนีชี้วัดติดตาม (KPIs) ที่กำหนดไว้โดยกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะผู้บริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในบริษัทให้ความสำคัญ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบในกรณีที่เกิดเหตุ

**5. การเยียวยาผลกระทบ (Remediate Adverse Impacts)** บริษัทกำหนดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียร้องเรียนและกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ผ่านช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสตามที่ระบุในนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนของบริษัท โดยมีกระบวนการสอบสวนและเยียวยากรณีมีข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ บริษัทมีกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง และการกำหนดแนวทาง

แก้ไข/เยียวยาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของมาตรการ ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

หากการสอบสวนพบว่ามีกรณีละเมิดเกิดขึ้นจริง บริษัทมีกระบวนการพิจารณาบทลงโทษที่เหมาะสมตามระดับความร้ายแรง ตั้งแต่การตักเตือนไปจนถึงการดำเนินคดีตามกฎหมาย พร้อมทั้งให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเพื่อบรรเทาความเสียหายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

### กระบวนการสอบสวนและเยียวยาหากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน



ค) รายงานผลการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองข้อมูลประจำปี 2568 นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนมีขอบเขตของนโยบายที่ครอบคลุมถึงพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ และส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้นโยบายมีการดำเนินการที่สอดคล้องกัน บริษัทจึงไม่เพียงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทเท่านั้น หากยังส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า ดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายและจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ของบริษัท เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนร่วมกัน

บริษัทฯ ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นให้พนักงานเข้าถึงการฝึกอบรมในเชิงปริมาณเท่านั้น แต่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์เชิงประจักษ์โดยนำความรู้จากการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนไปบูรณาการในกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) เพื่อลดความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิในทุกกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และการรักษามาตรฐานความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่มีสถิติการร้องเรียนเป็น “ศูนย์” ในปีที่ผ่านมา



## 3.2 การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร

### 3.2.1 การพัฒนาพนักงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

บริษัทที่มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขประเด็นหลักเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยตระหนักว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในธุรกิจที่ปรึกษา ความสำเร็จของการดำเนินงานของบริษัทขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถ หากขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะเพียงพอ จะส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของบริษัทในการให้บริการที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง กระทบต่อรายได้ ความสามารถในการแข่งขัน และความไว้วางใจของลูกค้า ดังนั้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ การพัฒนาพนักงานยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goal: SDG) เป้าหมายที่ 4: "การศึกษาที่มีคุณภาพ" ซึ่งส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพ บริษัทมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและขีดความสามารถของพนักงานผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะเฉพาะทาง และการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การลงทุนอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาพนักงานไม่เพียงช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ยังช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมได้ อีกทั้ง แนวทางดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของบริษัทให้พร้อมสำหรับการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน สนับสนุนการขยายตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก

จากการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน จึงได้กำหนดให้เป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีความสำคัญสูงสุด โดยบริษัทมุ่งพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะหลากหลายด้าน เพื่อพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของบริษัทให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ผ่านแนวคิดการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

- 1) มุ่งมั่นให้บริษัทเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านการอบรมสัมมนาทั้งในรูปแบบ E-Learning และ Offline
- 2) สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) โดยมีการดำเนินการฝึกอบรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือให้พนักงานสามารถมองเห็นและวางแผนแนวทางพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการยกระดับการทำงานและสร้างการเติบโตในการทำงาน
- 3) สร้างโอกาสในการโอนย้ายหรือปรับตำแหน่งภายในบริษัทให้มีความเหมาะสมกับความต้องการศักยภาพของพนักงานและกลยุทธ์ของบริษัท

### 3.2.2 การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

การจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน ได้พิจารณาบนพื้นฐานข้อมูลด้านกลยุทธ์ของบริษัท ค่านิยม แผนงาน ตำแหน่งงาน ข้อกำหนดหรือข้อกำหนด และปัญหาที่เกิดขึ้นในปีที่ผ่านมา เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อีกทั้งตอบสนองความต้องการทางธุรกิจและเตรียมความพร้อม สำหรับการขยายตัวทางธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยบริษัทกำหนดเป้าหมายให้พนักงานเข้ารับการ อบรม ไม่น้อยกว่า 25 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทยังมีแผนเพิ่มสัดส่วนหลักสูตรที่เน้นทักษะ เฉพาะทางธรรมาภิบาล การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้พนักงานยึดมั่นในหลัก จรรยาบรรณ เคารพสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและ แนวโน้มทางธุรกิจ

#### เป้าหมายชั่วโมงการอบรมของพนักงาน

เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2569	เป้าหมายระยะยาว ปี 2573
25 ชั่วโมง/คน/ปี	25 ชั่วโมง/คน/ปี	ไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง/คน/ปี

#### แผนการดำเนินการ

บริษัทจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่พนักงานด้านทักษะ ความรู้ และขีดความสามารถ ของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการนำระบบบริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางการ ดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ อาทิ การจัดฝึกอบรมภายใน บริษัท (In-House Training) การจัดฝึกอบรมภายนอก (Outside Training) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On The Job Training) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (Communities of Practice : CoPs) และออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams มากขึ้น แต่ยังคง รูปแบบการจัดอบรมแบบ Classroom สำหรับหลักสูตรเชิงภาคปฏิบัติ โดยในปี 2568 มีการจัดอบรม เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ พัฒนาสมรรถนะในการทำงาน และให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน พลังงาน ธรรมาภิบาล และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน อาทิ

ประเภทหลักสูตร	ตัวอย่างหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
พนักงานใหม่	- ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	พนักงานใหม่
การเติบโตและพัฒนาสมรรถนะ	- Effective Business Presentation Skill - Coaching for Higher Performance	พนักงานแต่ละระดับ
ข้อกำหนดของกฎหมาย	- ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - จิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงานและการประหยัดพลังงาน	ผู้บริหารและพนักงาน
การบริหาร	- Executive Leadership Development Program	ผู้บริหาร
พัฒนาตนเอง เสริมสร้างความสุข และ Motivation ในการทำงาน	- โครงการอบรมด้านธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - บรรษัทภิบาล เรื่อง “การบริหารความเสี่ยงองค์กร” - การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support: BLS)	ผู้บริหารและพนักงาน

บริษัทกำหนดสมรรถนะผู้บริหารและพนักงานกลุ่มผู้จัดการโครงการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาความสามารถ และจากผลการประเมินสมรรถนะ บริษัทได้กำหนดแนวทางพัฒนาหลากหลายรูปแบบ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือการพัฒนาทักษะด้านการสอนงาน เนื่องจากสมรรถนะด้านนี้ยังมีคะแนนต่ำกว่าระดับคาดหวัง และอาจส่งต่อประสิทธิภาพของทีมงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน และการรักษาบุคลากร

ในปี 2568 บริษัทดำเนินการพัฒนาในหลักสูตร “Coaching for Higher Performance” เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนงาน การมอบหมาย การติดตามงาน และการให้คำแนะนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรในความรับผิดชอบ และสามารถบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินผลหลังการอบรมทั้งจากผู้เข้าอบรมและผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์ที่ได้จากการอบรม ดังนี้

### ผลประโยชน์ต่อผู้เข้าอบรม

1. ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 51.7

2. ผู้เข้าอบรมระบุว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 97.37
3. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนงานที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ได้ถึง ร้อยละ 83
4. พัฒนาความสามารถในการมอบหมายงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบ
5. สามารถปรับแนวทางการบริหารการสอนงานให้เหมาะสมกับบุคลิกและลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคน ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ผลประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

1. แนวทางการสอนงานและการโค้ชเป็นระบบมากขึ้น
2. การมอบหมายงานและการติดตามผลมีความชัดเจนมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพงานโครงการ
3. ปริมาณข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดลง
4. สามารถยกระดับสมรรถนะด้านการสอนงาน
5. ลดความเสี่ยงด้านคุณภาพงานและการรักษาบุคลากร

#### ผลการดำเนินงาน

นอกจากการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทีมแล้ว บริษัทได้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งผลลัพธ์สำคัญจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร

ในปี 2568 บริษัทได้สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานและผู้บริหารเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งจากหน่วยงานภายในและสถาบันภายนอก ส่งผลให้มีชั่วโมงฝึกอบรมรวมทั้งบริษัทจำนวน 27,492 ชั่วโมง และชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย 31.75 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งหนึ่งในผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ คือพนักงานสามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยในปี 2568 มีการเสนอโครงการที่ประยุกต์ใช้ AI จำนวน 142 โครงการ จากหลายส่วนงาน และมีพนักงานกว่า 660 คนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดังกล่าว ทั้งนี้ จากการประเมินผลตอบแทนของโครงการที่นำ AI มาประยุกต์ใช้ พบว่าสามารถสร้างผลตอบแทนต่อการลงทุน (Return on Investment: ROI) สูงถึง 3,080% ซึ่งสะท้อนการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

สำหรับปี 2569 บริษัทมีแนวทางในการขยายโอกาสการเรียนรู้ของพนักงาน โดยตั้งเป้าหมายให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย 25 ชั่วโมง/คน/ปี พร้อมพัฒนาหลักสูตร e-Learning และเพิ่มการอบรมผ่านการดูงาน นอกสถานที่ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย บริษัทจะดำเนินการ

วิเคราะห์ ความเป็นในการฝึกอบรมควบคู่กับการส่งเสริมความรู้และพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับ ศักยภาพ ของพนักงาน เพื่อให้การพัฒนาทักษะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนเป้าหมายการเติบโตของ บริษัท และส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานให้เติบโตได้อย่างมั่นคง

ปี	เป้าหมายการฝึกอบรมของพนักงาน	ผลการดำเนินงานฝึกอบรมของพนักงาน
ปี 2566	25 (ชั่วโมง/คน/ปี)	24.79 (ชั่วโมง/คน/ปี)
ปี 2567	25 (ชั่วโมง/คน/ปี)	31.53 (ชั่วโมง/คน/ปี)
ปี 2568	25 (ชั่วโมง/คน/ปี)	31.75 (ชั่วโมง/คน/ปี)

#### แบ่งตามเพศ

เพศ	ชั่วโมงการอบรม
ชาย	31.31 (ชั่วโมง/คน/ปี)
หญิง	32.63 (ชั่วโมง/คน/ปี)

#### แบ่งตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ชั่วโมงการอบรม
ผู้บริหารระดับกลาง	40.29 (ชั่วโมง/คน/ปี)
พนักงานปฏิบัติการ	31.46 (ชั่วโมง/คน/ปี)

