ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : TEAMG

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดธุรกิจ : บริการรับเหมาก่อสร้าง

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

1. สิทธิของพนักงาน

- บริษัทพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและลูกจ้าง บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับของบริษัท โดยปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และให้ผลตอบแทนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวชี้วัด รวมทั้ง ดูแลด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างทั่วถึง ควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดให้มีการเติบโตตามสายอาชีพ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัย สุขอนามัย และคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ
- บริษัทดำเนินการจ้างงานโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมโดยคำนึงถึงงานลักษณะเดียวกันและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดให้มีวันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การให้สิทธิพนักงานในวันลา วันหยุด และสภาพการจ้างงานที่กฎหมายแรงงานกำหนด และสอดคล้องกับกลุ่มแรงงานแต่ละประเภท และให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของคุณสมบัติและความสามารถของพนักงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน
- บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และไม่แทรกแซงหรือขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าว

2. แรงงานเด็ก

- บริษัทไม่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือการค้ามนุษย์ รวมถึงกำหนดให้คู่ค้าและผู้รับเหมาปฏิบัติตามหลักการเดียวกัน
- เพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) โดยส่งเสริมให้คู่ค้าทางธุรกิจต้องปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมายแรงงาน และสอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ต้องเคารพและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่บังคับ ขู่เข็ญ คุกคาม ล่วงละเมิด ค้ามนุษย์ หรือใช้ความรุนแรงไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตาม ทั้งนี้ คู่ธุรกิจต้องไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด หรือแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

3. สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า

- บริษัทพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า เอาใจใส่และรับผิดชอบต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อลูกค้าทั้งด้านคุณภาพสินค้า และการให้บริการที่ดีและ ได้มาตรฐาน การรักษาความลับของลูกค้า และการให้ความสำคัญกับการกำหนดราคาที่เป็นธรรมและเท่าเทียมภายใต้นโยบายการกำหนดราคาที่มี
- บริษัทให้ความสำคัญกับ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้าและลูกค้า โดยดำเนินงานตามมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) รวมถึงนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ที่กำหนดแนวทางและมาตรการปกป้องข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลของคู่ค้าและลูกค้าได้รับการจัดเก็บ ใช้งาน และประมวลผลอย่างปลอดภัยและเป็นธรรม และข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้าและลูกค้าจะไม่ถูกเปิดเผยแก่บุคคลที่สาม เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

4. สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- บริษัทได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมใกล้เคียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม รวมถึงให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชน ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน และสังคมเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยพิจารณาตามความ

เหมาะสม และปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดดุลยภาพต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นในบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

- บริษัทเคารพสิทธิ เสรีภาพ และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของชุมชน และมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนและฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน จึงกำหนดแนวทางในการประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการต่าง ๆ

5. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

- บริษัทมุ่งมั่นที่จะจัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสำหรับพนักงานทุกคน โดยดำเนินมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานอย่างเคร่งครัด และปราศจากการคุกคามและล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะโดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสร่างกาย หรือวิธีการอื่นใด รวมถึงการใช้กำลัง ข่มขู่ หรือบีบบังคับทั้งทางร่างกายหรือจิตใจในสถานที่ทำงาน

6. การไม่เลือกปฏิบัติ

- บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือกีดกันบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ ความทุพพลภาพ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของบริษัท

7. สิทธิคู่ค้า

- บริษัทมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน และการซื้อสินค้าและบริการจากคู่ค้าจะเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้า โดยจะปฏิบัติตามสัญญาที่ทำร่วมกันอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาวกับทั้งสองฝ่าย
- บริษัทส่งเสริมให้ คู่ค้า คู่ธุรกิจ ดำเนินธุรกิจตามนโยบายและจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ของบริษัท โดยสนับสนุนให้มีนโยบาย มาตรการป้องกันและแนวทางบรรเทาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน	:	https://www.teamgroup.co.th/wp-content/uploads/2025/09/Human-rights-policy.pdf
เลขหน้าของลิงก์	:	1-5

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา	:	มี
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง	:	สิทธิของพนักงาน, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

คณะกรรมการบริษัทในการประชุม ครั้งที่ 8/2568 ได้ทบทวนนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่างๆ ซึ่งรวมถึงนโยบายสิทธิมนุษยชนแล้ว เห็นว่านโยบายต่างๆ ดังกล่าวมีความเหมาะสมดูอยู่แล้วจึงยังไม่มีการปรับเปลี่ยนแก้ไข

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน	:	The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

สิทธิมนุษยชนรด้าน (HRDD) และแรงงานที่เป็นธรรม

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

เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีความโปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล บริษัทได้นำหลักการสำคัญจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (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 โดยมีการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และสายการรายงานอย่างชัดเจน ดังนี้

- **คณะกรรมการบริษัท**:กำกับดูแลนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและแนวทางในการดำเนินการ
- **คณะกรรมการตรวจสอบ**:ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านมนุษยชนของบริษัทให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- **คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง**:วิเคราะห์และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
- **ผู้บริหาร**: กำกับดูแลให้การดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและให้การสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่กำหนด
- **หน่วยงานที่รับผิดชอบ**:ดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงพัฒนาและปรับปรุงมาตรการเชิงป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่กำกับดูแลในภาพรวม (functional oversight) โดยได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจนในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้มั่นใจว่ามีผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานประจำวันอย่างเพียงพอในการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- **พนักงานทุกคน**:ปฏิบัติตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท และมีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางที่บริษัทจัดให้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือได้รับผลกระทบในทางลบ

ข) กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยบูรณาการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการปฏิบัติงานมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินและบรรเทาผลกระทบเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy Commitment) บริษัทได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกระดับของบริษัท คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า รับทราบ และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยนโยบายฉบับปัจจุบันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26กุมภาพันธ์ 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 (82.5584.52%) บริษัทจึงระบุให้ประเด็นดังกล่าวเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงานและความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีนัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากอาจสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำ หรือแรงกดดันด้านภาระงานและชั่วโมงทำงานที่ไม่สอดคล้องกับผลตอบแทน ทั้งนี้ แม้ว่าประเด็น ความยุติธรรมของหัวหน้างานและสภาพการทำงานความพึงพอใจจะอยู่ในระดับสูง แต่บริษัทยังคงธำรงไว้ซึ่งมาตรการป้องกันและช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานสามารถแจ้งเหตุหรือข้อกังวลได้โดยไม่ถูกตอบโต้ และเพื่อคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทได้นำผลสะท้อนมากำหนดเป็นแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน บริษัทได้นำผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานมาประกอบการพิจารณาในฐานะตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicator) เพื่อสะท้อนการรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ความภาคภูมิใจ และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในมิติของการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

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

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

ทั้งนี้ บริษัทจะนำผลการสำรวจมาพิจารณาเชิงเปรียบเทียบในอนาคต เพื่อเฝ้าระวังความแตกต่างในการรับรู้ของพนักงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน อันเป็นแนวทางเชิงป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง

3. การบูรณาการดำเนินการ (Integrate Finding and Take Appropriate)ภายหลังจากการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้นำผลลัพธ์ที่ได้มาบูรณาการเพื่อกำหนดมาตรการควบคุมและบรรเทาผลกระทบ (Mitigation Measures) ที่เหมาะสมทั้งสำหรับความ

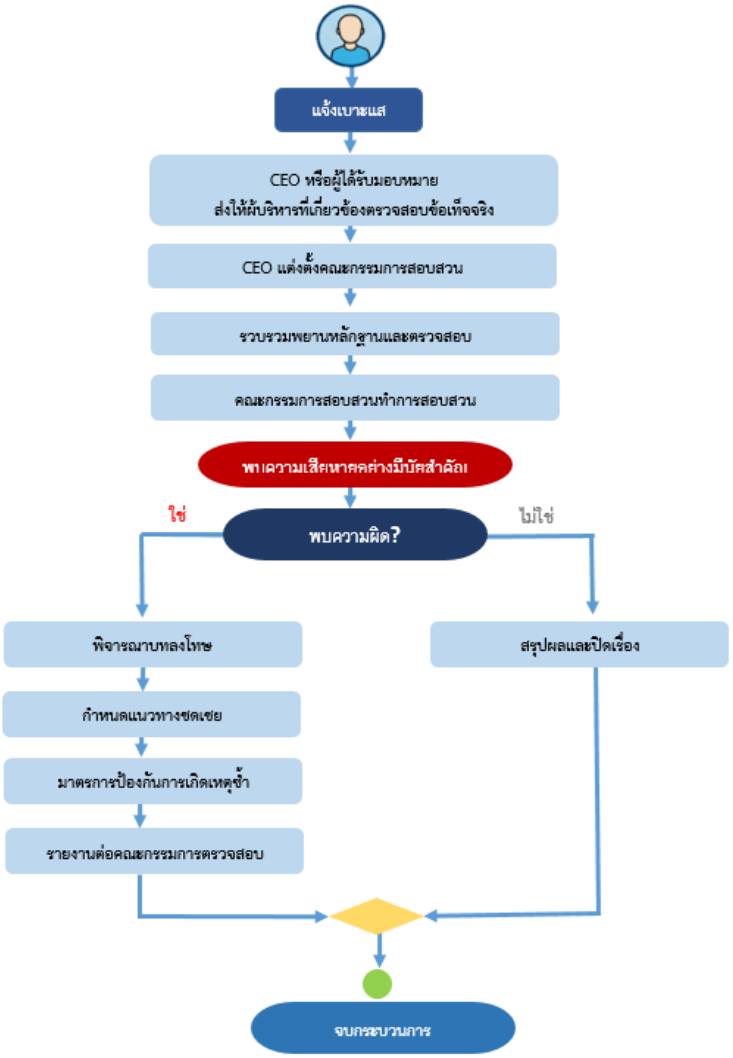
เสี่ยงที่เกิดอยู่แล้วและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนามาตรการเชิงป้องกันเพื่อลดโอกาสการเกิด (Likelihood) และความรุนแรง (Severity) ของผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียให้เหลือน้อยที่สุด นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงคงเหลือ (Residual Risk) ภายหลังจากการดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขแล้ว เพื่อทบทวนความเพียงพอของกลไกการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมและลดทอนผลกระทบเชิงลบตลอดห่วงโซ่คุณค่าได้อย่างแท้จริง

4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (Track and Communicate Performance)บริษัทกำหนดให้มีการตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องตามขอบเขต ประเด็นความเสี่ยง และแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ รวมถึงดัชนีชี้วัดติดตาม (KPIs) ที่กำหนดไว้โดยกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะผู้บริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในบริษัทให้ความสำคัญกับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ ในกรณีที่เกิดเหตุ

5. การเยียวยาผลกระทบ (Remediate Adverse Impacts)บริษัทกำหนดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียร้องเรียนและกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ผ่านช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสตามที่ระบุในนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนของบริษัท โดยมีกระบวนการสอบสวนและเยียวยากรณีมีข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ บริษัทมีกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง และการกำหนดแนวทางแก้ไข/เยียวยาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของมาตรการ ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

หากการสอบสวนพบว่ามีการละเมิดเกิดขึ้นจริง บริษัทมีกระบวนการพิจารณาบทลงโทษที่เหมาะสมตามระดับความร้ายแรง ตั้งแต่การตักเตือนไปจนถึงการดำเนินคดีตามกฎหมาย พร้อมทั้งให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเพื่อบรรเทาความเสียหายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