#### แบ่งตามประเภทหลักสูตร

ประเภทหลักสูตร	ชั่วโมงการอบรม
หลักสูตรทั่วไป	25.38 (ชั่วโมง/คน/ปี)
หลักสูตรตามวิชาชีพ	6.33 (ชั่วโมง/คน/ปี)

### 3.3 การดึงดูดและรักษาบุคลากร

บริษัทตระหนักว่าบุคลากรคือทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน จึงมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตทั้งในด้านศักยภาพ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว

#### 3.3.1 ความผูกพันของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เนื่องจากปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษาบุคลากร และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท บริษัท จึงกำหนดให้การประเมินความผูกพันของพนักงานเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญด้านการบริหารบุคลากรโดยดำเนินการสำรวจอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังมุมมองของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสในการพัฒนา ความเชื่อมั่นต่อบริษัท และเพื่อยกระดับความพึงพอใจของพนักงานในอนาคต

#### เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2569	เป้าหมายระยะยาว ปี 2573
<ul style="list-style-type: none"><li>ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากกว่าร้อยละ 70</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมากกว่าร้อยละ 75</li></ul>

#### แผนการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามครอบคลุมพนักงานทุกระดับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลในภาพรวม และจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจเสนอผู้บริหาร เพื่อให้ประกอบกำหนัดแนวทางบริหารจัดการ การพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน รวมถึงการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานอย่างยั่งยืน บริษัทมีผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน สำหรับปี 2568 ที่ 82.59% รายละเอียดดังนี้

จำนวนพนักงาน	1,236 คน
สัดส่วนพนักงานที่ทำแบบสำรวจความผูกพัน	70.95%
คะแนนความผูกพันของพนักงาน	82.59%

ในปี 2568 บริษัทมีพนักงานลาออกโดยสมัครใจจำนวน 143 คน คิดเป็นอัตราการลาออกโดยสมัครใจร้อยละ 11.35 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงกับปีก่อนหน้า (ร้อยละ 10.90) โดยบริษัทมีการติดตามและบริหารจัดการอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความต่อเนื่องของบุคลากรและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

บริษัทให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจสาเหตุของการลาออก โดยพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจทุกรายจะเข้าร่วมกระบวนการ Exit Interview ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานขององค์กร เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะงานและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลที่ได้จาก Exit Interview จะถูกรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำเป็นรายงานเชิงสถิติ เพื่อระบุแนวโน้มและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดมาตรการปรับปรุง สถิติการลาออกในกลุ่มต่างๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พนักงานทั้งหมด			
ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	อัตราการลาออกโดยสมัครใจ
2566	1,286	159	12.36%
2567	1,303	141	10.82%
2568	1261	143	11.34%

หากพิจารณารายละเอียดจะพบว่าผู้บริหารระดับสูง จนถึง C-Level มีอัตราการลาออกที่ต่ำมาก ในขณะที่ผู้บริหารระดับกลางอัตราการลาออกในปี 2568 ลดลงจากปี 2566 และ 2567 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการเป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออกสูงสุด หากดูจาก อัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในปี 2568 (12.43%) ที่เพิ่มขึ้นจากปี 2567 (11.99%) แต่จำนวนพนักงานที่ลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในปี 2567 และ 2568 อยู่ที่ 126 คน ซึ่งไม่ได้เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการแก้ปัญหาโดยสาเหตุการลาออกหลักในกลุ่มนี้เป็นปัจจัยในเรื่องลักษณะการทำงาน หรือเหตุผลส่วนตัวของพนักงาน

ผู้บริหารระดับ C-Level			
ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	อัตราการลาออกโดยสมัครใจ
2566	7	0	0.00%
2567	9	0	0.00%
2568	9	0	0.00%

ผู้บริหารระดับสูง			
ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	อัตราการลาออกโดยสมัครใจ
2566	7	1	14.29%
2567	7	0	0.00%
2568	11	1	9.09%

ผู้บริหารระดับกลาง			
ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	อัตราการลาออกโดยสมัครใจ
2566	50	3	6.00%
2567	38	4	10.53%
2568	34	1	2.94%

พนักงานระดับปฏิบัติการ			
ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่ลาออก โดยสมัครใจ	อัตราการลาออก โดยสมัครใจ
2566	1,030	140	13.59%
2567	1,051	126	11.99%
2568	1,014	126	12.43%

พนักงานระดับเจ้าหน้าที่			
ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานที่ลาออก โดยสมัครใจ	อัตราการลาออก โดยสมัครใจ
2566	192	15	7.81%
2567	198	11	5.56%
2568	193	15	7.77%

สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) ในปี 2568 บริษัทมีพนักงาน Talent ทั้งหมดจำนวน 220 คน โดยมีการลาออกโดยสมัครใจจำนวน 15 คน คิดเป็นอัตราการลาออกร้อยละ 6.82 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานทั้งหมด สะท้อนถึงประสิทธิผลของแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขององค์กร

ปี	จำนวนพนักงาน Talent ทั้งหมด	จำนวนพนักงาน Talent ที่ลาออกโดย สมัครใจ	อัตราการลาออก โดยสมัครใจ
2566	152	7	4.61%
2567	101	5	4.95%
2568	220	15	6.82%

## ผลการดำเนินงาน

บริษัทมีพนักงานเข้าร่วมตอบแบบสอบถามความผูกพันจำนวน 875 คน คิดเป็นอัตราการตอบแบบสอบถามร้อยละ 70.95 และระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทร้อยละ 82.59 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการประเมินสะท้อนว่าระดับความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และแสดงถึงความเชื่อมั่นของพนักงานต่อบริษัท และแนวทางการบริหารจัดการ

ปี	เป้าหมายการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
ปี 2567	ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทร้อยละ 77.55
ปี 2568	ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทร้อยละ 82.59

ทั้งนี้ บริษัทได้สื่อสารผลการสำรวจฯ ให้พนักงานรับทราบผ่านช่องทางอีเมล อย่างไรก็ตามพนักงานได้เสนอแนะประเด็นที่ต้องการเพิ่มเติม โดยเฉพาะการสื่อสารภายในบริษัทเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

บริษัทได้นำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะของพนักงานมาวิเคราะห์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีแนวทางดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ
- ทบทวนค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และสามารถแข่งขันได้ ควบคู่กับการพัฒนาสวัสดิการด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น
- เสริมสร้างบทบาทหัวหน้างานและภาวะผู้นำ โดยเน้นการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- พัฒนาเทคโนโลยี อุปกรณ์ และระบบการทำงานให้มีความทันสมัย เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในบริษัท

### 3.4 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ประจำสำนักงานใหญ่)

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและคู่ค้าที่เข้ามาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ของบริษัทมาโดยตลอด โดยเชื่อมั่นว่าพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและกระบวนการบริหารจัดการในทุกระดับขององค์กรโดยคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำกับดูแลการดำเนินงาน พิจารณาและให้ความเห็นชอบนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร รวมถึงส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

(อ้างอิงตามประกาศ บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ฉบับที่ 25/2565 เรื่อง นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน)

#### (1) การดูแลสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

##### กิจกรรม 5 ส

ในปี 2568 บริษัทได้จัดกิจกรรมประกวด 5 ส ในแต่ละส่วนงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนสร้างนิสัยการทำงานตามหลัก 5 ส (สะสาง-สะดวก-สะอาด-สุขลักษณะ-สร้างนิสัย) โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยลดความสูญเสียด้านความปลอดภัยและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีจัดตั้งคณะทำงาน 5 ส เพื่อกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละส่วนงาน กำหนดเกณฑ์การประกวด ประชาสัมพันธ์โครงการและประเมินผล ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมคือการที่พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดระเบียบและรักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมมีความสะดวกและปลอดภัยมากขึ้นลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ และเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขลักษณะและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานที่ได้รับรางวัลจากการประกวด

##### การตรวจสุขภาพประจำปี

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน รวมถึงติดตามภาวะสุขภาพของพนักงานเชิงป้องกัน (Preventive Health) โดยครอบคลุมทั้งการตรวจพื้นฐานตามข้อกำหนดกฎหมาย

ประกอบด้วย การตรวจตามรายการมาตรฐาน การตรวจเพิ่มเติมตามความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยของแต่ละกลุ่มงาน เช่น การได้ยิน การมองเห็น และการให้คำปรึกษาผลตรวจโดยแพทย์ พร้อมคำแนะนำด้านการดูแลสุขภาพรายบุคคล โดยข้อมูลสุขภาพที่ได้จากการตรวจจะถูกบันทึกและนำไปใช้วิเคราะห์แนวโน้ม เพื่อวางแผนการดูแลสุขภาพในระยะยาวควบคู่กับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย และการให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรค เพื่อให้พนักงานได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและสามารถรับรู้สถานะสุขภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน ทำให้ลดโอกาสการเกิดโรคเรื้อรังและอุบัติเหตุจากการทำงาน

### **การลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไข้หวัดใหญ่**

เพื่อลดความเสี่ยงโดยมุ่งเน้นการป้องกันการแพร่เชื้อ การลดโอกาสการเจ็บป่วย และการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสุขอนามัยส่วนบุคคลและการดูแลสุขภาพในเรื่องเกี่ยวกับการติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ในฤดูกาลที่มีการระบาดของโรค บริษัทได้จัดหาสถานพยาบาลเพื่อให้บริการวัคซีนป้องกันให้กับพนักงาน ณ สถานที่ของบริษัท และจัดสวัสดิการส่วนลดค่าบริการฉีดวัคซีนฯ สำหรับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เป็นประจำทุกปี

### **(2) การมีส่วนร่วมและการสื่อสารในประเด็นอาชีวอนามัยและความปลอดภัย**

บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยผ่านช่องทางต่างๆ โดยเผยแพร่นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยผ่าน Intranet และเว็บไซต์บริษัท รวมถึงส่งอีเมลประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเกี่ยวกับมาตรการป้องกันโรคในช่วงฤดูไข้หวัดใหญ่ และติดตั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

นอกจากนี้ บริษัทยังเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถแจ้งข้อเสนอนะหรือรายงานปัญหาด้านความปลอดภัย พร้อมให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ปลอดภัยแก่พนักงานและคู่ค้า เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสุขภาพ

### **(3) การอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย**

บริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่พนักงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม โดยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งพนักงานปัจจุบันและพนักงานเข้าใหม่ สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