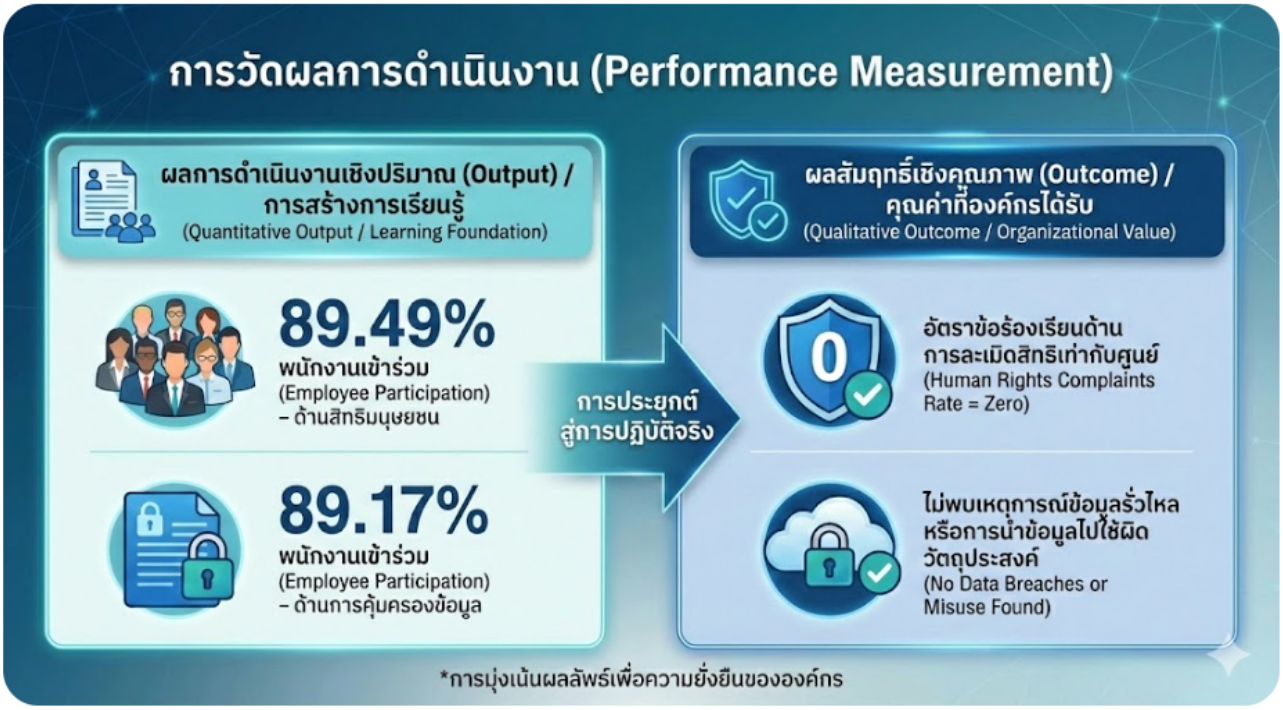
กระบวนการสอบสวนและเยียวยาหากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน



ค) รายงานผลการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองข้อมูลประจำปี 2568

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนมีขอบเขตของนโยบายที่ครอบคลุมถึงพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ และส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้นโยบายมีการดำเนินการที่สอดคล้องกัน บริษัทจึงไม่เพียงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทเท่านั้น หากยังส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายและจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ของบริษัท เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนร่วมกัน

บริษัทไม่เพียงแต่มุ่งเน้นให้พนักงานเข้าถึงการฝึกอบรมในเชิงปริมาณเท่านั้น แต่บริษัทให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์เชิงประจักษ์โดยนำความรู้จากการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนไปบูรณาการในกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) เพื่อลดความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิในทุกกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และการรักษามาตรฐานความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่มีสถิติการร้องเรียนเป็น ศูนย์ ในปีที่ผ่านมา



ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมุนษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ ผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ คู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	8
จำนวนที่เปิดเผย	:	8
ร้อยละการเปิดเผย (%)	:	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

- บริษัทดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนภายใต้การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของพนักงานภายในบริษัท โครงสร้างเงินเดือนภายในบริษัท และข้อมูลตลาดแรงงานจากแหล่งข้อมูลภายนอกที่เชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของค่าตอบแทนในภาพรวม พร้อมทั้งติดตามข้อมูล การจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งและเพศ เพื่อสนับสนุน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ บริษัทใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) และผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

- บริษัทจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่พนักงานด้านทักษะ ความรู้ และขีดความสามารถของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการนำระบบบริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาพนักงาน ในด้านต่าง ๆ อาทิ การจัดฝึกอบรมภายในบริษัท (In-House Training) การจัดฝึกอบรมภายนอก (Outside Training) การฝึกอบรม ในขณะทำงาน (On The Job Training) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice : CoPs) และออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams มากขึ้น แต่ยังคงรูปแบบการจัดอบรมแบบ Classroom สำหรับหลักสูตรเชิงภาคปฏิบัติ โดยในปี 2568 มีการจัดอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ พัฒนาสมรรถนะในการทำงาน และให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน 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

การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

- บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสมผ่านตัวแทนของพนักงาน โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (Welfare Committee) ตามมาตรา 96 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

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

แรงงานเด็ก

- บริษัทได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการสรรหาและจ้างงานไว้ในระเบียบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดคุณสมบัติของพนักงานว่าต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และมีการตรวจสอบอายุของพนักงานก่อนการจ้างงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีอายุเป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ บริษัทมีการสื่อสารแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานและคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท
- บริษัทได้กำหนดให้คู่ค้าทางธุรกิจดำเนินการประเมินตนเองตามแบบประเมินคู่ค้า (Supplier Self-Assessment) ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

- บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน โดยเฉพาะสิทธิในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน บริษัทจึงกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนด
- บริษัทมีการดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม การจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินเพื่อสร้างความตระหนักรู้และลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

- 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

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	ชั่วโมงการอบรมของพนักงาน	2568: 25 ชั่วโมง/คน/ปี	2569: 25 ชั่วโมง/คน/ปี
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ	2568: 0 กรณี	2569: 0 กรณี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	1286	1303	1261
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	1286	1303	1261
พนักงานชาย (คน)	819	826	780
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	63.69	63.39	61.86
พนักงานหญิง (คน)	467	477	481
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	36.31	36.61	38.14

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	269	N/A	266
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	20.92	N/A	21.09
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	771	N/A	788
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	59.95	N/A	62.49
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	246	N/A	207
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	19.13	N/A	16.42