### **หลักสูตรการฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support)**

เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพ

ขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support) รวมถึงสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเบื้องต้นได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการเสียชีวิตก่อนถึงโรงพยาบาล บริษัทจึงได้จัดอบรมหลักสูตรการฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support) ขึ้น เพื่อส่งเสริมทักษะการช่วยชีวิตเบื้องต้น และเพิ่มความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยมีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 56 คน

### หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)

เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ทราบถึงสาระสำคัญของกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถแนะนำวิธีการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยมีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 20 คน ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการกำกับดูแลและป้องกันอันตรายจากการทำงานในระดับหน่วยงาน

### หลักสูตรความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ ตาม พ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2554

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อบังคับในการปฏิบัติ รวมถึงสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 42 คน ซึ่งช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและลดความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุและภาวะเจ็บป่วยจากการทำงาน

อบรมความปลอดภัยเฉพาะด้านสำหรับพนักงานและผู้รับเหมา ณ สถานที่ดำเนินงาน ดังนี้

- การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น การทำงานในที่สูง (Work at Height) ความปลอดภัยในการยกของหนัก (Lifting Safety) งานเชื่อมโลหะ (Hot Work) และความปลอดภัยทางไฟฟ้า (Electrical Safety)
- การเตรียมความพร้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน เช่น การซ้อมอพยพหนีไฟ และการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง
- จัดอบรมให้พนักงานทุกระดับ รวมถึงทีมบริหารและผู้รับเหมา โดยมีการกำหนดเป้าหมาย

หลักสูตรอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	จำนวนผู้เข้าอบรม
การฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support)	56 คน
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)	20 คน
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ ตาม พ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2554	42 คน

การดำเนินการดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

#### (4) การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน โดยดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ลดความเสี่ยงของโรคต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานและสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

##### กิจกรรม Exercise for Health

บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จึงได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการออกกำลังกายร้อยละ 50 สำหรับพนักงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพนักงานให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง ลดความเครียด และสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมความสนใจที่หลากหลาย ได้แก่ โยคะ แอโรบิก แบดมินตัน และฟุตบอล ซึ่งกิจกรรมต่างๆ นี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น ลดความเครียดจากการทำงาน เพิ่มพลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน

##### พื้นที่ออกกำลังกาย (Fitness Facility) ขององค์กร

ในปี 2569 บริษัทได้จัดตั้งพื้นที่ภายในอาคารสำนักงานให้เป็นพื้นที่ออกกำลังกาย (Fitness Facility) สำหรับพนักงาน แสดงให้เห็นการตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน และมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

โดยบริษัทกำหนดเป้าหมายให้พนักงานสามารถเข้าถึงการออกกำลังกายได้สะดวกและเท่าเทียมภายในสถานที่ทำงาน เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและการเดินทาง ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง การดำเนินโครงการดังกล่าวยังมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว เพิ่มความพร้อมในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนบุคคล ในด้านการดำเนินงาน บริษัทได้จัดสรรพื้นที่ภายในอาคารให้เหมาะสมต่อการออกกำลังกาย พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการใช้งานที่หลากหลาย ควบคู่กับการกำหนดแนวทางการใช้งานและมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน รวมถึงการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทั้งนี้ บริษัทมีการติดตามและประเมินผลการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## กิจกรรมตรวจสอบสภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับคู่ค้าที่ร่วมงาน

บริษัทให้ความสำคัญไม่เพียงเฉพาะต่อสุขภาพของพนักงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญ ต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของคู่ค้า ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยบริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมตรวจสอบสภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับคู่ค้าที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับบริษัท เพื่อสนับสนุนให้คู่ค้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยการดำเนินกิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้คู่ค้ามีความพร้อมด้านสุขภาพ สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบริษัทและคู่ค้า และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสุขภาพสำหรับทุกฝ่าย

## การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดต่อความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน โดยกำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยตามข้อกำหนดของกฎหมายและแนวปฏิบัติสากล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเชื่อถือได้สำหรับทุกคน ในปี พ.ศ. 2568 บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยภายในอาคารอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยผลการตรวจสอบด้านความปลอดภัย (Safety Inspection) จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่สำคัญภายในและรอบอาคาร เช่น บันไดหนีไฟ ทางเดินหน้าห้องน้ำ ระบบอากาศภายในอาคาร และสภาพผิวถนนบริเวณทางเข้า-ออกอาคาร พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง ได้แก่ การจัดระเบียบและห้ามกีดขวางช่องทางบันไดหนีไฟ การปรับปรุงผิวถนนทางเข้า-ออกอาคารที่มีความต่างระดับ การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานบนที่สูงต้องใช้ชุดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่ได้มาตรฐาน พร้อมทั้งดูแลพื้นทางเดิน เช่น พื้นคอนกรีตเสริมเหล็กให้มีความเรียบและปลอดภัย ช่วยลดความเสี่ยงต่อการลื่นล้มและเพิ่มการเข้าถึงสำหรับผู้ทุพพลภาพ นอกจากนี้ บริษัทได้ติดตั้งป้ายเตือนในพื้นที่เสี่ยง เช่น บริเวณบันได พื้นลื่น จุดกำลังก่อสร้าง หรือซ่อมบำรุงภายในอาคาร รวมถึงดำเนินการตรวจสอบระบบไฟฟ้า อุปกรณ์สำนักงาน เพอร์นิเจอร์ และตะแกรงระบบอากาศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์ทุกชนิดอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและปลอดภัยต่อพนักงาน

## การเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุฉุกเฉิน

บริษัทได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยจัดทำแผนอพยพและฝึกซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งติดตั้งป้ายทางออกฉุกเฉินในจุดที่มองเห็นได้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถอพยพได้อย่างปลอดภัยในกรณีเกิดเหตุ อีกทั้ง บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบ Fire Pump เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในกรณีฉุกเฉินโดยการตรวจสอบดังกล่าวดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัยและได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ระบบพร้อม

รองรับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและบำรุงรักษาอุปกรณ์ดับเพลิง เช่น ถังดับเพลิง และระบบตรวจจับควันไฟให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบระบบลิฟต์ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานและผู้ใช้งานสามารถใช้ลิฟต์ได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ รวมถึงในกรณีฉุกเฉิน และได้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) และระบบแจ้งเตือนภัยภายในอาคาร เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงานและทรัพย์สินของบริษัท

### **การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย**

บริษัทมีการรวบรวม วิเคราะห์ และติดตามข้อมูลผลการดำเนินงานด้านสุขภาพ และความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น ข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงาน สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ผลการตรวจสอบด้านความปลอดภัย (Safety Inspection) ผลการเข้าร่วมกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และผลที่ได้จากการทำกิจกรรม Exercise for Health เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนและปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ลดความเสี่ยงจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน และเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

นอกจากนี้ บริษัทยังนำผลการติดตามการเข้าร่วมกิจกรรมมาวิเคราะห์แนวโน้มด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสนับสนุนการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว และส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลสุขภาพควบคู่ไปกับการทำงานอย่างปลอดภัยภายในองค์กร

### **ผลการดำเนินงานเทียบเป้าหมาย**

สำหรับการดำเนินงานในปี 2568 พบพนักงานเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานที่ไม่ส่งผลให้ต้องหยุดงานจำนวน 1 ราย ซึ่งเกิดขึ้น ณ สถานที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ โดยอุบัติเหตุเกิดจากการลื่นล้มระหว่างเดินตรวจงาน ทั้งนี้ บริษัทได้ดำเนินมาตรการเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน พร้อมปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ และพบกรณีแจ้งเหตุพนักงานบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจำนวน 4 ราย สาเหตุเนื่องจากประสบอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์และโดนกระแสไฟฟ้าดูด ไม่พบกรณีคู่ค้าผู้รับเหมาบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานหรือเสียชีวิต ส่งผลให้อัตราความถี่ของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) ของพนักงานเท่ากับ 0.33 ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจากปี 2567 แต่ยังคงไม่มีอัตราการเสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากอุบัติเหตุจากการทำงาน (Major Accident) ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

	2566	2567	2568
จำนวนการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงานเป็นระยะเวลา 3 ปี (ราย)	0	0	4
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) (ครั้ง)			
• พนักงาน	0	0	0.33
• ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท	0	0	0
จำนวนการเสียชีวิตของพนักงานจากการทำงานเป็นระยะเวลา 3 ปี	0	0	0
อัตราการเสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากอุบัติเหตุจากการทำงาน (Major Accident) (ครั้ง)			
• พนักงาน	0	0	0
• ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท	0	0	0
การเกิดอุบัติเหตุไม่รุนแรงของพนักงาน (ราย)	0	3	1
การเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานของพนักงาน (ราย)	0	0	0

หมายเหตุ: ค่า LTIFR ปี 2568 คำนวณจาก LTI จำนวน 4 กรณี เทียบกับชั่วโมงการทำงาน 2,449,440 ชั่วโมง (พนักงาน 1,261 คน ปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง ตามจำนวนวันทำงานที่บริษัทกำหนด)

#### (5) ผลการดำเนินการและเป้าหมายด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน

	เป้าหมายระยะยาว ปี 2570	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	ผลการดำเนินงาน ปี 2568
อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ (Zero Accident)	0	0	0
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)	0	0	0.33

#### (6) อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานเป็นระยะเวลา 3 ปีต่อพนักงาน 1,000 คน เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย

##### VQJ Sector

ปี	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนการเสียชีวิต	อัตราเสียชีวิตต่อ 1,000 คน
2566	1,286	0	0.00
2567	1,303	0	0.00
2568	1,261	0	0.00

จากที่บริษัทได้ดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2568 และได้พบอุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 5 ราย โดยมีพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานจำนวน 4 ราย คิดเป็นอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน 0.33 ซึ่งมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นจากปี 2568 โดยทุกกรณีได้รับการตรวจสอบข้อเท็จจริงและสืบสวนหาสาเหตุ รวมถึงติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อ ผู้ประสบเหตุ เช่น สอบถามเกี่ยวกับการเข้ารับบริการทางการแพทย์ สืบสาเหตุของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน และจัดเตรียมมาตรการที่รัดกุมขึ้นเพื่อให้พนักงานเตรียมตัวและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน และจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดขึ้น พบว่า ไม่ปรากฏข้อผิดพลาดในกระบวนการปฏิบัติการขอรับบริการ พนักงานทุกท่านที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด รวมถึงได้รับการดูแลอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ กำหนดเป้าหมายลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าหมายภายในปีพ.ศ. 2570 ให้ลดลงจนเหลือ 0 และคงเป้าหมายการเสียชีวิตจากการทำงานเท่ากับ 0 กรณี โดยยกระดับมาตรการควบคุมความเสี่ยงและการป้องกันเชิงรุก ผ่านการทบทวนมาตรการความปลอดภัยสำหรับงานเสี่ยง การอบรมความปลอดภัยให้แก่พนักงานและผู้รับเหมา การตรวจสอบพื้นที่ทำงาน และประเมินความเสี่ยงก่อนเริ่มงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ เพื่อมุ่งสู่การลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เหลือศูนย์ในอนาคต

## 1.5 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ประจำโครงการ)

บริษัทน่านโยบายและโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยระดับองค์กร (ข้อ 3.1–3.4) ลงสู่การปฏิบัติจริงในระดับโครงการอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับพนักงานและผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในไซต์งาน ครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

### (1) ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม (Health & Safety)

#### 3.5.1 นโยบายและการกำกับดูแล (Policy & Governance)

- **การกำกับดูแลระดับบอร์ด:** บริษัทกำหนดให้ความปลอดภัยเป็นพันธกิจหลักภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัท (Board-level) มุ่งเน้นวัฒนธรรมเชิงรุก (Proactive Culture) และดูแลสุขภาพพนักงานแบบองค์รวม (Holistic Well-being) ทั้งร่างกายและจิตใจ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ข้อ 3.4
- **โครงสร้างการติดตามผล:** ยกกระดับผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและความยั่งยืน ติดตามผลทุกไตรมาส และรายงานอุบัติเหตุร้ายแรงต่อบอร์ดภายใน 24 ชั่วโมง

### 3.5.2 การบริหารความเสี่ยงและการวัดผล (Risk Management & Outcomes)

**Leading Indicators:** เปลี่ยนการวัดผลจากสถิติอุบัติเหตุ (Lagging) สู่วัดเชิงป้องกัน โดยปี 2569 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูล Near Miss อย่างเป็นทางการ และตั้งเป้าเพิ่ม 50% ต่อปี

- **การอบรม:** ใช้โมเดล Kirkpatrick's Training Evaluation วัดผลสัมฤทธิ์ระดับพฤติกรรมพนักงาน ครอบคลุมงานเสี่ยงสูง เช่น งานในที่อับอากาศ (Confined Space) และงานที่สูง

### 3.5.3 ผลการดำเนินงานปี 2568 (2025 Performance)

- **สถิติจริง:** พบอุบัติเหตุจากการทำงาน 5 กรณี แบ่งเป็น LTI 4 กรณี และไม่หยุดงาน 1 ราย สาเหตุหลัก ได้แก่ อุบัติเหตุรถจักรยายนต์ การลื่นล้มระหว่างตรวจงาน และไฟฟ้าดูด

- **การวิเคราะห์:** ดำเนินการสืบสวนหาสาเหตุรากเหง้า (Root Cause) ทุกกรณี และติดตามผลกระทบต่อผู้ประสบเหตุอย่างใกล้ชิด เพื่อนำมาปรับปรุงมาตรการป้องกันเชิงรุก

### ตัวชี้วัดสำคัญ (KPIs)

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย (OSHA)	2566	2567	2568	เป้าหมาย (2570)
จำนวนชั่วโมงทำงานรวม (พนักงาน)	ชั่วโมง	130,800	384,064	2,449,440	-
อัตราการเสียชีวิต (Fatalities)	ราย	0	0	0	0
LTIFR (การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน)	ครั้ง/200,000 ชม.	0	0	0.33	0 (Zero Harm)
จำนวน LTI (Lost Time Injury)	กรณี	0	0	4	0
TRIR (Total Recordable Incident)	ครั้ง/200,000 ชม.	0*	0*	0.41	< 0.10
Severity Rate (วันที่สูญเสีย)	วัน/200,000 ชม.	0*	0*	3.35	ลดลงต่อเนื่อง
การบาดเจ็บไม่รุนแรง (Medical Treatment)	ราย	0	3	1	ลดลงต่อเนื่อง
อัตราผู้ผ่านการทดสอบหลังอบรม (Post-test)	%	85*	92*	100	100%

- LTIFR 2568 คำนวณจาก LTI 4 กรณี / 2,449,440 ชม. × 200,000 = 0.33 (มาตรฐาน OSHA ฐาน 200,000 ชม.)
- TRIR คำนวณจากอุบัติเหตุที่บันทึกได้ทั้งหมด 5 กรณี (LTI 4 + Medical 1) / 2,449,440 ชม. × 200,000 = 0.41
- Severity Rate คำนวณจากวันที่สูญเสีย 41 วัน / 2,449,440 ชม. × 200,000 = 3.35
- ค่าปี 2566–2567 ที่มีเครื่องหมาย (\*) เป็นค่าประมาณการ (Estimated) ช่วงพัฒนาระบบ ตั้งแต่ปี 2568 เป็น Actual ผ่านการตรวจสอบโดยฝ่าย Safety
- จำนวนชั่วโมงทำงานคำนวณจาก พนักงาน 1,260 คน × 8 ชม. × วันทำงานตามที่บริษัทกำหนด

### 3.5.4 แผนแก้ไขและป้องกัน (Corrective Action Plan)

จากการวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้าของอุบัติเหตุทั้ง 4 กรณี บริษัทได้กำหนดมาตรการแก้ไขเชิงระบบ ดังนี้

ประเด็น	มาตรการ	รายละเอียดการดำเนินการ	กำหนดการ
การเดินทาง (มอเตอร์ไซค์)	Safe Riding Policy	บังคับอบรมขับขี่ปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน กำหนดเส้นทางและช่วงเวลาเดินทางที่ปลอดภัย	Q2/2569
การลื่นล้ม (Slip & Fall)	Anti-slip Prevention	ติดตั้ง Anti-slip ในพื้นที่เสี่ยงทุกโครงการ Safety Walk รายสัปดาห์ รองเท้านิรภัย EN ISO 20345	ดำเนินการแล้ว
ไฟฟ้าดูด (Electrical)	LOTO + Electrical Safety	ทบทวน Lock Out/Tag Out ทุกโครงการ อบรม Electrical Safety สำหรับพนักงานและผู้รับเหมา ตรวจสอบรายเดือน	ดำเนินการแล้ว
การติดตามผล (Monitoring)	Board-level Review	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ ติดตาม ทุกไตรมาส เป้าหมาย LTIFR = 0 ภายในปี 2570	ต่อเนื่อง

### แผนการดำเนินงานปี 2569 (2026 Safety Roadmap)

จากการที่ LTIFR เพิ่มขึ้นในปี 2568 บริษัทกำหนดแผนยกระดับระบบความปลอดภัยเชิงป้องกัน โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาวัฒนธรรม Safety Culture ผ่านระบบ Near Miss Reporting อย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก

### มาตรการสำคัญ: ระบบ Near Miss Reporting (ปีฐาน 2569)

แผนงาน	รายละเอียด
เปิดระบบรายงาน Near Miss อย่างเป็นทางการ	พัฒนาระบบรายงานดิจิทัล (แทนกระดาษ) สำหรับพนักงานและผู้รับเหมาทุกโครงการ กำหนดให้ปี 2569 เป็นปีฐาน (Baseline Year) ของตัวชี้วัดนี้

แผนงาน	รายละเอียด
เป้าหมายการรายงาน (Target Setting)	ตั้งเป้าเพิ่มจำนวนการรายงาน Near Miss 50% ต่อปี เพื่อสะท้อนวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงรุก (Proactive Safety Culture) ที่เข้มแข็งขึ้น
Root Cause & Lessons Learned	ทุก Near Miss ที่รายงานต้องผ่านการวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้า (Root Cause Analysis) และสรุปเป็น Lessons Learned เผยแพร่ทุกโครงการ
รายงานต่อบอร์ด	นำสถิติ Near Miss เข้าวาระประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและความยั่งยืน ทุกไตรมาส ตั้งแต่ Q3/2569

เป้าหมายระยะ 3 ปี (2569–2571):

- ปี 2569: เปิดระบบ เก็บข้อมูลเป็นปีฐาน กำหนด Baseline
- ปี 2570: เพิ่มจำนวนการรายงาน 50% จากปีฐาน พร้อมลด LTIFR กลับสู่ศูนย์
- ปี 2571: รายงาน Near Miss ต่อ FTSE Russell เป็นครั้งแรกพร้อมข้อมูลครบ 3 ปี

## (2) การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management)

### 3.5.5 นโยบายตามระดับความเสี่ยง (Risk-based Environmental Policy)

- High Risk Zone: บริหารจัดการมลพิษ (ฝุ่น เสียง น้ำเสีย ของเสีย) ตามระดับความเสี่ยง โดยโครงการในรัศมี 500 เมตรจากพื้นที่อ่อนไหว (ชุมชน/โรงพยาบาล) ต้องมีมาตรการเข้มงวดกว่าที่กฎหมายกำหนด

- Beyond Compliance: กำหนดเป้าหมายเชิงรุกที่เกินกว่าข้อกำหนด โดยอ้างอิงค่าแนะนำคุณภาพอากาศของ WHO สำหรับโครงการความเสี่ยงสูง

### 3.5.6 การจัดการทรัพยากรและของเสีย (Resource & Waste Management)

- BIM & LCA: นำเทคโนโลยี BIM คำนวณวัสดุเพื่อลดขยะก่อสร้างที่ต้นทาง และใช้ Life Cycle Assessment (LCA) ในการเลือกใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ

- เป้าหมายเชิงปริมาณ: กำลังพัฒนาระบบเก็บข้อมูลปริมาณของเสีย (ตัน) และสัดส่วนรีไซเคิลในทุกโครงการ คาดว่าจะเริ่มรายงานข้อมูลอย่างเป็นทางการตั้งแต่ปี 2569

### 3.5.7 การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสภาพภูมิอากาศ (Climate & Engagement)

▪ Carbon Quantification: มุ่งมั่นรายงานปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกในหน่วย tCO<sub>2</sub>e ตามมาตรฐานสากล ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมและทวนสอบข้อมูล LCA-based คาดว่าจะเริ่มรายงานอย่างเป็นทางการในปี 2569

#### ตัวชี้วัดสำคัญด้านคุณภาพอากาศ

ตัวชี้วัด (Indicator)	หน่วย	2566 (Base)	2567	2568	เป้าหมายเชิงรุก (Target)
ก๊าซคาร์บอนมอนนอกไซด์ (CO)	ppm	ต่ำกว่ามาตรฐาน	0.002	0.002	< 26 (WHO)
ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO <sub>2</sub> )	ppm	ต่ำกว่ามาตรฐาน	0.003	0.003	< 0.014 (WHO)
ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO <sub>2</sub> )	ppm	ต่ำกว่ามาตรฐาน	0.032	0.032	< 0.013 (WHO)
ฝุ่นละออง PM10	mg/m <sup>3</sup>	ต่ำกว่ามาตรฐาน	0.033	0.033	ลดลง 10% จากฐานปี 68
ฝุ่นละออง PM2.5	mg/m <sup>3</sup>	ต่ำกว่ามาตรฐาน	0.044	0.044	ลดลง 10% จากฐานปี 68

\* ข้อมูลด้านการจัดการของเสีย (ปริมาณตัน, สัดส่วนรีไซเคิล, จำนวน CWMP) อยู่ระหว่างพัฒนาระบบรวบรวมข้อมูล คาดว่าจะเริ่มรายงานตั้งแต่ปีบัญชี 2569

### 3.6 ความเท่าเทียมและความหลากหลาย

#### (1) การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพ ความพิการ หรือความแตกต่างอื่นใด พนักงานชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้าโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน อิงตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นสำคัญ ตลอดปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทไม่มีรายงานหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ

และยังคงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือความเคารพซึ่งกันและกัน พร้อมดูแลสวัสดิภาพของบุคลากรในทุก  
ระดับอย่างต่อเนื่อง

## **(2) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเด็ก**

บริษัทปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และหลักสิทธิมนุษยชนสากล  
อย่างเคร่งครัด โดยกำหนดกระบวนการตรวจสอบอายุและคุณสมบัติของผู้สมัครงานทุกรายก่อนเริ่มการ  
จ้างงาน เพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กหรือการจ้างงานที่ขัดต่อกฎหมาย

ในปี 2568 บริษัทมีพนักงานอายุระหว่าง 21–68 ปี และไม่พบเหตุการณ์เกี่ยวกับการละเมิด  
สิทธิมนุษยชน แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็น  
ประจำทุกปี และมุ่งเน้นการตรวจสอบคู่ค้าหรือผู้รับเหมาที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน

## **(3) นโยบายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส และแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม**

บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และผล  
การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยออกแบบระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับโครงสร้างเงินเดือนภายในบริษัท และ  
สามารถแข่งขันได้กับตลาดแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนรวมในระดับที่เหมาะสม  
เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นไปตามข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของ  
บริษัทครอบคลุมค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ โดยยึดหลักความ  
เท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะทำงานอยู่ส่วนใด ฝ่ายใด อายุ เพศ พร้อมทั้งปฏิบัติตามข้อกำหนดตาม  
กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งพิจารณาข้อมูลตลาดแรงงาน ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ การขยายตัวของ  
บริษัท และผลการปฏิบัติงาน (performance) และสมรรถนะ (Competency) เพื่อประกอบการพิจารณาค่าตอบแทน  
อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

## เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2569	เป้าหมายระยะยาว ปี 2573
<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานร้อยละ 100 ได้รับค่าจ้างพื้นฐานไม่น้อยกว่าข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน</li> <li>ค่าตอบแทนรวมภายใต้หลักความเป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดโครงสร้างเงินเดือนภายในบริษัทเป็นกรอบการจ่ายค่าตอบแทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามความเหมาะสมของระบบค่าตอบแทน โดยอ้างอิงข้อมูลตลาดแรงงาน</li> <li>ใช้ผลการปฏิบัติงาน (Performance) และสมรรถนะ (Competency) เป็นองค์ประกอบพิจารณาค่าตอบแทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาค่าตอบแทนให้เหมาะสม เป็นธรรม สามารถรองรับการเติบโตของบริษัทภายใต้การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน</li> </ul>

### แผนการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนภายใต้การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของพนักงานภายในบริษัท โครงสร้างเงินเดือนภายในบริษัท และข้อมูลตลาดแรงงานจากแหล่งข้อมูลภายนอกที่เชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของค่าตอบแทนในภาพรวม พร้อมทั้งติดตามข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งและเพศ เพื่อสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ บริษัทใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) และผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

### ผลการดำเนินงาน

ปี 2568 บริษัทสามารถดำเนินการจ่ายค่าจ้างพื้นฐานให้แก่พนักงานร้อยละ 100 ไม่น้อยกว่าข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน และดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนรวมตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 961 ล้านบาท ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี ค่าทำงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าตอบแทนอื่นๆ และผลการดำเนินงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงค่าตอบแทนสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บริษัทมีการติดตามข้อมูลค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี โดยใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานในปีถัดไป

ตารางสรุปการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ปี 2568

รายการ	ชาย	หญิง
<b>ผู้บริหารระดับสูง</b>		
จำนวนพนักงาน (คน)	5	2
ค่าตอบแทนรวม (บาท)	27,116,956.00	5,323,305.00
สัดส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ย ชาย : หญิง	2.04	1.00
<b>ผู้บริหารระดับกลาง</b>		
จำนวนพนักงาน (คน)	21	6
ค่าตอบแทนรวม (บาท)	61,132,382.00	15,995,846.00
สัดส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ย ชาย : หญิง	1.09	1.00
<b>พนักงานระดับปฏิบัติการ</b>		
จำนวนพนักงาน (คน)	719	313
ค่าตอบแทนรวม (บาท)	559,909,977.00	196,530,326.00
สัดส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ย ชาย : หญิง	1.24	1.00
<b>พนักงานระดับเจ้าหน้าที่</b>		
จำนวนพนักงาน (คน)	35	160
ค่าตอบแทนรวม (บาท)	14,131,120.00	80,679,147.00
สัดส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ย ชาย : หญิง	0.80	1.00
<b>รวม</b>		
จำนวนพนักงาน (คน)	780	481
ค่าตอบแทนรวม (บาท)	662,290,435.00	298,528,624.00
สัดส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ย ชาย : หญิง	1.37	1.00

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนพนักงานตามระดับตำแหน่งในปี 2568 พบว่าความแตกต่างของค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างเพศมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างกำลังคนและการกระจายตัวของพนักงานในแต่ละสายอาชีพ โดยเฉพาะในสายงานวิศวกรรมซึ่งมีสัดส่วนพนักงานชายในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารสูงกว่า ขณะที่พนักงานหญิงมีสัดส่วนมากกว่าในบางกลุ่มตำแหน่ง เช่น ระดับเจ้าหน้าที่

บริษัทขอยืนยันว่าการกำหนดค่าตอบแทนยึดหลัก “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเทียบเท่า” (Equal Pay for Work of Equal Value) โดยไม่มีกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามเพศสำหรับตำแหน่งงานเดียวกัน ความแตกต่างที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนถึงปัจจัยด้านโครงสร้างตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มากกว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศเพื่อส่งเสริมความสมดุลและความเท่าเทียมในระยะยาว บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion: DEI) อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับ:

- การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและเติบโตของพนักงานหญิงในสายงานวิศวกรรมและสายงานที่เกี่ยวข้อง
- การสนับสนุนการเข้าถึงตำแหน่งบริหารของพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียม
- การติดตามและทบทวนตัวชี้วัดด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ

ในปี 2569 บริษัทมีแผนนำข้อมูลเชิงวิเคราะห์ดังกล่าวมาใช้ในการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง

ปี	เป้าหมายการจ่ายค่าตอบแทน	ผลการดำเนินงานการจ่ายค่าตอบแทน
ปี 2568	พนักงานร้อยละ 100 ได้รับค่าจ้างพื้นฐานไม่น้อยกว่าข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน และได้รับค่าตอบแทนรวมตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	พนักงานร้อยละ 100 ได้รับค่าจ้างพื้นฐานไม่น้อยกว่าข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน และได้รับค่าตอบแทนรวมตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

#### (4)สวัสดิการสำหรับพนักงาน

บริษัทจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการเพิ่มเติมจากสวัสดิการพื้นฐานให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ตอบสนองความต้องการของพนักงาน มีความคุ้มค่าเหมาะสมกับงบประมาณขององค์กร รวมทั้งสื่อสารข้อมูลสวัสดิการให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสมผ่านตัวแทนของพนักงาน โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (Welfare Committee) ตามมาตรา 96 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. ร่วมหารือกับผู้บริหาร เพื่อจัดสวัสดิการแก่พนักงาน
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่บริษัทในการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานต่อคณะกรรมการสวัสดิการและแรงงาน

โดยสวัสดิการพื้นฐานที่บริษัทจัดให้พนักงาน ได้แก่ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บริษัทยังมีการมอบสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

1. การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลแบบกลุ่ม
2. การตรวจสุขภาพประจำปี
3. เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิต
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
5. ขงเยียมกรณีคลอดบุตร
6. รางวัลอายุงาน
7. การฉีดวัคซีนประจำปี
8. หาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โดยการทำข้อตกลงระหว่างบริษัทกับสถาบันการเงิน (MOU) เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงาน
9. เงินสนับสนุนการค่าใช้จ่าย 50% ให้พนักงานทำกิจกรรมออกกำลังกาย (กิจกรรมแอโรบิก โยคะ แบดมินตันและฟุตบอล) และสถานที่ออกกำลังกาย (Fitness Facility) ภายในอาคาร
10. ขงเยียมกรณีพนักงานเจ็บป่วย

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยและนโยบายการจ้างงานของบริษัท โดยพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 120 วันขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้าง หรือเมื่อทำงานครบอายุเกษียณตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมอบสวัสดิการระยะยาวอื่นๆ ได้แก่ การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ทำงานครบ 5 ปี 10 ปี 15 ปี 20 ปี และ 25 ปี

### (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยครอบคลุมทั้งด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) และด้านสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้การประเมินผลการทำงานของพนักงานมีความชัดเจน และพัฒนาให้พนักงานมีความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทของตนเอง

การประเมินผลดังกล่าวช่วยสนับสนุนความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในภาพรวม

#### เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2569	เป้าหมายระยะยาว ปี 2573
<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปีละ 2 ครั้ง</li> <li>ประเมินสมรรถนะในการทำงานปีละ 1 ครั้ง</li> <li>พนักงานทุกระดับ ร้อยละ 100 ได้รับการประเมินตามรอบระยะเวลาที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษามาตรฐานและความสม่ำเสมอของการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษามาตรฐานและความสม่ำเสมอของการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน</li> </ul>

#### แผนการดำเนินงาน

บริษัทกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง (ครั้งที่ 1 : มกราคม-พฤษภาคม 2568 / ครั้งที่ 2 : มิถุนายน-ตุลาคม 2568) และการประเมินสมรรถนะในการทำงาน ปีละ 1 ครั้ง (เดือนมกราคม-กันยายน 2568) ซึ่งผู้บังคับบัญชาและพนักงานจะได้หารือร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และนำผลการประเมินรายบุคคลมาพิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของพนักงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการนำผลการประเมินไปวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาโครงการและหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานต่อไป

### ผลการดำเนินงาน

ปี 2568 บริษัทดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของพนักงานได้ครบถ้วน ตามแผนที่กำหนด โดยพนักงานทุกระดับได้รับการประเมินตามรอบระยะเวลาอย่างเป็นระบบ ผลการประเมิน ดังกล่าว ถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาศักยภาพพนักงาน การพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน

ปี	เป้าหมายการจ่ายค่าตอบแทน	ผลการดำเนินงานการจ่ายค่าตอบแทน
ปี 2568	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปีละ 2 ครั้ง</li> <li>ประเมินสมรรถนะในการทำงานปีละ 1 ครั้ง</li> <li>พนักงานทุกระดับ ร้อยละ 100 ได้รับการประเมินตามรอบระยะเวลาที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลการปฏิบัติงาน                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ 1 มกราคม-พฤษภาคม 2568</li> <li>- ครั้งที่ 2 มิถุนายน-ตุลาคม 2568</li> </ul> </li> <li>ประเมินสมรรถนะการทำงาน                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ 1 มกราคม-พฤษภาคม 2568</li> </ul> </li> <li>พนักงานทุกระดับได้รับการประเมินผล ร้อยละ 100</li> </ul>

### (6) การดูแลสุขภาพของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมการตรวจคัดกรองที่จำเป็น รวมถึงการให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ ประจำปีโดยไม่มีค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งมอบส่วนลดพิเศษสำหรับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวมีสุขภาพที่ดีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสวัสดิการด้านสุขภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานทุกคน

นอกจากการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันดังกล่าว บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในสถานการณ์ไม่คาดคิด ในการสนับสนุนพนักงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Employee Crisis Support) โดยบริษัทได้ดำเนินการติดต่อสอบถามความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเร่งด่วนเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤต เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ อุทกภัย เหตุฉุกเฉินในพื้นที่พักอาศัย หรือสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของพนักงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น เช่น การให้ข้อมูลการติดต่อหน่วยงานช่วยเหลือ การจัดหาความช่วยเหลือเบื้องต้น หรือการอำนวยความสะดวกด้านการทำงาน เช่น การปรับรูปแบบการทำงานชั่วคราวเพื่อให้พนักงานสามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความใส่ใจของบริษัทในการดูแลสุขภาพของพนักงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงการสนับสนุนพนักงานในช่วงเวลาวิกฤตเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างปลอดภัยและได้รับการดูแลจากองค์กรอย่างเหมาะสม

#### **(7) การบริหารการลาและการกลับมาทำงาน**

บริษัทให้ความสำคัญกับ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถ ใช้สิทธิการลาตามกฎหมายได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายแรงงานกำหนด นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการการลาและการกลับมาทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานได้อย่างราบรื่นหลังจากการลา โดยในปี 2568 พบว่าพนักงานใช้สิทธิลาพักผ่อนโดยเฉลี่ย 74.13% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยบริษัทได้ติดตามและประเมินการใช้สิทธิลาต่างๆ ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานโยบายและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการและช่วยให้พนักงานรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้

#### **(8) การบริหารชั่วโมงทำงานอย่างเป็นระบบตามกฎหมายแรงงาน**

บริษัทกำกับดูแลชั่วโมงทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ของกฎหมายแรงงาน โดยจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับลักษณะโครงการวิศวกรรมและความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมกำหนดกระบวนการอนุมัติการทำงานล่วงเวลาอย่างชัดเจน และจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราที่ถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทติดตามข้อมูลชั่วโมงทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความเหนื่อยล้าของบุคลากร โดยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานโครงการสนามและงานภาคสนาม ซึ่งมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้มงวดและแตกต่างจากงานสำนักงานทั่วไป

### (9) ระบบการร้องเรียนและการคุ้มครองผู้ร้องเรียนตามหลัก Zero Retaliation

บริษัทส่งเสริมการรายงานเหตุไม่เหมาะสมหรือการกระทำที่อาจขัดต่อกฎหมายและจรรยาบรรณ โดยพนักงานสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางที่จัดให้ ซึ่งรวมถึงระบบออนไลน์ กล่องรับเรื่องร้องเรียน ตัวแทนพนักงาน และการติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยตรง บริษัทกำหนดนโยบาย “Zero Retaliation” อย่างเข้มงวด โดยห้ามมีการตอบโต้หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ร้องเรียนทุกกรณี ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบทุกเรื่องร้องเรียนดำเนินการโดยคณะทำงานอิสระที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลการพิจารณาที่เป็นกลาง ตรวจสอบได้ และสามารถรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง

### 3.7 การพัฒนาชุมชนและความสัมพันธ์กับสังคม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคมซึ่งเป็นรากฐานสำคัญสู่ความยั่งยืน โดยเฉพาะในบทบาทที่ปรึกษาและควบคุมงานก่อสร้างที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับพื้นที่ชุมชน เราจึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการผลกระทบเชิงบูรณาการเพื่อลดปัจจัยลบด้านมลภาวะและการสัญจร พร้อมทั้งสร้างปัจจัยบวกเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจท้องถิ่น เพื่อให้ธุรกิจและสังคมเติบโตไปพร้อมกันอย่างมั่นคง

#### 3.7.1 การดำเนินงานเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบ

เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ มีแนวทางการบริหารจัดการผลกระทบอย่างเป็นระบบดังนี้

- การประเมินและติดตาม: ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม พร้อมกำหนดมาตรการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ
- กลไกการรับฟังความคิดเห็น: จัดตั้งช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ เพื่อป้องกันข้อพิพาททางกฎหมายและรักษาภาพลักษณ์องค์กร
- โครงสร้างการรับผิดชอบ: มอบหมายให้หน่วยงานสื่อสารองค์กรดูแลภาพรวมการมีส่วนร่วม และให้ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) เป็นผู้รับผิดชอบหลักในพื้นที่เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปัญหาภายในระยะเวลาที่กำหนด

#### ขั้นตอนการบริหารจัดการผลกระทบ



จากการสำรวจผลกระทบทางสังคมและชุมชน (Social Impact Assessment - SIA) และการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัจจัยด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชน ผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน โดยบริษัทสามารถสรุปผลกระทบที่เกิดขึ้นพร้อมกำหนดมาตรการลดผลกระทบได้อย่างเหมาะสม ดังตารางต่อไปนี้

ผลกระทบต่อชุมชน	มาตรการลดผลกระทบ
ผลกระทบต่อที่อยู่อาศัยและที่ดินของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปรับเปลี่ยนแผนก่อสร้าง ตามความต้องการของชุมชน เช่น การปรับตำแหน่งของโครงการบางส่วนเพื่อลดผลกระทบต่อที่อยู่อาศัย</li> <li>● พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน เช่น การออกแบบสถานีรถไฟให้เหมาะสมกับการใช้งานของทุกกลุ่มผู้โดยสารรวมทั้งผู้พิการและพัฒนาเส้นทางเชื่อมต่อเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน</li> </ul>
ผลกระทบต่อแหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ให้ความรู้แก่ประชาชนผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในงานก่อสร้าง และการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</li> <li>● ปลูกต้นไม้ฟื้นฟูบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง</li> <li>● การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืน โดยการนำระบบอัจฉริยะมาใช้ในการบริหารโครงการ เช่น การใช้ BIM (Building Information Modeling) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดของเสียในกระบวนการก่อสร้าง</li> <li>● กำหนดแนวทางการจัดการน้ำทิ้งจากไซต์งานก่อสร้าง</li> <li>● การช่วยเหลือชุมชนในเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม</li> </ul>
การเปลี่ยนแปลงของสภาพการจราจรและการเดินทางของประชาชนในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดระบบขนส่งให้เหมาะสม โดยออกแบบทางเบี่ยงและจัดทำเส้นทางเดินรถชั่วคราวเพื่อลดผลกระทบต่อการเดินทางของประชาชน</li> </ul>

ผลกระทบต่อชุมชน	มาตรการลดผลกระทบ
ผลกระทบด้านเสียง ฝุ่นละออง และมลภาวะจากกระบวนการก่อสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตั้งแนวกันฝุ่นและเสียง เพื่อลดผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยใกล้กับพื้นที่ก่อสร้าง</li> <li>จัดให้มีรถฉีดพ่นน้ำน้ำตลอดแนวเส้นทางก่อสร้างเพื่อลดฝุ่นในพื้นที่ก่อสร้าง</li> </ul>

## ผลการดำเนินงาน

นอกจากการดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการผลกระทบ บริษัทยังให้ความสำคัญต่อความต้องการ และความคาดหวังของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านเศรษฐกิจชุมชน ด้านการส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ บริษัทจึงได้กำหนดมาตรการเพื่อลดผลกระทบและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนภายใต้ความคาดหวังดังกล่าว ดังนี้



เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของชุมชน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสังคม บริษัทมุ่งมั่นดำเนินงานตามแนวทางการจัดการผลกระทบต่อชุมชนและสังคมจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบต่อและสามารถสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตขององค์กรกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสังคม ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่

### พัฒนาคุณภาพชีวิต

#### 1. การดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

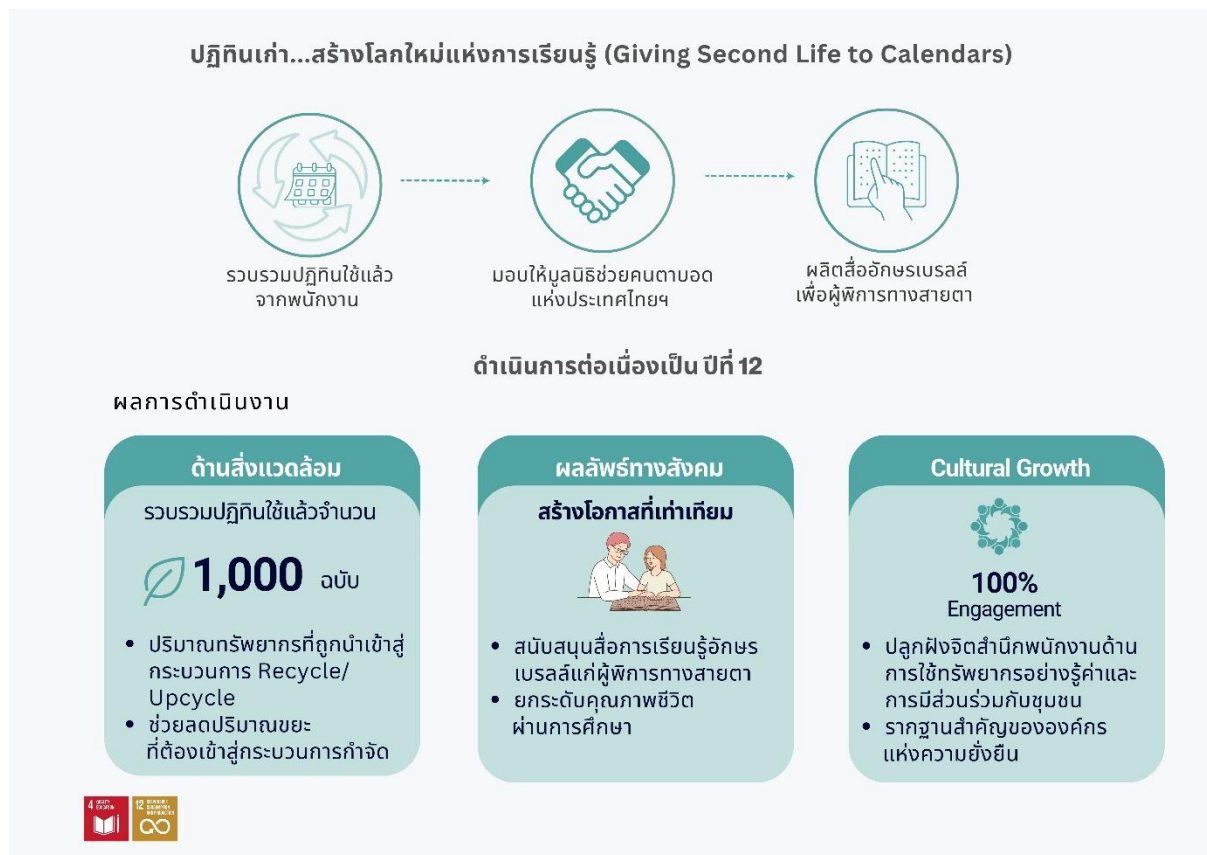
(1) บริษัทคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนจากการดำเนินงานก่อสร้างของบริษัท จึงจัดให้มีการพัฒนาโครงการต่างๆ เพื่อสนับสนุนความสะดวกสบายของคนในพื้นที่และผู้ใช้บริการ ซึ่งส่วนใหญ่คือประชาชนในท้องถิ่น ผ่านการออกแบบโครงสร้างพื้นฐานที่คำนึงถึงความยั่งยืน เช่น

การออกแบบสถานีรถไฟให้สามารถเข้าถึงได้สำหรับผู้พิการ และการพัฒนาเส้นทางเชื่อมต่อ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

(2) จัดอบรมให้กับชุมชนเกี่ยวกับมาตรฐานการก่อสร้างที่ปลอดภัย และการบริหารโครงการ เพื่อให้ชุมชนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาต่อไปได้

## 2. การบริจาคเงินและสิ่งของ

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญของการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Circular Economy) ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งหนึ่งในกิจกรรมที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง เป็นปี 12 สะท้อนถึงนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่ไม่หยุดนิ่งขององค์กร คือ การบริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะ โดยในปี 2568 ได้รวบรวมปฏิทินใช้แล้วจากพนักงาน กว่า 1,000 ฉบับ เพื่อเปลี่ยนขยะเหลือใช้ให้เป็นทรัพยากรที่มีค่า ช่วยลดปริมาณขยะจากสำนักงานเข้าสู่ระบบกำจัด และส่งเสริมการเรียนรู้ในการผลิตสื่ออักษรเบรลล์ ยกกระดับคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสอย่างยั่งยืน



### 3. จิตอาสาเพื่อสังคม

บริษัทให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมผ่านกิจกรรมจิตอาสา โดยสนับสนุนการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินโครงการจิตอาสา ผ่านกลไกความร่วมมือกับทั้งภาครัฐและเอกชนดังนี้

**การช่วยเหลือสังคมภายใต้สถานการณ์เร่งด่วน:** มอบเงินช่วยเหลือรวม 240,780 บาท แก่ผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่วิกฤต

**การบรรเทาทุกข์และฟื้นฟูเชิงพื้นที่:** มอบเงินช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่ จังหวัดน่าน และอำเภอหาดใหญ่ และผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ชายแดนไทย-กัมพูชา เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนขั้นพื้นฐานและช่วยให้คนในชุมชนสามารถกลับมาใช้ชีวิตปกติได้รวดเร็วยิ่งขึ้น (Community Resilience)

**การฟื้นฟูโอกาสทางการศึกษา:** สนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมและฟื้นฟูโรงเรียนนครพนมวิทยาสถาบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล) ที่ได้รับความเสียหายจากอุทกภัย เพื่อซ่อมแซมและฟื้นฟูโรงเรียนให้กลับสู่สภาวะปกติอย่างเร่งด่วน ช่วยให้เด็กนักเรียนสามารถกลับเข้าสู่ระบบการเรียนได้ทันเวลา ลดความเสี่ยงในการหลุดออกจากระบบเนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจและภัยพิบัติ

- **โครงการบริจาคโลหิต ต่อเนื่องเป็นปีที่ 34:** ผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท กว่า 189 คน คิดเป็น 15% ของพนักงานทั้งหมด ร่วมทำความดีสานต่อการให้ที่ยิ่งใหญ่ โดยร่วมกันบริจาคโลหิต แก่สหภาพชาดไทย จำนวน 85,050 ซีซี (189 ยูนิต) โดยบริษัทจัดกิจกรรมทุก 3 เดือน ปริมาณโลหิตที่รวบรวมได้ ช่วยเสริมสภาพคล่องของคลังเลือดสำรอง และใช้ในการรักษาพยาบาลและช่วยชีวิตผู้ป่วยในกรณีฉุกเฉินได้มากกว่า 560 ราย (เฉลี่ย 1 ยูนิต ช่วยได้ 3 ชีวิต)

- **การอนุรักษ์ระบบนิเวศและรับมือภาวะโลกร้อน:** ผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท กว่า 100 คน คิดเป็น 8% ของพนักงานทั้งหมด ร่วมกันสร้างฝายชะลอน้ำ 10 ฝาย และปลูกต้นไม้ 100 ต้น ณ พื้นที่เขาค้อ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ท่าคล้อ จังหวัดสระบุรี เพื่อช่วยชะลอการไหลของน้ำ เพิ่มความชุ่มชื้นให้กับหน้าดิน และป้องกันการกัดเซาะตลิ่งในฤดูน้ำหลาก ซึ่งช่วยให้ระบบนิเวศโดยรอบมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และร่วมกับศูนย์ศึกษาธรรมชาติกองทัพบกบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ปลูกต้นไม้โกงกาง 1,000 ต้น เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศชายฝั่ง ช่วยกรองมลพิษก่อนไหลลงสู่ทะเล และเป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำที่สำคัญของชุมชน เป็นแหล่งกักเก็บคาร์บอนที่มีประสิทธิภาพสูง (Blue Carbon) โดยโครงการนี้ช่วยกักเก็บก๊าซเรือน

กระจกได้ประมาณ 9.4-13.4 tCO<sub>2</sub>e ต่อปี (การศึกษาการกักเก็บก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของไม้สกุลโกงกาง (Rhizophora spp.) ในพื้นที่แปลงปลูกป่าชายเลนของประเทศไทย

### 3.7.2 เพิ่มผลผลิตทางความรู้

ในฐานะบริษัทที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมแบบบูรณาการ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา เช่น วิศวกรรมโยธา ระบบราง โครงสร้างพื้นฐาน การบริหารโครงการ สิ่งแวดล้อม การบริหารทรัพยากรน้ำ และพลังงาน เป็นต้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของชุมชนและสังคมผ่านโครงการต่างๆ ด้วยแนวคิด การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนและสังคม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในด้าน วิศวกรรมและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้าน วิศวกรรมและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความรู้กับเยาวชน นักลงทุน ภาคธุรกิจ และประชาชนทั่วไป ดังนี้

1. **โครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้มุ่งสู่วิศวะ** บริษัทมีเป้าหมายให้เยาวชนมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานด้านวิศวกรรมและได้รับแนะแนวอาชีพ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 11 โดยในปี 2568 บริษัทได้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5-6 จากโรงเรียนนครสวรรค์ ที่สนใจอาชีพวิศวกร เข้ามาศึกษาดูงานในโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าทางคู่วงลพบุรี – ปากน้ำโพ จำนวน 50 คน ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการและสอบติดคณะวิศวกรรมศาสตร์ 113 คน และปัจจุบัน บริษัทได้รับนักเรียนจากโครงการฯ เข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกร ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้เยาวชนในพื้นที่ และสร้างแรงงานทักษะสูง (Skilled Labor) กลับคืนสู่สังคมและบริษัทแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิศวกรในระยะยาว

2. **โครงการทุนการศึกษา** บริษัทร่วมกับมูลนิธิกลุ่มที่มรรวมใจ มอบทุนและอุปกรณ์การศึกษา อาหารกลางวัน และเสื้อผ้า อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 19 โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ เพิ่มโอกาสให้เด็กที่ขาดแคลน แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย

ในปี 2568 บริษัทได้สนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 400 ทุน มูลค่า 727,000 บาท ในจังหวัด นครสวรรค์ นครนายก เชียงใหม่ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถช่วยลดอัตราการหลุดออกจากระบบ การศึกษา เนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ และส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา และอัตราการเรียนต่อจากระดับประถมศึกษาไปมัธยมศึกษาถึง 100% (Continuation Rate) ของจำนวนนักเรียนที่ได้รับทุน รวมทั้งช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. จัดสัมมนาและถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญสู่สาธารณะ ในฐานะบริษัทที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ มีความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมหลากหลายสาขา จึงมุ่งเน้นสนับสนุนชุมชนและสังคมผ่านกระบวนการทางธุรกิจ ด้วยการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญของบริษัทสู่สาธารณะ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน การตัดสินใจ และต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

### 3.7.3 กลยุทธ์การดำเนินงานปี 2568

- บรรยายให้แก่บริษัทหลักทรัพย์และนักลงทุนสถาบัน อาทิ บริษัทหลักทรัพย์ ทิสโก้ จำกัด และบริษัทหลักทรัพย์ บัวหลวง จำกัด (มหาชน) โดยมีสถาบันการเงินเข้าร่วมรับฟังข้อมูลกว่า 130 แห่ง ในหัวข้อวิกฤตด้านความยั่งยืน เช่น Climate Change ปรากฏการณ์เอลนีโญ-ลานีญา และการวิเคราะห์ผลกระทบจากแผ่นดินไหว เพื่อสนับสนุนให้นักวิเคราะห์และผู้จัดการกองทุนนำข้อมูลไปประเมินความเสี่ยงต่อภาคธุรกิจได้อย่างแม่นยำ

- การให้สัมภาษณ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ สื่อออนไลน์ และหนังสือพิมพ์ชั้นนำ เช่น ทาง Thai PBS, ทันโลกกับ Trader KP, DBช่อง2 TV3, TV5, TNN16, ประชาชาติธุรกิจ และอื่นๆ รวมกว่า 90 ครั้ง เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกในประเด็นวิกฤต เช่น "น้ำท่วมขนาดใหญ่" และวิกฤตสภาพภูมิอากาศ มียอดการเข้าถึงข้อมูล (Reach) รวมกว่า 1,000,000 ครั้ง ซึ่งจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้มีส่วนได้เสียกว่า 42% ติดตามข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ทำให้สร้างความเชื่อมั่นและความสามารถในการปรับตัว (Resilience) ให้แก่ภาคธุรกิจและภาคประชาชน และนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อลดความสูญเสียจากน้ำท่วมและแผ่นดินไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ



- **ผลิตรายการ Talk to TEAM** ผ่านช่องทาง Social Media ของบริษัท เพื่อให้ความรู้ในประเด็นต่างๆ เช่น Rain Bomb ลูมน้ำเจ้าพระยา ย้ายเมืองหลวง เอาใจดี? AI Disruption เกมใหม่ของโลกการทำงาน โดยมียอดผู้ชมรวมทุกช่องทางจำนวนมากกว่า 50,000 คน



- จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเบื้องต้นอาคารที่ได้รับผลกระทบจากแผ่นดินไหว สนับสนุนภาครัฐและบรรเทาความวิตกกังวลของประชาชน (Public Assistance) ผ่านการให้คำปรึกษาทางวิศวกรรมเบื้องต้น โดยให้ความสำคัญ กับการระบุความเสี่ยงเชิงโครงสร้างเพื่อป้องกันความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างทันท่วงที โดยที่วิศวกรของบริษัท ได้ให้คำแนะนำแก่ประชาชนรวม 398 ราย ช่วยระบุความเสี่ยงเชิงโครงสร้างและประสานส่งต่อกรณีวิกฤต 23 ราย ให้แก่หน่วยงานภาครัฐเพื่อความปลอดภัยสาธารณะ

### 3.7.4 ผลลัพธ์และความสำเร็จ (Impact & Outcomes)

- **การเข้าถึงข้อมูล (Reach):** มียอดการเข้าถึงข้อมูลการให้สัมภาษณ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ สื่อออนไลน์ และหนังสือพิมพ์ชั้นนำ รวมกว่า 1,000,000 ครั้ง และมีผู้ชมผ่าน Social Media ของบริษัท ของบริษัท มากกว่า 50,000 คน

- **การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness):** จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้มีส่วนได้เสียกว่า 42% ติดตามข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ทำให้สร้างความเชื่อมั่นและความสามารถในการปรับตัว (Resilience) ให้แก่ภาคธุรกิจและภาคประชาชน และนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อลดความสูญเสียจากน้ำท่วมและแผ่นดินไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเบื้องต้นอาคารที่ได้รับผลกระทบจากแผ่นดินไหว



**3.7.5 โครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองเปรมประชากร จากคลองบางบัวลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา**

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาและลดผลกระทบต่อชุมชนและสังคม ตามกลยุทธ์ที่วางไว้ในโครงการที่บริษัทเข้าไปดำเนินงาน บริษัทได้ดำเนินงานที่ปรึกษาคุมงานก่อสร้างและบริหารโครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองเปรมประชากร จากคลองบางบัวลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยาโดยตรง ซึ่งรวดเร็วกว่าการระบายน้ำผ่านระบบคลองตามปกติในช่วงฤดูฝน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมของกรุงเทพมหานคร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพระบบระบายน้ำในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นอกจากนี้โครงการยังสามารถที่จะสูบน้ำจากแม่น้ำเจ้าพระยากลับมาตามอุโมงค์เพื่อเจือจางน้ำเสียในคลองเปรมประชากร คลองบางเขน คลองหลักสี่ และคลองบางบัว ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการปรับปรุงคุณภาพน้ำให้ดีขึ้นในช่วงฤดูแล้ง โดยครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 109 ตารางกิโลเมตร โดยพื้นที่ที่ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้โดยตรง ได้แก่ พื้นที่บริเวณเขตดอนเมือง เขตสายไหม เขตหลักสี่ เขตบางเขนและเขตจตุจักร ซึ่งสอดคล้องกับแผนหลักการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมของกรุงเทพมหานคร สำหรับโครงการนี้ ดำเนินการก่อสร้างสถานีสูบน้ำและอาคารระบายน้ำ ขนาด 60 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที จำนวน 1 แห่ง (สถานีสูบน้ำและอาคารระบายน้ำบริเวณปากคลองซุง) ก่อสร้างอาคารรับน้ำ จำนวน 4 แห่ง (ได้แก่ อาคารรับน้ำคลองบางบัว รับน้ำได้สูงสุด 60 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที อาคารรับน้ำคลองเปรมประชากรตอนวัดหลักสี่ รับน้ำได้สูงสุด 40 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที อาคารรับน้ำคลองเปรมประชากรตอนคลองบางเขน รับน้ำได้สูงสุด 40 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที และอาคารรับน้ำคลองเปรมประชากรตอนถนนรัชดาภิเษก รับน้ำได้สูงสุด 20 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที) และก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 5.7 เมตร ความยาว 13.60 กิโลเมตร

นอกจากโครงการก่อสร้างอุโมงค์ระบายน้ำคลองเปรมประชากรจากคลองบางบัวลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยาแล้ว นอกจากนี้ยังมีการดำเนินโครงการพัฒนาคลองเปรมประชากรทั้งระบบ ทั้งการก่อสร้างเขื่อนขุดลอกคลองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วม บำบัดน้ำเสีย รวมทั้งพัฒนาที่อยู่อาศัย โดยมีการจัดระเบียบและวางผังที่อยู่อาศัยใหม่ควบคู่กับการสร้างระบบสาธารณูปโภคต่างๆ และเพิ่มพื้นที่สีเขียวริมคลอง ซึ่งโครงการนี้มีชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการก่อสร้างอาคารรับน้ำและเขื่อนประมาณ 3 แห่งหลักๆ ได้แก่ ชุมชนร่วมใจพัฒนา ชุมชนศิษย์หลวงปู่ขาว และชุมชนวัดเทวสุนทร โดยโครงการได้ร่วมมือกับกรุงเทพมหานครใช้วิธีเจรจาขอความร่วมมือให้รื้อย้ายบ้านเรือนที่บุกรุกริมคลองและก่อสร้างเขื่อนและปรับปรุงทัศนียภาพ และได้มีการจัดหาที่อยู่อาศัยตามโครงการบ้านมั่นคง โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในโครงการนี้ โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเจรจาและหาทางออกร่วมกัน โดยเน้นที่ความต้องการของชุมชนเป็นหลัก และสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยดึงชุมชนเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ลดผลกระทบต่อชุมชนให้ได้มากที่สุด

ซึ่งโครงการนั้นนอกจากจะช่วยลดปัญหาน้ำท่วมในเขตกรุงเทพมหานครแล้ว บริษัท ก็สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไปพร้อมกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ โดยบริษัทสามารถสรุปประโยชน์ทางสังคมและเศรษฐกิจได้ ดังนี้

ประโยชน์ต่อชุมชน	ประโยชน์ต่อบริษัท
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องทำให้ชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของโครงการอยู่เสมอ</li> <li>• มีศูนย์หรือจุดร้องเรียนเพื่อให้โครงการดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์เมื่อเกิดการร้องเรียน</li> <li>• มีแรงงานท้องถิ่นและเกิดการจ้างงานคนในพื้นที่ลดอัตราว่างงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชนโดยรอบพื้นที่โครงการรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของโครงการในหลายช่องทางทำให้ชุมชนตระหนักถึงประโยชน์ของโครงการที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง</li> <li>• ชุมชนโดยรอบพื้นที่โครงการรับทราบข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของโครงการในหลายช่องทางทำให้ชุมชนตระหนักถึงประโยชน์ของ</li> </ul>

ประโยชน์ต่อชุมชน	ประโยชน์ต่อบริษัท
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แรงงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ส่งผลให้เปิดโอกาสการได้รับการจ้างงานจาก โครงการอื่นๆ ในอนาคต</li> <li>• ลดต้นทุนการจ้างแรงงานใหม่ ไม่ต้องจากคนนอกพื้นที่ และเพิ่มความร่วมมือที่ดีกับชุมชน ทำให้โครงการดำเนินไปอย่างราบรื่น</li> <li>• ผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่อาจจะเกิดขึ้นจากการก่อสร้าง จะมีการประสานกับชุมชนที่อยู่โดยรอบ พื้นที่โครงการให้ทราบล่วงหน้า</li> <li>• มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศและน้ำบริเวณโครงการให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และโครงการมีมาตรการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่น</li> </ul>	<p>โครงการที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ได้เข้าไปแก้ไขปัญหาให้กับชุมชนได้ทันเวลา ส่งผลให้ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชน หรือข้อร้องเรียนน้อยลง</li> <li>• คนในชุมชนบริเวณพื้นที่โครงการ เกิดทัศนคติที่ดีต่อโครงการ ก่อให้เกิดข้อร้องเรียนน้อยลง</li> <li>• การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานทำให้บริษัทมีช่างที่มีความชำนาญการเฉพาะด้านอยู่ในชุมชนท้องถิ่น</li> <li>• ประหยัดต้นทุนในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>• ด้วยทีมงานและแรงงานที่ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมให้มีทักษะสูงและเฉพาะทาง ทำให้ไม่มีข้อผิดพลาด จัดสรรโครงสร้างต่างๆ ได้เรียบร้อย ตรงตามข้อกำหนดทางวิศวกรรม</li> <li>• บริษัทสามารถบริหารจัดการงานโครงการได้เป็นอย่างดี สามารถเข้าไปปฏิบัติงานและเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้</li> </ul>