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	165	N/A	140
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	20.15	N/A	17.95
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	481	N/A	492
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	58.73	N/A	63.08

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	173	N/A	148
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	21.12	N/A	18.97

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	104	N/A	126
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	22.27	N/A	26.20
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	290	N/A	296
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	62.10	N/A	61.54
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	73	N/A	59
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	15.63	N/A	12.27

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	N/A	N/A	1227
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	N/A	N/A	97.30
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	N/A	N/A	27
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	N/A	N/A	2.14
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	N/A	N/A	7
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	N/A	N/A	0.56

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	N/A	N/A	754

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	N/A	N/A	96.67
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	N/A	N/A	21
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	N/A	N/A	2.69
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	N/A	N/A	5
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	N/A	N/A	0.64

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	N/A	N/A	473
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	N/A	N/A	98.34
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	N/A	N/A	6
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	N/A	N/A	1.25
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	N/A	N/A	2
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	N/A	N/A	0.42

จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
ผู้บริหาร	7
ฝ่ายปฏิบัติการและวิศวกร	1,106
ฝ่ายบริหารและสนับสนุนองค์กร	148
จำนวนพนักงานรวม	1,261

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา : ไม่ใช่

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	N/A	1	1
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	0.08	0.08
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	N/A	1	1
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	N/A	1	1
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	N/A	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	N/A	0.08	0.08
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	N/A	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	935,741,437.20	1,014,951,761.91	960,819,060.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	N/A	708,591,684.60	662,290,436.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	N/A	69.82	68.93
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	N/A	306,360,077.31	298,528,624.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	N/A	30.18	31.07
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	727,637.20	778,934.58	761,950.09
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	N/A	857,859.18	849,090.30

	2566	2567	2568
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	N/A	642,264.31	620,641.63
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	N/A	0.75	0.73

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

แสดงถึงการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของบริษัทในการดูแลพนักงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยพนักงานสามารถเลือกแผนการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามความต้องการและตามลำดับความเสี่ยงของตนเองได้อีกด้วย ปัจจุบันบริษัทได้ทำการสมทบกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มบริษัททีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (TEAMG) โดยมีรายละเอียดสัดส่วนสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อพนักงานประจำ ดังนี้

จำนวนพนักงานประจำ (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานเข้าร่วม PVD ต่อพนักงานประจำทั้งหมด (%)
1,261	861	68.28

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทมีการนำหลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่ : ไม่มี

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	1211	1239	1161
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	845	846	861

	2566	2567	2568
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	65.71	64.93	68.28
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	69.78	68.28	74.16

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	23,207,186.93	22,795,208.72	22,454,775.29
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	44,548,047.43	45,111,160.88	45,872,128.97

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (%)
บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด (มหาชน)	มี	1,261	1,161	861	68.28	74.16

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD (ถ้ามี)

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD : มาตรการส่งเสริมอื่น ๆ

มาตรการส่งเสริมอื่น ๆ

มาตรการส่งเสริมอื่น ๆ การออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรอง บริษัทส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการวางแผนทางการเงินและการออมในระยะยาว โดยเฉพาะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund: PVD) ทั้งนี้ บริษัทได้สื่อสารข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การชี้แจงรายละเอียดในคู่มือพนักงาน การสื่อสารในกระบวนการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ในระเบียบบริษัทและระบบ Intranet ของบริษัท เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลและพิจารณาเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างเหมาะสม

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	24.79	31.53	31.75

คำอธิบายเพิ่มเติม : *(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม*

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	1,960.00	1,968.00	1,944.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	1,960.00	1,968.00	1,944.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของ พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	4
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	0	4
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.00	0.32
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน)(*)	0.00	0.00	2,057.61
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน)(**)	0.00	0.00	411.52

คำอธิบายเพิ่มเติม : *(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป*

(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	159	141	143
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	102	90	99
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	57	51	44
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	12.36	10.82	11.34
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	64.15	63.83	69.23
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	35.85	36.17	30.77

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	-	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	:	มี
แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	:	การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	:	https://www.teamgroup.co.th/wp-content/uploads/2022/05/4_PDPA_Policy_TEAM_Client.pdf
เลขหน้าของลิงก์	:	30-37

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ	:	ไม่มี
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ	:	
เลขหน้าของลิงก์	:	

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค	:	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

การบริหารจัดการลูกค้า (Customer Relationship Management)

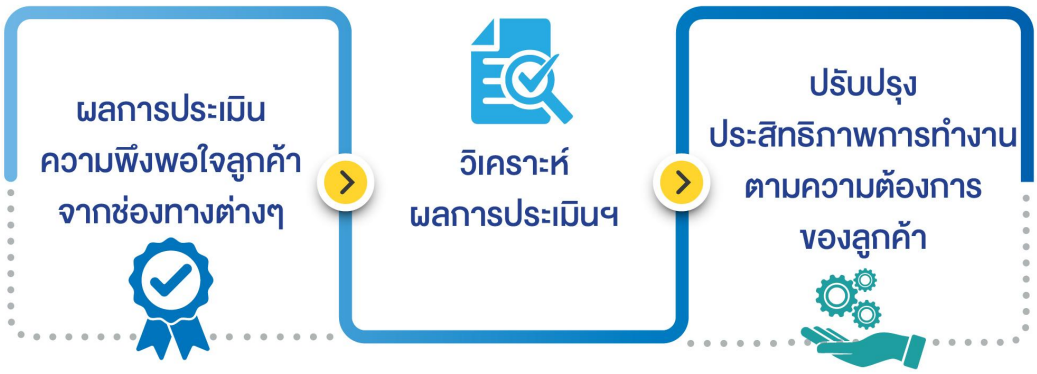
1. นโยบายและแผนการจัดการลูกค้า (Customer management Approach)

บริษัทฯ ยึดถือค่านิยมหลัก **ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Centered)** โดยตระหนักว่าลูกค้าคือหัวใจสำคัญของธุรกิจที่ปรึกษาและวิศวกรรม บริษัทฯ มุ่งเน้นการส่งมอบงานที่มีคุณภาพมาตรฐานความปลอดภัยสูงสุด ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ในฐานะพันธมิตรธุรกิจที่ยั่งยืน ผ่านกลยุทธ์ 4 ด้านหลัก:

- **ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ(**Product and Service Responsibility**):** บริษัทฯ ยึดมั่นในจรรยาบรรณธุรกิจและการส่งมอบงานตามมาตรฐานความปลอดภัยสูงสุด โดยบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทันสมัย อาทิ **BIM (Building Information Modeling)** และ **Drone-based Survey**เข้ากับกระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับความแม่นยำในการออกแบบและวางแผน ลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาด (Human Error) และช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม พร้อมทั้งสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่โครงการของลูกค้าอย่างยั่งยืน
- การสร้างความสัมพันธ์และรับฟังเสียงของลูกค้า **(Voice of Customer VoC) :** บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ผ่านกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า (อย่างเป็นระบบในทุกโครงการ ผ่าน 3 ช่องทางหลัก ได้แก่ การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) การประชุมทางไกล (Conference Call) และแบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail Survey) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สาเหตุ (Root Cause Analysis) สำหรับใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับมาตรฐานการบริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่อง

- **การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า (Customer Data Privacy) :** บริษัทฯ มีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเข้มงวดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (**PDPA**) โดยกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจน และใช้ระบบรักษาความปลอดภัยสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการรั่วไหลหรือการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
- **ระบบมาตรฐานสากลและกลไกการแก้ไข:** บริษัทฯ บูรณาการระบบบริหารคุณภาพ **ISO 9001:2015**เข้ากับกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจในการส่งมอบงานที่เป็นระบบ พร้อมกำหนดกลไกการแก้ไขและป้องกัน (**Corrective and Preventive Action**) ที่เข้มงวด โดยหากพบว่าผลการประเมินความพึงพอใจใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ **ด้านคุณภาพ, ด้านระยะเวลา, ด้านการให้บริการ และด้านภาพรวม**หัวข้อใดหัวข้อหนึ่งมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ **3.00 คะแนน**ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) มีหน้าที่ต้องเข้าดำเนินการวิเคราะห์หา

สาเหตุ (**Root Cause Analysis**) และจัดทำแผนแก้ไขทันที เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า และป้องกันการเกิดซ้ำอย่างยั่งยืน



ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า[1]

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ร้อยละของโครงการที่ผ่านเกณฑ์ความพึงพอใจลูกค้าในภาพรวม	2566: ร้อยละของโครงการที่ผ่านเกณฑ์ความพึงพอใจลูกค้าในภาพรวม ที่ร้อยละ 92	2569: ร้อยละของโครงการที่ผ่านเกณฑ์ความพึงพอใจลูกค้าในภาพรวม ไม่ต่ำกว่า 95
• การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า	จำนวนข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญด้านคุณภาพและมาตรฐานบริหาร	2566: 0 กรณี	2569: ต้องเป็น 0 กรณีอย่างต่อเนื่อง
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	จำนวนเหตุการณ์ข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (Data Breaches) หรือการละเมิด PDPA	2566: 0 กรณี	2569: ต้องเป็น 0 กรณีอย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ: [1] *บทวิเคราะห์เป้าหมาย : แม้ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาจะสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (95%) แต่บริษัทฯ ยังคงยึดถือเกณฑ์ดังกล่าวเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ พร้อมมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานการบริการให้อยู่ในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับความคาดหวังของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและสภาวะตลาดที่มีการแข่งขันสูง*

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : ไม่มี

3.1 การประเมินความพึงพอใจและสถิติการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ (Customer Satisfaction & Responsibility)

เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทำงานภายใต้มาตรฐานสากลสามารถสร้างคุณค่าที่แท้จริงให้แก่โครงการของลูกค้า บริษัทฯ จึงดำเนินการสำรวจความพึงพอใจอย่างเป็นระบบในทุกโครงการ เพื่อนำผลลัพธ์มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาความเชื่อมั่นและรักษาฐานลูกค้าในระยะยาว โดยสรุปผลการดำเนินงานในช่วงปี 2566 2568 ได้ดังนี้:

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ผลการสำรวจความพึงพอใจลูกค้าปี 2566-2568

ผลการดำเนินงานด้านความพึงพอใจและความรับผิดชอบต่อลูกค้า ปี 2566 2568

ตาราง: ผลการดำเนินงานด้านความพึงพอใจและความรับผิดชอบต่อลูกค้า ปี 2566 2568

ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมาย	2566	2567	2568	สถานะ
KPI 1 อัตราความพึงพอใจลูกค้าในภาพรวม	**≥95%**	**92%**	**99%**	**97%**	**บรรลุผล**
1.1 ด้านคุณภาพ (Quality)	≥ 3.0	3.6	3.6	3.7	บรรลุผล
1.2 ด้านเวลา (Time)	≥ 3.0	3.6	3.6	3.6	บรรลุผล
1.3 ด้านการบริการ (Service)	≥ 3.0	3.8	3.8	3.8	บรรลุผล
1.4 คะแนนภาพรวม (Overall)	≥ 3.0	3.7	3.7	3.7	บรรลุผล
KPI 2 : ข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญด้านคุณภาพ	**0 กรณี**	**0**	**0**	**0**	**บรรลุผล**
KPI 3 : เหตุการณ์ข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (PDPA)	**0 กรณี**	**0**	**0**	**0**	**บรรลุผล**

หมายเหตุ: เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ (4 = พอใจมาก, 3 = พอใจตามคาดหวัง, 2 = ต่ำกว่าคาดหวัง, 1 = ไม่พอใจมาก) โดยบริษัทฯ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ **3.00 คะแนน** หากหัวข้อใดมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ จะเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขทันทีตามกลไกที่กำหนดไว้

บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน: ในปี 2568 บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการรักษาอัตราความพึงพอใจลูกค้าที่ร้อยละ 97 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะด้านการให้บริการ (Service) ที่ได้รับคะแนนสูงสุดอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความเป็นเลิศของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า **ทั้งนี้ แม้บริษัทจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว แต่ยังคงมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานการบริการให้อยู่ในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับความคาดหวังของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน** นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสามารถรักษามาตรฐาน "Zero Complaint" และ "Zero Data Breach" ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

โครงการและรางวัลที่ได้รับ (Awards and Recognition)

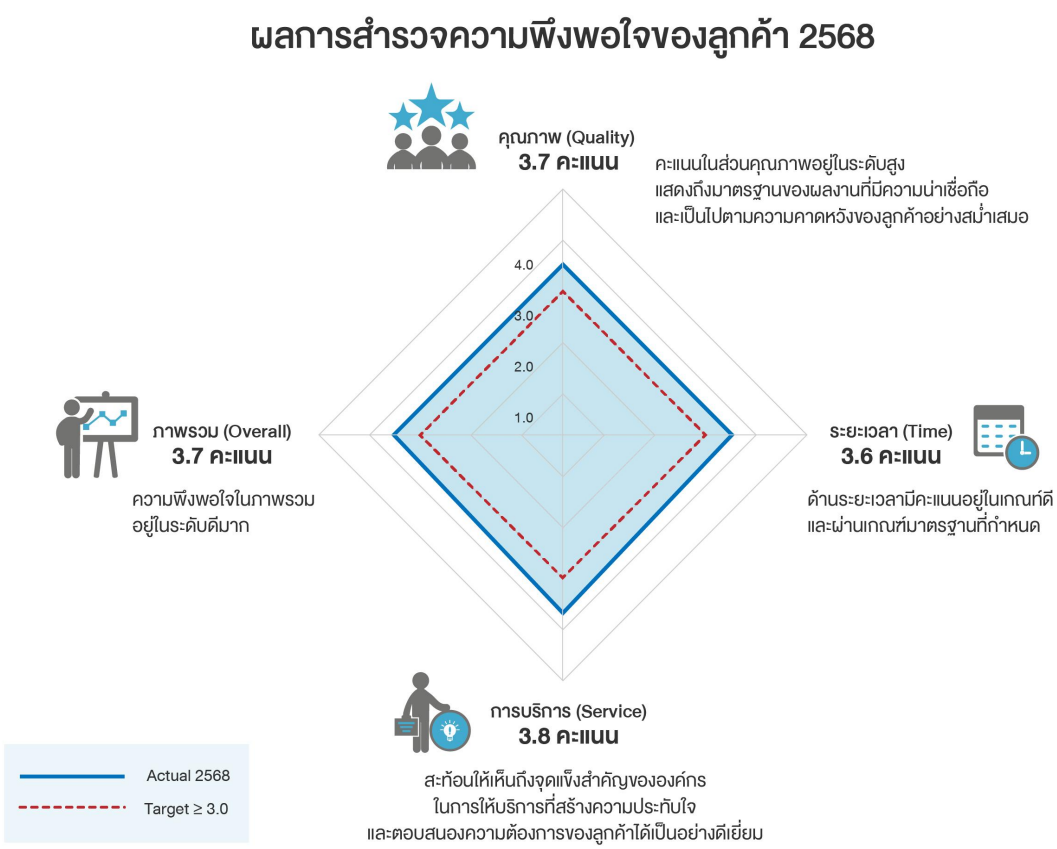
3.2 โครงการและรางวัลที่ได้รับ (Awards and Recognition)

ความมุ่งมั่นในการจัดการลูกค้าผ่านค่านิยม **"Customer Centered"** ส่งผลให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จทั้งในด้านดัชนีชี้วัดความพึงพอใจและการได้รับการยอมรับผ่านนวัตกรรมและรางวัลต่าง ๆ ดังนี้:

1) **ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ตามตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Highlight)**

ในปี 2568 บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านลูกค้าในทุกมิติ:

- **KPI 1 (Customer Satisfaction):**จากการสำรวจโครงการทั้งสิ้น 175 โครงการ มีโครงการที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน (คะแนน ≥ 3.00) จำนวน 170 โครงการ คิดเป็น **ร้อยละ 97**(สูงกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ โดยมีความโดดเด่นในด้านการให้บริการ (3.8 คะแนน) และมาตรฐานคุณภาพ (3.7 คะแนน)



- **KPI 2 (Significant Complaints):**จากการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวด **ไม่พบข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญด้านคุณภาพและมาตรฐานการบริการ (0 กรณี)**สะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015
- **KPI 3 (Data Privacy):**บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการรักษาความปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐาน PDPA โดย **ไม่พบเหตุการณ์ข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (0 กรณี)**ตอกย้ำความเชื่อมั่นในระบบจัดเก็บข้อมูลขององค์กร

2) นวัตกรรมเพื่อยกระดับความเชื่อมั่นลูกค้า

บริษัทฯ นำเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพการทำงาน:

- **TEAM-CM Application:**นวัตกรรมการบริหารงานก่อสร้างแบบ **Paperless**ช่วยให้ลูกค้าติดตามความคืบหน้าโครงการได้แบบเรียลไทม์ (Real-time Tracking)
- **BIM & Drone-based Technology:**ยกระดับความแม่นยำในการออกแบบและสำรวจ ลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน (Human Error) และร่นระยะเวลาดำเนินโครงการเพื่อส่งมอบงานที่มีคุณภาพสูงสุด

3) รางวัลและความภูมิใจ (Awards and Recognition)

เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการความเสี่ยง บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมมอบรางวัล:

- **รางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Workshop Award 2025):**มอบให้แก่หน่วยงานที่มีผลงานโดดเด่นในการบูรณาการการจัดการความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการทำงาน เพื่อป้องกันผลกระทบต่อคุณภาพงานและสร้างความพึงพอใจที่ยั่งยืนให้แก่ลูกค้า

บทสรุปและทิศทางในอนาคต

ในปี 2568 บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายความพึงพอใจและมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานการบริการและมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้อยู่ในระดับสูงสุดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของลูกค้า และรักษาฐานความไว้วางใจในฐานะพันธมิตรธุรกิจที่ยั่งยืนในอนาคต

การจัดการข้อร้องเรียนและการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล (Complaints & Privacy)

3.3 การจัดการข้อร้องเรียนและการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล (Complaints & Privacy)

บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสเพื่อรักษาความน่าเชื่อถือในมาตรฐานการบริการ โดยมีกลไกการบริหารจัดการที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านธรรมาภิบาลและการรักษาความปลอดภัยสารสนเทศ ดังนี้:

1) กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management Process)

บริษัทฯ จัดให้มีระบบจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ ผ่านช่องทางเว็บไซต์และระบบแจ้งเบาะแส **(Whistleblowing System)** โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน:

- **การรับและตรวจสอบ:** เมื่อได้รับเรื่อง (Complaint Receive) จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวน (Investigation Committee) เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นกลาง
- **การแก้ไขและรายงาน:** แจ้งผลต่อผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขทันที พร้อมมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำ (Preventive Action)
- **ผลการดำเนินงานปี 2568:** บริษัท**ไม่ได้รับข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญจากลูกค้า (KPI 2: 0 กรณี)** โดยข้อเสนอแนะทั่วไปได้รับการแก้ไขเสร็จสิ้นร้อยละ 100 ตามกำหนด
- **การสื่อสารเชิงรุก:** บริษัทให้ความสำคัญกับการแจ้งข้อมูลเชิงเทคนิคและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นผ่านรายงานความคืบหน้าโครงการประจำเดือน (Monthly Progress Report) เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและลดโอกาสการเกิดข้อพิพาทอย่างยั่งยืน

2) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า (Customer Data Privacy)

เพื่อสร้างความเชื่อมั่นตามมาตรฐานสากลและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) บริษัทฯได้กำหนดมาตรการคุ้มครองข้อมูลอย่างเข้มงวด :

- **การควบคุมสิทธิ์:** กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล (Access Control) ที่ชัดเจนและใช้ระบบรักษาความปลอดภัยสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

- **ผลการดำเนินงานปี 2568: ไม่พบเหตุการณ์ข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (Data Breaches) หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล (KPI 3: 0 กรณี)** ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กรที่เป็นรูปธรรม

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค	:	มี
โทรศัพท์	:	02-509-9000
โทรสาร	:	02-509-9090
อีเมล	:	whistle-blowing@team.co.th
เว็บไซต์บริษัท	:	https://www.teamgroup.co.th/th/complaints-or-suspe
ที่อยู่	:	151 ถนนนวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม	:	มี
ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม	:	https://www.teamgroup.co.th/wp-content/uploads/2024/02/TEAMG36-2021SustainabilityCSR_ALL-th.pdf
เลขหน้าของลิงก์	:	2

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การศึกษา, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต

พัฒนาคุณภาพชีวิต

1.การดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

1. บริษัทคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนจากการดำเนินงานก่อสร้างของบริษัท จึงจัดให้มีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนความสะดวกสบายของคนในพื้นที่และผู้ใช้บริการ ซึ่งส่วนใหญ่คือประชาชนในท้องถิ่น ผ่านการออกแบบโครงสร้างพื้นฐานที่คำนึงถึงความยั่งยืน เช่น การออกแบบสถานีรถไฟให้สามารถเข้าถึงได้สำหรับผู้พิการ และการพัฒนาเส้นทางเชื่อมต่อเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
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 ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสอย่างยั่งยืน"

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:** สนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมและฟื้นฟูโรงเรียนดรุณวิทยา เทศบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล) ที่ได้รับความเสียหายจากอุทกภัย เพื่อซ่อมแซมและฟื้นฟูโรงเรียนให้กลับสู่สภาวะปกติอย่างเร่งด่วน ช่วยให้เด็กนักเรียนสามารถกลับเข้าสู่ระบบการเรียนได้ทันเวลา ลดความเสี่ยงในการหลุดออกจากระบบเนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจและภัยพิบัติ

- **โครงการบริจาคโลหิต ต่อเนื่องเป็นปีที่ 34** ผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท กว่า 189 คน คิดเป็น 15% ของพนักงานทั้งหมด ร่วมทำความดีสานต่อการให้ที่ยิ่งใหญ่ โดยร่วมกันบริจาคโลหิต แก่สภากาชาดไทย จำนวน 85,050 ซีซี (189 ยูนิต) โดยบริษัทจัดกิจกรรมทุก 3 เดือน ปริมาณโลหิตที่รวบรวมได้ช่วยเสริมสภาพคล่องของคลังเลือดสำรอง และใช้ในการรักษาพยาบาลและช่วยชีวิตผู้ป่วยในกรณีฉุกเฉินได้มากกว่า 560 ราย (เฉลี่ย 1 ยูนิต ช่วยได้ 3 ชีวิต)
- **การอนุรักษ์ระบบนิเวศและรับมือภาวะโลกร้อน:** การอนุรักษ์ระบบนิเวศและรับมือภาวะโลกร้อน: ผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท กว่า 100 คน คิดเป็น 8% ของพนักงานทั้งหมด ร่วมกันสร้างฝายชะลอน้ำ 10 ฝาย และปลูกต้นไม้ 100 ต้น ณ พื้นที่เขาคร่าว ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ท่าคล้อ จังหวัดสระบุรี เพื่อช่วยชะลอการไหลของน้ำ เพิ่มความชุ่มชื้นให้กับหน้าดิน และป้องกันการกัดเซาะตลิ่งในฤดูน้ำหลาก ซึ่งช่วยให้ระบบนิเวศโดยรอบมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และร่วมกับศูนย์ศึกษาธรรมชาติกองทัพบกบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ปลูกต้นโกงกาง 1,000 ต้น เพื่อเสริมสร้างระบบนิเวศชายฝั่ง ช่วยกรองมลพิษก่อนไหลลงสู่ทะเล และเป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำที่สำคัญของชุมชน เป็นแหล่งกักเก็บคาร์บอนที่มีประสิทธิภาพสูง (Blue Carbon) โดยโครงการนี้ช่วยกักเก็บก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 9.4-13.4 tCO2e ต่อปี (การศึกษาการกักเก็บก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของไม้สกุลโกงกาง (Rhizophora spp.) ในพื้นที่แปลงปลูกป่าชายเลนของประเทศไทย

เพิ่มผลผลิตทางความรู้

ในฐานะบริษัทที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมแบบบูรณาการ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา เช่น วิศวกรรมโยธา ระบบราง โครงสร้างพื้นฐาน การบริหารโครงการ สิ่งแวดล้อม การบริหารทรัพยากรน้ำ และพลังงาน เป็นต้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของชุมชนและสังคมผ่านโครงการต่างๆ ด้วยแนวคิด การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนและสังคม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในด้านวิศวกรรมและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีโครงการที่ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้าน วิศวกรรมและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความรู้กับ เยาวชน นักลงทุน ภาคธุรกิจ และประชาชนทั่วไป ดังนี้

1. โครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้มุ่งสู่วิศวะบริษัทมีเป้าหมายให้เยาวชนมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานด้านวิศวกรรมและได้รับแนะแนวอาชีพ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 11 โดยในปี 2568 บริษัทได้นำนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5-6 จากโรงเรียนนครสวรรค์ ที่สนใจอาชีพวิศวกร เข้ามาศึกษาดูงานในโครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่ช่วงลพบุรี ปากน้ำโพ จำนวน 50 คน ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการและสอบติดคณะวิศวกรรมศาสตร์ 113 คน และปัจจุบัน บริษัทได้รับนักเรียนที่เคยเข้าร่วมโครงการฯ เข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกร ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้เยาวชนในพื้นที่ และสร้างแรงงานทักษะสูง (Skilled Labor) กลับคืนสู่สังคม และบริษัทแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิศวกรในระยะยาว

2. โครงการทุนการศึกษา บริษัทร่วมกับมูลนิธิกลุ่มทีมรวมใจ มอบทุนและอุปกรณ์การศึกษา อาหารกลางวัน และเสื้อผ้า อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 19 โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ เพิ่มโอกาสให้เด็กที่ขาดแคลน แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายผู้ปกครองที่มีรายได้น้อย ในปี 2568 บริษัทได้สนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 400 ทุน มูลค่า 727,000 บาท ในจังหวัดนครสวรรค์ นครนายก เชียงใหม่ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถช่วยลดอัตราการหลุดออกจากระบบการศึกษา เนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ และส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา และอัตราการเรียนต่อจากระดับประถมศึกษาไปมัธยมศึกษาถึง 100% (Continuation Rate) ของจำนวนนักเรียนที่ได้รับทุน รวมทั้งช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยได้อย่างเป็นรูปธรรม

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

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, DBชัวเถา2 TV3, TV5, TNN16, ประชาชาติธุรกิจ และอื่นๆ รวมกว่า 90 ครั้ง เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกในประเด็นวิกฤต เช่น "น้ำท่วมหาดใหญ่" 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 ลุ่มน้ำเจ้าพระยา, ย้ายเมืองหลวง เอาไงดี?, AI Disruption เกมใหม่ของโลกการทำงาน โดยมียอดผู้ชมรวมทุกช่องทางจำนวนมากกว่า 50,000 คน
- **จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเบื้องต้นอาคารที่ได้รับผลกระทบจากแผ่นดินไหว** สนับสนุนภาครัฐและบรรเทาความวิตกกังวลของประชาชน (Public Assistance) ผ่านการให้คำปรึกษาทางวิศวกรรมเบื้องต้น โดยให้ความสำคัญ กับการระบุความเสี่ยงเชิงโครงสร้างเพื่อป้องกันความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างทันท่วงที โดยทีมวิศวกรของบริษัท ได้ให้คำแนะนำแก่ประชาชนรวม 398 ราย ช่วยระบุความเสี่ยงเชิงโครงสร้างและประสานส่งต่อกรณีวิกฤต 23 ราย ให้แก่หน่วยงานภาครัฐเพื่อความปลอดภัยสาธารณะ

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 :**

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

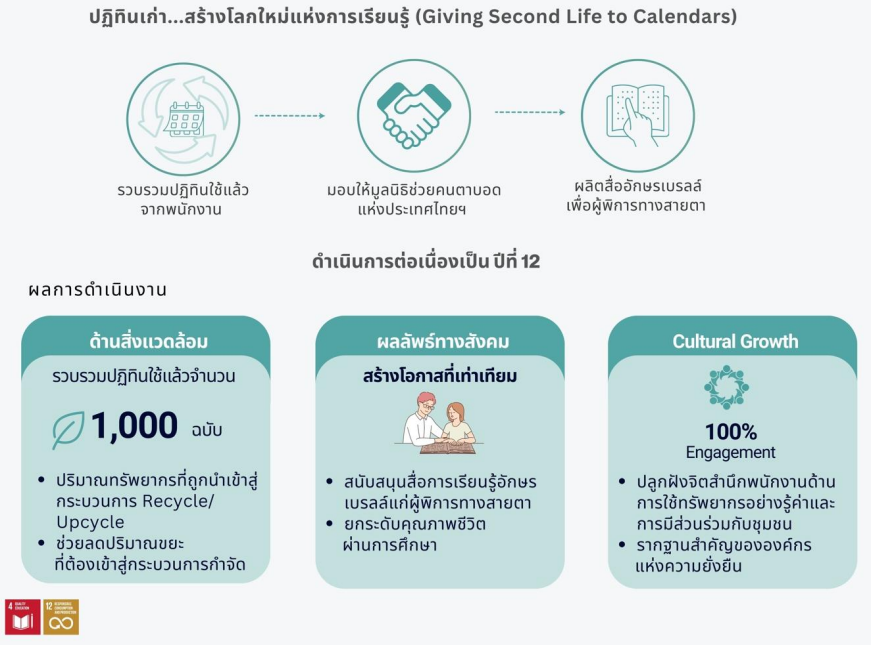
บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : ไม่มี

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม



ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเบื้องต้นอาคารที่ได้รับผลกระทบจากแผ่นดินไหว

Pictures of media interviews

Media Interview

Talk to TEAM program

Talk to TEAM

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม : ไม่มี

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม : มี

	2566	2567	2568
แรงงานท้องถิ่นเข้ารับการอบรม (คน)	0.00	200.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกกรณี