



PRUKSA
HOLDING



Enriching people's lives.
Live well Stay well.

รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ประจำปี

2566

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)





Enriching people's lives.

Live well Stay well.

ใส่ใจเพื่อห้ชีวิต “อยู่ดี มีสุข”
เรามุ่งมั่นใส่ใจที่จะส่งมอบ
สิ่งที่จะช่วยรังสรรค์ความเป็นอยู่ที่ดี
เติมเต็มประสบการณ์การใช้ชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุข
และพร้อมสร้างชุมชนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น



สารบัญ

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	6
ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญในปี 2566	8
รางวัลแห่งความภูมิใจ	10
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	14
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	16
โครงสร้างการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน	24
ความมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	25

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

Heart to Earth ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน	34
การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	36
การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	47
การจัดการของเสียจากการดำเนินงาน	50
การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และการบำบัดน้ำเสียจากธุรกิจ	52
การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	54

การดำเนินงานด้านพนักงานและสังคม

การดูแลพนักงานแบบองค์รวม	58
ส่วนอบการอยู่อาศัยที่ “อยู่ดี มีสุข” เพื่อชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน	71
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	90
การเคารพสิทธิมนุษยชน	99

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล

การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน	109
การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม	110
การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลส่วนบุคคล	122
ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ	130
GRI Content Index	136



สารจากประธาน เจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

เมื่อต้นปี 2566 “พฤกษา” ได้ประกาศเจตจำนงและความวิสัยทัศน์ใหม่ของกลุ่ม ในฐานะใหม่ ที่ไม่ใช่เพียงแค่ “ผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์” แต่เป็น “ผู้สร้างการอยู่อาศัย” โดยมุ่งหวังที่จะเป็นผู้นำและองค์กรตัวอย่างในการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยอย่างสมบูรณ์แบบเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบแนวคิด ‘ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต...อยู่ดี มีสุข’ หรือ ‘Enriching people’s lives. Live well Stay well.’ โดยได้กำหนดกลยุทธ์หลักเพื่อไปถึงจุดหมาย ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร ได้แก่ ‘Green to Great’ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของ ESG ในทุกมิติ พร้อมกับนี้ พฤกษาได้ประกาศตัวเป่าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ร้อยละ 30 ภายในปี 2573 พร้อมมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 ซึ่งสอดคล้องกับปณิธานของไทยและนานาชาติ

ก้าวอย่างแรก...สู่อนาคตที่ยั่งยืน มุ่งบรรลุเป้าหมาย ‘Carbon Neutral’

• **คิดค้น** พัฒนาการออกแบบสินค้าและบริการ มุ่งลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

หลังจากเมื่อต้นปี 2566 กลุ่มพฤกษาได้ประกาศตั้งเป้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนไป ทางกลุ่มฯ จึงได้ริเริ่มและดำเนินการในหลากหลายด้าน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามปณิธานที่ตั้งไว้ ทำให้เราสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ไปได้มากถึง 10,190 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า อันเป็นผลพวงจากการติดตั้งโซลาร์ ช่วยประหยัดพลังงานไป 103 ครัวเรือน

เราได้ริเริ่มพัฒนาการออกแบบบ้านประหยัดพลังงาน โดยการออกแบบระบบระบายอากาศถ่ายเทในบ้าน เลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การติดตั้งโซลาร์ในโครงการ พื้นที่ส่วนกลาง และในครัวเรือน รองรับ EV Charger การใช้เทคโนโลยี Smart Home ร่วมกับ Application MyHaus

ที่พัฒนาโดยบริษัท ซินเนอร์จี โกรท ในเครือพฤกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางระบบ IOT (Security & Smart Home) ที่จะดูแลทั้งเรื่องความปลอดภัยภายในบ้าน และอำนวยความสะดวกสบายให้ลูกบ้านและนิติบุคคล

• **พัฒนาและนำนวัตกรรมสีเขียวเข้ามาใช้** อย่างไม่หยุดนิ่ง กลุ่มพฤกษาได้ใช้เทคโนโลยีคอนกรีตสำเร็จรูปชนิดมีรูกลวง (Hollow Core) เพื่อช่วยลดปริมาณการใช้ซีเมนต์ไปกว่า 1 ส่วน 3 จากเดิมที่เราเคยใช้ เมื่อปริมาณการใช้วัสดุส่วนนั้นลดลง ทำให้การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ก็ลดน้อยลงตามไปด้วย และเราได้นำเทคโนโลยี “คาร์บอนเคียว” (Carbon Cure) มาใช้เพื่อผลิตพริคาสท์คาร์บอนต่ำ ซึ่งปัจจุบัน เราเป็นผู้ผลิตพริคาสท์คาร์บอนต่ำที่ใหญ่ที่สุดแห่งเดียวในประเทศไทย และเราได้ต่อยอดความร่วมมือกับ ‘ceEntek’ เพื่อจะนำ Ultra-high Performance คอนกรีตมาใช้ในการผลิตบ้าน โดยคาดว่าจะช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้มากกว่า เป้าหมายที่ตั้งไว้ถึง 2 เท่า

• **ต่อยอดความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร จับมือ ร่วมสร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม**

ในปีที่ผ่านมา พฤกษายังร่วมมือกับภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ เพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศน์ ไม่ว่าจะเป็นการปลูกป่ามากกว่า 100,000 ต้น ใน จ.นครราชสีมา การเข้าร่วมโครงการจัดการคาร์บอนเครดิตในป่าเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งโครงการเหล่านี้ไม่เพียงสอดคล้องไปกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของพฤกษานั่น แต่ยังช่วยสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนในพื้นที่ ลดปัญหาการว่างงาน ปัญหาหนี้ครัวเรือน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านสังคมด้วยเช่นกัน

ร่วมมอบการอยู่อาศัยที่ “อยู่ดี มีสุข” เพื่อชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน

ในด้านการสนับสนุนสังคมให้เติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน ทางกลุ่มพฤกษาได้จัดโครงการ ‘Accelerate Impact with PRUKSA’ เพื่อมอบเงินทุน พัฒนาความรู้ ให้คำปรึกษาแก่นักธุรกิจเพื่อสังคม ที่มีโมเดลและเป้าหมายที่สร้างผลกระทบเชิงบวกให้สังคม ให้องค์กรเหล่านี้สามารถเติบโตด้วยตนเอง อย่างเช่น Buddy Homecare กิจกรรมเพื่อสังคมที่ช่วยดูแลผู้สูงอายุ และช่วยให้เยาวชนมีงานทำ คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุดีขึ้นกว่า ร้อยละ 78 Local Alike สตาร์ทอัปด้านการท่องเที่ยว โดยชุมชน สร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่นในไตรมาสแรกกว่า 350,000 บาท Vulcan Coalition กิจกรรมเพื่อสังคมที่ยกระดับการจ้างงานคนพิการผ่านการขับเคลื่อนเทคโนโลยี AI ทำให้ผู้พิการได้งานทำ 100 คน และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจที่คาดไว้ถึง 12 ล้านบาท และ findTEMP แพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงบริการระหว่างพนักงานพาร์ทไทม์และผู้ประกอบการ สร้างโอกาสให้พนักงานพาร์ทไทม์ได้ทำงานมากขึ้นถึง 2 เท่า และสามารถสร้างรายได้มากกว่า 480,000 บาทในไตรมาสแรก นอกจากนี้ยังได้รับเงินลงทุนจากพฤกษาภายใต้ Corporate Venture Capital ซึ่งนับเป็นโอกาสที่ดีในการต่อยอดพัฒนาหรือขยายธุรกิจให้เติบโตอย่างแข็งแกร่ง

ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน...สู่ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

นอกจากการส่งเสริมแนวคิดสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กรแล้ว ทางกลุ่มฯ ยังได้ต่อยอดความใส่ใจไปยังพันธมิตรเครือข่ายของเรา โดยสนับสนุนแนวทางจัดซื้อจัดจ้าง ส่งเสริมธุรกิจที่รับผิดชอบต่อระบบนิเวศ ที่ก่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด สนับสนุนสินค้ารีไซเคิล ประหยัดพลังงาน และเทคโนโลยี และเชื้อเพลิงที่สะอาด เรามีการสื่อสารเรื่องจรรยาบรรณคู่ธุรกิจให้กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ และมีการลงนามรับทราบร้อยละ 100 โดยบริษัทฯ ได้ยกระดับนโยบายจัดซื้อจัดจ้างและ

ระเบียบในการคัดเลือกคู่ค้า โดยจะให้เป็นคะแนนโบนัสสำหรับเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจทั้งรายใหม่และการต่อสัญญากับรายเดิม ให้กับผู้ที่ผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือมีกระบวนการผลิต หรือมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว นอกเหนือจากการพิจารณาเรื่องคุณภาพ การปฏิบัติตามกฎหมาย ความแข็งแรงปลอดภัย และราคา และเพื่อเป็นการป้องกันการฟอกเขียว (Green Washing) บริษัทฯ จึงได้มอบหมายให้สายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชน ร่วมกับสายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสายงานตรวจสอบภายใน วางแผนเพื่อดำเนินการสุ่มตรวจสอบคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่น่าเสนอสินค้าหรือบริการโดยใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวด้วย

มากกว่ารางวัล...คือความภาคภูมิใจ

ด้วยความมุ่งมั่นสร้างสรรค์เพื่อส่งมอบการอยู่อาศัยที่ดี ควบคู่ไปกับการใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกจากตลาดหลักทรัพย์ไทยในรายชื่อ “หุ้นยั่งยืน” (THSI) ต่อเนื่อง 8 ปีซ้อน และยังได้รับรางวัล Sustainability Disclosure Award ซึ่งเป็นรางวัลที่ยกย่องด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนใน “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน โปร่งใส ครอบคลุมผลการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในขณะที่โรงพยาบาลวิมุต ได้รับตราสัญลักษณ์ MEA Energy Award จากการไฟฟ้านครหลวง (MEA) ในโครงการส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในอาคาร 2566 เป็นอาคารประหยัดพลังงาน Smart Hospital ที่ใช้พลังงานน้อยลง กลุ่มพฤกษายังได้เดินทางต่อต้านการคอร์รัปชันและการจ่ายสินบนทุกรูปแบบกับการร่วมเป็นภาคีในโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption) ตอกย้ำการเป็นองค์กรโปร่งใส โดยพฤกษา โฮลดิ้ง ได้รับการรับรองการต่ออายุเป็นครั้งที่ 3 นับตั้งแต่ปี 2560 ตอกย้ำความใส่ใจด้านการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยพฤกษาจะยังคงมุ่งสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกมิติต่อเนื่องต่อไป

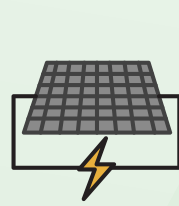


นายอุเทน โลหิตพิทักษ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญในปี 2566

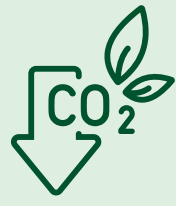
E ENVIRONMENTAL

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน



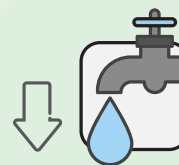
ลดการใช้ไฟฟ้า

95,427 กิโลวัตต์-ชั่วโมง
(จากการติดตั้งโซลาร์เซลล์)



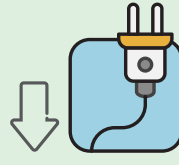
การลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂)

10,190 ตันคาร์บอน-ไดออกไซด์เทียบเท่า



ลดการใช้น้ำ

5,984,837 ลิตร



ลดการใช้ไฟฟ้า

604,545 กิโลวัตต์-ชั่วโมง



ปลูกต้นไม้

> 100,000 ต้น

S SOCIAL

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม



การจ้างงาน

1,575 คน



การจ้างงานคนพิการ

15 คน



การยกระดับคุณภาพชีวิตของทุกคนให้ดีขึ้น

5,756 คน



จำนวนชั่วโมงสะสมการเป็นจิตอาสาของพนักงานทั้งหมด

15,827 ชั่วโมง



จำนวนชั่วโมงสะสมการพัฒนาทักษะของพนักงานทั้งหมด

62,052 ชั่วโมง



จำนวนเรื่องข้อร้องเรียนด้านสังคม

0 กรณี

G GOVERNANCE

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน



GRI 201-1
สร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจ

4,608 ล้านบาท



ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน

1,900 ล้านบาท



เงินสนับสนุนเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคม

5.8 ล้านบาท



งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

10.55 ล้านบาท



จำนวนนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

158 เรื่อง



งบประมาณสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาดิจิทัลเทคโนโลยีและนวัตกรรม

16.2 ล้านบาท

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ



SET ESG Ratings

SET ESG Ratings: BBB โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



PropertyGuru Thailand Property Awards 2023

รางวัล Real Estate Personality of the Year 2023 แก่นายทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ รองประธานกรรมการ บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

รางวัล Winner ในสาขา Best Affordable Housing Landscape Design แก่โครงการบ้านกรีนเฮ้าส์ โดยนิตยสาร PropertyGuru Property Report

2023 ESG 100 Companies

ได้รับคัดเลือกเป็นบริษัทจดทะเบียน กลุ่มหลักทรัพย์ ESG 100 ประจำปี 2566 หรือ 2023 ESG100 Companies โดยสถาบันไทยพัฒน์ หรือ THAI PAT's ESG Rating Unit



งาน CAC National Conference 2023

ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai IOD)



รางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ปี 2566

Sustainability Disclosure Award 2023 ประเภทรางวัลเกียรติคุณ โดยสถาบันไทยพัฒน์



BUSINESS+ PRODUCT OF THE YEAR AWARDS 2023 หรือ รางวัลสินค้าและบริการยอดเยี่ยมแห่งปี 2566

PRODUCT OF THE YEAR AWARDS 2023 ในกลุ่มผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง-อสังหาริมทรัพย์ ผลิตภัณฑ์ประเภทคอนโดมิเนียม โครงการ เดอะทรี พัฒนาการ-เอมมัย โดยนิตยสาร Business+ และวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

THAILAND TOP COMPANY AWARDS 2023 และ BUSINESS+ PRODUCT INNOVATION AWARDS 2023

รางวัล "THAILAND TOP COMPANY AWARDS 2023" หรือ "สุดยอดองค์กรธุรกิจไทย" ประเภทอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์

รางวัล "BUSINESS+ PRODUCT INNOVATION AWARDS 2023" หรือ "สุดยอดนวัตกรรมสินค้าและบริการแห่งปี 2566" กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ "คอนโดมิเนียม" โครงการเดอะ ไพรวเอซี จตุจักร โดย นิตยสาร Business+ ภายใต้บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย



MEA ENERGY AWARDS 2023

โรงพยาบาลวิมุตได้รับตราสัญลักษณ์ MEA ENERGY AWARDS 2023 โดยการไฟฟ้านครหลวง (MEA)



E

ENVIRONMENTAL

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน



S

SOCIAL

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม



G

GOVERNANCE

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเผยแพร่ภายในปี 2567 เป็นประจำทุกปี เพื่อนำเสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ตามแนวทางการรายงาน GRI Standards ตามข้อกำหนดการรายงานแบบ “In Accordance” และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ครอบคลุมประเด็นที่เป็นสาระสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ หรือ ESG (Environment, Social, and Governance)

GRI 2-3 ขอบเขตการรายงาน

รายงานฉบับนี้ ครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2566 โดยนำเสนอภาพรวมการดำเนินงานและตัวเลขผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยในสองกลุ่มธุรกิจหลัก คือ 1. พัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย 2. ธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพ หรือ ธุรกิจเฮลท์แคร์ โดยมีบริษัท พุกกา เรยลเอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พุกกา เรยลเอสเตท” หรือ “พุกกาฯ”) เป็นบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย และ บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด (“วิมุตฯ”) เป็นบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพ รวมถึงบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมอื่นที่บริษัทฯ เข้าลงทุน

ช่องทางการติดต่อ

ส่วนงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 1177 ชั้น 9 อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ : +66 2080 1739 ต่อ 46722 อีเมล : PSH_SD@pruksa.com
เว็บไซต์ : www.psh.co.th



การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ เพื่อให้ตอบสนองได้อย่างตรงใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด เป็นเรื่องสำคัญสำหรับการเติบโตทางธุรกิจ โดยเฉพาะกับบริษัทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อตอนจัดตั้งบริษัทฯ จากความท้าทายในเชิงเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และผลของเทคโนโลยีที่เข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเคลื่อนไหวทางสังคมและความต้องการของทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ดังนั้นในการวางกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทเพื่อให้สามารถตอบสนองและพร้อมรับทุกโอกาสและการเปลี่ยนแปลง จึงต้องพิจารณา กำหนดขอบเขตที่ชัดเจนเพื่อให้มีการโฟกัสในจุดที่ถูกต้อง

กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัท ได้ถูกจัดทำโดยอ้างอิงมาตรฐาน AA1000 เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ในการที่จะกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง



กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

1. การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มบริษัทได้พิจารณาผู้มีส่วนได้เสียจากห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท จากนั้นนำมาจำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 5 ลักษณะ

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ความหมาย	ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน
 ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มที่พึ่งพาอาศัยกลุ่มบริษัท (Dependency)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีการพึ่งพิงทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมดำเนินงาน สินค้าและ/หรือบริการ ของกลุ่มบริษัท หรือผู้มีส่วนได้เสียที่กลุ่มบริษัทต้องพึ่งพิงเพื่อให้สามารถประกอบธุรกิจได้	พนักงาน หุ้นส่วนทางธุรกิจ สิ่งแวดล้อม ลูกค้า ชุมชน
 ผู้มีส่วนได้เสียที่กลุ่มบริษัทอาจจะต้องมีความรับผิดชอบร่วม (Responsibility)	ผู้มีส่วนได้เสียที่กลุ่มบริษัทอาจจะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบประเด็นทางด้านกฎหมาย ฐานะการเงิน หรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	พนักงาน สิ่งแวดล้อม หุ้นส่วนทางธุรกิจ ชุมชน
 ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องการการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด (Tension)	ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องการการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดจากกลุ่มบริษัท ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือสิ่งแวดล้อม	หุ้นส่วนทางธุรกิจ ชุมชน พนักงาน สิ่งแวดล้อม
 ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบริษัท (Influence)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบริษัทในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า
 ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นที่อาจส่งผลกระทบ (Diverse Perspectives)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ส่งผลไปสู่แนวคิดใหม่ และสามารถระบุวิธีการใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า พนักงาน หุ้นส่วนทางธุรกิจ

2. การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย


โดยการประเมินจากคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง พิจารณาถึงความมีอิทธิพลและระดับความสนใจ




จากผลการประเมิน ทำให้ทราบว่าผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ 5 ลำดับแรก ได้แก่ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน สิ่งแวดล้อม และหุ้นส่วนทางธุรกิจ ซึ่งหมายรวมถึง คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ



3. การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ

ผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ	ช่องทางหรือวิธีการสื่อสาร/การสร้างการมีส่วนร่วมและความถี่	ความคาดหวังต่อกลุ่มบริษัท	การตอบสนองของวงกลุ่มบริษัทต่อความคาดหวัง
 ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผ่านช่องทางคอลเซ็นเตอร์และออนไลน์ทุกเดือน การสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลเน็ตเวิร์ก ทุกวัน การจัดกิจกรรมร่วมกับลูกค้าตามโอกาสต่าง ๆ เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส 	<ul style="list-style-type: none"> คุณภาพของสินค้าและบริการ ความปลอดภัยในการใช้งาน การรับฟังปัญหาและการแก้ไขที่รวดเร็ว การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเป็นความลับและไม่นำไปใช้โดยไม่ยินยอม 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ที่ระบุให้กลุ่มบริษัทต้องส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัย การกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจที่ระบุให้ลูกค้าและผู้รับเหมาจะต้องมีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรมในการทำงาน และต้องส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัย การกำหนดนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส กรณีที่พบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดนโยบายหรือจรรยาบรรณธุรกิจหรือจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ การกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจของลูกค้าด้วย Net Promoter Score (NPS) และให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ารายเดือน การส่งเสริมวัฒนธรรมที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัยและดูแลสุขภาพของลูกบ้านแบบองค์รวม และการจัดให้มีนวัตกรรมการทางด้านสุขภาพสินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า การทำ Lean Process ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการแก้ไขปัญหาและปัญหาให้กับลูกค้า การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย
 ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ปีละ 1 ครั้ง หน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ หน่วยงานเลขานุการบริษัท และการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน แบบ 56-1 One Report กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส 	<ul style="list-style-type: none"> การส่งมอบผลตอบแทนอย่างต่อเนื่อง การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเท่าเทียม การดำเนินธุรกิจที่เติบโตและยั่งยืน การมีช่องทางในการติดต่อกับผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เน้นการสร้างรายได้ประจำอย่างต่อเนื่อง การลงทุนในธุรกิจใหม่เพื่อกระจายความเสี่ยง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดตั้งหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์และหน่วยงานเลขานุการบริษัทและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นช่องทางติดต่อและให้ข้อมูลกับผู้ถือหุ้นหน่วยงานกำกับดูแล และสาธารณชน อย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเท่าเทียม

ผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ	ช่องทางการรับฟัง/ การสื่อสาร/การสร้างการมีส่วนร่วมและความถี่	ความคาดหวังต่อกลุ่มบริษัท	การตอบสนองของวงกลุ่มบริษัทต่อความคาดหวัง
 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> กลุ่มสายงานทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสายงานดังกล่าว อาทิ กลุ่ม LINE นื่อง Engagement และกลุ่ม LINE ตามระดับของพนักงาน Management Town Hall อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการร่วมกับตัวแทนของพนักงาน ทุกเดือน การสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ปีละ 1 ครั้ง การสื่อสารเรื่องที่มีความสำคัญผ่านช่องทางภายในทุกเดือน และทุกครั้งที่มีประเด็นที่สำคัญต่อพนักงาน กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและจูงใจ การเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน การรับฟังจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา การได้รับโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีความสุขกายสบายใจ 	<ul style="list-style-type: none"> การมีระเบียบและนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม และการมอบสวัสดิการ จากทั้งภายในกลุ่มบริษัทและนอกกลุ่มบริษัทที่จูงใจ การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตในสายอาชีพหรือข้ามสายอาชีพได้ รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ การจัดการหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดเรื่องจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ การจัดให้มีโครงการประกวดนวัตกรรมในองค์กร การจัดตั้งสายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม โดยเฉพาะ เพื่อผลักดันให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสร้างนวัตกรรมทางด้านการบริหารงาน การกำหนดให้มีหน่วยงานความปลอดภัยเพื่อรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานและผู้รับเหมาโดยเฉพาะ รวมถึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดในระดับสายงาน
 สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> การติดตามประเด็นสำคัญและทิศทางจากการประชุมระดับประเทศและระดับโลก อาทิ TCAC 2023, COP 28 และ UNGA 78 การประเมินแนวโน้มพฤติกรรมและค่านิยมของผู้บริโภคต่อสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบและความเสี่ยงทางด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> การมีส่วนร่วมเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายของภาครัฐและเป้าหมายโลก การเสนอสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความตระหนักและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า ในการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมในทุกมิติทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ การตั้งเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ร้อยละ 30 ภายในปี 2573 (ค.ศ. 2030) และมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี 2593 (ค.ศ. 2050) การผลักดันนวัตกรรมทางการก่อสร้างและการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โครงการประหยัดพลังงาน การส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี การตั้งเป้าหมายปลูกป่าเพื่อฟื้นฟูปะบบนิเวศน์ 1 แสนต้น

ผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ	ช่องทางการรับฟัง/ การสื่อสาร/การสร้างการมีส่วนร่วมและความถี่	ความคาดหวังต่อกลุ่มบริษัท	การตอบสนองของวงกลุ่มบริษัทต่อความคาดหวัง
 หุ้นส่วนทางธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> สายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชนกลุ่ม การประชุมคู่ค้า อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การประชุมระหว่างกลุ่มบริษัทและคู่ค้า ตามวาระและโอกาส กลไกการสื่อสารกับหุ้นส่วนทางธุรกิจผ่านช่องทางอีเมล และระบบการสื่อสารระหว่างกัน กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส 	<ul style="list-style-type: none"> การรับฟังปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว การส่งเสริมผู้ประกอบการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของหุ้นส่วนทางธุรกิจอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและการสื่อสารให้หุ้นส่วนทางธุรกิจรับทราบเพื่อให้เข้าใจแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน การสร้างการมีส่วนร่วมกับคู่ค้าและการรับฟังประเด็นปัญหาของคู่ค้าเพื่อให้มีการปรับปรุงร่วมกัน ผ่านสายงานจัดซื้อจัดจ้างซัพพลายเชนกลุ่ม และการประชุมร่วมกับคู่ค้า การกำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการที่มีสินค้าหรือบริการ หรือที่กระบวนการผลิตเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โครงการ Accelerate Impact with Prukha เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการเพื่อสังคม โครงการ Lean Process เพื่อแก้ไขปัญหาการออกเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับงาน และการส่งมอบงานที่ล่าช้า จัดทำแผนอบรมคู่ค้าในเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและการพัฒนาความยั่งยืน การกำหนดนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส กรณีที่พบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดนโยบายหรือจรรยาบรรณคู่ธุรกิจหรือจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ

ประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของพวกเรา โฮลดี

GRI 3-1

กระบวนการระบุประเด็นที่สำคัญ



ขั้นตอนที่ 1

ทำความเข้าใจบริบทขององค์กร

บริษัทฯ ระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญจากกิจกรรมในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ โดยพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ และบริษัทย่อย ทั้งในกลุ่มธุรกิจสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล วิทยาลัย พันทกิจ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์องค์กรและประเด็นที่คาดว่าจะมีส่วนได้เสียจะให้ความสำคัญ โดยเทียบกับ GRI Sector Standards เพื่อให้สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องในบริบทของธุรกิจ (Long Lists) ได้ ทั้งนี้ ในการทำงานเป็นการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Management Committee) คณะทำงานด้านความยั่งยืน และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร



ขั้นตอนที่ 2

ระบุผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่มีโอกาสจะเกิด

พิจารณาประเด็นต่าง ๆ ตาม Long Lists ที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 จากผลกระทบทั้งที่เกิดขึ้นจริงและที่มีโอกาสจะเกิดในอนาคต ผ่านกระบวนการประเมินความเสี่ยงและโอกาสตามขั้นตอนปกติของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม บรรษัทภิบาล กฎหมาย และสิทธิมนุษยชน ร่วมกับผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการประเมินและวิเคราะห์ความคาดหวังและเรื่องที่มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ผ่านแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนตามช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย



ขั้นตอนที่ 3

ประเมินความสำคัญของผลกระทบ

ประเมินความสำคัญของผลกระทบซึ่งถูกระบุมาจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 โดยพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และระดับผลกระทบ (Severity) ของแต่ละประเด็นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรของบริษัทฯ



ขั้นตอนที่ 4

จัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญตามผลกระทบที่มากที่สุด และทวนสอบ

จัดลำดับความสำคัญของผลกระทบ เพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Short Lists) ซึ่งจะต้องนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และแนวทางการบริหารจัดการ โดยมีการทวนสอบร่วมกับผู้เชี่ยวชาญอิสระภายนอกอีกครั้งหนึ่ง เทียบกับ GRI Sector Standards และประเด็นที่บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ระบุว่ามีความสำคัญ

จากนั้น นำเสนอประเด็นที่มีนัยสำคัญดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาและอนุมัติ โดยคณะทำงานด้านความยั่งยืนเป็นตัวกลางในการสื่อสารกับทุกหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องตามเป้าหมายของแต่ละประเด็นที่สำคัญ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้าน การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development: SD) ให้กับคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Management Committee) และคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเป็นประจำทุกไตรมาส

GRI 3-2 b

ในปี 2566 มีการทบทวนและปรับปรุงประเด็นที่สำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ 5 ปี GRI Sector Standards ที่บริษัทควรให้ความสำคัญและประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียมีความคาดหวัง โดยประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงจากปี 2565 มีดังนี้

ประเด็นสำคัญที่เพิ่ม 6 ประเด็น



การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ



การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการบำบัดน้ำเสียจากธุรกิจ



การจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและบรรเทาภาวะโลกร้อนจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม



การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าด้านสังคม



ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ประเด็นสำคัญยกเลิก 5 ประเด็น



การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน



การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน



การใช้วัสดุ



การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม



การดูแลพนักงาน

GRI 3-2 a

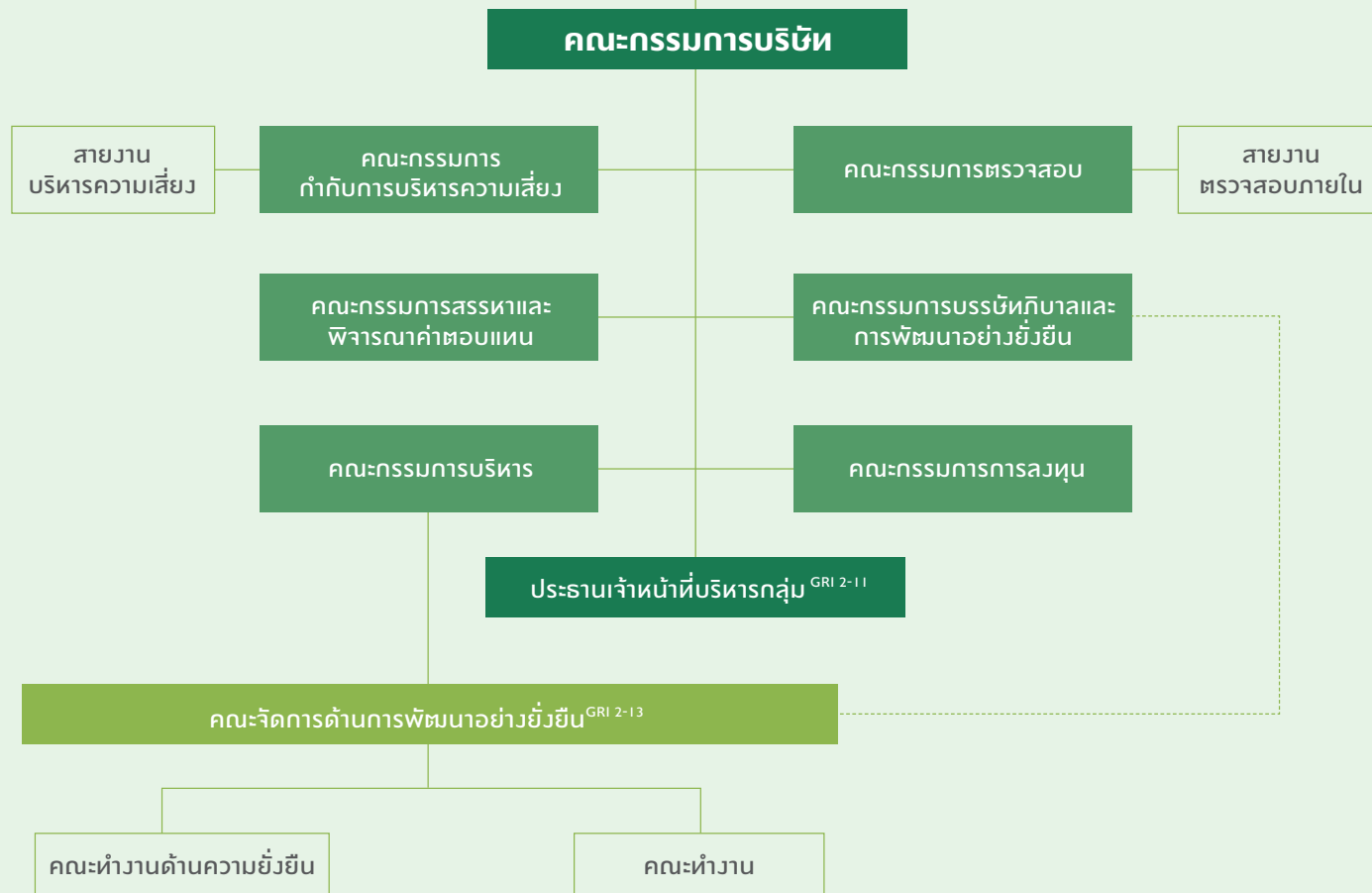
ประเด็นที่สำคัญ

ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านสังคม
<ul style="list-style-type: none"> การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการบำบัดน้ำเสียจากธุรกิจ การจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและบรรเทาภาวะโลกร้อนจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดการของเสีย การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า ด้านสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพพนักงาน การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า ด้านสังคม ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

โครงสร้างการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน



บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



ความมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) และบริษัทย่อย ขอยืนยันเจตนารมณ์ และความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าทางสังคม และคุณค่าทางสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการผนวกแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นหนึ่งเดียวกับธุรกิจ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์คุณค่าในระยะยาวสำหรับองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน โดยยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับที่บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีความเกี่ยวข้อง และหลักการสากลด้านความยั่งยืน เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อตอบสนองต่อความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของภาคอุตสาหกรรม กรอบยุทธศาสตร์ประเทศ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม (“นโยบาย”) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

GRI 2-23, 2-24

I. หน้าที่และความรับผิดชอบ

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจต่อไปในอนาคต และผลักดันให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่แท้จริง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามให้เป็นไปตามนโยบายดังต่อไปนี้

GRI 2-13, 2-14

I.1 คณะกรรมการบริษัท

- 1.1.1 อนุมัตินโยบาย เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และงบประมาณประจำปีด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 1.1.2 กำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องผ่านคณะกรรมการชุดย่อยหรือคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

GRI 2-13

I.2 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- 1.2.1 พิจารณาเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับนโยบายและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งกำหนดไว้โดยคณะกรรมการบริษัท
- 1.2.2 กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่วางไว้ ตลอดจนให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและฝ่ายบริหารในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 1.2.3 รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อมต่อผู้ถือหุ้นปีละ 1 ครั้ง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส ทั้งนี้ คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนอาจหารือร่วมกับคณะกรรมการบริหาร ในการแบ่งแยกหน้าที่และการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทได้ โดยประธานกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนอาจมอบหมายให้เลขานุการคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้นำเสนอได้
- 1.2.4 กำกับดูแลและติดตามให้บริษัทฯ และบริษัทย่อย มีการบริหารความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลกิจการที่เหมาะสมเพียงพอ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในด้านการกำกับดูแลกิจการดังกล่าว
- 1.2.5 กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ

1.3 คณะกรรมการบริหาร

- 1.3.1 อนุมัติประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ และบริษัทย่อย กรอบและแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อบริหารจัดการประเด็นที่มีนัยสำคัญดังกล่าว รวมถึงทวนสอบประเด็นที่มีนัยสำคัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ
- 1.3.2 พิจารณาเป้าหมาย กลยุทธ์ และงบประมาณประจำปีด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทอนุมัติ โดยอาจหารือร่วมกับคณะกรรมการบริษัทและกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้
- 1.3.3 กำกับดูแล ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินการตามกรอบและแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 คณะจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- 1.4.1 ให้คำแนะนำและสนับสนุนการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กิจกรรม นโยบายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องกับประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ และบริษัทย่อย
- 1.4.2 พิจารณานโยบาย งบประมาณด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม ความเพียงพอของบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงาน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการบริษัทและกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนพิจารณา ทั้งนี้ในการนำเสนอให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว
- 1.4.3 คณะจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน อาจพิจารณาให้มีการว่าจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อเข้ามาให้ความเห็น ประเมิน และ/หรือตรวจสอบการดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ได้ ตามความเหมาะสม และอยู่ภายใต้งบประมาณที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติ ทั้งนี้ การอนุมัติภายในให้เป็นไปตามนโยบายอำนาจอนุมัติของบริษัทฯ (Delegation of Authority)
- 1.4.4 รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อมให้คณะกรรมการบริหารและ/หรือคณะกรรมการบริษัทและกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รับทราบในทุกไตรมาส ทั้งนี้ในการรายงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว โดยประธานคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนอาจมอบหมายให้เลขาธิการจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเป็นผู้นำเสนอได้

1.5 ผู้บริหาร

- 1.5.1 ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.5.2 ส่งเสริมให้มีการสื่อสารและการฝึกอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าองค์กร (Core Value) และประเด็นด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถนำไปผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน
- 1.5.3 ส่งเสริมให้พนักงานในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ และกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

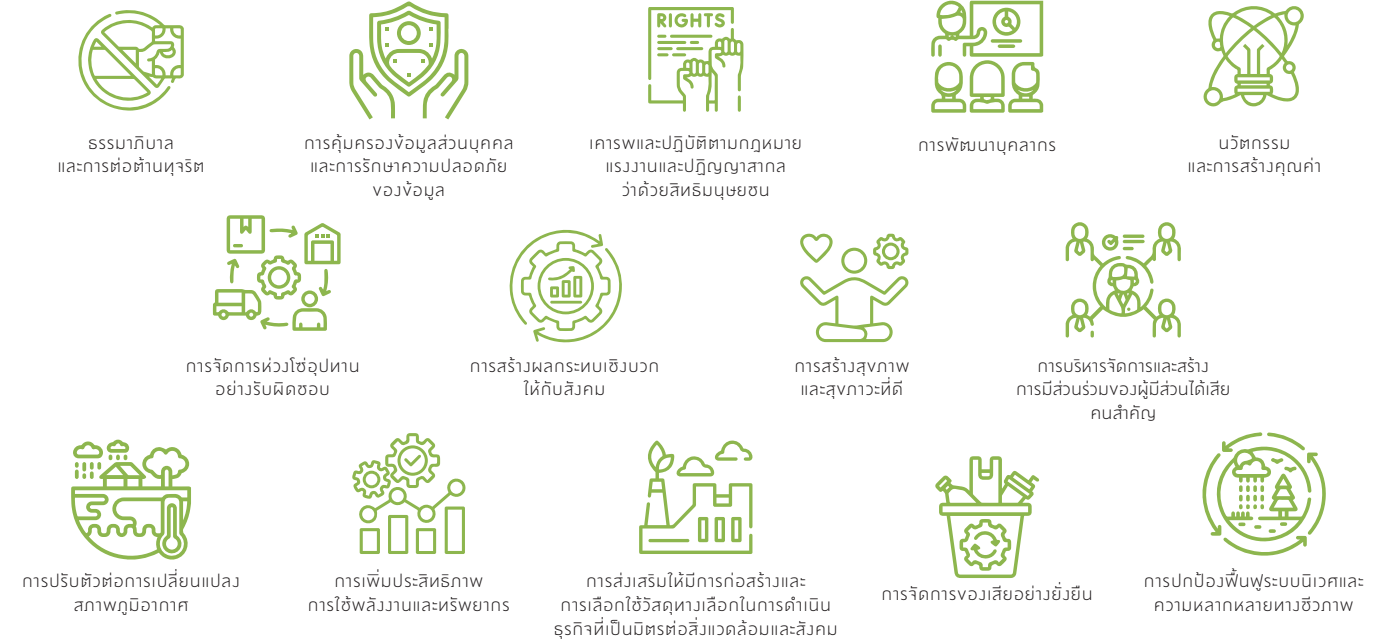
1.6 คณะทำงานด้านความยั่งยืน และ Sustainability Champions

- 1.6.1 บริหารจัดการการดำเนินงานและกิจกรรมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 1.6.2 นำเสนอ ให้คำแนะนำ และสนับสนุนให้เกิดแผนงานซึ่งช่วยให้บรรลุผลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 1.6.3 ติดตาม เก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงาน ต่อคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ/หรือคณะกรรมการชุดย่อยและคณะกรรมการบริษัทต่อไป

1.7 พนักงาน

- 1.7.1 ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด และนำนโยบายไปปรับใช้กับการทำงานอย่างเหมาะสม
- 1.7.2 ให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อให้บรรลุผลการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม



GRI 2-23, GRI 3-3

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัท พุกกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

- ธรรมาภิบาลและการต่อต้านทุจริต** สร้างหลักประกันการดำเนินงานที่โปร่งใส เป็นไปตามกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชัน รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล** มีนโยบายที่จะรักษาและปกปิดข้อมูลของผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ เว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผย ซึ่งมีการกำหนดชั้นความลับของข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือตามที่กฎหมายกำหนด และกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลในลำดับต่าง ๆ ให้เหมาะสม มีการอบรมให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเกี่ยวกับการใช้และรักษาข้อมูลของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมทั้งควรมีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบอื่น ๆ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อยอยู่เสมอ เพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูล
- เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน** ส่งเสริมการดำเนินงานและการปฏิบัติตนของพนักงานให้อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียม การเคารพในสิทธิ เสรีภาพ และความแตกต่างของผู้อื่นโดยครอบคลุมตั้งแต่การจ้างงาน การพิจารณาค่าตอบแทน การกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) โดยให้มีการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจและตระหนักรู้ และการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ในบริษัทฯ บริษัทย่อย และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระบบนิเวศทางธุรกิจ
- การพัฒนาบุคลากร** กำหนดให้มั่นนโยบายในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้ริเริ่มพัฒนาตนเอง ส่งต่อความรู้ และการสร้างคุณค่าสู่องค์กร สังคม และชุมชน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการมีส่วนร่วมกับโครงการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

5. **นวัตกรรมและการสร้างคุณค่า** กำหนดให้มีการคิดค้น ริเริ่ม และลงทุนในนวัตกรรม ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการบริการ ด้านกระบวนการ และธุรกิจใหม่ ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าด้านเศรษฐกิจให้แก่บริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อย ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าเชิงบวกให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ให้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดังกล่าว

6. **การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ** ดำเนินการให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานมีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ จรรยาบรรณคู่ธุรกิจ ข้อตกลงระหว่างกัน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยหมายรวมถึงการปฏิบัติตามธรรมาภิบาลและการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรของตนมีธรรมาภิบาลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อย อาจจัดทำแผนงานหรือกิจกรรมตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อประเด็นทางด้านความยั่งยืนกับคู่ธุรกิจคนสำคัญ หรือมีความเสี่ยงในระดับที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อย

นอกจากนี้ บริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อย ควรส่งเสริมการสร้างศักยภาพและการพัฒนาความรู้ของคู่ธุรกิจเพื่อสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ลดผลกระทบเชิงลบตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานไปสู่แนวทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน รวมถึงการจัดหาวัตถุดิบหลักหรือผลิตภัณฑ์จากแหล่งผลิตที่รับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้

7. **การสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคม** มุ่งมั่นสร้างคุณค่าทางสังคม โดยส่งเสริมอาชีพและรายได้ การพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการขนาดกลาง ขนาดย่อม รายย่อย และวิสาหกิจกลุ่มใหม่ (Startup) รวมถึงสร้างโอกาสทางอาชีพ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มคนในสังคมที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ) ตลอดห่วงโซ่อุปทาน



8. **การสร้างสุขภาพและสุขภาวะที่ดี** พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ที่มุ่งเน้นด้านการบริการสุขภาพ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมถึงความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ทั้งของพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย

9. **การบริหารจัดการและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ** ยกระดับกระบวนการบริหารจัดการ การสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานในประเทศและสากล โดยมุ่งเน้นให้บริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อย เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญแต่ละกลุ่ม อันจะส่งผลให้สามารถกำหนดกลยุทธ์และแนวทางบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการดังกล่าวได้ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความเข้าใจและไว้วางใจ และส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์

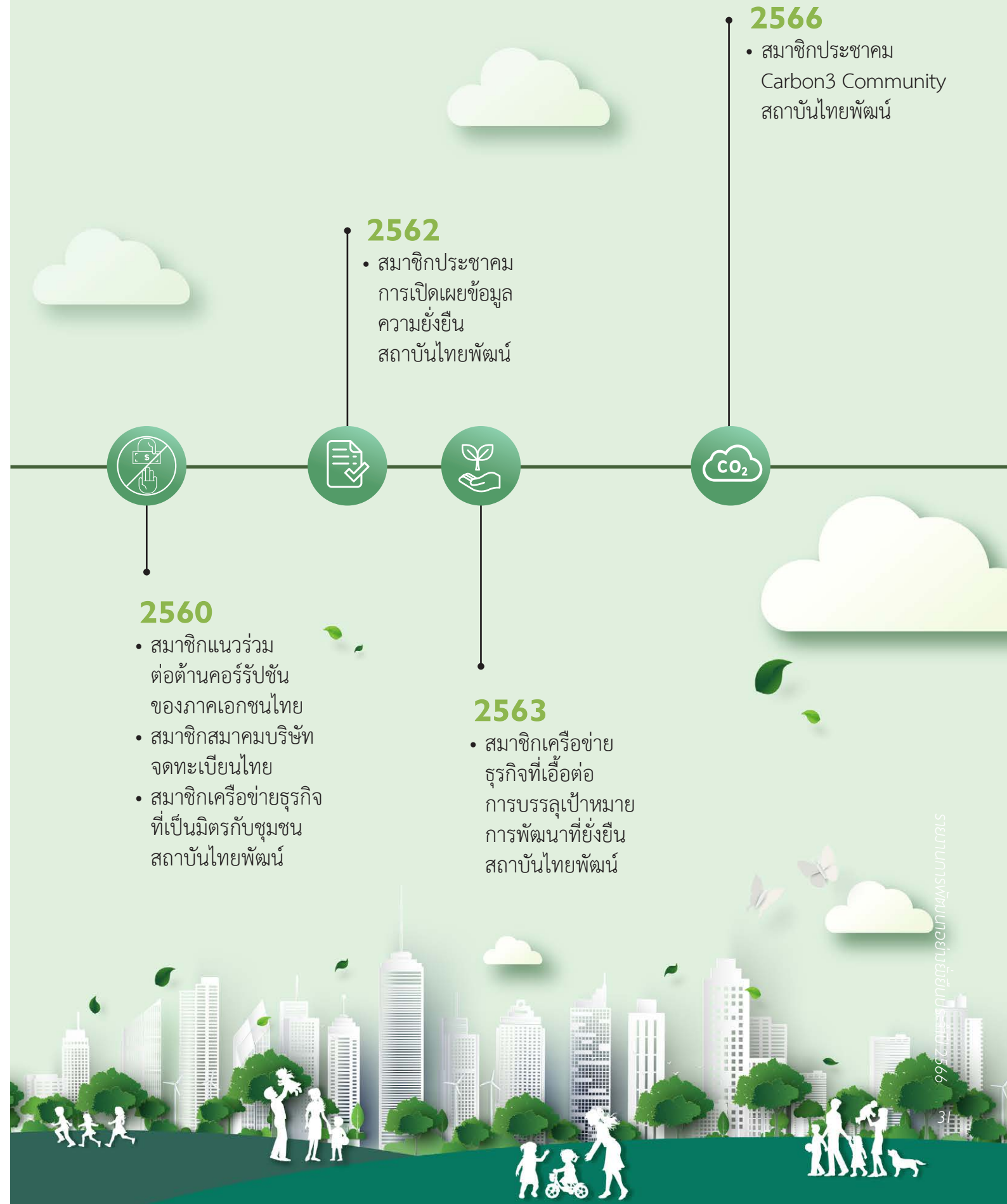
10. **การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ** พิจารณาและบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มุ่งลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญในห่วงโซ่อุปทาน ในการลดผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพภูมิอากาศ ส่งเสริมการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์และบริการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อชดเชยการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และสนับสนุนการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง แผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ รวมถึงโครงการรับมือกับภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ





11. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและทรัพยากร ส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนและการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากร ทั้งไฟฟ้าและน้ำ และการส่งเสริมให้พนักงาน คู่ธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียให้ตระหนักถึงการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
12. การส่งเสริมให้มีการก่อสร้างและการเลือกใช้วัสดุทางเลือกในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในการก่อสร้างและการดำเนินงานภายใต้กลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และนำผลการประเมินมาพิจารณาจัดท้าวสตุ หรือแนวทางการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งครอบคลุมถึงวัสดุหรืออุปกรณ์ที่มีมาตรฐานการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยผู้บริโภคและชุมชน การจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการดำเนินงาน และยังสามารถช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวก หรือลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมได้
13. การจัดการของเสียอย่างยั่งยืน มุ่งมั่นที่จะลดปริมาณของเสียที่ต้องนำไปสู่การฝังกลบ โดยแสวงหาแนวทางการป้องกันการเกิดของเสียจากห่วงโซ่การผลิตผลิตภัณฑ์และบริการ รับผิดชอบต่อของเสียที่เกิดขึ้น มีกระบวนการคัดแยกของเสียอย่างถูกต้อง ส่งเสริมให้มีการนำมาผลิตซ้ำ หรือการนำมาผลิตเป็นพลังงานสะอาด พร้อมทั้งส่งเสริมให้การทำงานร่วมมือกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เพื่อบรรลุผลอย่างยั่งยืน
14. การปกป้องฟื้นฟูระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ มีการจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้มีการออกแบบที่คำนึงถึงความสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมและชุมชนรอบข้าง นอกจากนี้ ควรพิจารณารายงานหรือผลการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ/หรือความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น มีมาตรการติดตามและตรวจสอบอย่างเคร่งครัด เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ ส่งเสริมให้มีการปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศน์โดยรอบโครงการ และพื้นที่อื่นตามความเหมาะสม สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เพื่อก่อให้เกิดความตระหนักรู้ด้านการปกป้องฟื้นฟูระบบนิเวศน์ต่อไป

การเข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน



E

ENVIRONMENTAL



Heart to Earth

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน



Heart to Earth ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน



การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีการคาดการณ์ในที่ประชุมว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งสหประชาชาติ ตั้งแต่ครั้งที่ 27 และครั้งล่าสุด ประเมินการไว้ว่าจะเพิ่มสูงขึ้น 3 องศา ภายในปี 2100 ซึ่งนับว่าเป็นสองเท่าที่เพิ่มขึ้นทั่วโลกตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงปารีส โดยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งจากภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ทุก ๆ คนจึงเผชิญกับความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญจากเรื่องดังกล่าว การจำกัดการเพิ่มขึ้น ของอุณหภูมิโลกไว้ที่ 1.5 องศา ผ่านความร่วมมือของรัฐบาลทั่วโลก จึงถือเป็นเรื่องที่กำลังบริษัทและทุกภาคส่วนจะต้องมีความรับผิดชอบและร่วมมือกัน อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้ก็นำมาซึ่งความท้าทายต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในเรื่องของการปรับตัวและต้นทุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนผ่านของนโยบายและข้อบังคับที่จำเป็น เช่น ภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) ที่ประเทศไทย รัฐบาลก็ได้มอบหมายให้กรมสรรพสามิตทำการศึกษา เพื่อ

นำมาบังคับใช้ในอนาคต รวมถึงมาตรฐานการจัดกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย (Thailand Taxonomy) ที่เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งจะถูกนำมาใช้ประเมินหรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และเป็นหนึ่งในทางเลือก เพื่อใช้อ้างอิงสำหรับการเข้าถึงบริการและเครื่องมือทางการเงิน ที่จะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ฯลฯ ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่าได้ เหตุใดกลุ่มบริษัท ต้องมีวิธีการบริหารจัดการและเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ในช่วงที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านนี้ก็นำมาซึ่งโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญ และสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนานวัตกรรมบ้านแนวใหม่ที่ตอบโจทย์แนวคิด “อยู่ดี มีสุข” ของกลุ่มบริษัท ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างนวัตกรรมเพื่อที่อยู่อาศัย บริการดูแลสุขภาพกายและใจอย่างครบวงจร และการออกแบบบ้านเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ด้วยวัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตของลูกบ้าน

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงนำแนวทางการประเมินความเสี่ยงและคำแนะนำ 11 ประการ ของ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) เข้ามาใช้เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาส รวมถึงการกำหนดกิจกรรมและมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงและการสร้างโอกาส



การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม



คณะกรรมการบริษัท

- อนุมัตินโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม และกลยุทธ์การดำเนินงาน
- ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์และนโยบายไตรมาสละครั้ง



คณะกรรมการบริษัทกิตติบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- พิจารณากลยุทธ์ เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และแผนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์และแผนงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมาย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไตรมาสละครั้ง
- ร่วมกับคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการกำกับดูแลความเสี่ยง ในการกำกับดูแลประเด็นความเสี่ยงด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบริษัทกิตติบาล ครอบคลุมถึง ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ รวมถึงการพิจารณาเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกวงจรรวม
- แต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเป็นประธาน และมีกรรมการ ที่ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจากสายงานหลัก เพื่อกำกับดูแลในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม บริษัทกิตติบาล และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยเฉพาะ



คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการสิ่งแวดล้อม และพิจารณาแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถูกนำเสนอจากคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน และให้ข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดือนละครั้ง



คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- จัดทำแผนการดำเนินงานด้าน การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยร่วมกับผู้บริหารจากแต่ละสายงาน และ Sustainability Champion
- ร่วมกับหน่วยงานบริหารความเสี่ยงองค์กรในการประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง
- สื่อสารและให้คำแนะนำกับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมาย
- เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง



Sustainability Champion

- สื่อสารและประสานงานในการนำแผนการดำเนินงานลงไปปฏิบัติภายในหน่วยงานของตน
- สร้างกิจกรรมระดับหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย และเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อส่งมอบให้คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- สำหรับ Sustainability Champion ที่ดูแลเรื่อง Green Procurement และด้านสิ่งแวดล้อม ให้รับผิดชอบดูแลเรื่องการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ ทั้งภายในองค์กร และคู่ค้า รวมถึงการติดตามให้มีการดำเนินการกิจกรรมตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม ในมิติทางด้านสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจำเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 ด้วยการส่งมอบบ้านที่ดีกว่าสำหรับยุคนี้และอนาคต พร้อมปรับปรุงทางเลือกที่สร้างสรรค์และสุขภาพที่ดีขึ้น ควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อม ภายใต้กลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์



ผู้นำที่ให้บริการทางเลือกใหม่ในการดำเนินชีวิตและส่งเสริมบ้านที่ดีกว่า พร้อมชุมชนคุณภาพ เรามุ่งมั่นที่จะสร้างคุณภาพชีวิตให้ **อยู่ดี มีสุข** สร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนแก่คนในยุคนี้ และอนาคต

เป้าหมายหลัก



ENVIRONMENTAL

- ความเป็นกลางทางคาร์บอน ในปี 2593
- ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน-ไดออกไซด์ ร้อยละ 30 ภายในปี 2573 (จากปีฐาน 2565)



กลยุทธ์

ส่งมอบบ้านที่ดีกว่าสำหรับยุคนี้ และอนาคต ปรับปรุงทางเลือกที่สร้างสรรค์และสุขภาพที่ดีขึ้น พร้อมกับการดูแลสิ่งแวดล้อม



SOCIAL

- ส่งเสริมพนักงานและคู่ค้ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม
- การเสียชีวิตจากการดำเนินงานเป็นศูนย์



ส่งมอบ อยู่ดี มีสุข เพื่อชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน สุขภาพเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขในทุกด้านของชีวิต-ร่างกาย จิตใจ และสังคม



GOVERNANCE

- การคอร์รัปชันเป็นศูนย์
- สร้างคุณค่าด้านความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- ข้อมูลรั่วไหลเป็นศูนย์

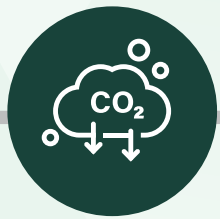


เป็นผู้นำด้านความซื่อสัตย์ในการดำเนินการ เพื่อการบริหารการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระบบนิเวศของเราให้โปร่งใสเป็นหัวใจในการดำเนินธุรกิจ

เส้นทางสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์

เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ (Net Carbon Emission)

ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ร้อยละ 10 ภายในปี 2568



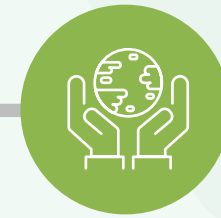
ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ร้อยละ 30 ภายในปี 2573



ความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2593



ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเทียบเท่าสุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี 2608



ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ร้อยละ 4 ต่อปี

ภายในปี 2567


กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้างและพรีคาสท์
เฉลี่ย 0.36 ตันคาร์บอนไดออกไซด์/รายได้

กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล
เฉลี่ย 2.18 ตันคาร์บอนไดออกไซด์/รายได้

การบริหารความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจ และฐานะทางการเงิน ตลอดทั้งกลุ่มธุรกิจหลัก คือ กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล และกลุ่มธุรกิจก่อสร้างและพรีคาสท์ โดยครอบคลุมความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อทั้งในระยะสั้น (ภายใน 1 ปี) ระยะกลาง (1-3 ปี) และระยะยาว (ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป) โดยประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงปกติของกลุ่มบริษัท และตามแนวทางของมาตรฐาน TCFD

โดยในปี 2566 ประเด็นความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สำคัญ และมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยง เป็นดังนี้

ประเภทของความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	มาตรการจัดการความเสี่ยง
 <p>ความเสี่ยงจากผลกระทบทางกายภาพ (Physical Risk)</p>	ภัยพิบัติ ทั้งภัยอุทกภัย และอุณหภูมิที่สูงขึ้นต่อการดำรงชีวิต	<p>ความเสี่ยงในระยะกลาง (1-3 ปี)</p> <ul style="list-style-type: none"> ภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ยกตัวอย่างมา นั้น อาจส่งผลให้บริษัทฯ มีต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้นในการออกแบบและสร้างบ้านเพื่อลดผลกระทบจากภัยพิบัติ รวมถึงอาจส่งผลต่อต้นทุนการประกันความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อผลิตภัณฑ์และบริการ นอกจากนี้ยังอาจส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ และผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมา อาทิ กลุ่มคนที่ต้องอยู่กลางแจ้งในการก่อสร้างหรือในกระบวนการการผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> การปรับปรุงโรงงานพรีคาสท์และยกพื้นให้มีความสูงขึ้นเพื่อป้องกันอุทกภัยและการยกหลังคาสูงพร้อมให้มีบริเวณเปิดโล่ง เพื่อให้เกิดการถ่ายเทอากาศ การจัดการเครื่องแต่งกายและอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย ให้กับพนักงานและผู้รับเหมาที่ต้องทำงานอยู่กลางแจ้ง การจัดการอุปกรณ์เพื่อป้องกันความปลอดภัยจากการติดเชื้อและการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกัน การติดเชื้อในโรงพยาบาลตามมาตรฐานสากล การปรับอุณหภูมิในอาคารสำนักงานและอาคารโรงพยาบาลให้เหมาะสม การกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อดูแลพนักงานแบบองค์รวม

ประเภทของความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	มาตรการจัดการความเสี่ยง
 <p>ความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อภาคดำเนินธุรกิจ (Transition Risk)</p>	การต้องปรับรูปแบบบ้านเพื่อส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนและการใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ	<p>ความเสี่ยงในระยะกลาง (1-3 ปี)</p> <ul style="list-style-type: none"> ความต้องการของผู้บริโภคที่มองหาบ้านที่จะอยู่อาศัยอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ใช้พลังงานต่ำ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และส่งผลให้ บริษัทฯ ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบบ้านด้วยแนวคิดใหม่นอกเหนือจากเรื่องคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การสร้างแบรนด์ในแนวทางใหม่ที่รวมแนวคิดเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างภาพลักษณ์และดึงดูดผู้บริโภค ซึ่งหากปรับตัวไม่ทันก็อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน <p>ความเสี่ยงในระยะสั้น (ภายใน 1 ปี)</p> <ul style="list-style-type: none"> การดำเนินชีวิตของลูกค้าที่ต้องประสบกับอุณหภูมิโลกที่สูงขึ้น ฝุ่นละออง และภัยพิบัติทางธรรมชาติ อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกายภาพและทางจิตใจของลูกค้า ซึ่งทำให้บริษัทฯ ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการออกแบบบ้าน และการผนวกเรื่องการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมเข้ามาด้วยกัน 	<ul style="list-style-type: none"> การออกแบบบ้านและอาคารโรงพยาบาลด้วยแนวคิด Passive Home ที่ประหยัดพลังงาน ใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยที่ดีให้กับลูกค้า การนำเทคโนโลยี Carbon Cure เข้ามาเพื่อเพิ่มความแข็งแรงที่มากขึ้นให้กับคอนกรีต ขณะที่ใช้ปูนซีเมนต์ลดลง การพัฒนานวัตกรรมพรีคาสท์คาร์บอนต่ำร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ การพัฒนาบ้าน Green Haus ซึ่งมีพื้นที่ใช้สอยมากขึ้น เพื่อให้ลูกบ้านมีความเป็นส่วนตัว ได้ใช้ชีวิตในแบบที่ชอบ การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศใหม่เพื่อให้ลูกบ้านได้รับแสงจากธรรมชาติ และการเน้นพื้นที่สีเขียวในโครงการ การนำเสนอแพ็คเกจบริการสุขภาพในราคาพิเศษเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกบ้าน และเป็นการดูแลระยะยาว
	นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	<p>ความเสี่ยงในระยะยาว (3 ปีขึ้นไป)</p> <ul style="list-style-type: none"> แนวโน้มเรื่องการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ ทั้งด้านภาษี และด้านกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับต้นทุนและรูปแบบการดำเนินธุรกิจ ข้อกำหนดเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานกำกับดูแลในตลาดทุน 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 การประกาศใช้นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การเปิดเผยข้อมูลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนตาม ข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ Global Reporting Initiative (GRI) และ TCFD รวมถึงศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับมาตรฐานสากลเกี่ยวกับรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่น ๆ ในอนาคต

ประเภทของโอกาส	คำอธิบาย	การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับโอกาส
 <p>การพัฒนาสินค้าและบริการ และการเข้าถึงตลาดใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่คาร์บอนต่ำ ซึ่งยังไม่มีผู้เล่นในตลาดหรือมีผู้เล่นน้อยราย ช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน การสร้างภาพลักษณ์ในแบรนด์ และการเพิ่มมูลค่าเชิงเศรษฐกิจให้กับผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มบริษัท การเข้าถึงเทคโนโลยีและวัสดุใหม่ ๆ เพื่อนำมาต่อยอดทางธุรกิจ และสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน การตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มองหาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> การนำเทคโนโลยี Carbon Cure เข้ามาเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งที่มากขึ้นให้กับคอนกรีตขณะที่ใช้ปูนซีเมนต์ลดลง การพัฒนานวัตกรรมพรีคาสต์คาร์บอนต่ำร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ การพัฒนาบ้าน Green Haus ซึ่งมีพื้นที่ใช้สอยมากขึ้น เพื่อให้ลูกบ้านมีความเป็นส่วนตัว ได้ใช้ชีวิตในแบบที่ชอบ การเปลี่ยนแปลงของบ้านใหม่เพื่อให้ลูกบ้านได้รับส่งจากธรรมชาติ และการเน้นพื้นที่สีเขียวในโครงการ การนำเสนอแพ็คเกจบริการสุขภาพในราคาพิเศษเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกบ้านและเป็นการดูแลระยะยาว การตั้งคณะทำงานในรูปแบบ X-Team เพื่อพัฒนาแนวคิดการสร้างบ้านเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
 <p>การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินมาตรการเพื่อเตรียมความพร้อมต่อนโยบายและกฎหมายของภาครัฐในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยง ต้นทุนการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น การใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ลดต้นทุนการดำเนินงาน สุขภาพของพนักงานและชุมชนดีขึ้น จากการบริหารจัดการขยะของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 การนำทรัพยากรธรรมชาติ เช่น น้ำ และการนำวัสดุที่เหลือจากการผลิตกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตพรีคาสต์ การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อดำเนินการทวนสอบและขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์สีเขียว (อยู่ระหว่างดำเนินการ) การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงานในโรงพยาบาล และการติดตามประสิทธิภาพ การตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามดูแลและจัดหากิจกรรมหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 <p>การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อความยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> การเข้าถึงแหล่งเงินทุนสีเขียว เช่น เงินกู้ยืมตราสารหนี้ การออกหุ้นกู้ของภาคธนาคาร และตลาดทุน ง่ายขึ้นและด้วยต้นทุนทางการเงินที่น้อยลง 	<ul style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนกลยุทธ์และรูปแบบการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างเสริมแนวคิด “อยู่ดี มีสุข” การสร้างความร่วมมือพันธมิตรทางธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งเป็นผู้พัฒนาวัสดุคาร์บอนต่ำ โดยลงทุนในรูปแบบกิจการร่วมค้าหรือบริษัทร่วมทุน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย เมื่อเทียบกับปีฐาน 2565

ตัวชี้วัดทางการเงิน



เป้าหมายรายได้
28,000
ล้านบาท
ภายในปี 2567



แผนการติดตั้งหลังคา
โซลาร์เซลล์
ร้อยละ 100
ภายในปี 2569



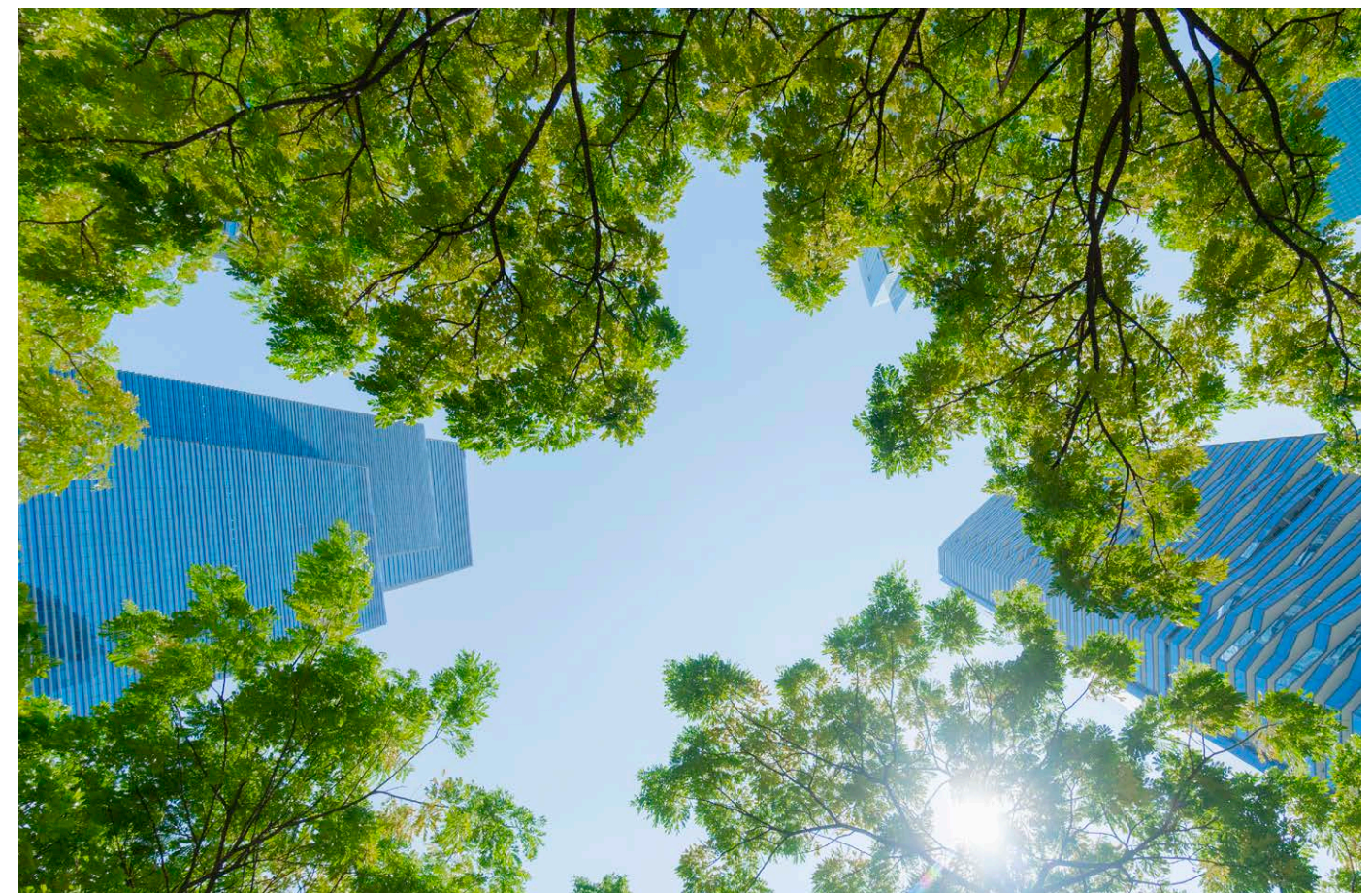
การลงทุนในบ้านที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม มูลค่ารวมประมาณ
290 ล้านบาท
ภายในปี 2567



แหล่งเงินทุนสีเขียวที่เข้าถึง
ร้อยละ 100
ของจำนวนเงินทุนที่ต้องการ ณ ขณะนั้น

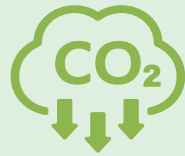
ตัวชี้วัดที่มีใช้การเงินซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ประเภทที่ 1 (การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงขององค์กร) และประเภทที่ 2 (การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงานไฟฟ้า) โดย
 - การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจำเป็นศูนย์ภายในปี 2608
 - ความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593
 - การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร้อยละ 30 ภายในปี 2573
- การใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 30 ภายในปี 2573



การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

10,190

ตันคาร์บอนไดออกไซด์

เทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้
1,332,222 ต้น



ลดการใช้ไฟฟ้า

95,427

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง

(จากการติดตั้งโซลาร์เซลล์)



ปลูกต้นไม้กว่า

> 100,000

ต้น



ลดการใช้น้ำ

5.9

ล้านลิตร

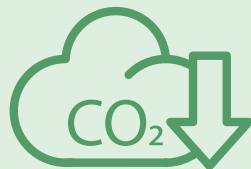


ลดการใช้ไฟฟ้า

604,545

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



ร้อยละ 100 บรรลุเป้าหมาย
ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์
ตามเป้าหมายองค์กร



ส่งเสริมบ้านประหยัดพลังงาน
10 โครงการภายในปี 2569



ร้อยละ 100 ของพนักงาน
เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
ภายในปี 2569

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม

ด้วยความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทที่จะแสดงให้เห็นว่าเรามีความตระหนัก มีความรับผิดชอบ และมีถึงโอกาสและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น จากประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดให้มีการประกาศใช้นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีการสื่อสารให้รับทราบทั่วทั้งองค์กร โดยนโยบายดังกล่าว ครอบคลุมในประเด็นที่สำคัญทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท



สแกนเพื่อศึกษา นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม

บ้าน Green Haus จากแนวคิดที่ใส่ใจทุกชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

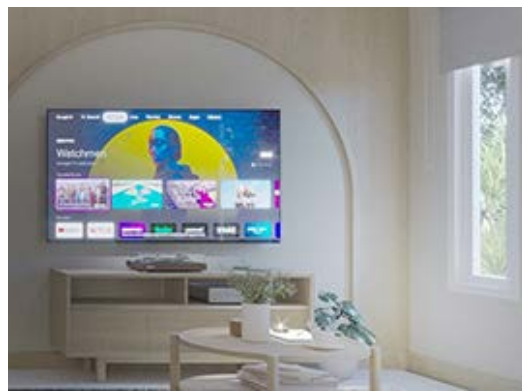
ในปี 2566 ที่ผ่านมา กลุ่มบริษัท ได้เปิดตัวโครงการ “บ้านกรีนเฮาส์ Baan GreenHaus” บนทำเลรังสิต สเตชัน-ช.เวิร์คพอยท์ ทาวน์โฮมที่ใช้การออกแบบเพื่อบ้านที่ดีกว่า ให้ชุมชนสุขภาพดี (Better Home and Healthier Community) นำเสนอผ่าน แนวคิด Sharing is Caring ที่ออกแบบให้ทุกคนได้แบ่งปันพื้นที่ส่วนกลางร่วมกันแบบ Co-Space แบ่งสรรปันส่วนให้เข้ากับทุกไลฟ์สไตล์และทุกช่วงวัยแบบพอดี ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เอื้อให้ทุกคนครบครันได้มาพบกับมิตรภาพใหม่ เป็นชุมชนใหญ่ที่เข้มแข็งและเกื้อกูลอย่างดีพอ



โครงการบ้านแนวคิดใหม่ ที่ไม่ใช่ขายแค่ที่อยู่อาศัยแต่ส่งมอบความเป็นอยู่ โดยมีแรงบันดาลใจในการออกแบบเพื่อการอยู่อาศัยร่วมกัน ในทุกช่วงอายุ ผสานการใช้ชีวิต สร้างสัมพันธ์ในชุมชนที่มีความเข้มแข็งสามัคคีถ้อยทีถ้อยอาศัย



โดยให้ความสำคัญกับพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ผสานเทคโนโลยี เข้ามาจัดสรรการอยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน และอยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัว



จัดให้มีพื้นที่ “สวนปันสุข” พื้นที่สีเขียวที่ออกแบบให้เป็นพื้นที่เชื่อมความสัมพันธ์ของลูกบ้าน ที่แม่ไลฟ์สไตล์ต่างกันแต่สามารถใช้พื้นที่ร่วมกันได้อย่างลงตัว ด้วยสนามเด็กเล่น ทางสำหรับวิ่ง และสนามบาสเก็ตบอลกลางแจ้ง อีกทั้งยังมีห้องเก็บอุปกรณ์สามัญประจำบ้านที่ลูกบ้านสามารถแบ่งปันกันใช้ เพื่อส่งเสริมให้เกิด Green Lifestyle ในหมู่บ้านได้อย่างลงตัว ส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัวผ่านกิจกรรม สวนครัว สวนใจ ให้ลูกบ้านช่วยกันปลูกผักและแบ่งปันผลผลิตระหว่างครอบครัว ทั้งยังมีพื้นที่มาร์เก็ตสเปซสำหรับเป็นพื้นที่ขายสินค้าของสมาชิกในหมู่บ้านอีกด้วย

เลือกใช้โซลาร์เซลล์บริเวณส่วนกลาง ช่วยลดค่าใช้จ่ายส่วนกลางของโครงการ และติดตั้งจุดบริการ EV Charger เพื่อรองรับความต้องการของลูกบ้าน และส่งเสริมให้มีการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าอีกด้วย

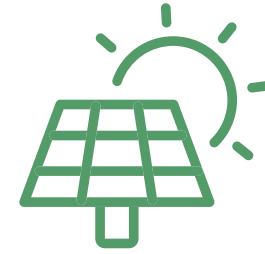
การเพิ่มฟังก์ชัน MyHaus สมาร์ทโฮมที่ช่วยส่งเสริมความปลอดภัย และความสะดวกสบายแก่ชีวิต ด้วยการออกแบบให้ลูกค้าหรือเจ้าของบ้านใช้ระบบเข้า-ออกผ่าน Auto Gate ด้วยระบบ VDO Door Phone ผ่านมือถือสื่อสารกันบนระบบแอปพลิเคชัน MyHaus ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลบริหารจัดการโดย “ซินเนอร์จี โกรท” ในกลุ่มบริษัท

ปฏิบัติการออกแบบภายในบ้าน ด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาจัดสรรการอยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน ปรับองค์ประกอบบ้านให้รับแสงและลมจากธรรมชาติตามแนวคิดการก่อสร้างอย่างยั่งยืน เลือกใช้วัสดุที่ทำให้บ้านเย็นขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

บ้านกรีนเฮาส์ จะไม่เพียงแค่มอบประสบการณ์การอยู่อาศัยที่ดีเท่านั้น แต่จะมอบวิถีการอยู่อาศัยที่มีคุณภาพ ให้ทุกคนได้พบกับความรู้สึกดีต่อใจ ในทุกพื้นที่การอยู่อาศัยทุก ๆ วัน

ด้วยการออกแบบฟังก์ชันการอยู่อาศัย รูปแบบการใช้งานในส่วนที่จำเป็น ปฏิบัติการดีไซน์ ให้มีความโดดเด่น ทันสมัยปรับมุมมองและองค์ประกอบบ้านใหม่ เพื่อให้รับกับทิศทางลมจากธรรมชาติ

การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ



เป้าหมาย

เพิ่มการติดตั้งโซลาร์เซลล์ ในพื้นที่ส่วนกลาง สำนักงาน โรงงาน และโรงพยาบาล ร้อยละ 100 ภายในปี 2569



กลุ่มบริษัทได้ทบทวนแนวทางการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นประเด็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สำคัญที่จะพบบริษัทฯ บรรลุสู่จุดมุ่งหมายได้ โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และการใช้พลังงานทางเลือก พลังงานทดแทนให้มากขึ้น ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลวิมุต หนึ่งในบริษัทย่อย ภายใต้กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการพลังงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดโครงการต่าง ๆ และมีกำหนดเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน ผ่านโครงการต่าง ๆ ดังนี้

โครงการ Energy Management

ผลจากการดำเนินโครงการ Energy Management ของโรงพยาบาลวิมุต ในปี 2023 นอกจากจะได้รับตราสัญลักษณ์ MEA ENERGY AWARDS 2023 ในกลุ่มอาคารโรงพยาบาลแล้วนั้น ผลการดำเนินงานยังสะท้อนเป็นตัวเงินที่ลดลงกว่า 4.5 ล้านบาท ภายในระยะเวลา 8 เดือนของระยะโครงการเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ 3.76 ล้านบาท แม้จะมีคนไข้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2565 ทั้ง IPD และ OPD

ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นจากการปรับปรุงการทำงานของระบบไฟฟ้าต่าง ๆ ในอาคาร เพื่อให้เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



การวิเคราะห์พฤติกรรม การใช้พลังงานภายในอาคาร

เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญอย่างมาก ในการเริ่มทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้งาน อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไฟฟ้าในโรงพยาบาล ศึกษาเวลาทำการ หรือการเปิด-ปิด อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมของลูกค้ายที่เข้ามาใช้บริการ จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลการใช้ไฟฟ้าย้อนหลังเพื่อวิเคราะห์จุด ช่วงเวลาที่มีการผลิตไฟฟ้ามาก (On-Peak) - ช่วงเวลาที่มีการผลิตไฟฟ้าน้อย (Off-Peak) ในแต่ละช่วงเวลา หวังยังศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพอากาศทั้งภายในและภายนอกอาคาร เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนที่สำคัญในลำดับถัดไป



จัดลำดับกิจกรรม ที่มีผลต่อการลดการใช้พลังงาน

เมื่อทำการศึกษาและวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าของโรงพยาบาลแล้ว จึงได้จัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการ และในระยะแรกนี้ ได้เน้นไปที่การปรับการทำงานของระบบผลิตน้ำเย็นภายในอาคารให้เหมาะสมกับสภาวะโหลดที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูล และการแสดงผลอัจฉริยะ

เพื่อให้สามารถมอนิเตอร์การทำงานได้อย่างเหมาะสม ทางทีมพัฒนาได้ออกแบบระบบในการเก็บและแสดงผลข้อมูลขึ้นมา ซึ่งสามารถระบุได้ว่าอุปกรณ์ชิ้นไหนที่อาจจะมีปัญหา หรือแม้กระทั่งการคาดการณ์การใช้พลังงานล่วงหน้า ผลการคาดการณ์แม่นยำกว่า ร้อยละ 95 ซึ่งทีมงานยังคงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อยกยกระบบการเหล่านี้ไปยังอุปกรณ์ และระบบอื่น ๆ ในอนาคต

การประสบความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานนี้ ยังถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความหมาย และทีมงานเชื่อว่ายังคงมีอีกหลายประเด็นที่จะสามารถแก้ไข ปรับปรุง ซึ่งจะนำไปสู่อาคารประหยัดพลังงานที่มีคุณภาพในอนาคต และมุ่งหวังที่จะขยายผลความสำเร็จนี้ไปสู่กลุ่มธุรกิจอื่น และมีประโยชน์ต่อสังคมในภายภาคหน้า

กิจกรรม “ปิดไฟ 1 ชั่วโมง เพื่อลดโลกร้อน” (60+ Earth Hour 2023)

กลุ่มบริษัท ร่วมกับกรุงเทพมหานคร และกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล (WWF) ประเทศไทย จัดกิจกรรม “ปิดไฟ 1 ชั่วโมง เพื่อลดโลกร้อน” หรือ 60+ Earth Hour 2023 พร้อมกับประเทศต่าง ๆ กว่า 190 ประเทศ 7,000 เมืองทั่วโลก ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 โดยประชาสัมพันธ์เชิญชวนคนพนักงาน ลูกบ้าน และคนทั่วไป ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ แสดงพลังขององค์กรกับคนทั่วโลก ด้วยการปิดไฟที่ไม่จำเป็นเป็นเวลา 1 ชั่วโมง ในวันเสาร์ที่ 25 มีนาคม 2566 เวลา 20.30-21.30 น. พร้อมเดินหน้าแสดงเจตจำนงลดภาวะโลกร้อนตลอดทั้งปี ผ่านกิจกรรมการอนุรักษ์พลังงาน เพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดการขยะมูลฝอย

ผลจากการร่วมจัดกิจกรรมในภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้ไฟฟ้าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



ลดการใช้ไฟฟ้าลงได้

129.59

กิโลวัตต์



ลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

5.2

ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



ลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้า

61,324

บาท



การจัดการของเสียจากการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในการจัดการของเสียในทุกกลุ่มธุรกิจ ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปทั้งในกระบวนการ รูปแบบ วิธีการ และการให้ความสำคัญในการจัดการที่ต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในกลุ่มนั้น ๆ แต่ยังคงมีหลักการที่เป็นหัวใจในการจัดการคือ มีเป้าหมายในการลดของเสียสู่หลุมฝังกลบ และของเสียจะต้องถูกจัดการอย่างรับผิดชอบ ปลอดภัยทั้งต่อสิ่งแวดล้อม และมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

แนวทางการจัดการของเสีย

 <p>กลุ่มโรงพยาบาล</p>	<p>การจัดการของเสียติดเชื้อ ของเสียอันตราย กลุ่มโรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อการคัดแยกแม่บ้าน ประจำโรงพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรคนสำคัญที่มีความใกล้ชิด และมีหน้าที่ดูแลของเสียดังกล่าว โดยเริ่มจากตั้งข้อกำหนดในสัญญาจ้างงานว่าผู้สมัครงานในตำแหน่งนี้จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดการขยะอันตราย เพื่อคัดกรองเบื้องต้น และการจัดให้มีหลักสูตรอบรมตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานจะเป็นไปในมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ก็เพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อของแม่บ้านและบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาล และป้องกันปัญหาอื่น ๆ ที่อาจตามมาได้นอกจากนี้ กลุ่มโรงพยาบาลยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน คัดแยกขยะให้ถูกต้องเพื่อให้ของเสียดังกล่าวถูกนำไปกำจัดด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง รวมถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิธีการลดของเสียที่ไม่อันตรายด้วย</p>
 <p>กลุ่มโรงงาน</p>	<p>การบริหารจัดการของเสีย อินโน พรีคาสท์ มุ่งมั่นในการดำเนินการกับของเสียให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ จึงมีการบริหารจัดการของเสียอย่างมีระบบ เช่น มีการกำหนดรหัสของเสีย (Waste Code) เป็นหมวดหมู่เพื่อบ่งชี้ของเสียแต่ละประเภท และบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีการบันทึกปริมาณของเสียตามรหัสเพื่อรายงานต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้มีข้อมูลเพียงพอที่นำมาวิเคราะห์ในการหาแนวทางจัดการที่ดีขึ้น รวมทั้งนำมาพัฒนากระบวนการผลิตให้เกิดของเสียน้อยที่สุดได้</p> <p>พัฒนากระบวนการเพื่อลดของเสีย ทั้งคอนกรีตและเหล็กเป็นของเสียลำดับต้น ๆ ในอุตสาหกรรมพรีคาสท์ ซึ่งหัวใจหลักคือการจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต เดิมการหล่อขึ้นพรีคาสท์จะใช้ตะแกรงเหล็ก Mesh เป็นโครงสร้างด้านใน แต่ชิ้นงานบางแบบจำเป็นต้องเจาะช่องทำให้ต้องตัดเหล็กในส่วนนั้น ๆ ทั้ง ก่อให้เกิดของเสียจำนวนมาก อินโน พรีคาสท์ จึงได้ปรับกระบวนการทำงาน โดยมีการลงทุนซื้อเครื่องจักร เพื่อให้สามารถตัดเหล็กเส้นตามขนาดที่ต้องการ และใช้วิธีการเชื่อมประสานขึ้นเป็นโครงตามแบบ ทำให้ลดการเกิดของเสียจากเหล็กได้ในกระบวนการผลิตได้ นอกจากนี้ น้ำที่ใช้ในการชะล้างคอนกรีต จะถูกนำไปพักไว้ในบ่อเพื่อทำการผสมรวมกับน้ำปกติ และนำกลับมาใช้ในกระบวนการชะล้างใหม่ จึงทำให้ไม่มีน้ำจากการใช้งานที่ถูกปล่อยลงสู่แหล่งธรรมชาติ สำหรับซีเมนต์ที่เหลือจากกระบวนการผลิต ก็จะถูกนำกลับมาผสมเพื่อใช้ใหม่ได้ร้อยละ 100 เช่นกัน</p> <p>ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จในการลดการใช้น้ำปกติจากแหล่งธรรมชาติเพื่อชะล้างปูนซีเมนต์ได้ร้อยละ 50 ต่อการผลิต 1 ครั้ง ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p> <p>จัดการเพื่อลดการส่งของเสียสู่บ่อฝังกลบ โรงงานพรีคาสท์มุ่งมั่นอย่างมากในการนำของเสียไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขยะส่วนใหญ่หากเป็นเศษคอนกรีตจะมีผู้รับเหมาเข้ามาประมูลเพื่อนำไปถมที่ดิน หากเป็นเศษเหล็กก็จะนำไปจำหน่ายเพื่อนวนเศษเหล็กเหล่านี้สู่กระบวนการรีไซเคิลต่อไป ไม่เพียงแค่นั้นของเสียจากกระบวนการผลิตเท่านั้นที่ถูกนำไปให้ประโยชน์ ของเสียจากเศษอาหาร หรือ Food Waste ถูกนำไปเป็นอาหารเลี้ยงสุกร ซึ่งมีผู้รับเหมามารับซื้อไปอีกเช่นกัน จึงทำให้ในปี 2023 โรงงานมีขยะที่ปล่อยสู่หลุมฝังกลบเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น เมื่อเทียบกับปริมาณของเสียทั้งหมด</p>

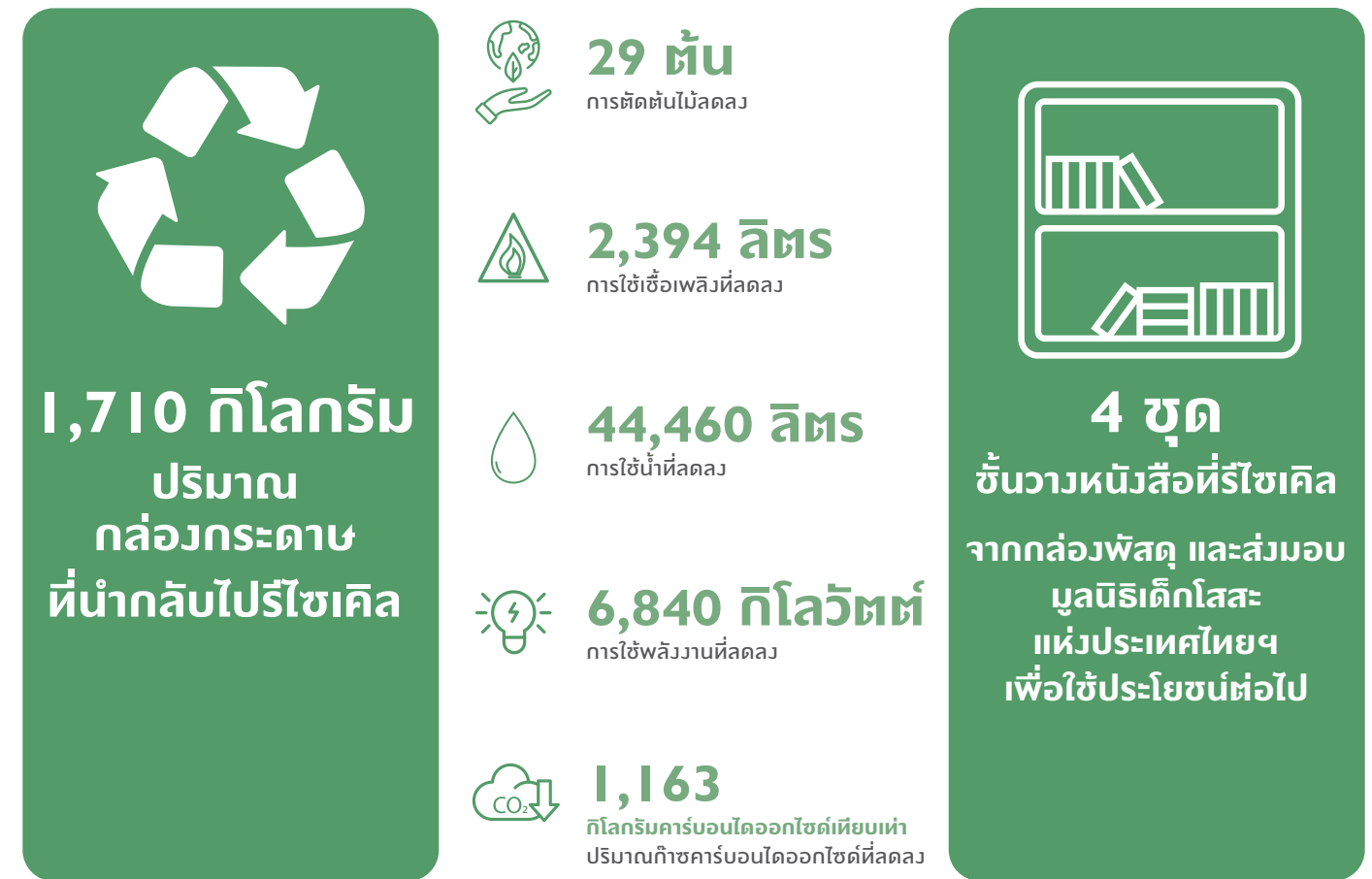
โครงการ วน@PRUKSA และ วน@PEARL BANGKOK

กลุ่มบริษัทฯ ร่วมกับ บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน) (TPBI) และพันธมิตร สานต่อโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภายใต้โครงการ วน@PRUKSA ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 และ วน@PEARL BANGKOK ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 รวม 20 แห่ง เพื่อรณรงค์และเชิญชวนพนักงาน ลูกบ้าน และคนทั่วไปช่วยกันคัดแยกถุงและฟิล์มพลาสติกที่แห้ง สะอาด และยืดได้ ส่งกลับไปรีไซเคิล เพื่อลดปริมาณขยะพลาสติก และช่วยลดโลกร้อนต่อเนื่องตลอดปี 2566



โครงการ “กล่องเกิดใหม่”

กลุ่มบริษัท ร่วมกับ บริษัท ซ้อปปี (ประเทศไทย) จำกัด (Shopee) และ บริษัทเอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) (SCGP) ร่วมรณรงค์และเชิญชวนให้ลูกบ้าน และประชาชนทั่วไปนำกล่องกระดาษที่ได้จากการซื้อสินค้าออนไลน์มารวมบริจาคในกิจกรรม ‘กล่อง เกิด ใหม่’ ที่ริเริ่มขึ้นโดย ‘ซ้อปปี’ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้ลูกบ้านและประชาชนทั่วไป จัดการกล่องกระดาษอย่างเหมาะสม ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติทำให้เกิดการหมุนเวียนทรัพยากรในระบบอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด กลุ่มบริษัท สนับสนุนภารกิจเพื่อสังคมนี้ โดยบริการจัดรับบริจาคกล่องกระดาษที่ไม่ใช้แล้วในโครงการของกลุ่มบริษัทจำนวนมากกว่า 70 โครงการ ทั้งบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ และคอนโดมิเนียม พร้อมทั้งรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ลูกบ้านร่วมบริจาคกล่องพัสดุ เพื่อรวบรวมนำไปผ่านกระบวนการรีไซเคิลที่ได้มาตรฐานสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างสรรค์และมีคุณค่าแก่ผู้คนต่อไป



การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และการบำบัดน้ำเสียจากธุรกิจ

ระบบรีไซเคิลคอนกรีตที่ไม่ปล่อยน้ำเสีย

ธุรกิจ อินโน พรีคาสท์ ผู้นำใช้นวัตกรรมการรีไซเคิลคอนกรีต (Concrete Recycling System) มาใช้เมื่อ 10 กว่าปีที่แล้ว ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำได้อย่างคุ้มค่า ลดการปล่อยน้ำเสียจากการรีไซเคิลคอนกรีตได้ ร้อยละ 100

ในกระบวนการผลิตของธุรกิจจะมีเศษคอนกรีตจากการล้างทำความสะอาดเครื่องจักรในสายการผลิต ทั้งจากเครื่องผสม กระจกสวย ส่งคอนกรีต และเครื่องเทคอนกรีต ซึ่งเศษคอนกรีตเหล่านี้ หากไม่มีการจัดการที่ดีพออาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมได้ อินโน พรีคาสท์ จึงได้เริ่มใช้กระบวนการรีไซเคิลคอนกรีต เพื่อนำหิน ททราย รวมถึงน้ำกลับมาใช้ใหม่ทั้ง ร้อยละ 100 โดยผ่านกระบวนการล้างคัดแยกหิน และทรายออกมาจากจากน้ำปูน ละเอียดเข้าสู่กระบวนการผลิตต่อไป

ในส่วนของน้ำจะถูกส่งไปยังบ่อพักน้ำที่อยู่ติดกัน โดยในบ่อจะมีใบพัดที่ทำหน้าที่กวนน้ำไม่ให้เกิดการตกตะกอน จากนั้นจะผันน้ำจากบ่อพักไปผสมกับน้ำดีในอัตราส่วน 40:60 เพื่อไม่ให้ค่า ppm เกิน 50,000 ppm และนำเข้าสู่กระบวนการผสมคอนกรีต โดยระบบทั้งหมดนี้จะทำงานอย่างอัตโนมัติ เพื่อลดภาระการใช้แรงงานอีกด้วย

การบำบัดน้ำเสียและสร้างภูมิทัศน์ที่ตีบริเวณโดยรอบโครงการหมู่บ้าน



โครงการคลองสวย น้ำใส

กลุ่มบริษัทสร้างการตระหนักรู้เรื่องการป้องกันและการบำบัดน้ำเสียในพื้นที่อยู่อาศัยและบริเวณโดยรอบ เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ผ่านกิจกรรม “คลองสวย น้ำใส” ที่จัดมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2561

โดยในปี 2566 กลุ่มบริษัทถือโอกาสในวันอนุรักษ์และพัฒนาแม่น้ำ คู คลองแห่งชาติ ซึ่งตรงกับวันที่ 20 กันยายนของทุกปี จัดกิจกรรมชวนพนักงานจิตอาสา และผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัท เช่น พันธมิตรทางธุรกิจ สถาบันการเงิน หน่วยงานรัฐ และประชาชนในพื้นที่รวมกว่า 500 คน ร่วมกันปรับทัศนียภาพให้สวยงามด้วยการเก็บขยะ วัชพืช เศษวัสดุต่าง ๆ ขุดลอกดินเลนที่ปิดกั้นการระบายน้ำ ใส่ฮีเอ็มบอลในคลองเพื่อบำบัดน้ำเสีย พร้อมปรับทัศนียภาพบนถนนด้วยการตัดแต่งต้นไม้และทาสีทางเท้าในพื้นที่ 4 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพฤษภาแหวนวี ศรีนครินทร์ 2) โครงการเดอะ คอนเนค 62 เพชรเกษม 69 3) โครงการพฤษภาวิลล์ 107/5 ประชาอุทิศ 4) โครงการเดอะ คอนเนค 38 รามอินทรา กม.8



โครงการ PRUKSA GREEN PLUS

ต่อยอดความตั้งใจของกลุ่มบริษัทที่จะส่งมอบชีวิตที่ “อยู่ดี มีสุข” ให้กับทุกคน โดยส่งเสริมให้พนักงาน ลูกค้า หน่วยงานเทศบาล และชุมชนโดยรอบรวม 132 คน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผ่านกิจกรรม ปลูกต้นไม้ ขุดลอกคูคลอง เก็บขยะวัชพืช และโยนฮีเอ็มบอล เพื่อสร้างออกซิเจน ดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และทำให้คลองใสสะอาด สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อชุมชนโดยรอบโครงการ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกลุ่มบริษัท Impact for Good ใจทำดี เพื่อผลลัพธ์ที่ดีตามแนวคิด ESG (Environmental, Social, Governance) ที่ถูกปลูกฝังในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ณ บริเวณทางเข้าโครงการ บ้านพฤษภา สุขุมวิท บางปู 1, โครงการ บ้านพฤษภา สุขุมวิท บางปู 2 และโครงการ The Plant สุขุมวิท บางปู

การปลูกต้นไม้ (ทองอุไร) จำนวน 40 ต้น



ดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้เฉลี่ย 360 คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกบ้านและชุมชนรอบโครงการ 1,448 คน



ผลิตออกซิเจนได้เพียงพอสำหรับ 80 คน/ปี



ร้อยละ 94.68 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพึงพอใจและชื่นชม/ชื่นชอบบริษัทฯ



การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ

ความหลากหลายทางชีวภาพเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบร่วมของสังคมที่จะต้องร่วมกันปกป้องรักษา พันธุ์ และสร้างสมดุลให้กับสิ่งแวดล้อม กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าการล้มเหลวของการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพไม่เพียงแต่สร้างผลกระทบในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะมีผลต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหมดในระบบนิเวศ ทั้งการดำรงชีวิตของมนุษย์ ไปจนถึงการสูญพันธุ์ของสัตว์ที่อ่อนไหว และด้วยการดำเนินธุรกิจของกลุ่มองค์กรที่มีโอกาสที่จะสร้างผลกระทบเชิงลบต่อระบบนิเวศ จึงได้ยกระดับด้านความหลากหลายทางชีวภาพมาบรรจุในนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รับการอนุมัติด้วยคณะกรรมการบริษัท เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินธุรกิจ โดยการนำมาปฏิบัตินั้นครอบคลุมตั้งแต่การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเสี่ยง ตัวอย่างเช่น กระบวนการจัดหาที่ดินเพื่อนำมาพัฒนาโครงการ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายผังเมืองในพื้นที่นั้น ๆ อีกทั้งต้องไม่มีการพัฒนาพื้นที่ผิวดินประเภท รวมทั้งต้องมีการตรวจสอบให้มั่นใจว่าพื้นที่ดังกล่าวไม่รุกล้ำในพื้นที่อนุรักษ์หรือพื้นที่ป่าธรรมชาติ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในการขยายตัวของสังคมเมืองเช่นกัน ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงกำหนดให้มีการออกแบบโครงการโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่ส่วนกลาง และเลือกพันธุ์ไม้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ สร้างความหลากหลายเพื่อให้ได้พื้นที่สีเขียวที่มีคุณภาพสูงสุด

นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาโครงการ เพื่อป้องกันความเสี่ยง และผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยนำมารายงานแก่คณะผู้บริหารซึ่งผลการประเมินพบว่าไม่มีทรัพยากร หรือสัตว์หายากที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมได้รับผลกระทบจากการพัฒนาโครงการ

กิจกรรมฟื้นฟูความหลากหลายในโครงการที่อยู่อาศัย และระบบนิเวศ

เสริมสร้างคุณภาพอากาศ

กลุ่มบริษัทได้มีการสำรวจโครงการที่อยู่อาศัยแนวราบที่อยู่ระหว่างดำเนินการขาย เพื่อทำกิจกรรมเพิ่มพื้นที่สีเขียวผ่านโครงการปลูกชากรีนพลัส ที่ส่งเสริมทั้งพนักงานและลูกบ้านในโครงการร่วมกันปลูกต้นไม้ในพื้นที่ส่วนกลาง และมอบต้นไม้บางส่วนแก่ลูกบ้านเพื่อนำไปปลูกและดูแลต่อไป พื้นที่สีเขียวนี้จะช่วยดูดซับมลพิษทางอากาศและเสริมสร้างคุณภาพอากาศในพื้นที่โครงการให้ดีขึ้น และเสริมสร้างระบบนิเวศให้สมบูรณ์ ซึ่งมีแผนจะดำเนินกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง และขยายสู่โครงการอื่น ๆ ของกลุ่มบริษัทต่อไป

ในด้านโรงงานอินโน พรีคาสท์ ก็ได้จัดกิจกรรม “Inno Precast Backyard : ต้นไม้ทานได้” ปรับภูมิทัศน์ และปลูกต้นไม้ในพื้นที่หลังโรงงานทั้ง 2 แห่ง บนที่ดินกว่า 38 ไร่ รวมกว่า 9,900 ต้น ทั้งไม้ยืนต้น ไม้ผล และไม้ดอก เพื่อเพิ่มร่มเงาในพื้นที่โรงงานและเป็นที่พักผ่อนแก่พนักงาน รวมทั้งยังช่วยเพิ่มคุณภาพอากาศให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ระบบนิเวศมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้นจึงได้ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงผึ้งชันโรงกว่า 16 รัง มากกว่า 16,000 ตัว ซึ่งเป็นผึ้งพันธุ์จิวที่เป็นมิตรต่อมนุษย์ อีกทั้งเป็นนักผสมเกสรชั้นยอดที่จะมาช่วยในการผสมเกสรดอกไม้แก่ต้นไม้ที่ปลูกในพื้นที่ ทั้งยังเป็นการพิสูจน์ให้เห็นว่ากระบวนการดำเนินการของโรงงานนั้นเป็นมิตรต่อทั้งสิ่งแวดล้อมและแมลงอย่างแท้จริง นอกจากนี้เรื่องการสร้างความหลากหลายแก่ระบบนิเวศแล้ว โครงการยังมุ่งหวังว่าผลผลิตในพื้นที่ ทั้งพืชผัก ผลไม้ และน้ำผึ้งจะนำไปแบ่งปันแก่พนักงาน ผู้ดูแล และต่อยอดโอกาสต่าง ๆ ในอนาคตได้อีกด้วย



สแกนเพื่อศึกษา ความหลากหลายทางชีวภาพ

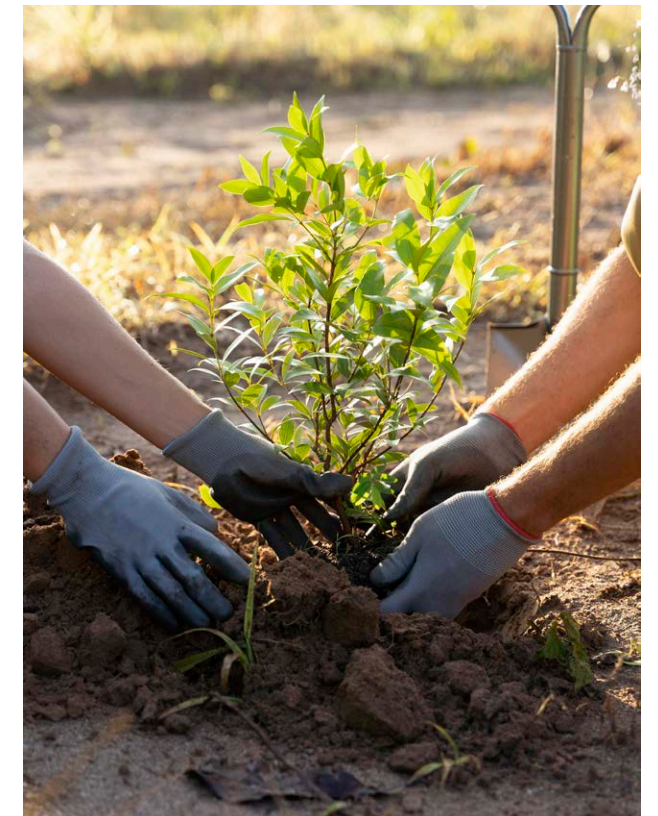
รักษาที่ติ

นอกจากนี้ในปีที่ผ่านมา ทางกลุ่มบริษัทยังได้จัดกิจกรรมคลองสวย น้ำใส ที่นำพนักงานจิตอาสากว่า 500 คน เข้าร่วมกิจกรรมขุดลอกคูคลอง บริเวณรอบโครงการ 4 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการพฤกษาอเวนิว ศรีนครินทร์ 2) โครงการเดอะ คอนเนค 62 เพชรเกษม 69 3) โครงการพฤกษาวิลล์ 107/5 ประชาอุทิศ 4) โครงการเดอะ คอนเนค 38 รามอินทรา กม.8 เพื่อเป็นเปิดทางน้ำ ลดปัญหาน้ำท่วมขัง ลดกลิ่นเหม็นของน้ำเสียแก่ชุมชนรอบข้าง และยังช่วยลดการสะสมสารอินทรีย์ในน้ำ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสีย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของสัตว์น้ำในพื้นที่ ถือเป็นการสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศสืบไป

ฟื้นฟูผืนดิน

ในปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทร่วมกับกรมป่าไม้ ได้ร่วมฟื้นฟูพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่ถูกทำลายกว่า 370 ไร่ ในพื้นที่บ้านห้วยบง อ.ด่านขุนทด จ. นครราชสีมา ซึ่งป่าบริเวณนั้นถูกทำลายจนกลายเป็นพื้นที่โล่งแล้งกินบริเวณกว้าง ทำให้จำเป็นต้องมีการปลูกต้นไม้ใหม่ทดแทนโดยใช้กล้าไม้กว่า 100,000 ต้น ได้คัดเลือกทั้งไม้พื้นเมือง และไม้พื้นถิ่น อาทิ ชีเหล็ก พะยุง กระพี้จั่น ประดู่ สะเดา ต้นหว้า ชงโค ไม้ เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้ป่าปลูกใหม่นี้ผสมผสานเข้ากับป่าดั้งเดิมได้อย่างสมบูรณ์ และสร้างความหลากหลายทางชีวภาพได้อย่างแท้จริงในอนาคต

ซึ่งกิจกรรมนี้ได้รวบรวมจิตอาสาทั้งพนักงาน ผู้บริหาร และพันธมิตรคู่ค้ามาร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้ พรวนดิน และใส่ปุ๋ยรวมกว่า 600 คน นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้ตั้งใจที่จะดูแลพื้นที่ป่าผืนนี้จนกว่าต้นไม้ในพื้นที่จะโตและอยู่รอดได้ตามธรรมชาติ ระยะแรกนี้ได้มีการเข้าตรวจติดตาม ดูแลร่วมกับกรมป่าไม้และชุมชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้มีการจัดสรรหาแหล่งน้ำเพื่อรดน้ำต้นไม้ในพื้นที่ โดยการวางระบบเทปน้ำหยดทั่วทั้ง 370 ไร่ เพื่อช่วยส่งน้ำหล่อเลี้ยงไปยังต้นไม้ทั้งแสนต้นให้เติบโตและผ่านวิกฤติช่วงฤดูแล้งไปได้อย่างราบรื่น



S

SOCIAL



Heart to Society

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
ให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม



การดูแลพนักงานแบบองค์รวม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ร้อยละ 85

คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อเทียบกับเป้าหมาย 2567 ที่ร้อยละ 85 โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอด 2 ปีที่ผ่านมา



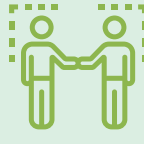
ร้อยละ 15.4

อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานกลุ่ม Talent โดยลดลงจากร้อยละ 20.4 ในปี 2565



ร้อยละ 98

พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นจำนวนชั่วโมงการทำดีของพนักงานทั้งหมด 15,827 ชั่วโมง เฉลี่ยคนละ 10.5 ชั่วโมง เมื่อเทียบกับเป้าหมายคนละ 8 ชั่วโมง ในปี 2566



ร้อยละ 17

พนักงานมีการโอนย้ายภายในองค์กร



GRI 404-1

26.5 ชั่วโมง/คน/ปี

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานที่รวมทั้ง ออฟไลน์และออนไลน์ เมื่อเทียบกับเป้าหมาย 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี

- ยกระดับแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ
- ดำเนินการสร้าง Human Resources Center of Excellence ภายในองค์กร ที่พร้อมดูแลพนักงานภายในเครือพญา ที่ มีหลากหลายทางธุรกิจ โดยนำหลักการ Customer Empathy (Internal Customer) มาใช้ตาม Corporate Value ขององค์กร
- มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของพนักงานและเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้พร้อมรองรับและตอบสนองทิศทางการดำเนินงานของบริษัทฯ ในระยะยาว

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทิศทางและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นเรื่องที่ท้าทาย โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศคุณค่าองค์กร (Core Value) 5 แกนใหม่ ไปเมื่อต้นปีที่ผ่านมา ส่งผลให้กลุ่มบริษัทพญาเลิกโฉมจากการบริหารองค์กรและบริหารพนักงานในรูปแบบเดิม ๆ เป็นการมุ่งเป้าไปที่คำว่า “People First” ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณค่าองค์กร เพื่อเน้นย้ำความสำคัญพนักงานทุกคนที่มีต่อองค์กร

โจทย์สำคัญของการทำให้คำว่า People First เป็นจริง คือ การสร้างประสบการณ์ของพนักงาน (Employees’ Experience) ที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านสุขภาพกายและใจ (Health) การมีความสุข (Happiness) และการมีความมั่งคั่งอย่างเพียงพอที่จะใช้ชีวิตไปจนถึงขั้นปลายชีวิต (Wealth) ภายใต้พันธสัญญาที่ว่า ใส่ใจทั้งชีวิต “อยู่ดี มีสุข” ของกลุ่มบริษัท ซึ่งได้ถูกนำไปใช้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญทุกราย รวมถึงพนักงาน

ค่านิยมองค์กรของกลุ่มบริษัท

ค่านิยมองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความเชื่อเดียวกัน วัฒนธรรมเดียวกัน จนนำมาสู่การประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนบุคลิกลักษณะของพนักงานกลุ่มบริษัท โดยค่านิยมของกลุ่มบริษัทได้มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องให้พนักงานทราบและทำความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและมีการประเมินความเข้าใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อีกทั้งยังกำหนดให้ค่านิยมของกลุ่มบริษัทเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ของพนักงานทุกระดับด้วย โดยค่านิยมของกลุ่มบริษัท มี 5 แกน ดังนี้



ใส่ใจ เข้าใจลูกค้า

เข้าใจลูกค้า รู้ลึกถึงปัญหา พร้อมตอบสนองความต้องการอย่างเหนือความคาดหมาย พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการเพื่อสร้างความสุขใจให้กับลูกค้า ไม่รับ ไม่สร้าง ไม่ส่งสินค้าและบริการ ที่ไม่ได้คุณภาพ



ร่วมใจ ไปด้วยกัน

ร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวด้วยเป้าหมายเดียวกัน แบ่งปันเรื่องราวความคิดและประสบการณ์ดี ๆ เพื่อเติบโตไปด้วยกันหมั่นทบทวนว่าเราพนักงานกำลัง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร



ใช้ใจ ทำดี เพื่อนผลดีที่ดี

เราจะทำในสิ่งที่เราพูด และรับผิดชอบในสิ่งที่เราทำ ปลูกฝังปรัชญา ESG ในทุก ๆ ขั้นตอนของการทำงาน เพื่อความยั่งยืนของสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างสรรค์สิ่งที่ดีในทุก ๆ วัน



เปิดใจ กล้าทำ สร้างสรรค์ความก้าวหน้า

กล้าที่จะริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ ใช้เทคโนโลยีช่วยในการคำนวณสะดวกและง่ายขึ้น ทำหายตัวเองเพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อวันนี้และวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า



ให้ใจ พนักงาน-ไว้ใจ ให้เกียรติ และ สนุกกับงาน

เข้าใจ รับฟังด้วยใจ สงเสริม และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันเชื่อใจ เชื่อมั่นในศักยภาพการทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถรักในสิ่งที่ทำ สนุกกับงาน

กลยุทธ์และนโยบายในการพัฒนาพนักงาน

กลุ่มบริษัทฯ เชื่อมั่นว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า จึงกำหนดให้การพัฒนาพนักงานเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ทุกสายงานต้องช่วยกันผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรและส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท และมีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตอบสนองความต้องการของลูกค้าของกลุ่มบริษัท โดยหลักการดังกล่าวนี้ ได้กำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงพนักงานทุกราย และมีการวางกลยุทธ์และหลักสูตรอย่างเหมาะสม โดยรายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องกรอบการเรียนรู้ สามารถศึกษาได้จากแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2566

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ยังพัฒนาพนักงานผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และการลงมือปฏิบัติจริงตามหลักการ 70-20-10 เพื่อนำความรู้สู่การลงมือทำ และสร้างการเปลี่ยนแปลงได้จริง

โดยเพื่อเป็นการยกระดับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการดูแลบุคลากรแบบองค์รวม กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจากทุกสายงาน เพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนอย่างเหมาะสม ครอบคลุมทั้งเรื่องการดูแลบุคลากรแบบองค์รวม การพัฒนาบุคลากร การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



การวางแผนอัตรากำลังพล

กลุ่มบริษัทฯ มีการวางแผนอัตรากำลังคนโดยพิจารณาจากแผนธุรกิจขององค์กร และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้ธุรกิจสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยจะมีการรายงานว่ากำลังคนหลักของกลุ่มบริษัท ณ ปัจจุบัน เป็นงานกลุ่มไหน ผลประเมิณเป็นอย่างไร มีพนักงานคนใดมีทักษะที่เหมาะสมกับธุรกิจของกลุ่มบริษัทหรือไม่ และในปัจจุบันมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในด้านใดอีกบ้างหรือไม่ อีกทั้งจะต้องคาดการณ์กำลังคนในอนาคต ในระยะเวลาข้างหน้า กำหนดไว้ต้องการบุคลากรเพิ่มเท่าไร อย่างไรบ้าง ทั้งจำนวนรวม และแยกประเภท ตลอดจนระบุรายละเอียดคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น

GRI 403-3

เคารพความเป็นส่วนตัว

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการใช้เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและพนักงานให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และ/หรือ กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัดด้วย ดังนั้น ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติการทำงาน และข้อมูลสุขภาพของพนักงาน เป็นต้น จะถูกเก็บรวบรวม ใช้ และดูแลรักษาอย่างปลอดภัย ซึ่งการนำข้อมูลไปใช้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่เจ้าของข้อมูลให้ความยินยอมไว้ และกระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริต ตามกฎหมาย หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม



การแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

กลุ่มบริษัทฯ มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยขอขบด้วยกฎหมาย โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการมีหน้าที่ตรวจตราควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะกรรมการสวัสดิการยังมีหน้าที่ปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการ/ผลประโยชน์/ระเบียบ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในทุก ๆ 3 เดือน โดยรายงานหรือเสนอมติที่ประชุมต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

ในปี 2023 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ และไม่มีฝ่ายใดประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ

GRI 2-30
ร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด
อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน



นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ได้มีการจัดทำช่องทางแสดงความคิดเห็น ผ่าน PSH Employee Engagement Survey 2023 พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะผ่านช่องทางดังกล่าว โดยไม่ต้องระบุตัวตน ซึ่งข้อมูลที่พนักงานแสดงความคิดเห็นนี้ เพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลสำหรับมาพัฒนาองค์กรและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล ครอบคลุมพนักงานทุกราย หรือร้อยละ 100 ตามแนวทางระบบบริหารการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) และการทบทวนเป้าหมายและการพูดคุยกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานในทีม ปีละ 2 รอบ (Agile Conversations) ครบร้อยละ 100 เช่นกัน โดยผลการประเมินจะเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและโบนัสประจำปี

สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินผลจะแบ่งออกเป็น 2 แกนหลัก คือ การปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้หารือและตกลงกับหัวหน้างาน และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนค่านิยมของกลุ่มบริษัททั้ง 5 ข้อ

หัวหน้างานมีหน้าที่สื่อสารผลการประเมินและหารือร่วมกับพนักงานเพื่อให้เกิดการรับฟังซึ่งกันและกัน และหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน และถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนอัตรากำลังพลของกลุ่มบริษัท



สร้างความผูกพันกับองค์กร

กลุ่มบริษัทมีการทบทวนกลยุทธ์การสร้างผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้วยความเชื่อที่ว่า ความผูกพันดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานของธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยในปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อการสร้างผู้นำ (Leader) เพื่อให้กลุ่มผู้นำเหล่านี้ มีบทบาทสำคัญในการไปผลักดันให้ทีมงานภายใต้สังกัด เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป และเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งของกลุ่มบริษัทด้วย โดยกลุ่มผู้นำที่เข้าโครงการระยะแรกมีจำนวน 30 ราย เป็นผู้บริหารตัวแทนของแต่ละสายงาน

กลุ่มผู้บริหารเหล่านี้ จะได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะการบริหารบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชาใหม่และสร้างการตระรู้ในคุณค่าองค์กร 5 แกน ตามเส้นทางการเปลี่ยนผ่านจากวัฒนธรรมหรือรูปแบบการดูแลทีม รูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ ให้ไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้น (Culture Transformation Journey)

นอกจากเรื่องดังกล่าวข้างต้น กลุ่มบริษัทมีการทบทวนนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการแก่พนักงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าตามเส้นทางสายอาชีพใหม่ เพื่อให้สามารถดึงดูด รักษา และแข่งขัน กับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันและ



ข้ามอุตสาหกรรมได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในปีที่ผ่านมา ได้แก่ การปรับปรุงนโยบายการโยกย้ายภายในกลุ่มบริษัท เพื่อเป็นการให้พนักงานได้พัฒนาเรียนรู้ภายในกลุ่มบริษัท (Internal Movement) และมีการส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งภายใน โดยให้พนักงานที่อยู่ในผู้สืบทอด มีโอกาสได้รักษาการ และได้เลื่อนตำแหน่งตามผลการดำเนินงานที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ (Internal Promotion) การออกนโยบายประกันสุขภาพกลุ่มประเภททางเลือกเพิ่มเติม ที่ขยายความครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงาน ทั้งที่จดทะเบียนสมรส และไม่จดทะเบียน รวมถึง กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI) เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญและยอมรับกับความหลากหลายภายในองค์กร

ปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทยังได้จัดกิจกรรมที่เน้นสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท ผ่านการทำกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ที่สะท้อนคุณค่าองค์กรเรื่อง “ใส่ใจ ทำดี” อาทิ กิจกรรมปลูกป่าตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากกว่า 1 แสนต้น โดยดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วม “กิจกรรมคลองสวย น้ำใส” ที่มุ่งเน้นเรื่องการคืนความสวยงามให้กับแม่น้ำลำคลองโดยรอบโครงการทาว์นเฮาส์และบ้านเดี่ยว โดยมีทั้งพนักงาน ลูกบ้าน และชุมชนให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัวพนักงานและเชื่อมโยงบ้านกับที่ทำงาน อาทิ Pruksha Family Day ด้วยการพาพนักงานและครอบครัวไปใช้เวลาว่างร่วมกันที่สวนสนุกเป็นเวลา 1 วันเต็ม โดยในระยะต่อมา กลุ่มบริษัทได้ยกระดับเรื่องการทำกิจกรรมเพื่อสังคมให้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน ซึ่งกำหนดจำนวนชั่วโมงขั้นต่ำที่พนักงานจะต้องเข้าร่วมกิจกรรม อย่างน้อย 4 ชั่วโมงต่อปี

ในปี 2566 กลุ่มบริษัท ได้จัดทำ การประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถาม “Emo-meter” (Employee Engagement on Meter) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับและใช้ในหลายองค์กร โดยที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ได้รับจากพนักงานถูกจัดเก็บไว้อย่างเป็นความลับ และข้อมูลที่ได้รับยังสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบผลการสำรวจได้อีกเช่นกัน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารผลการประเมินฯ ให้พนักงานทุกคนรับทราบผ่านช่องทางอีเมล และกิจกรรมภายใน Pruksha Town Hall



แบบสอบ “Emo-meter” มีด้วยกัน 15 เรื่อง ดังนี้

<p>01</p> <p>ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE)</p>	<p>02</p> <p>ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL)</p>	<p>03</p> <p>ความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best: BS)</p>	<p>04</p> <p>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Relationship with Supervisor: RS)</p>	<p>05</p> <p>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)</p>
<p>06</p> <p>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WL)</p>	<p>07</p> <p>ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (Clear Accountability/ Empowerment: CA)</p>	<p>08</p> <p>การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication: IC)</p>	<p>09</p> <p>งานที่ท้าทาย (Challenge Work: CW)</p>	<p>10</p> <p>โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)</p>
<p>11</p> <p>ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG)</p>	<p>12</p> <p>การประเมินผลและการให้ข้อมูลกลับ (Performance & Feedback: PF)</p>	<p>13</p> <p>ธรรมาภิบาล (Good Governance: GG)</p>	<p>14</p> <p>การบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management: DM)</p>	<p>15</p> <p>ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)</p>

ร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด
ร่วมทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร



Employee Engagement Score: ความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ใส่ใจคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

กลุ่มบริษัทฯ มีความใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนในองค์กร ดังจะเห็นได้ว่าการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มบริษัท สิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ จะไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนด และในขณะเดียวกันก็ได้มีการกำหนดสิทธิมากกว่ากฎหมายแรงงานด้วย เช่น สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีพนักงานสามารถใช้สิทธิตามสัดส่วนได้ในปีแรกที่ทำงาน โดยที่พนักงานยังอายุงานไม่ครบ 1 ปี พนักงานสามารถลาพักได้โดยได้รับค่าจ้างปีละ 5 วัน และสามารถนำสิทธิลาพักในกรณีรยาคลอดบุตรได้ การกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวันเป็นรายบุคคล ภายใต้เงื่อนไขเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น อีกทั้งในสถานที่ทำงานก็มีการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ พนักงานยังได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกับสภาพเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ สวัสดิการส่วนใหญ่ของบริษัทฯ จัดสรรตามระดับของพนักงาน มีสวัสดิการเพียงส่วนน้อยที่จัดสรรตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สวัสดิการสำหรับพนักงานทั่วไป

● ประกันสุขภาพและประกันชีวิตกลุ่ม สำหรับพนักงานประจำทุกคน ซึ่งครอบคลุมทั้งการประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ และการประกันทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร สำหรับประกันสุขภาพ สามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) จำนวน 30 ครั้งต่อปี นอกจากนี้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับ ปีละ 1 ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

บริษัท	พนักงาน		คู่สมรสและบุตร	
	จำนวน	ทุนประกันชีวิต	จำนวน	ทุนประกันชีวิต
บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	335	387,303,704	207	66,700,000
บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)	594	428,663,092	452	111,800,000
บริษัท อินโน โชม คอนสตรัคชั่น จำกัด	550	301,475,220	466	90,000,000
รวม	1,479	1,117,442,016	1,125	268,500,000

- สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าครองชีพ ของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วยเมื่อต้องเข้ารักษาที่โรงพยาบาล หรือในกรณีที่พนักงานคู่สมรส บิดามารดา ของพนักงานเสียชีวิต จะได้รับพวงหรีดเพื่อเคารพศพ นอกจากนี้ยังมีทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน ในกรณีผลการเรียนดี และได้เกรดเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด และมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรสให้กับพนักงาน
- สวัสดิการเพื่อการซื้อที่พักอาศัย ได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้านทาวน์เฮาส์ คอนโดมิเนียมของบริษัทฯ
- สิทธิประโยชน์อื่น บริษัทฯ มีรางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี และ 20 ปี นอกจากนี้มีสิทธิประโยชน์การลาพักร้อน ลาภิจลาเพื่อรับราชการทหาร ลาคลอดบุตร และมีค่าโทรศัพท์ประจำเดือน รวมถึงเทศกาลปีใหม่ของขวัญให้กับพนักงาน ฯลฯ
- บริษัทฯ ยังคงนโยบาย Work from Home (WFH) พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้สัปดาห์ละ 1-2 วัน ตามความจำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อโควิด 19 และเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานผ่านระบบออนไลน์ เช่น ประชุมออนไลน์ อนุมัติเอกสารออนไลน์ อบรมผ่านระบบ E-Learning
- ผลตอบแทนที่ชั้กใจ เช่น ค่าคอมมิชชั่น โบนัส
- ผู้บริหารสามารถซื้อหุ้นผ่านโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงานบริษัทจดทะเบียน (Employee Joint Investment Program: EJIP)



สวัสดิการสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำโครงการและโรงงานพรีคาสท์

- เงินช่วยเหลือ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และชดเชยความลำบากที่มากขึ้น เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
- ช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่โครงการ ซึ่งมีโอกาสโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง รวมทั้งพนักงานโรงงานพุกกาพรีคาสท์บริเวณชานเมือง ที่ต้องเดินทางค่อนข้างลำบากกว่าการมาปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่



สวัสดิการสำหรับพนักงานโรงงานพรีคาสท์เท่านั้น

- ค่าเบี้ยขยัน เป็นค่าตอบแทนจูงใจสำหรับพนักงานที่มีวินัยในการมาปฏิบัติงานตรงเวลา ไม่ขาดงาน และไม่ลางานตลอดทั้งงวดเดือน

GRI 403-6

การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

กลุ่มบริษัทมีการร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอก เช่น Naluri ผู้ให้บริการทางสุขภาพผ่านระบบดิจิทัลเพื่อดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ซึ่งจะเน้นในเชิงป้องกันก่อนเกิดเหตุ โดยมีการเชิญนักจิตวิทยาเข้ามาให้ความรู้กับพนักงานเป็นประจำ และมีการส่งเสริมให้พนักงานติดตั้งแอปพลิเคชันของ Naluri ในอุปกรณ์สื่อสาร เพื่อเข้าไปหาความรู้และแนวทางเรื่องการดูแลสุขภาพกายใจ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย ฯลฯ ได้เพิ่มเติม เนื่องจาก Naluri จะมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องมาให้คำแนะนำเป็นประจำและมีการการอัปเดตข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวันได้

ในปีที่ผ่านมา Naluri ได้จัดกิจกรรมแข่งขัน “วอล์ค & วิน” ซึ่งเป็นการแข่งขันนับก้าวเดินในแต่ละวัน ระดับภูมิภาค (ประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย) ตั้งเป้าหมายอย่างน้อย 35,000 ก้าวต่อสัปดาห์ เพื่อลุ้นรับรางวัลสุุดพิเศษ มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 2,000 คน และมีพนักงานของบริษัทเข้าร่วม 77 คน โดยสรุปผลการแข่งขัน พนักงานของบริษัทได้รางวัลชนะเลิศระดับภูมิภาค (ประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย) โดยมีจำนวนก้าวเดินสูงสุด 1,163,721 ก้าว

กลุ่มบริษัทยังได้จัดสรรทีมแพทย์จากโรงพยาบาลชั้นนำมาตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกระดับ ทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่ออำนวยการดูแลสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสมและครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงานไว้ดังนี้

โปรแกรมโค้ชสุขภาพ ดิจิทัลกับนิลลอรี่

การโค้ชออนไลน์ มีแบบแผน โปรแกรมและวิดีโอ คู่มือโค้ชสุขภาพ เพื่อคุณโดยเฉพาะ

แอปพลิเคชันสุขภาพ ล้างมือ ใช้แอปพลิเคชัน โค้ชสุขภาพและ โค้ชโภชนาการ

บทเรียนสุขภาพออนไลน์ ทำวีดิโอสำหรับวิดีโอ คอนเทนต์สุขภาพผ่าน สกรีนจอยักษ์ที่โรงงาน

เชื่อมต่อกับอุปกรณ์สุขภาพสวมใส่ ใช้อุปกรณ์ติดตามสุขภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์โปรแทกซ์

สแกน และ สมิคได้เลย

พร้อมชมประเมินสุขภาพทางดิจิทัล ตรวจติดตามและแจ้งเตือนความเสี่ยงสุขภาพเฉพาะ เริ่มสแกนสุขภาพวันนี้เลย

1,163,721

ก้าวเดินสูงสุดที่พนักงานกลุ่มบริษัทได้รับรางวัลชนะเลิศระดับภูมิภาค จากกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ “วอล์ค & วิน” การแข่งขันนับก้าวเดิน จากเป้าหมาย 35,000 ก้าว

GRI 403-10

ข้อมูลการเจ็บป่วยด้านสุขภาพจากการทำงาน ปี 2566

0 คน

จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการเจ็บป่วยด้านสุขภาพ

- ประเมินผลกระทบต่อสุขภาพจากปัจจัยเสี่ยง และกิจกรรมการทำงานของพนักงาน
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงานสำหรับไซต์งานก่อสร้าง พนักงานในโรงงานที่อาจได้รับผลกระทบอันเกิดจากฝุ่นละออง เสียงดัง เสียงต่อการเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ และจัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง พร้อมด้วยอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- กำหนดให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปีตามปัจจัยเสี่ยงโดยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เพื่อติดตามผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และวางแผนแนวทางการป้องกันแก้ไข
- กำหนดให้มีการสุ่มตรวจ ATK ก่อนเข้าทำงาน

สำหรับมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ถึงแม้สถานการณ์ในปัจจุบันจะเข้าสู่ภาวะปกติ แต่กลุ่มบริษัทก็ยังคงรักษาไว้ซึ่งมาตรการป้องกันเชิงรุกทั้งในส่วนของพนักงานและคู่ค้าที่เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง อาทิ แจกหน้ากากอนามัยให้พนักงานทุกคน และใช้มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) พนักงานสามารถทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้ จัดสรรเจลแอลกอฮอล์ล้างมือประจำจุดต่าง ๆ ทั้งในบริษัทฯ สำนักงานขาย และโครงการก่อสร้าง ยังมีจุดสแกนอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าพื้นที่ รวมถึงกำหนดมาตรการคัดกรองคู่ค้าที่ทำงานกับบริษัทฯ โดยตรวจหาเชื้อโควิด-19 ในแรงงานที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ สุ่มตรวจ ATK ก่อนเริ่มงานและยังกำหนดแผนงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

GRI 201-3

การวางแผนการเกษียณอายุของพนักงาน

กลุ่มบริษัทมีความเข้าใจถึงการวางแผนเมื่อใกล้เกษียณ นอกจากจะลำบากและต้องกดดันตัวเองมากกว่า การเตรียมความพร้อมไว้ตั้งแต่เนิ่น ๆ แล้ว ยังอาจไม่ทันการณ์อีกด้วย กลุ่มบริษัทจึงวางแผนล่วงหน้าในระยะยาว ตั้งแต่เริ่มต้นทำงานโดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสนับสนุนให้พนักงานที่ผ่านทดลองงานสมัครเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ โดยสามารถเลือกอัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ร้อยละ 5-15 ของเงินเดือนในแต่ละเดือน ส่วนบริษัทฯ ร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนให้แก่พนักงานในอัตราตามอายุงาน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินยามเกษียณอายุให้กับพนักงาน และพนักงานจะได้รับเงินกองทุนนี้สำรองเลี้ยงชีพพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน หรือเมื่อลาออกจากกองทุนฯ โดยยังไม่ออกจากงาน กลุ่มบริษัทยังมีนโยบายเกษียณอายุพนักงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ในปีถัดไป โดยกลุ่มบริษัทฯ จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน พร้อมกับมอบทองคำน้ำหนัก 1 บาท ให้กับพนักงานแทนค่าขอบคุณ ที่ตั้งใจและทุ่มเททำงานให้บริษัทฯ มาอย่างยาวนาน อีกด้วย

นอกจากการช่วยเหลือพนักงานในรูปแบบที่เป็นเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าวนี้ กลุ่มบริษัทยังให้พนักงานสามารถปรึกษาพนักงานภายในเกี่ยวกับการวางแผนภาษี การใช้ชีวิตหลังเกษียณ หรือหากองค์กรภายนอกมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้พนักงานสามารถใช้สิทธิโดยได้รับค่าจ้างเข้ารับการฝึกอบรมได้ด้วย

การรับฟังเสียงของพนักงาน

นอกจากคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นตัวแทนในเรื่องของการปรับปรุงสวัสดิการพนักงานแล้ว กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญต่อการสื่อสารกับพนักงานในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ที่เป็นก้าวที่สำคัญขององค์กร และเรื่องที่น่าจะส่งผลกระทบต่อพนักงาน โดยมีการใช้เครื่องมือและช่องทางต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต อีเมล และการปิดประกาศตามสำนักงานใหญ่ อาคารสำนักงานของกลุ่มโรงพยาบาล และสำนักงานสาขาในโครงการหมู่บ้าน เป็นต้น

การจัด Management Town Hall ที่เชิญผู้บริหารระดับสูงจากทุกสายกลุ่มธุรกิจ พร้อมด้วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อแถลงวิสัยทัศน์ ผลประกอบการของปีที่ผ่านมา และกลยุทธ์ในปีต่อ ๆ ไป ให้พนักงานทราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามผู้บริหารหรือเสนอแนะความเห็นได้โดยตรง



GRI 404-2

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ

บริษัทฯ ใส่ใจส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดี เป็นคนทำงานที่มีคุณภาพ และที่สำคัญ มีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ส่งผลให้บริษัทฯ เติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ที่ได้จากการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบันและอนาคต ซึ่งมีการพัฒนาพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน เช่น กลุ่มตำแหน่งพนักงานขาย กลุ่มพนักงานก่อสร้าง เป็นต้น

โมเดลการพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 70:20:10

<p>70</p> <p>เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning)</p> <p>รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการทำงานจริง ทั้งจากการทำงานประจำวัน การได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือโครงการใหม่ ที่ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายด้าน เพื่อไ้วางประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ของโครงการ Design Thinking, Dataiku, Total Quality Management, Social Enterprise Project เป็นต้น</p>	<p>20</p> <p>เรียนรู้จากสิ่งรอบตัว (Learning from Others)</p> <p>การเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้หลักสูตรออนไลน์ Micro Learning หรือบางครั้งสามารถใช้การประชุมทีมเพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน เช่น ผู้บริหารได้รับการสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring)</p>	<p>10</p> <p>เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning)</p> <p>การเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบมาตรฐานที่คุ้นเคย เช่น เรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนา การอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าอบรมตามหับบริษัทกำหนด การเข้าอบรมภายนอก และปัจจุบันยังมีการเรียนรู้แบบออนไลน์ทั้งที่เป็น Virtual Online Training (เรียนออนไลน์ในห้องเรียน) หรือการเรียนรู้ผ่าน E-Learning Course จากบริษัทชั้นนำ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ มากกว่า 300 หลักสูตร</p>
---	--	---

จากหลักการ 70:20:10 ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาได้กำหนดเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้หรือพัฒนาศักยภาพพนักงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบโจทย์พนักงานแต่ละกลุ่ม

จากการดำเนินนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้น บริษัทฯ มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่สำคัญดังนี้

ชื่อหลักสูตร

การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

กลุ่มพนักงานที่เข้าร่วม (Business Unit, Department)

พนักงานทุกคนขององค์กรได้รับสิทธิในการเข้าร่วม

จำนวนพนักงาน
ประจำที่เข้าร่วม
ทั้งหมด
ของพนักงานประจำ
ร้อยละ 96

วัตถุประสงค์และเนื้อหาหลักสูตรโดยสรุป

1. เพื่อให้เข้าใจการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อาทิ การลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในการทำงาน ไปจนถึงนวัตกรรมที่ช่วยลดต้นทุน หรือสร้างรายได้ให้กับองค์กรได้
2. เพื่อคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานและนำไปทำให้เกิดผลจริง โดยมีกระบวนการตั้งแต่การคิดค้น การทดสอบต้นแบบ การเก็บ Feedback และการสร้าง Prototype ขึ้นสุดท้าย

ประโยชน์ที่บริษัทฯ ได้รับ	ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ
<p>ตัวอย่างนวัตกรรมในปีที่ผ่านมา เช่น การสร้างระบบ After Sales Financial Service แพลตฟอร์มกลางที่นอกจากจะให้ความรู้กับลูกบ้านเรื่อง Refinance บ้านแล้ว ยังช่วยเชื่อมต่อความต้องการในการ Refinance ของลูกบ้านให้เข้ากับธนาคารพันธมิตร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและทางเลือกเพื่อช่วยเหลือลูกค้ากลุ่มที่มีปัญหาการขอสินเชื่อกับธนาคาร</p> <p>โดยภายหลังการเปิดใช้งานแพลตฟอร์ม พบว่า อัตราการ Refinance ของลูกบ้านที่สำเร็จเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40 - 50 จากจำนวนสินเชื่อค้างที่ลูกบ้านยื่นโดยตรงกับธนาคารเองทั้งหมด มูลค่า 4.9 ล้านล้านบาท ขณะที่บริษัทฯ สามารถรับรู้รายได้ต่อทุก ๆ ร้อยละ 5 ของอัตราความสำเร็จดังกล่าวจากการที่ลูกบ้านสามารถ Refinance สำเร็จ คือ ประมาณ 13 ล้านบาท</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานที่เกี่ยวข้องมีรายได้เพิ่มขึ้นจากส่วนแบ่งค่าคอมมิชชันจากการขายบ้าน 2. พนักงานที่ใช้บริการแพลตฟอร์ม ประสบความสำเร็จในการขอสินเชื่อบ้านถึงร้อยละ 72

ส่งมอบการอยู่อาศัยที่ “อยู่ดี มีสุข” เพื่อชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

เพราะหนึ่งในจุดมุ่งหมายของพวกษา คือการส่งมอบความ “อยู่ดี มีสุข” และร่วมสร้างสรรค์ชุมชนให้ยั่งยืนมากขึ้น เราตระหนักถึงความสำคัญและสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมภายใต้กรอบแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) พวกษาใส่ใจในความคิดเห็นของชุมชน ร่วมกำหนดมาตรการ แนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในประเด็นต่าง ๆ พร้อมรายงานคณะผู้บริหาร คณะจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทปีละและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นรายไตรมาส





1. ฝุ่นละออง

บริษัทฯ ฝ้าติดตามตรวจสอบคุณภาพอากาศจากกรมควบคุมมลพิษ ผ่านแอปพลิเคชัน Air4Thai และกลุ่มงานฝ้าระวังคุณภาพอากาศและเสียง กองจัดการคุณภาพอากาศและเสียงสำนักสิ่งแวดล้อมกรุงเทพมหานคร หากพบว่ามีปริมาณฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน หรือ PM 2.5 ในพื้นที่โครงการมีค่าเกินมาตรฐาน โครงการจะหยุดกิจกรรมการรื้อ ขุด เจาะ ถม บดอัด งานขนย้ายเศษวัสดุทันที

สำหรับป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นจากกิจกรรมอื่น ๆ อาทิ การก่อสร้าง การขนส่ง บริษัทฯ ได้ทำการติดตั้งหัวกระจายน้ำฝอยบริเวณรั้วโดยรอบพื้นที่ก่อสร้างและบริเวณอาคารที่กำลังก่อสร้างแต่ละชั้นของโครงการ โดยเปิดน้ำตลอดช่วงของการทำงานที่ก่อให้เกิดฝุ่นละออง ฉีดพรมน้ำบนถนนชั่วคราวในโครงการอย่างน้อยวันละ 4 ครั้ง บริเวณทางเข้า-ออกโครงการ จะจัดให้มีพื้นที่ล้างทำความสะอาดล้อรถบรรทุกดินและวัสดุก่อสร้างในพื้นที่โครงการก่อนออกสู่ถนนรามอินทรา และตลอดเส้นทางขนส่งวัสดุก่อสร้าง จะมีพนักงานคอยทำความสะอาดกรณีที่มีเศษดินทรายร่วงหล่นจากการขนส่ง

2. เสียง

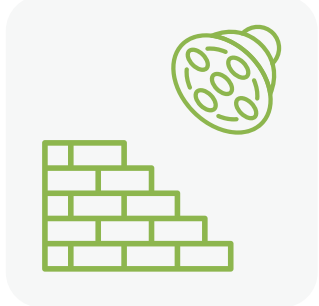
สำหรับมาตรการป้องกันมลภาวะทางเสียงของพฤษภา บริษัทฯ จะกำหนดการก่อสร้างให้อยู่ในช่วงเวลา 08.00-17.00 น. (จันทร์-เสาร์) การเก็บกวาดพื้นที่ก่อสร้าง หรือการเก็บเครื่องมือ ที่ไม่ก่อให้เกิดเสียงดัง ดำเนินการได้ไม่เกินเวลา 18.00 น. หากจำเป็นต้องทำงานต่อเนื่องหรือเกินจากช่วงเวลาที่กำหนด จะดำเนินการได้ไม่เกินเวลา 20.00 น. และไม่เกิน 3 วัน/สัปดาห์ โดยต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานอนุญาตก่อสร้าง และแจ้งให้ผู้อยู่อาศัยข้างเคียงรับทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน

นอกจากนี้ ยังติดตั้งรั้วชั่วคราว Metal Sheet ความสูง 6 เมตร ประเมินและเทียบเคียงความสามารถในการลดระดับเสียงของวัสดุประเภท Steel, 24 ga หนา 0.64 mm ค่า Transmission Loss 18 เดซิเบลเอ โดยติดตั้งตามแนวเขตที่ดินก่อนการปรับเตรียมพื้นที่ก่อสร้างจนกว่าการก่อสร้างโครงการจะแล้วเสร็จ



5. แสงไฟสปอตไลท์ขณะทำงานเวลากลางคืน

เพื่อความปลอดภัยขณะทำงานในช่วงเวลากลางคืน โครงการจะเปิดไฟสปอตไลท์เฉพาะช่วงที่มีการก่อสร้างเกินเวลา เช่น กรณีการเทพื้นและการทำฐานรากที่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง ซึ่งต้องไม่เกินเวลา 20.00 น. และได้รับอนุญาตจากหน่วยงานอนุญาตก่อสร้างแล้วเท่านั้น โดยทิศทางของหลอดไฟและแสงไฟจากสปอตไลท์ให้หันเข้ามาทางโครงการ กำหนดจุดติดตั้งไม่ให้สูงเกินรั้วชั่วคราว หรือ 6 เมตร เพื่อลดผลกระทบจากแสงไฟยังบ้านข้างเคียง



3. ความสั่นสะเทือน

บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบความมั่นคงของระบบป้องกันการเคลื่อนตัวของดิน โดยใช้ Inclinometer ตรวจวัดและติดตามการเคลื่อนตัวของชั้นดิน โดยทำการตรวจวัดการเคลื่อนตัวอย่างน้อย 1 ครั้ง หากพบการเคลื่อนตัวของกำแพงกันดิน ให้ดำเนินการตามมาตรการฝ้าระวังที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

ในช่วงก่อนการก่อสร้าง ตัวแทนโครงการ เจ้าของอาคารข้างเคียง และตัวแทนของผู้รับเหมาก่อสร้าง จะเข้าตรวจสอบอาคารในบริเวณข้างเคียงก่อนจะทำการก่อสร้าง โดยเจ้าของอาคารข้างเคียงยินยอมให้บันทึกวันเวลาและลงชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน หรือได้มีรายชื่อของผู้ทำการตรวจสอบคนอื่น ๆ ในบันทึกการตรวจสอบ และเมื่อทำฐานรากแล้วเสร็จ ให้เข้าไปตรวจสอบอาคารข้างเคียงซ้ำอีกครั้ง เพื่อทำการเปรียบเทียบสภาพก่อนและหลังทำฐานรากว่าแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ หากพบว่าการชำรุดเสียหาย จะมีการเจรจาตกลงเพื่อทำการซ่อมแซมต่อไป โดยในระยะเวลาก่อสร้าง ประชาชนที่ได้รับผลกระทบสามารถแจ้งความเดือดร้อนผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ ได้ตลอดเวลา โดยจะมีเจ้าหน้าที่รับเรื่องและประสานงานเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว



6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากแรงงาน

จัดบ้านพักคนงานให้อยู่ภายนอกพื้นที่ก่อสร้างโครงการ เพื่อลดผลกระทบต่อความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่โดยรอบโครงการ ติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในพื้นที่ก่อสร้าง และบริเวณแนวรั้วโครงการ พร้อมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำพื้นที่ก่อสร้าง สำหรับพนักงานบุคคลภายนอก และคนงานที่เข้าพื้นที่ก่อสร้างทุกคน ต้องลงทะเบียน และแสดงสิ่งของติดตัวต่อเจ้าหน้าที่ พนักงานต้องติดบัตรตลอดเวลา ห้ามพกพาอาวุธหรือวัตถุที่เป็นอันตรายเข้ามาในพื้นที่



7. ตำแหน่งห้องพักขยะ

บริษัทฯ ปรับแก้และย้ายตำแหน่งห้องพักขยะจากเดิมที่อยู่บริเวณด้านหลังอาคารซึ่งใกล้กับพื้นที่ชุมชน ให้มาอยู่บริเวณด้านหน้าโครงการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมภายในโครงการ และลดผลกระทบด้านกลิ่นและทัศนียภาพที่ดีของชุมชนข้างเคียง

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

GRI 2-26



- Pruksa Contact Center 1739
- www.pruksa.com
- Facebook Pruksa Family Club
- Live Chat
- เจ้าหน้าที่โครงการ

- รายการแจ้งข้อและร้องเรียนทุกรายการ จะถูกบันทึกเข้าระบบ Customer Service พร้อมทำการนัดหมายลูกค้า



- ทำการซ่อมแซมจนตามนัดจนแล้วเสร็จ ลูกค้าพอใจ และลูกค้าเซ็นรับปิดงาน

- จัดทำรายงานสรุป ข้อร้องเรียน และคะแนน ความพึงพอใจของลูกค้า นำเสนอต่อผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ สินค้าและบริการทุกเดือน



- สอบถามความพึงพอใจลูกค้าด้านบริการซ่อมแซม งานซ่อมที่ปิดไป บันทึกคะแนน ประเมิน รวมทั้ง สอบถามความคิดเห็นลูกค้า เพื่อนำไปพัฒนา การบริการ



ปี 2566 จำนวนเรื่องข้อ
ร้องเรียนด้านสังคมเป็น

ศูนย์



การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนผ่าน โครงการ Accelerate Impact with PRUKSA

โครงการ Accelerate Impact with PRUKSA ริเริ่มโครงการตั้งแต่ปี 2565 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของไทยผ่านรูปแบบการลงทุน และการแบ่งปันความรู้ความสามารถระหว่างบริษัทฯ และบริษัทย่อย กับผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม ไปจนถึงเพิ่มทักษะองค์ความรู้ให้ผู้ประกอบการ ให้คำปรึกษาและเครื่องมือในการพัฒนาธุรกิจ รวมทั้งสร้างและขยายเครือข่ายธุรกิจ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถต่อยอดธุรกิจได้อย่างยั่งยืน และยังมีโอกาสร่วมเป็นพันธมิตรกับพสกษฯ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้คน สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้อย่างยั่งยืน

ซึ่งโครงการ Accelerate Impact with PRUKSA Season 1 มุ่งเน้นส่งเสริมใน 2 ประเด็น คือ การลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ และการสร้างสังคมและที่อยู่อาศัยแบบยั่งยืน (วิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสังคมผู้สูงวัย) มีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากถึง 70 ราย และผ่านการคัดเลือกและบ่มเพาะ ธุรกิจจนสามารถขยายผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืน ได้แก่ Buddy Homecare, Local Alike, findTEMP และ Vulcan Coalition

โครงการ Accelerate Impact with PRUKSA Season I ปี 2565-2566

ส่งเสริมธุรกิจที่สร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม



4 ธุรกิจ



5.1 ล้านบาท

เงินสนับสนุนผู้ประกอบการเพื่อสังคม



Buddy Homecare:

กิจการเพื่อสังคมที่ช่วยแก้ปัญหาผู้สูงอายุและเด็กชาวเขาที่ขาดโอกาส



เยาวชนที่ต้องการโอกาส ได้รับทุนการศึกษาและมีงานทำ
26 คน



ผู้สูงอายุยากไร้ได้รับการดูแลสุขภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ร้อยละ 78



findTEMP:

แพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงบริการระหว่างพนักงานพาร์ทไทม์และผู้ประกอบการ



สร้างโอกาสให้พนักงานพาร์ทไทม์ มีโอกาสได้ทำงานมากขึ้น
UP 2 เท่า



มูลค่า
480,000 บาท
รายได้เพิ่มขึ้น ในช่วงที่เข้าร่วมโครงการฯ



ได้รับเงินลงทุน
จากพหุภาค ภายใต้ Corporate Venture Capital



สร้างโอกาส
การจ้างงาน **140 ราย**



Local Alike:

สตาร์ทอัพที่ให้บริการธุรกิจท่องเที่ยว โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาชุมชน

สร้างรายได้ และส่งเสริมการท่องเที่ยวให้กับชุมชนท้องถิ่นมากกว่า



40 ชุมชน



มูลค่า
350,000 บาท



Vulcan Coalition:

กิจการเพื่อสังคมที่ยกระดับการจ้างงานคนพิการผ่านการจับคู่เทคโนโลยี AI



ผู้พิการได้รับการจ้างงานเพิ่ม
100 คน



สร้างรายได้ให้กับคนพิการ
12,000,000 บาท





จากความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพ รุ่นที่ 1 (Season 1) บริษัทฯ เดินหน้าสานต่อโครงการ Accelerate Impact with PRUKSA ใน Season 2 ขับเคลื่อนสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยอย่างยั่งยืน และต่อเนื่อง ด้วยเงินสนับสนุนอีกกว่า 3 ล้านบาท พร้อมด้วยการสนับสนุนความรู้ ส่งเสริมศักยภาพระหว่างบริษัทฯ และบริษัทย่อย กับผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม ไปจนถึงการพัฒนาเครือข่ายและการเชื่อมต่อทางธุรกิจระหว่างกัน โดยมีโจทย์ที่ต้องการส่งเสริมใน 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) การส่งเสริมการสร้างเสริมสุขภาพกายและใจที่ดี (Good Health and Well-Being)
- 2) การลดความเหลื่อมล้ำ การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อโอกาสทางการงาน (Uplifting Living Quality)
- 3) การลดคาร์บอนและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (Decarbonization & Circular Economy)

โดยใน Season 2 มีผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคมเข้าร่วมโครงการดังกล่าวจำนวน 70 ราย โดยมีผู้ประกอบการ 4 รายที่ผ่านการคัดเลือก ได้แก่

1. **Agnos Health** บริษัท แอ็กนอสเฮลท์ จำกัด ผู้พัฒนาแอปพลิเคชันที่ช่วยวิเคราะห์อาการของโรคและประเมินความเสี่ยง พร้อมบอกวิธีการรับมือ เพื่อช่วยลดภาระของแพทย์ในกรณีที่มีอาการป่วยเพียงเล็กน้อยและลดต้นทุนในการรักษาพยาบาล
2. **PHARMCARE** บริษัท ฟาร์มแคร์ กรุ๊ป จำกัด ผู้พัฒนาแพลตฟอร์ม “PHARMCARE” ตัวช่วยอัจฉริยะที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่ดี สามารถค้นหาและเข้าถึงร้านขายยาที่มีคุณภาพ โดยมีเภสัชกรที่มีความรู้พร้อมให้คำแนะนำ และมีบริการด้านสุขภาพที่สามารถเช็คสุขภาพและวิเคราะห์โรคได้เบื้องต้น โดยไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่ม
3. **Labmove** บริษัท แล็บมูฟ จำกัด ผู้ให้บริการเจาะเลือดถึงที่พักอาศัยโดยนักเทคนิคการแพทย์ เพื่อช่วยลดความหนาแน่นในโรงพยาบาล ผู้ป่วยไม่จำเป็นต้องรอคิวเป็นเวลานาน เพิ่มความสะดวกสบายในการเจาะเลือด
4. **WONGPHAI** บริษัท วงศ์ไผ่ จำกัด ธุรกิจที่ช่วยเหลือชุมชนที่ต้องการจัดการกับเศษไม้เหลือทิ้ง และช่วยแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมเรื่องดินเปรี้ยวในแปลงเกษตร โดยการผลิต Biochar จากวัสดุเหลือทิ้งทางการเกษตร เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสร้างเศรษฐกิจในชุมชน

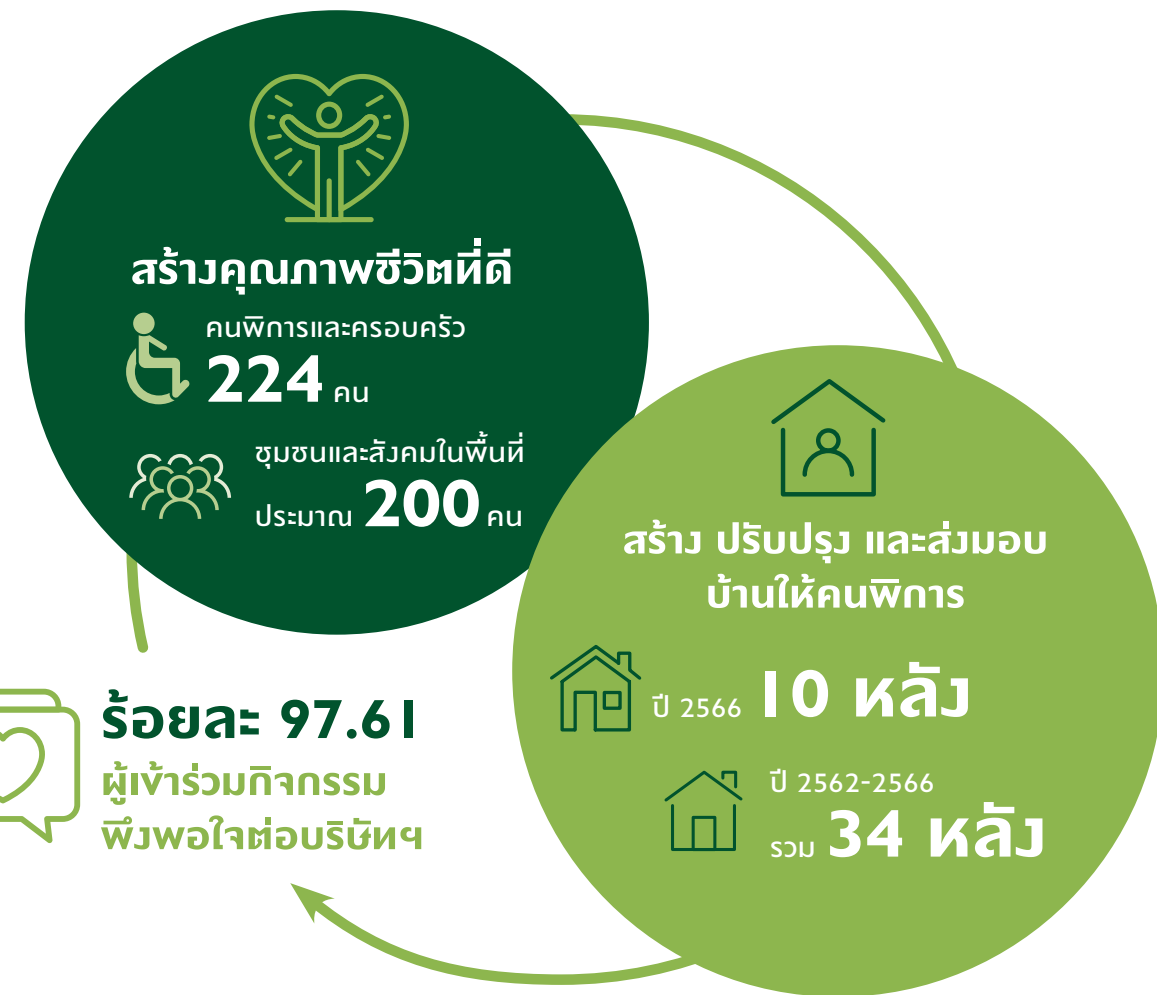


ณ วันที่เปิดเผยรายงานฉบับนี้ โครงการ Accelerate Impact with Pruksa Season 2 ยังคงอยู่ระหว่างการบ่มเพาะธุรกิจ โดยผลสำเร็จของโครงการฯ จะสามารถรายงานข้อมูลไว้ใน รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2567

โครงการบ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA

ในปี 2566 บริษัทฯ ยังคงสานต่อโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 และยังคงทำงานร่วมกับพันธมิตรหลายฝ่าย ทั้งจากภาครัฐ เอกชน ผู้นำชุมชน โรงพยาบาลวิมุต รวมถึงภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมปรับปรุงและส่งมอบบ้านให้คนพิการในจังหวัดเชียงใหม่และขอนแก่น รวม 10 หลัง เพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยที่ “อยู่ดี มีสุข” รวมทั้งส่งเสริมให้คนพิการมีรายได้เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

ซึ่งตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่บริษัทฯ ดำเนินโครงการฯ ได้ส่งมอบบ้านให้คนพิการไปแล้วทั้งสิ้น 34 หลัง



ความสำเร็จของโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาเกิดจากความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจจากหลายฝ่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้นำชุมชน โรงพยาบาลวิมุต รวมถึงภาคีเครือข่าย ได้แก่ มูลนิธิ นวัตกรรม ทางสังคม โรงพยาบาลสิรินธร จ.ขอนแก่น ศูนย์บริการคนพิการชมรมชมภูม่วนใจ๋ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมการปกครอง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านศรีบุญเรือง อ.สารภี อบต.ท่าพระ อบต.ขามป้อม เทศบาลตำบลก้านเหลือง อบต.หินตั้ง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชน และเทศบาลตำบลโนนสะอาด ที่นำความเชี่ยวชาญในหลาย ๆ ด้านมาบูรณาการและทำงานร่วมกัน ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาการอยู่อาศัยของคนพิการในแต่ละพื้นที่ การจัดลำดับการให้ความช่วยเหลือในการก่อสร้างและปรับปรุงบ้านของคนพิการ รวมถึงส่งเสริมการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการของรัฐอย่างเท่าเทียม พร้อมส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว เติบโตคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยที่อยู่ดี มีสุขอย่างแท้จริง

โครงการ PRUKSA LIVE Healthier RUN Happier 2023



ด้วยแนวคิดการให้ความสำคัญและใส่ใจต่อพนักงานกลุ่มบริษัทฯ คู่ค้า พันธมิตร ลูกค้า และประชาชนทั่วไป ในการส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี บริษัทฯ จึงจัดงานวิ่ง การกุศลแห่งปี “PRUKSA LIVE Healthier RUN Happier 2023” ขึ้น ส่งเสริมการสร้างสุขภาพที่ดีควบคู่ไปกับการช่วยเหลือสังคม โดยกิจกรรมครั้งนี้มีบริษัทในกลุ่มธุรกิจพหุศึกษา โฮลดิ้ง กลุ่มธนาคาร และพันธมิตรอื่น ๆ รวม 13 บริษัท ร่วมออกบูธกันอย่างมากมาย งานจัดขึ้นท่ามกลางสวนสวย บรรยากาศดี ทัศนสภาพที่สวยงามก็หาบึงหนองบอน ทั่วทั้งงานอบอวลไปด้วยรอยยิ้มของคนที่มา ร่วมวิ่งในครั้งนี้ ซึ่งรายได้หลังหักค่าใช้จ่าย บริษัทฯ และผู้บริหาร ร่วมบริจาคให้มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการในพระราชูปถัมภ์ฯ เป็นเงินจำนวน 150,000 บาท เพื่อนำไปช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเท่าเทียม

นับได้ว่ากิจกรรม “PRUKSA LIVE Healthier RUN Happier 2023” เป็นอีกหนึ่งพลังที่ช่วยขับเคลื่อนให้สังคมเติบโตได้อย่างยั่งยืน บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในด้านการส่งเสริมการสร้างสุขภาพดี ขณะเดียวกันก็ต่อยอดแนวทางการสร้างสรรค์ชุมชนที่ดี เพื่อทุกชีวิต “อยู่ดี มีสุข” ของทุกคนได้เป็นอย่างดี



“ สิ่งที่ได้จากการวิ่ง มากกว่าสุขภาพ คือการสร้างรอยยิ้ม การส่งต่อ ความห่วงใย และแลกเปลี่ยน แร่บันดาลใจ ”

สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ
กลุ่มเปราะบางในมูลนิธิฯ

1,202 คน
ใส่ใจต่อการมีสุขภาพที่ดีขึ้น

250 คน
สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ
กลุ่มเปราะบางในมูลนิธิฯ

ร้อยละ 89.28
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพึงพอใจ
ต่อบริษัทฯ



โครงการ Live well Stay well by PRUKSA HOLDING

ในยุคที่ผู้คนมีความต้องการและไลฟ์สไตล์ที่หลากหลาย “บ้าน” จึงต้องเป็นมากกว่าที่พักอาศัย ต้องเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสถานที่ให้แรงบันดาลใจ และสร้างพลังในการขับเคลื่อนชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพหุศึกษา ที่ต้องการส่งมอบ “ปัจจัยสุข” ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การมีชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดี และสังคมที่ดี จึงเดินทางกลยุทธ์ Live well Stay well ผ่านแนวคิดการเปิดพื้นที่สร้างประสบการณ์ และกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ “Live well Stay well by PRUKSA HOLDING” เป็นงานที่พหุศึกษาจัดขึ้นตามความมุ่งมั่นที่ต้องการมอบการอยู่อาศัยที่ดี เพื่อให้ทุกชีวิตที่พหุศึกษา “อยู่ดี มีสุข” ภายในงานแบ่งออกเป็นโซนต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมการมีชีวิตที่ดีมีความสุข พร้อมความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพ และตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของทุกคน ทุกกิจกรรมออกแบบมาเพื่อให้ลูกบ้านได้รับความสุขกาย สบายใจ ทั้งบริการอาหาร เครื่องดื่ม Food Truck และมีบริการดูแลตรวจเช็คสุขภาพเบื้องต้น จาก Senera ViMUT Health Service ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีลูกบ้านพหุศึกษาจากหลายโครงการมาร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก

นอกจากการมอบความสุขแล้ว พหุศึกษา ยังตระหนักถึงการสร้างคุณค่าสู่สังคมด้วย ภายในงานจึงมีกิจกรรมส่งเสริมให้ลูกบ้านได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี มีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่สิ่งแวดล้อม ซึ่งได้พันธมิตรธุรกิจจากบริษัท ไทยวา จำกัด (มหาชน) ร่วมกับเครื่องย่อย Maeko จัดแสดงโมเดลการจัดการขยะอินทรีย์แบบครบวงจร โดยเปลี่ยน Food Waste หรือขยะอินทรีย์จากเศษเปลือกผลไม้ หรือเศษต้นไม้ใบหญ้าให้กลายเป็นปุ๋ยอินทรีย์ที่บ้านได้ง่าย ๆ พร้อมทั้งมีเกมหลากหลายที่ทั้งให้ความรู้และความสนุกสนานด้วย

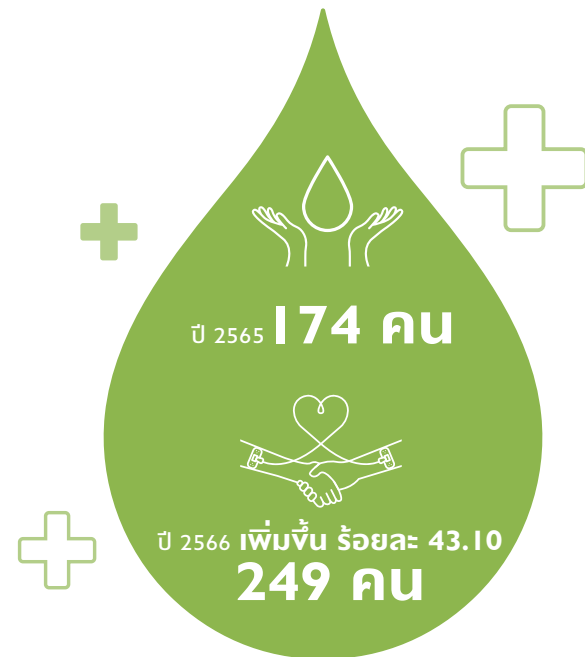


กิจกรรมบริจาคโลหิต

หนึ่งในโครงการที่บริษัทฯ ใส่ใจช่วยเหลือสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล ด้านการส่งเสริมให้มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการบริจาคโลหิตเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย ในการสนับสนุน การจัดหาโลหิตให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่รอ การช่วยเหลือและต้องการโลหิตตามโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ

กิจกรรมบริจาคโลหิต จัดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี บริษัทฯ สนับสนุนพนักงาน รวมทั้งเชิญชวนประชาชนทั่วไปที่มีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง ร่วมกันบริจาคโลหิตปีละ 4 ครั้ง หรือเป็นประจำ ทุก 3 เดือน ซึ่งในปี 2566 เปิดให้มีการบริจาคที่โรงพยาบาลวิมุต ในเครือพญาบุศย์ โฮลดิ้งฯ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 มีจำนวนผู้ร่วมบริจาค โลหิตเพิ่มขึ้นเป็น 249 คน จากจำนวน 174 คน ในปี 2565 ซึ่งจำนวนผู้บริจาคที่มากขึ้นแสดงถึงพลังของจิตอาสาที่ให้ ความตระหนักต่อการช่วยเหลือผู้ป่วยที่รอรับการช่วยเหลือจาก ทั่วประเทศ

จำนวนผู้บริจาคโลหิต



ViMUT X Made by Heart “The Art of Celebration”

เด็กพิเศษออทิสติกและบกพร่องการเรียนรู้จำนวนไม่น้อยที่ได้รับการบ่มเพาะด้วยความรักและแรงบันดาลใจของ ครอบครัวและโรงเรียน ทำให้เด็กก้าวข้ามคำว่าพิการหรือด้อยโอกาส สามารถเติบโต เรียนรู้และใช้ชีวิตอย่างอิสระ ด้วยตนเอง ซึ่งเราเชื่อมั่นว่า หากเด็กกลุ่มนี้ได้รับการสนับสนุนจากสังคมอย่างเท่าเทียม พวกเขาจะสามารถพัฒนา ทักษะและใช้ประกอบเป็นอาชีพสร้างรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว สามารถยืนหยัดใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไม่ต่างจาก คนทั่วไปได้อย่างมั่นคงและสง่างาม

โรงพยาบาลวิมุต ในเครือพญาบุศย์ โฮลดิ้งฯ จึงเปิดพื้นที่ศิลปะ “The Art of Celebration” โดยกลุ่ม Made By Heart ซึ่งเป็นกลุ่มที่นำแนวทางศิลปะบำบัดมาช่วยส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของเด็ก ๆ โดยเฉพาะเด็กพิเศษ ผ่านการใช้เทคนิคทางศิลปะที่กระตุ้นให้เด็กได้แสดงออกทั้งความรู้สึก ความคิด รวมถึงความสามารถได้อย่างอิสระ พร้อมชวนน้อง ๆ ศิลปินออทิสติก ตลอดจนคุณครูของโครงการฯ มาจัดนิทรรศการจัดแสดงงานศิลปะสุดสร้างสรรค์ และออกบูธจำหน่ายสินค้าคุณภาพที่แต่งแต้มด้วยลวดลายจากผลงานของน้อง ๆ และเพื่อสร้างประสบการณ์การมา โรงพยาบาลของผู้รับบริการ ให้ลดความกังวล มีความสุข รื่นรมย์จากนิทรรศการ และร่วมกิจกรรมพื้นที่สี ระบายสี วาดภาพบนตัวอักษร ViMUT ในช่วงเทศกาลแห่งความสุขต้อนรับปีใหม่ 2567





โครงการ NCDs Buster

รูปแบบการใช้ชีวิตของคนไทยกำลังเพิ่มความเสี่ยงให้เป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือ Non-Communicable Diseases (NCDs) มากขึ้น โดยเฉพาะในสถานที่ทำงานที่เราใช้เวลา最多ในแต่ละวัน แต่ด้วยข้อจำกัดหลายประการ ทำให้องค์กรส่วนใหญ่กลับไม่ได้มีการจัดการที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีมากนัก เหล่าพันธมิตรองค์กรด้านสุขภาพ จึงหันมาผนึกกำลังสร้างหลักสูตรอบรมผู้นำสุขภาพในสถานที่ทำงาน จุดใจให้ภาครัฐและองค์กรเอกชนชั้นนำเข้าร่วมภารกิจ ปันผู้นำสุขภาพในสถานที่ทำงานขึ้น

โรงพยาบาลเทพารินทร์ ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินโครงการ “NCDs Buster” หลักสูตรการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง NCDs เพื่อสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย การฝึกฝนอบรมผู้นำการปรับเปลี่ยนไลฟ์สไตล์ (ทูตสุขภาพประจำองค์กร) รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือต่าง ๆ ทั้งความรู้ ผู้เชี่ยวชาญ และแอปพลิเคชัน เพื่อให้ทูตสุขภาพสามารถดำเนินกิจกรรม ชักชวน ส่งเสริมป้องกัน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดความเสี่ยง NCDs ให้กับสมาชิกในองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสม โดยทูตสุขภาพประจำองค์กร ในรุ่นที่ 1 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565) ผ่านการอบรมจำนวน 19 คน จาก 10 องค์กร และได้กลับมาแนะนำเสนอผลงาน และชิงรางวัลโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดความเสี่ยง NCDs ขององค์กรตนเอง เมื่อเดือนมิถุนายน 2566



19 คน
(ใน 10 องค์กร)

ได้รับการฝึกฝนเป็นทูตสุขภาพประจำองค์กรเพื่อลดความเสี่ยงโรค NCDs

โรงเรียนเบาหวานเทพารินทร์

บริษัทฯ ผนึกกำลังโรงพยาบาลเทพารินทร์ ตอกย้ำแนวคิด “อยู่ดี มีสุข” สานต่อโครงการโรงเรียนเบาหวานเทพารินทร์ ซึ่งถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี 2560 โดยมุ่งหวังที่จะ “รักษาเบาหวานด้วยความรู้” จัดกิจกรรมอบรมการสร้างความรู้เพื่อการดูแลตนเองสำหรับผู้เป็นโรคเบาหวาน ผ่านกิจกรรม DSMES หรือ Diabetes Self-Management Education and Support เพื่อให้ผู้เป็นเบาหวานและครอบครัวหรือผู้ดูแล มีความรู้และทักษะการดูแลตนเอง 7 ด้าน ทั้งเรื่องโรค ยา อาหาร การออกกำลังกาย การช่วยเหลือตนเองเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน การติดตามระดับน้ำตาลตนเองและเฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวาน ด้วยจิตใจที่แจ่มใส เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมายของโครงการโรงเรียนเบาหวานเทพารินทร์ คือ การส่งเสริมให้ผู้เป็นเบาหวานดูแลตัวเองได้ โดยการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน ควบคุมเบาหวานได้ดี ไม่เกิดโรคแทรกซ้อน ปัจจุบันโรงเรียนเบาหวานมีหลักสูตรที่เปิดสอน เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เป็นเบาหวาน ผู้ดูแลผู้เป็นเบาหวาน บุคลากรทางการแพทย์ และประชาชนทั่วไปที่สนใจ มีการจัดกิจกรรมเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งในปี 2566 มีผู้ป่วยเบาหวานและผู้ดูแลผู้ป่วย จำนวน 267 คน ผ่านหลักสูตรนี้

267 คน
ผู้เป็นเบาหวานและญาติที่
ได้รับความรู้เพื่อดูแลตนเอง



โครงการ รู้ความเสี่ยง เลี่ยงเบาหวาน

โรงพยาบาลเทพธารินทร์ ร่วมกับมูลนิธิสู้เบาหวาน จัดโครงการ “รู้ความเสี่ยง เลี่ยงเบาหวาน” คาราวานที่จะไปให้ความรู้ สร้างความตระหนักต่อปัจจัยเสี่ยง เบาหวาน และสนับสนุนการใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยงเบาหวานให้กับตนเอง และครอบครัวเพื่อการป้องกันโรคเบาหวานในกลุ่มเด็กวัยรุ่น โดยลงพื้นที่ไปให้ความรู้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายใน 7 โรงเรียน ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนคลองเตย 2 ชุมชน กิจกรรมภายในงาน ประกอบด้วย ฟังบรรยายให้ความรู้เรื่องโรคเบาหวาน โดยทีมแพทย์จากโรงพยาบาลเทพธารินทร์ฝึกทำแบบประเมินความเสี่ยงเบาหวาน DM Risk Score เพื่อทราบคะแนนความเสี่ยง เจาะตรวจระดับน้ำตาลในเลือด และออกกำลังกายยืดเหยียดเพื่อผ่อนคลายด้วยท่าโยคะ



แบ่งปันประสบการณ์ทำงานผ่านการเปิดบ้านให้ดูงาน

โรงพยาบาลเทพธารินทร์ สร้างโมเดลการดูแลเบาหวานแบบทีมสหสาขาวิชาชีพให้กับประเทศไทย และยังคงมุ่งมั่นสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และถ่ายทอดความรู้สู่ประชาชน เพื่อสนองความต้องการของสังคมอย่างไม่หยุดยั้ง โดยเปิดให้ทีมสหสาขาวิชาชีพ และนักศึกษาจากสถานพยาบาล หรือสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศเข้าศึกษาดูงานด้านวิสัยทัศน์ การวางนโยบายและการบริหารการพยาบาล เป็นการแบ่งปันความรู้ แนวคิด และประสบการณ์การทำงานดูแลโรคเบาหวานของเทพธารินทร์ออกสู่สังคม



206 คน

จำนวนนักศึกษาและทีมสหสาขาวิชาชีพ
ทั้งในและต่างประเทศ ได้เรียนรู้และศึกษา
ดูงานที่โรงพยาบาลฯ



7 โรงเรียน 2,025 คน

จำนวนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย
ที่ได้เรียนรู้และป้องกันความเสี่ยงเบาหวาน



2 ชุมชน 125 คน

จำนวนประชาชนในชุมชนคลองเตย
ที่ได้เรียนรู้และป้องกันความเสี่ยงเบาหวาน



สแกนประเมินความเสี่ยงเบาหวาน <https://fightdiabetes.or.th/dm/>

GRI 403-1

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ISO 45001: 2018

การรับรองการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับสากล ปีที่ 2
Occupational Health and Safety Management System



ร้อยละ 100

ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน



GRI 403-5
ร้อยละ 100

พนักงานได้รับการฝึกอบรมเรื่อง
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน



GRI 403-10
0 กรณี

พนักงานเจ็บป่วยจากการทำงาน
(เป้าหมาย เป็นศูนย์)



GRI 403-5
0 ราย
(เป้าหมายเป็นศูนย์)

จำนวนพนักงานและผู้รับเหมาที่
เสียชีวิตจากการทำงาน



3 กรณี*
(เป้าหมายเป็นศูนย์)

พนักงานที่บาดเจ็บจากการทำงาน
ถึงขั้นหยุดงาน (Lost-Time Injuries
Frequency)



9 กรณี**
(เป้าหมายเป็นศูนย์)

ผู้รับเหมาที่บาดเจ็บจากการทำงาน
ถึงขั้นหยุดงาน (Lost-Time Injuries
Frequency)

GRI 403-8

จำนวนพนักงานและผู้รับเหมาที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



พนักงาน 1,834 คน



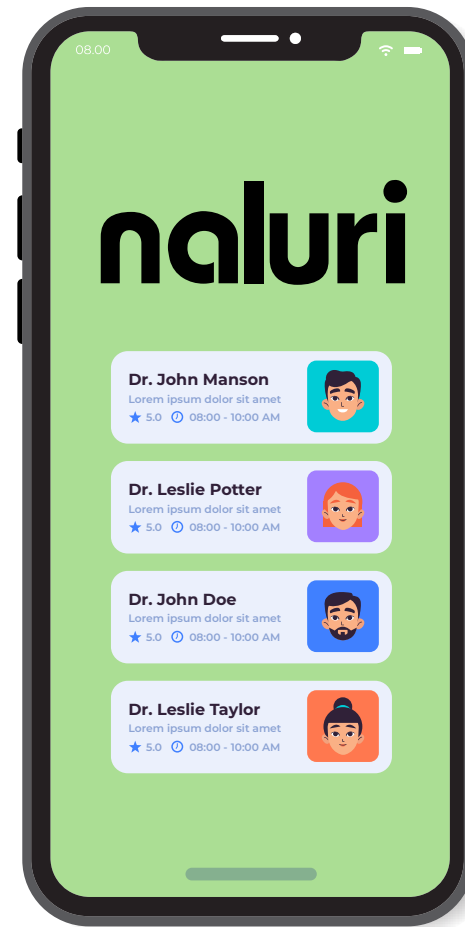
ผู้รับเหมา 4,843 คน

* บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว ได้เพิ่มการประเมินความเสี่ยงกับกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อหา Root Cause ที่แท้จริง จัดทำแนวทางการ
แก้ไขป้องกัน และนำไปเป็นกรณีศึกษาให้กับโครงการอื่น ๆ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ซึ่งผู้บริหารเห็นความสำคัญอย่างมาก กำหนดให้เข้ารายงาน
กับ Board เป็นประจำทุกเดือน

** จำนวนเหตุการณ์เพิ่มขึ้นเนื่องจากปี 2566 นับรวมผู้รับเหมากลุ่มโรงงานเป็นปีแรก

GRI 403-5

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



เป้าหมาย

พนักงาน 1,000 คน

สมัครเข้าร่วมโครงการดูแลสุขภาพกาย

และสุขภาพใจแบบบูรณาการ

ผ่านแอปพลิเคชัน naluri

ปี 2566 มีพนักงานสมัครเข้าร่วมโครงการแล้ว

จำนวน 700 คน



“เป็นศูนย์”

อุบัติเหตุร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต



0.37

อัตราความถี่ของการเกิดการบาดเจ็บ
I.F.R. (Injury Frequency Rate)



สแกนเพื่อเข้าสู่เว็บไซต์ naluri

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อทุกกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ
โรงพยาบาล และก่อสร้าง ซึ่งมีความเสี่ยงที่หากเกิดเหตุการณ์จะส่ง
ผลกระทบต่อตัวพนักงาน ครอบครัว การดำเนินโครงการ และ
ภาพลักษณ์ของบริษัทฯ รวมถึงความเชื่อมั่นของลูกค้าและสังคม
นอกจากนี้ ในธุรกิจโรงพยาบาล เรื่องอุบัติเหตุยังเป็นเรื่องที่มีความ
สำคัญต่อการได้รับใบอนุญาตและการตรวจประเมินต่าง ๆ ตาม
มาตรฐาน JCI หรือ Joint Commission International
Accreditation Standards for Hospital

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดูแลพนักงานแบบองค์รวมเพื่อให้พนักงานมี
ความสุข สนุกกับการทำงาน และสามารถส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร
ได้ในระยะยาว โดยครอบคลุมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน
ที่เหมาะสมและปลอดภัย การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
และครอบครัว และการดูแลเยียวยาไปถึงครอบครัวพนักงานเมื่อเกิด
เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด



แนวทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้าง และพีริคาสท์

บริษัทฯ กำหนดให้มั่นนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้รับการอนุมัติมาจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และมีคู่มือเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและการเข้าพื้นที่ก่อสร้าง ที่ได้จัดทำเป็น 4 ภาษา ให้ครอบคลุมแรงงานต่างด้าว โดยคู่มือดังกล่าวมีเนื้อหา อาทิ การแต่งกาย การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน ฯลฯ ซึ่งเป็นข้อบังคับให้พนักงานและผู้รับเหมาช่วงต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยเน้นให้พนักงานและผู้รับเหมาช่วงต้องมีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และมีการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย (Safety Management System) อาทิ OHSAS 18001 และ ISO 45001 โดยบริษัทฯ ให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการดูแลป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ รวมถึงโรคที่เกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคนตามความเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ระบุเป็นเงื่อนไขในสัญญาของผู้รับเหมาช่วง ให้ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้แก่พนักงานของผู้รับเหมาช่วงและปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด สำหรับคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลซึ่งต้องได้รับใบประกอบหรือใบอนุญาตเป็นการเฉพาะ จะต้องแสดงให้เห็นบริษัทฯ ทราบถึงใบประกอบ หรือใบอนุญาตในการประกอบธุรกิจ หรือใบอนุญาตของสินค้าและบริการดังกล่าว ซึ่งยังไม่หมดอายุ เพื่อประกอบการทำสัญญาทุกครั้ง

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน มีการทำงานร่วมกับส่วนงานความปลอดภัย ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายและคู่มือ การฝึกอบรมให้กับพนักงานและพนักงานของผู้รับเหมาช่วง การตรวจสอบความครบถ้วนและความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดค่าสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อาทิ ความร้อน แสง เสียง สารเคมี แบคทีเรีย ไวรัส ให้มีความสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด อย่างสม่ำเสมอ และรวบรวมค่าสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริหารทราบ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง พร้อมแผนการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อลดอุบัติเหตุให้เหลือศูนย์ ขณะที่แผนการเยียวยาพนักงานและครอบครัว ก็จะถูกนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นเช่นกัน ^{GRI 403-4}

ในการตรวจสอบและการแจ้งเหตุ บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการรายงานผ่านช่องทางออนไลน์ (Safety Report Online) ซึ่งได้สื่อสารและอธิบายวิธีการใช้งานให้พนักงานและผู้รับเหมาช่วงทราบตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ยังได้กำหนดให้มีการซักซ้อมกรณีที่เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ไฟไหม้ และการฝึกอบรมเรื่องวิธีปฐมพยาบาลเบื้องต้น (Cardiopulmonary Resuscitation: CPR) ให้กับพนักงานและผู้รับเหมาช่วง

กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล

บริษัทฯ มีการดำเนินการที่เป็นไปตามมาตรฐานของ Joint Commission International Accreditation Standards for Hospital (JCI) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบายและเป้าหมายความปลอดภัยผู้ป่วยสากล การเข้าถึงบริการและความต่อเนื่องของการดูแล การพัฒนามาตรฐานการจัดสถานพยาบาลที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัย การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การจัดอาคารสถานที่และความปลอดภัย โดยส่วนงานความปลอดภัยและคุณภาพของโรงพยาบาล จะต้องมีการติดตามวัดผล และรายงานค่าสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยเมื่อเทียบกับเป้าหมายให้ผู้บริหารของโรงพยาบาลและคณะกรรมการบริหารทราบ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง



GRI 403-3

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การให้ความรู้เรื่องอาการแสบตาและป้องกัน Computer Vision Syndrome (CVS) หรือโรคที่เกิดจากการทำงานอยู่กับหน้าจอคอมพิวเตอร์ติดต่อกันเป็นเวลานาน และการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่อป้องกัน โดยกำหนดระดับแสงสว่างของห้องทำงานและอาคารที่เพียงพอ การจัดโต๊ะทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้จอคอมพิวเตอร์หันเข้าหน้าต่าง และการจัดหาเก้าอี้ที่มีความสูงที่เหมาะสม
- การวางระบบหมุนเวียนของอากาศสำนักงาน สำนักงานและแคมป์คนงานในพื้นที่ก่อสร้างที่เหมาะสมและมีอากาศถ่ายเท เพื่อป้องกันโรคตึกเป็นพิษ (Sick Building Syndrome: SBS) หรือภาวะผิดปกติที่เกิดจากการทำงานภายในอาคารและสถานที่ปิดที่มีการถ่ายเทอากาศไม่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม
- การประชุมและการลงตรวจพื้นที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทุกเดือน
- การนำระบบ “Safety Management Performance” มาใช้ติดตามการดำเนินงานและดูแลแนวโน้มความปลอดภัยครอบคลุมโครงการก่อสร้าง โรงงาน และการติดตั้ง
- การประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ผ่านการฝึกอบรม ป้ายและคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน LINE อีเมล และ Safety Talk ก่อนเริ่มงาน
- การกำหนดให้มีกระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน (Call Tree) ตามแนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และให้มีการซักซ้อมเพื่อให้พนักงานและผู้รับเหมาช่วงเข้าใจบทบาท หน้าที่ และขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้น
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ โดยเมื่อประเมินเรียบร้อยแล้วต้องนำเสนอส่งผลให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบและหาแนวทางพัฒนาหรือป้องกันต่อไป ^{GRI 403-2}
- การคงมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในสำนักงาน โครงการก่อสร้าง แคมป์คนงาน และกำหนดสถานที่สำหรับกักตัวแรงงานตามมาตรการ Bubble and Seal ซึ่งครอบคลุมถึงการสุ่มตรวจ ATK ก่อนเข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน
- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานและผู้รับเหมาจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมและการกระทำผิดกฎหมาย
- การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ คุณภาพอากาศ คุณภาพน้ำ ค่าฝุ่นละออง ระดับเสียง แสง และกลิ่นในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานและชุมชนบริเวณโดยรอบ
- การกำหนดให้ต้องบำบัดน้ำเสียจากพื้นที่ก่อสร้างและโรงพยาบาลก่อนปล่อยสู่ภายนอก
- ตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์การทำงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ และติดสติ๊กเกอร์ (Tag) ไว้เป็นหลักฐานผ่านการตรวจสอบ
- จัดให้มีการแข่งขันด้านความปลอดภัยเพื่อเป็นการส่งเสริมความปลอดภัยแบบเชิงรุก และแจกรางวัลสำหรับหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยดีในทุกไตรมาส ให้กับบริษัท อินโน โสม คอนสตรัคชั่น และ บริษัท อินโน พีริคาสท์

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน

- สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน และประกันสุขภาพแบบกลุ่มให้กับพนักงานและบุคคลในครอบครัว ซึ่งมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือสิทธิประโยชน์หลัก กล่าวคือ หากพนักงานและบุคคลในครอบครัวเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลวิมุต จะสามารถนอนห้องพักเดี่ยวได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และได้ส่วนลดค่ารักษาพยาบาลสูงสุดร้อยละ 30 กรณีที่วงเงินค่ารักษาพยาบาลตามแผนประกันสุขภาพของพนักงานเกิน
- นำแอปพลิเคชัน Naluri เพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพทางกายและทางใจของพนักงานให้อยู่ดีมีสุข แอปพลิเคชันที่พนักงานสามารถพูดคุยอย่างเป็นส่วนตัวกับจิตแพทย์ และยังมีนักโภชนาการมาแนะนำหลักการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพของแต่ละบุคคล เทรนเนอร์ที่ให้คำแนะนำเรื่องการออกกำลังกายประจำวัน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมให้หัวหน้างานระดับผู้จัดการขึ้นไปมีทักษะการเป็นผู้ช่วยเหลือทางจิตใจให้แก่น้องในทีมและผู้ร่วมงาน โดยโค้ชสุขภาพจิตจาก Naluri



การมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้รับเหมาช่วงในประเด็นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 19 คน ซึ่งถูกแต่งตั้งและเสนอชื่อมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และตัวแทนระดับผู้บริหาร^{GRI 403-2} เพื่อทำหน้าที่ดังนี้

- จัดทำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการกิจการ เสนอต่อนายจ้าง
- จัดทำแนวทางการป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เสนอต่อนายจ้าง
- รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการกิจการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการกิจการ
- พิจารณาคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการกิจการเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง
- สืบสวนการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงานและรายงานผลการสำรวจดังกล่าว รวมทั้งสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการกิจการนั้นในการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยทุกครั้ง
- พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง

- จัดวางระบบให้ลูกจ้างทุกคนทุกระดับมีหน้าที่ต้องรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยต่อนายจ้าง
- ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อนายจ้าง
- รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปี เสนอต่อนายจ้าง
- ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการกิจการ
- ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

โดยบริษัทฯ มีการสื่อสารและเปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงานสามารถเสนอแนะแนวทางป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยังเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้รับเหมาช่วง ในขณะที่มีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ Safety Talk, Safety Monthly Meeting, กล้องรับข้อเสนอแนะประจำโครงการ ฯลฯ



GRI 403-5 การซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน

บริษัทฯ จัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR) เป็นประจำทุกปี และมีการจัดตั้งหัวหน้าทีมอพยพ โดยมีจำนวนพนักงานผ่านการอบรมเกินร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งยังจัดซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ในปี 2566 บริษัทฯ ฝึกอบรมการใช้งานเครื่อง AED ที่โรงงาน

GRI 403-3

มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

1. จัดให้มีเครื่องดับเพลิงชนิดปราศจาก CFC ติดตั้งไว้ทุก 20 ตารางเมตร ในบริเวณที่สามารถนำออกมาใช้ได้สะดวก โดยมีสัญลักษณ์ชัดเจนเพื่อความรวดเร็วเมื่อเวลาจำเป็น
2. จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินนำทางกรณีเกิดเหตุ
3. จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
4. จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่าง ๆ
5. จัดทางหนีไฟให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานหนีไฟได้อย่างทันท่วงทันทีเมื่อเกิดอัคคีภัย
6. ติดตั้งสัญญาณเตือนไฟ/ควันอัตโนมัติในห้องต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด
7. มีเครื่องดับเพลิงพร้อมใช้ที่เหมาะสม ติดตั้งบริเวณที่จัดเก็บสารเคมีและ/หรือเชื้อเพลิง
8. มีป้ายห้ามสูบบุหรี่หรือห้ามใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี/เชื้อเพลิง
9. สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงานและในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง ต้องเป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานสากลกำหนด
10. ตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
11. จัดให้มีหัวหน้าสำหรับการอพยพประจำจุดต่าง ๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
12. จัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานใช้อุปกรณ์รับเหตุได้อย่างถูกต้อง GRI 403-5
13. จัดซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟ เป็นประจำทุกปี
14. จัดให้มีเครื่องกระตุกหัวใจ (AED) ในพื้นที่โรงงาน รวมถึงการฝึกซ้อมการใช้งานเป็นประจำ
15. มีการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจ (IRT) เพื่อบริหารจัดการเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นและซ้อมแผนฉุกเฉินประจำทุกปี



GRI 403-3, 403-7, 403-9

การป้องกันอันตรายในงานที่มีความเสี่ยงสูง

- ผู้บริหารลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ทุกไตรมาส เพื่อสร้าง Leadership ด้านความปลอดภัย และประเมินความปลอดภัยในโครงการ
- ประเมินความเสี่ยง และชี้บ่งอันตรายในกิจกรรมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย
- มีการกำหนดกฎเหล็กและการตรวจสอบกฎเหล็กจาก 3rd Line และรายงานผลทุกเดือน
- พนักงานตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำ และอบรมให้ความรู้เป็นประจำแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกสัปดาห์ GRI 403-5
- มีการประชุมเพื่อติดตามด้านความปลอดภัยเป็นประจำทุกเดือน
- จัดทำระบบไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง อาทิ ติดตั้งระบบตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ ELCB เพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าช็อต ไฟฟ้าเกิน ออกแบบระบบไฟฟ้าในบ้านพักคนงานให้ปลอดภัย จัดทำมาตรฐานในการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าโดยนาระบบ Log Out มาใช้งาน เป็นต้น
- งานความเสี่ยงสูงอันได้แก่ การทำงานบนที่สูง งานเกี่ยวกับความร้อน งานที่อับอากาศ และงานขุดเจาะ บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรฐานให้ใช้ระบบ Safety Work Permit ในการควบคุมการทำงานให้เกิดความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและอุปกรณ์การทำงานมีความปลอดภัย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
- ตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง โดยเฝ้าติดตามกิจกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่ดี
- บริษัทฯ ได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานและกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย บังคับใช้ทั้งในองค์กรและคู่ค้า โดยสำหรับคู่ค้านั้นเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง
- ประชุมหารือกับคู่ค้าเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น



GRI 403-9

ความปลอดภัยในการใช้วัตถุอันตราย วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี

- บริษัทฯ เลือกใช้วัตถุอันตรายที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ไร้สารระเหยที่เป็นมลพิษ (VOCs) จำพวก Formaldehyde
- บริษัทฯ ควบคุมการจัดเก็บสารเคมีที่ใช้โดยจำแนกประเภท และให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับ Safety Data Sheet (SDS) ของสารเคมีต่าง ๆ ทั้งยังมีป้ายขี้อัดตามระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานของบริษัทฯ
- บริษัทฯ ตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์จากผู้ผลิต (Audit Supplier) เพื่อให้ได้วัตถุอันตรายที่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ ต้องการ

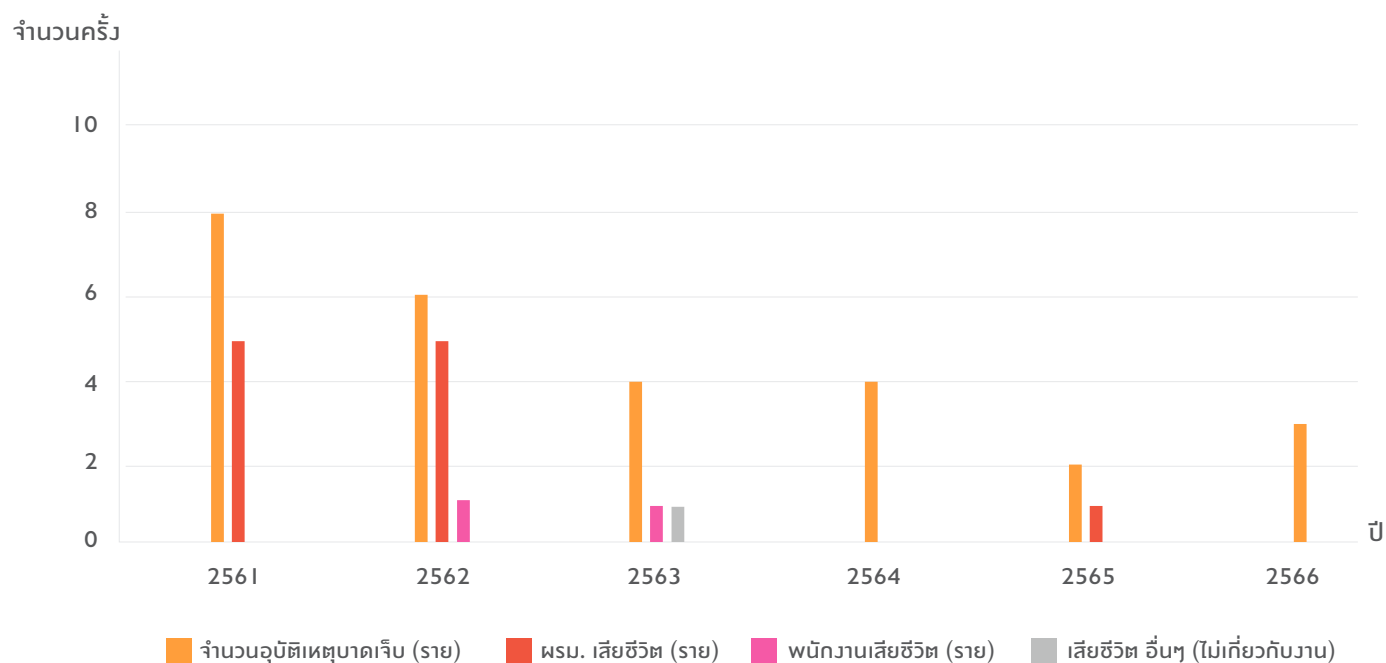
GRI 403-9, 403-10

สรุปกรณีการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน

กรณีพนักงาน		ปี 2566		ปี 2565		ปี 2564		ปี 2563	
		พนักงาน	ผู้รับเหมา	พนักงาน	ผู้รับเหมา	พนักงาน	ผู้รับเหมา	พนักงาน	ผู้รับเหมา
การบาดเจ็บจากการทำงาน	อัตราการบาดเจ็บที่บันทึกทั้งหมด	0.36	0.57	0.38	0.05	0.70	0.20	0.58	0.10
	อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน	0.36	0.57	0.38	0	0.09	0.15	0.09	0.10
	อัตราการบาดเจ็บที่มีความรุนแรงสูง (ไม่รวมเสียชีวิต)	0.18	0.00	0.38	0	0	0.05	0	0
	อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิต	0.00	0.00	0	0.05	0	0	0.09	0
การเจ็บป่วยจากการทำงาน	อัตราการเจ็บป่วยที่บันทึกทั้งหมด	0	0	0	0	0	0	0	0
	อัตราการเจ็บป่วยถึงขั้นลังงานทั้งหมด	0	0	0	0	0	0	0	0
	อัตราการเจ็บป่วยถึงขั้นเสียชีวิต	0	0	0	0	0	0	0	0

สถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2561-2566

หมายเหตุ : กรณีต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

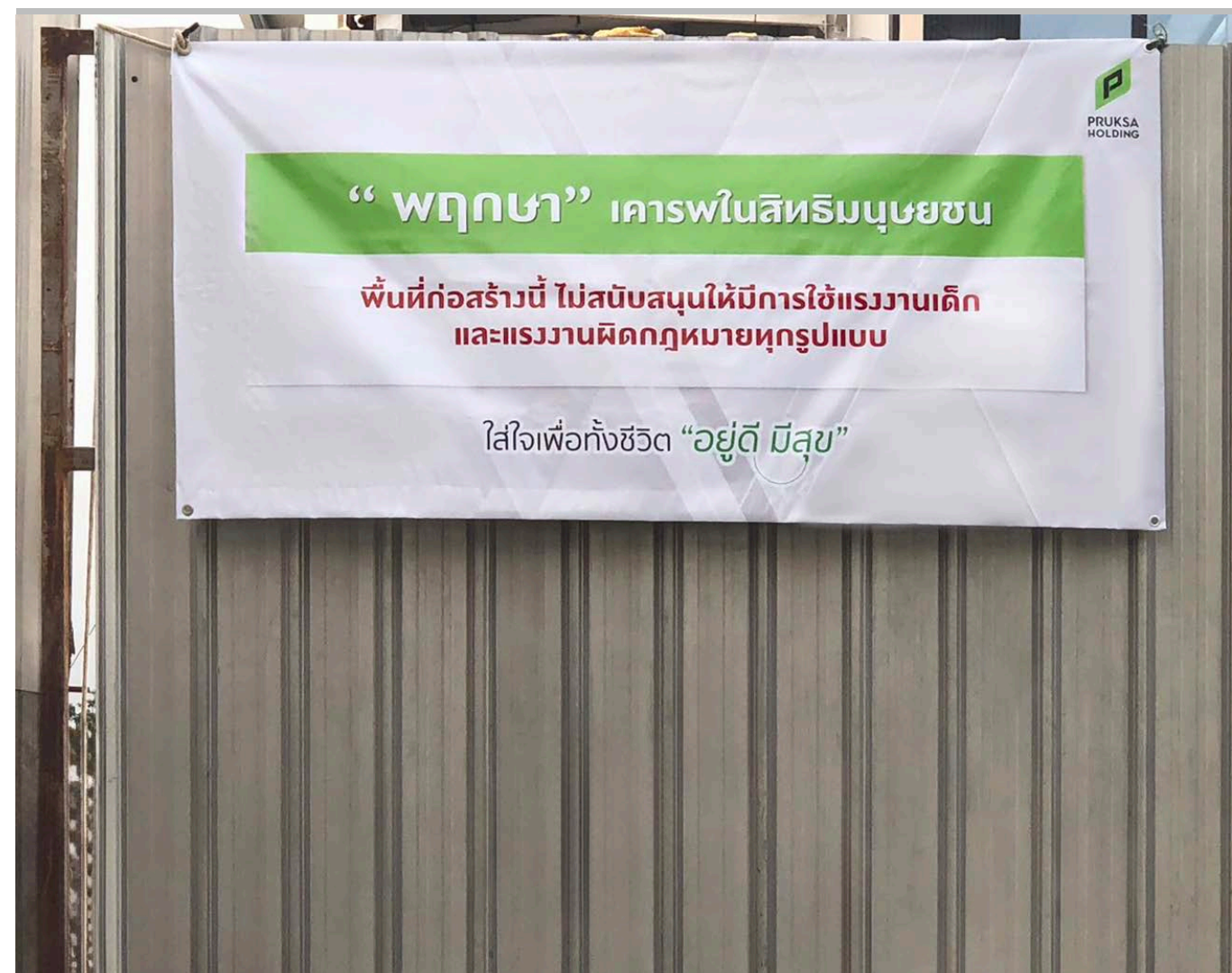


GRI 418-1

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และหลักการสากลตามที่ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชน ที่สอดคล้องกับหลักสากล 10 ประการของ UN Global Compact ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิการสิทธิขั้นพื้นฐาน และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights: UDHR)

ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด ทั้งนี้ครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยตรง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจด้วย เช่น พนักงาน เด็กสตรี คนพิการ พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า และแรงงานต่างชาติ โดยที่บริษัทฯ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่คู่ค้า ผู้ซึ่งจะเข้าร่วมธุรกิจกับบริษัทฯ ไม่ว่าจะในความสัมพันธ์รูปแบบใด ควรจะต้องพิจารณาและปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

1. พนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการรับฟังเสียงของพนักงาน โดยจัดให้มีช่องทางการสื่อสาร ทั้งในรูปแบบการสื่อสารทางเดียว อาทิ อีเมล และประกาศ และรูปแบบการสื่อสาร สองทาง อาทิ การจัด Town Hall การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ การจัดตั้ง HR Engagement Team และการจัดให้มีการประเมินความผูกพันของพนักงานปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป สำหรับในปีที่ผ่านมา ได้มีการกำหนดให้หัวหน้างานของแต่ละสายงานต้องจัดทำแผนในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยหากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดูแลพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย อย่างไร หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้บริษัทฯ ปรับปรุง หัวหน้างานจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสายงานทรัพยากรบุคคลทราบโดยไม่ชักช้า



2. คู่ค้าและผู้รับเหมา

บริษัทฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในสายงานจัดซื้อและซัพพลายเชนของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยในแต่ละปี จะมีการวางแผนออกไปพบปะเยี่ยมเยียนคู่ค้าและผู้รับเหมา ทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ และนำผลจากการพูดคุยหารือกัน กลับมารายงานให้ผู้บริหารรับทราบ นอกจากนี้ ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินคู่ค้าและผู้รับเหมา บริษัทฯ จะมีการสื่อสารให้ทราบล่วงหน้า และมีการหารือระหว่างกัน ในกรณีที่มีเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยจะเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามารับทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

3. ชุมชน

บริษัทฯ มีการขึ้นป้ายประกาศและสำรวจข้อคิดเห็นของชุมชนก่อนดำเนินการขึ้นโครงการอสังหาริมทรัพย์ นอกจากนี้ ได้กำหนดเป็นระเบียบในการปฏิบัติงานก่อสร้าง ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อควบคุมค่าฝุ่น ความดังเสียง และเรื่องอื่น ๆ ที่อาจจะกระทบต่อสิทธิของชุมชนในระหว่างการก่อสร้าง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนสามารถร้องเรียนกรณีพบว่ามีเรื่องที่กระทบสิทธิของตนเองต่อคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบได้ ซึ่งข้อร้องเรียนดังกล่าวจะถูกนำมาพิจารณาหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณา



การดำเนินงานในปี 2566



อนุมัติ

“แนวปฏิบัติด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน”
ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และ
จรรยาบรรณคู่ธุรกิจ โดยคณะกรรมการบริษัท



3 กลุ่มธุรกิจหลัก

(อสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้างและพรีคาสท์ และโรงพยาบาล)

ดำเนินการประเมินและตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

คิดเป็น มากกว่าร้อยละ 95 ของรายได้และสินทรัพย์ที่ใช้ในการประกอบธุรกิจทั้งหมด และครอบคลุมกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ซัพพลายเชน การก่อสร้าง การตลาด การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและทรัพยากรบุคคล



ร้อยละ 100

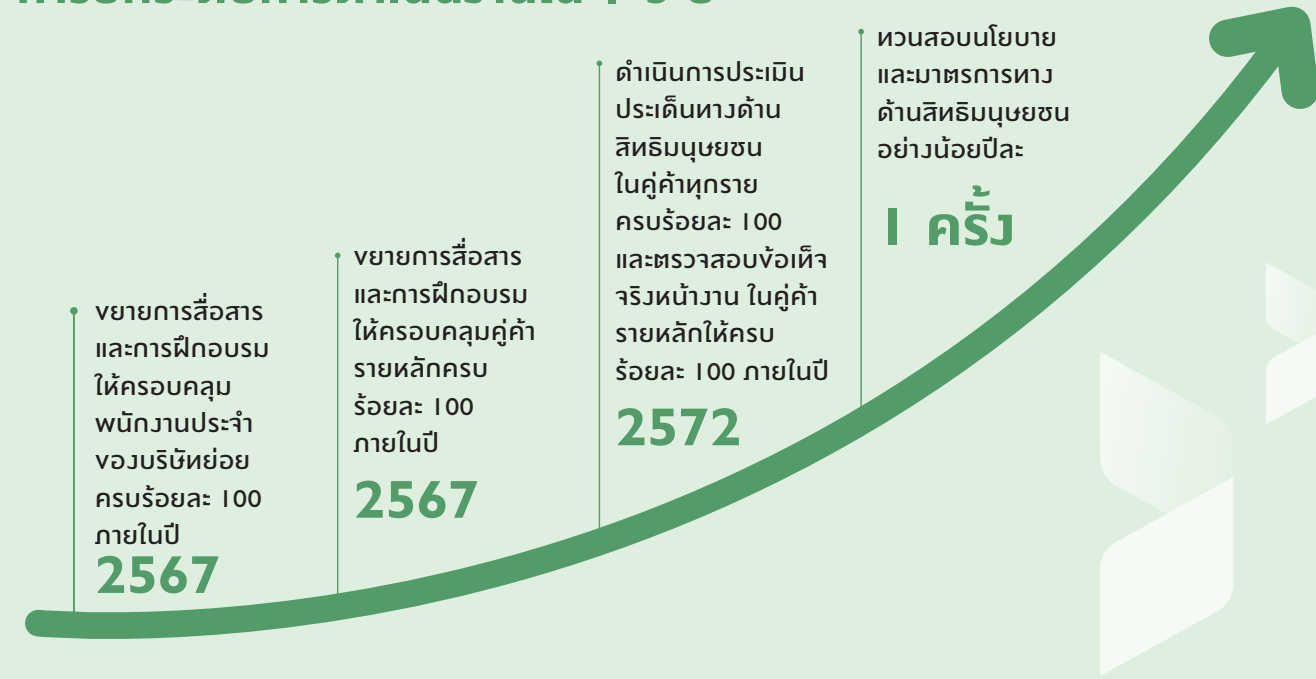
พนักงานเข้าใหม่และพนักงานประจำ
ผ่านการอบรม



ร้อยละ 100

ประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในคู่ค้ารายใหม่

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี




กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2566



ประเด็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ	มาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยง
<p>การไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานทาสสมัยใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการจ้างงาน นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง และสัญญาในการจัดจ้างผู้รับเหมาและคู่ค้า สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมา ก่อสร้าง และคู่ค้ารับทราบอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป็นระเบียบในการคัดเลือกคู่ค้าและจัดให้มีแบบประเมินคู่ค้ารายใหม่ทุกราย วางแผนตรวจสอบข้อเท็จจริงหน้างานในกลุ่มคู่ค้ารายหลัก กำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส
<p>การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในสิทธิและเสรีภาพของแต่ละบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมา ก่อสร้าง และคู่ค้ารับทราบอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการประเมินความเข้าใจประจำปี กำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส
<p>การให้ความสำคัญต่อการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป็นนโยบายในจรรยาบรรณธุรกิจและคู่ธุรกิจ และนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ที่สอดคล้องกับบทบัญญัติทางกฎหมาย จัดให้มีคณะกรรมการ หน่วยงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องการปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จัดให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) เพื่อรับเรื่องร้องเรียนกรณีที่มีข้อสงสัยว่าข้อมูลส่วนบุคคลอาจจะรั่วไหล ผ่านคอลเซ็นเตอร์ 1739 และอีเมล dpo-office@pruksa.com กรณีที่มีความจำเป็นต้องจ้างพนักงาน Outsourced จะกำหนดเป็นเงื่อนไขในสัญญาที่พนักงานของบริษัทผู้ให้บริการดังกล่าวและตัวบริษัทเองจะต้องเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้าและผู้ป่วยเป็นความลับ หรือจัดให้มีสัญญาการรักษาความลับ (Non-Disclosure Agreement: NDA) ก่อนว่าจ้าง จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมาตรการป้องกันความเสี่ยง อาทิ การกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลตามความสำคัญและลำดับชั้นของข้อมูล การกำหนดให้มีรหัสผ่านเข้าเครื่อง การทำ Penetration Testing และการทำงานในระบบปิด (Closed Environment) รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติการทำลายเอกสารสำคัญ สื่อสารและฝึกอบรมผู้บริหาร ผู้รับเหมา ก่อสร้าง และคู่ค้ารับทราบอย่างต่อเนื่อง ไม่เปิดเผยความลับทางการค้าระหว่างกัน
<p>การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามหน้าที่รับผิดชอบ และสภาพร่างกาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการจ้างงาน ไม่มีการนำเรื่องความแตกต่างทางเพศ ความเชื่อทางการเมือง และศาสนา เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อรับฟังเสียงจากพนักงานในเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน โดยประเด็นใดที่เห็นพ้องต้องกัน จะถูกนำมาพัฒนาเพื่อยกระดับการดูแลพนักงานต่อไป ประเมินความเสี่ยงจากหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละสายธุรกิจ เพื่อกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสม อาทิ การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพและการประกันชีวิต ที่มีวงเงินที่แตกต่างกันและครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย

ประเด็นความสำคัญ ที่มีนัยสำคัญ	มาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยง
 <p>การจ้างงานอย่าง ถูกกฎหมาย และ การไม่กระทำการ ที่เข้าข่ายเป็น การคุกคามหรือ บับคับแรงแรงงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการจ้างงาน นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง และสัญญาในการจัดจ้าง ผู้รับเหมาและคู่ค้า และจัดประชุมรายวันกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งตรวจสอบข้อเท็จจริงหากเกิดกรณีที่ไม่เป็นไปตามนโยบายและระเบียบดังกล่าว สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมาก่อสร้าง และคู่ค้ารับทราบอย่างต่อเนื่อง จัดทำแบบประเมินคู่ค้ารายใหม่ทุกราย วางแผนตรวจสอบข้อเท็จจริงหน่วยงานในกลุ่มคู่ค้ารายหลัก กำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส
 <p>การให้ความสำคัญ ต่อความปลอดภัย และสุขภาพของ บุคลากร แรงแรงงาน และลูกค้</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป็นนโยบายด้านความปลอดภัยและระเบียบปฏิบัติในการทำงาน กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนและกระบวนการรักษาและส่งต่อผู้ป่วย ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับแต่ละกลุ่มธุรกิจ และกำหนดเป็นข้อบังคับในสัญญาจัดจ้างผู้รับเหมาและคู่ค้า ให้ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำด้านความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย อาทิ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน แต่งตั้งหน่วยงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม (คปอ.) เป็นการเฉพาะ สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมาก่อสร้าง และคู่ค้ารับทราบอย่างต่อเนื่อง และครบร้อยละ 100 กำหนดให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ให้คณะกรรมการบริหารรับทราบเดือนละ 1 ครั้ง พร้อมแนวทางป้องกันการเกิดเหตุซ้ำในอนาคตและแนวทางเยียวยา คัดเลือกคู่ค้าที่มีคุณภาพและกำหนดคู่มือในการก่อสร้างบ้านและคู่มือในการให้บริการทางการแพทย์ เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัยให้กับลูกค้า จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและบริการก่อนส่งมอบ และมีการประกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากสินค้าและบริการ ซักซ้อมแผนรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ (Emergency Code) จัดให้มีระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง และกำหนดให้มีหน่วยงาน คปอ. ของกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจก่อสร้างและพริคาสท์ กับหน่วยงานควบคุมคุณภาพของกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล เป็นผู้ติดตามและแก้ไขเหตุฉุกเฉินดังกล่าวในเบื้องต้นทันที

GRI 418-1

ในปี 2566 ไม่มีเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียน
ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านสิทธิมนุษยชน



การส่งเสริมความเข้าใจในความแตกต่าง และความหลากหลายทางเพศ ผ่านคลิปวิดีโอโดยจิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ประจำศูนย์สุขภาพใจของโรงพยาบาลวิมุต



สแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อรับชมวิดีโอจาก
โรงพยาบาลวิมุต ให้บริการปรึกษา
เสริมสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางจิตใจ”



การส่งเสริมให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความเท่าเทียมกัน จัดกิจกรรม Pruksa Pride Walkway ชวนพนักงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อส่งมอบความ “อยู่ดี มีสุข” ให้ผู้ครอบงำในแบบของตัวเอง

การร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีนโยบายรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ซึ่งครอบคลุมการละเมิด การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณ คู่ธุรกิจว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยมีกลไกในการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสรวมถึงการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ โดยเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัทฯ และมีการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ



G

GOVERNANCE



Heart to Home

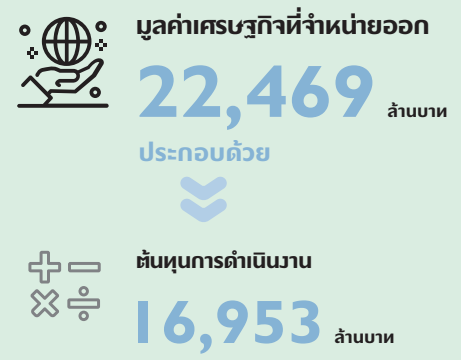
ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี



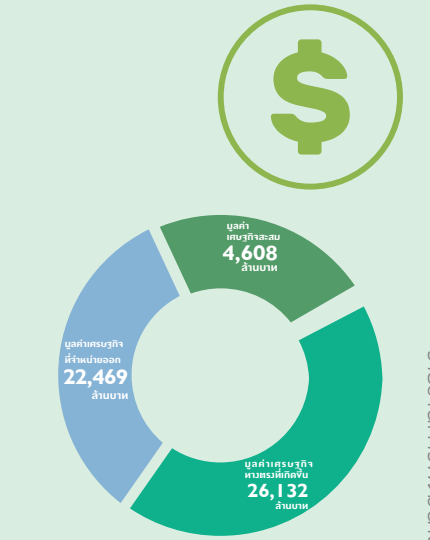


GRI 201-1

การสร้างมูลค่าและกระจาย การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน



ที่มา : งบการเงินรวมประจำปี 2566



การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ที่ถูกพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยพนักงานในเครือทุกสาขา มากกว่า 1,000 คน



จากการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น



ลดลง จากการนำ Lean Procurement



งบประมาณสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาดิจิทัลเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ภายใต้โครงการ Lean Waste Walk



ใน Corporate Venture Capital 12 แห่ง เพื่อต่อยอดนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจให้กับกลุ่มบริษัท



คือสัดส่วนการใช้ Carbon Cure ในการผลิตแผ่นพรีคาสท์

- ลดปริมาณการใช้ปูนซีเมนต์ลง ร้อยละ 5 ต่อแผ่น
- ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 1,618 ตัน/ปี
- ลดต้นทุนได้ 3.5 ล้านบาท

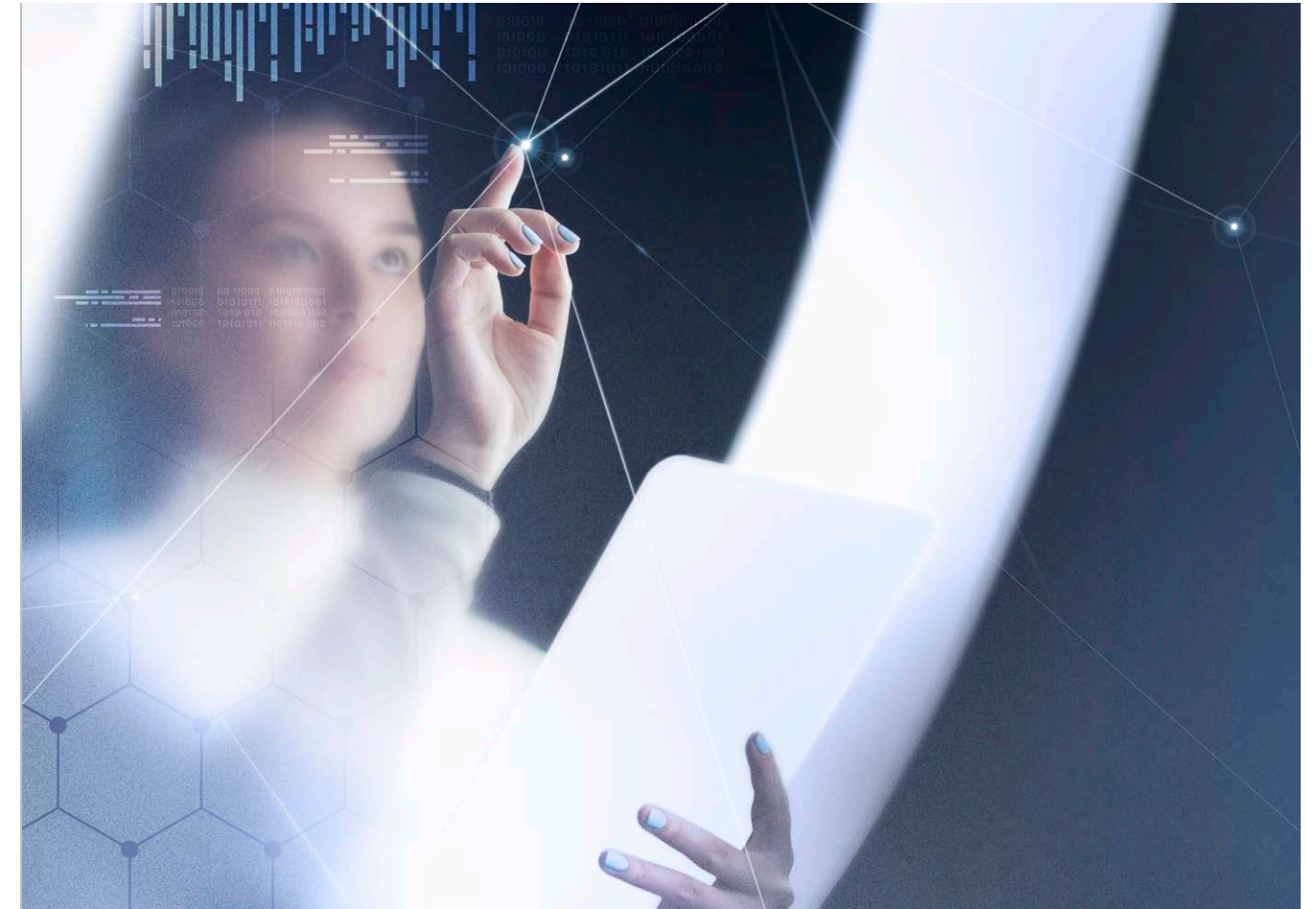
การยกระดับการดำเนินการใน 1-5 ปี



ของงานดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร ทยอยจบเวทีการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่นภายใต้โครงการ Lean Waste Walk



นวัตกรรมไม่ได้หมายถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น แต่ยังมีหมายรวมถึงการค้นหาโมเดลธุรกิจใหม่ ๆ การสำรวจตลาดใหม่ ๆ และการพัฒนาการปฏิบัติที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตและความยั่งยืนในระยะยาวในโลกธุรกิจที่ไม่หยุดเปลี่ยนแปลง

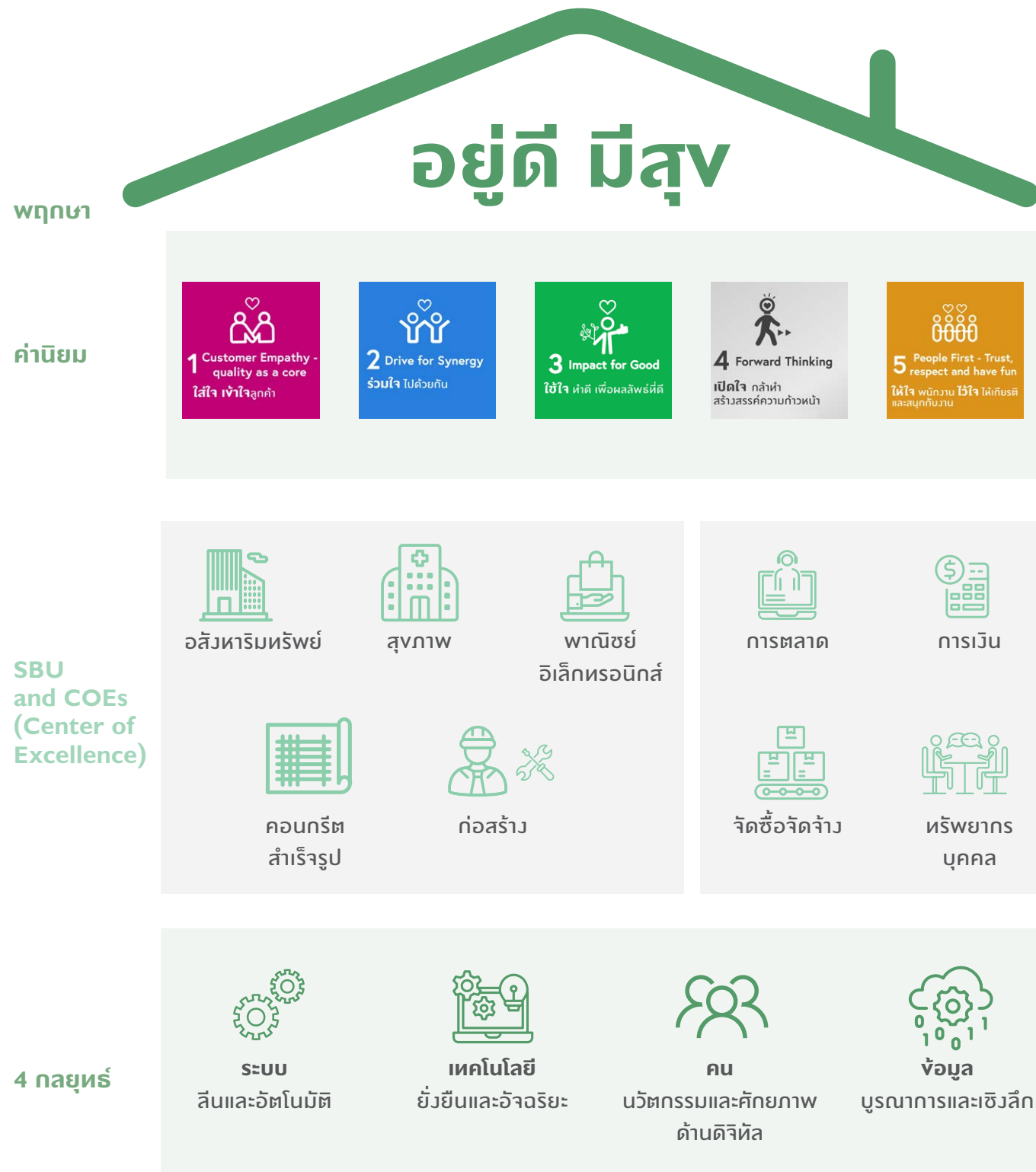


กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการนำนวัตกรรมและดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ การสร้างมูลค่าเพิ่ม การใช้ทรัพยากร และการปรับปรุงกระบวนการภายในอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบการและคนในสังคม ทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียได้ เพื่อสร้างความได้เปรียบจากคู่แข่ง โดยพบว่านวัตกรรมและดิจิทัลเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ สามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุนในการดำเนินงาน และช่วยเพิ่มสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์ทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ของบริษัทฯ ได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการเงินและมีใช้ตัวเงินที่เพียงพอ รวมถึงการสร้างความรู้ของพนักงานให้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ

คณะกรรมการบริษัทได้จัดตั้งสายงานดิจิทัลและนวัตกรรม โดยขึ้นตรงกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม โดยมีรองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม เป็นผู้ผลักดันให้เกิดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้นักงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมทางธุรกิจด้วย สำหรับการกำกับดูแลเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลกับข้อมูลที่เป็นความลับ ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งรายงานตรงต่อคณะกรรมการบริหาร โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเป็นประธาน และประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงเป็นกรรมการ เพื่อกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว รวมทั้งจัดทำแผนในการสื่อสารให้กรรมการผู้บริหาร และพนักงานรับทราบและเกิดความตระหนัก นอกจากนี้ ยังได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการกำกับดูแลข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Governance and Personal Data Protection Council and Office) เพื่อร่วมกันผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและการสื่อสารที่เป็นรูปธรรมและเห็นผลจริง

กรอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมและการมุ่งสู่ยุคดิจิทัล

Digital and Innovation Transformation @ Scale



บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 4 ด้านในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล ตามแนวทาง “อยู่ดี มีสุข” ดังนี้

1. กระบวนการสืบและระบบอัตโนมัติ (Lean and Automated Process)

กลุ่มบริษัทมีเป้าหมายในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการให้แก่ลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว โดยได้นำหลักการลีน (Lean Concept) มาเป็นกรอบการคิดวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่สร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการ ลดความสูญเปล่า (Waste) เพิ่มประสิทธิภาพ พร้อมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานกับการมุ่งนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นอัตโนมัติและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และเพิ่มคุณค่าสู่ลูกค้า ส่งผลให้บริษัทฯ สามารถเพิ่มกำไรและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้

2. เทคโนโลยีที่ยั่งยืนและชาญฉลาด (Sustainable and Smart Technology)

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นสรรหาและนำเสนอเทคโนโลยีที่ชาญฉลาดและยั่งยืน โดยยึดหลักการ Core Value ของบริษัทฯ Customer Empathy as a Core ให้มีความสำคัญกับการสรรหาเทคโนโลยีที่ตอบโจทย์ความต้องการทางธุรกิจและผู้ใช้งานอย่างแท้จริง เพื่อสร้างคุณค่าและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังได้มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีที่สร้างความยั่งยืนมาใช้ เพื่อพัฒนากระบวนการต่างๆ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ให้เกิดการใช้ทรัพยากรและพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปริมาณขยะและการปลดปล่อยของเสียในแหล่งน้ำ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม



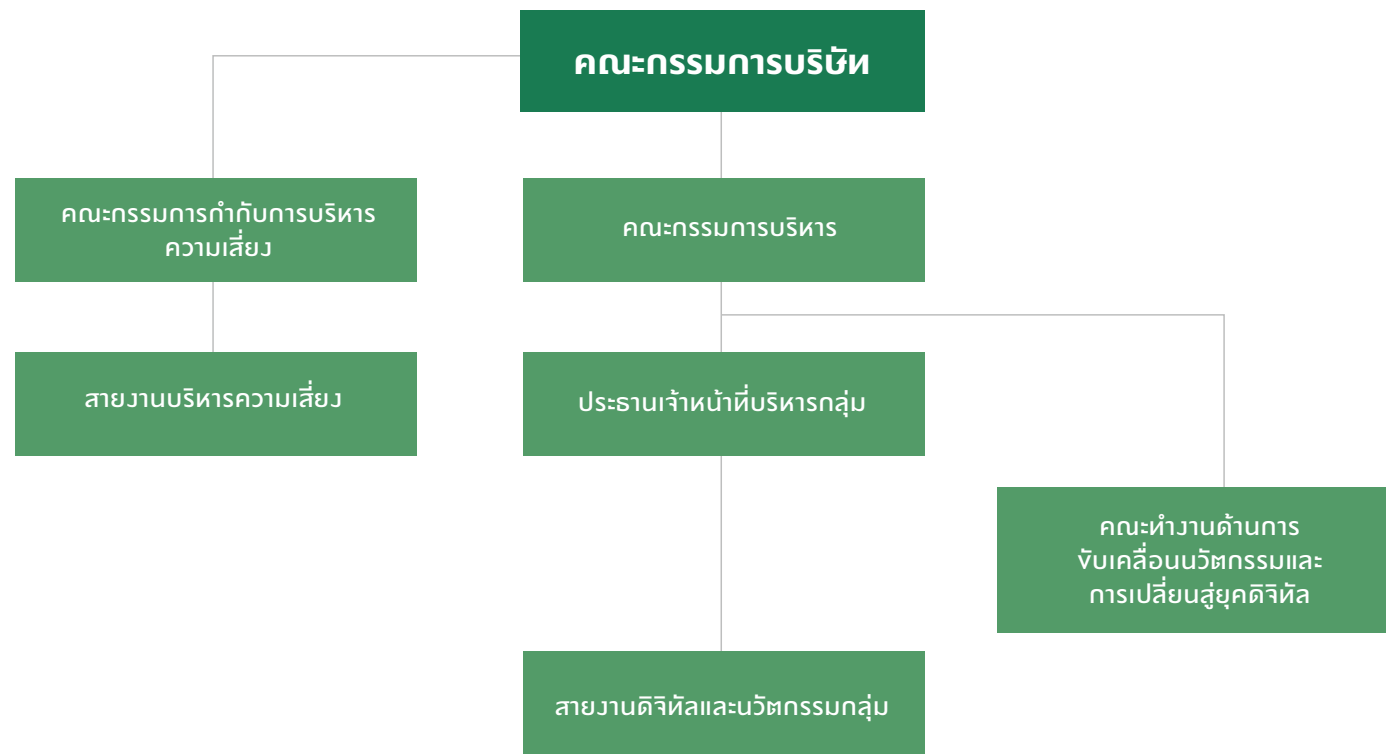
3. บุคลากรที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมและดิจิทัล (Innovative and Digitally Capable People)

สายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่มได้ร่วมกับหน่วยงานภายใน เพื่อร่วมเสริมสร้างวัฒนธรรมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในเชิงนวัตกรรมและดิจิทัล ผ่านการอบรม หลักสูตรการออกแบบความคิดเชิงนวัตกรรม การให้ความรู้ด้านทักษะการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ และจัดโครงการประกวดนวัตกรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในสรรสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและแก้ปัญหาโดยใช้แนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยี และเครื่องมือดิจิทัล

4. ข้อมูลที่เชื่อมโยงและเชิงลึก (Integrated and Insightful Data)

ตามเป้าหมายของบริษัทฯ ในการเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนด้วยการใช้ข้อมูล (Data-Driven Organization) ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อการผลักดันนโยบาย การบริหารจัดการ การวางโครงสร้างและการจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยรองรับการประมวลผลข้อมูลภายในองค์กรและภายนอกที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานเป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกต่อการค้นหา การนำไปใช้งาน และการวิเคราะห์เชิงลึก รวมถึงการจัดตั้งและส่งเสริมให้มีการหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาเป็นเครื่องมือ เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกร่วมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงธุรกิจ การวางกลยุทธ์และแผนงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การทำงาน และกระบวนการภายใน

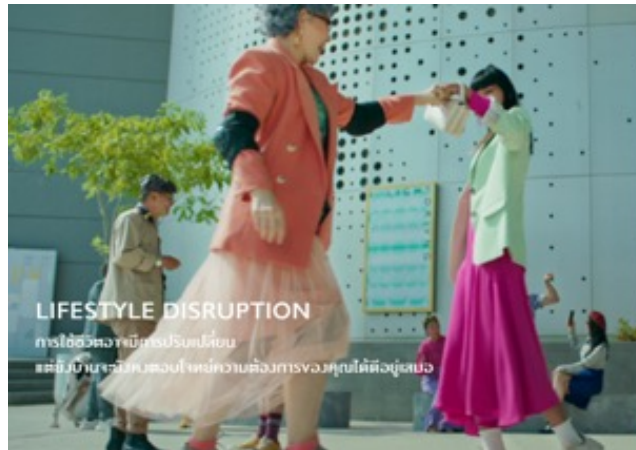
โครงสร้างการกำกับดูแลด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล



การกำกับดูแลนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Innovation and Digital Transformation) เป็นกรอบแนวทางการติดตามการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจถึงความสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายโดยรวมขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถจัดการความเสี่ยงและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัท เริ่มตั้งแต่การกำหนดทิศทางและลำดับความสำคัญของการดำเนินการ กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงาน การนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม นอกจากนี้ ได้รวบรวมผู้บริหารและพนักงานจากสายงานต่าง ๆ ในรูปแบบของคณะทำงานด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อให้มีการร่วมขับเคลื่อนอย่างจริงจัง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสายงานในเรื่องดังกล่าว

*โครงสร้างการกำกับดูแลนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามขนาด วัฒนธรรม และกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ สิ่งสำคัญคือรูปแบบการกำกับดูแลส่งเสริมการประสานงานภายในองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย และส่งเสริมวัฒนธรรมของนวัตกรรมและความคล่องตัว

นวัตกรรมด้านสินค้าและบริการเพื่อการอยู่อาศัยที่ยั่งยืน



บ้านที่ใส่ใจในทุกรายละเอียดของ
การใช้ชีวิต คิดมาเพื่อคุณ ทั้งในวันนี้
และวันพรุ่งนี้ เพื่อให้ทุกคน
“อยู่ดี มีสุข”

การผสมผสานระหว่างนวัตกรรมเพื่อการอยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ และเทคโนโลยี ภายใต้กลุ่มธุรกิจของบริษัท เพื่อส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนให้กับลูกบ้านทุกราย ไม่ว่าจะเป็น Non-Step Floor หรือพื้นที่ไม่มีระดับเพื่อลดความเสี่ยงในการเดินสะดุด และยังรองรับการใช้รถเข็นสำหรับผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีความจำเป็นต้องใช้รถเข็นในการเดินทาง การวางระบบหมุนเวียนอากาศภายในบ้าน (Ventilation System) ที่คำนึงถึงการถ่ายเทอากาศได้ดีและลดความอับชื้น การใช้วัสดุปูพื้นที่ลดแรงกระแทก (Shock Absorption Floor) เพื่อลดความรุนแรงจากกระโดดเจ็บในกรณีที่ลูกบ้านหกล้ม และการนำแอปพลิเคชัน Tele-Medicine หรือการพบแพทย์ออนไลน์ เพื่อให้ลูกบ้านสามารถเข้าถึงบริการและคำปรึกษาทางการแพทย์ขั้นต้นจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญของโรงพยาบาลวิมุตได้ทุกที่ ทุกเวลา ครอบคลุมถึงบริการส่งยารักษาถึงบ้านตามคำวินิจฉัยทางการแพทย์ที่ทั้งสะดวกและปลอดภัย

MyHaus นวัตกรรมระบบบ้านอัจฉริยะยกระดับการใช้ชีวิตให้ง่ายเพียงแค่ปลายนิ้ว

แอปพลิเคชัน MyHaus จะเป็นศูนย์กลางที่จะดูแลทั้งเรื่องความปลอดภัยภายในบ้าน และอำนวยความสะดวกสบายให้ลูกบ้านและนิติบุคคล ด้วยระบบ IOT (Security & Smart Home) ควบคุมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ดูแลได้ทั้งบ้านด้วยแอปพลิเคชันเดียว Visitor Management ระบบคัดกรองผู้มาเยือน Facility Booking ระบบจองสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโครงการ และ Repair Management ระบบแจ้งซ่อมแซมบ้าน เพื่อให้สำนักงานนิติบุคคลติดต่อนัดเวลาช่างเข้าซ่อมอย่างมีระเบียบ รวมไปถึงระบบ Community ที่จะสร้างพื้นที่ให้ลูกบ้านสื่อสารกันได้นอกจากนี้ MyHaus ยังเชื่อมต่อกับ Clickzy มาร์เก็ตเพลสร้านค้าปลีกออนไลน์ในเครือที่รวบรวมสินค้าและบริการมาให้เลือกซื้ออย่างครบวงจร

เป้าหมาย

**การเลือกใช้นวัตกรรมประหยัดน้ำ
ในสิ่งก่อสร้าง
เพื่ออยู่อาศัย
ร้อยละ 100 ภายใน
ปี 2569**

นวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation)

บริษัทฯ เริ่มขยายการวางแผนการลงทุนแบบกระจายความเสี่ยงเพื่อการเติบโตในธุรกิจหลัก รวมถึงกลยุทธ์การลงทุนภายใต้ Corporate Venture Capital (CVC) ผ่านการลงทุนร่วมในสตาร์ทอัปด้านพรีอเพค เฮลท์เทค และธุรกิจเพื่อสังคม รวมมูลค่ากว่า 8,700 ล้านบาท ใน 12 โครงการความร่วมมือ

นอกจากนี้ ยังได้ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและบริษัทอื่น ๆ ภายนอก เพื่อร่วมกันยกระดับมูลค่าทางเศรษฐกิจเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้น ถือเป็น การเปลี่ยนผ่านรูปแบบการดำเนินงานแบบเดิมที่เน้นเฉพาะการลงทุนและการก่อสร้างในภาคอสังหาริมทรัพย์ ไปสู่รูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่ที่ผสมผสานความแข็งแกร่งระหว่างกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ และศักยภาพของสตาร์ทอัปทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจทุกภาคส่วน

การลงทุนในธุรกิจการผลิต นวัตกรรมพรีคาสต์คาร์บอนต่ำ

เป็นการร่วมทุนกับ CeEntek Private Limited Company ผู้นำด้านการผลิต Nano-Engineered Ultra-High Performance Concrete (UHPC 2.0TM) ในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นผู้ผลิตและผู้จัดจำหน่ายรายเดียวที่คิดค้นและจดสิทธิบัตรของผลิตภัณฑ์ UHPC 2.0TM สำหรับใช้ในการก่อสร้างทั่วไป ซึ่งนวัตกรรม UHPC 2.0TM ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านต้นทุนการผลิต โดยลดต้นทุนได้ถึงประมาณร้อยละ 297 ดอลลาร์สหรัฐต่อลูกบาศก์เมตรเมื่อเทียบกับต้นทุนการผลิตเดิม จึงช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างของบริษัทฯ ด้วย ลดการใช้ซีเมนต์ได้ถึงประมาณร้อยละ 10 ต่อการผลิต 1 แผ่น หรือคิดเป็นร้อยละ 41-50 ต่อบ้าน 1 หลัง ลดการใช้วัสดุที่มีสารก่อมะเร็ง (Carcinogenic Materials) ได้ประมาณร้อยละ 99 เมื่อเทียบกับแผ่นคอนกรีตแบบดั้งเดิม และใช้น้ำเพียง 1 ใน 3 ของกระบวนการผลิตแผ่นคอนกรีตแบบดั้งเดิม

นวัตกรรม UHPC 2.0TM ไม่มีส่วนผสมของซิลิกาฟุ้ง (Silica Fume) และผงซิลิกา (Quartz Flour) ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่สูดดม และมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในช่วงกระบวนการผลิต UHPC



การลงทุนในนวัตกรรม CarbonCure

บริษัทฯ เป็นรายแรกในประเทศไทยที่ลงทุนในการนำนวัตกรรม CarbonCure ตั้งแต่ เดือนเมษายน ปี 2566 มาใช้เพื่อผลิตแผ่นพรีคาสต์คาร์บอนต่ำ CarbonCure เป็นการนำคาร์บอนไดออกไซด์ที่ถูกปล่อยสู่อากาศกลับมาใช้ใหม่ โดยผสมในแผ่นคอนกรีตที่บริษัทจะต้องใช้ในการผลิตแผ่นพรีคาสต์เพื่อการก่อสร้างบ้าน ทำให้คาร์บอนไดออกไซด์ถูกปล่อยสู่ชั้นบรรยากาศลดลง นอกจากนี้ ยังลดปริมาณการใช้ซีเมนต์ลงได้ร้อยละ 4-6

โดยในปี 2566 มียอดคำสั่งซื้อและติดตั้งแผ่นพรีคาสต์ที่ใช้เทคโนโลยี CarbonCure นี้ ถึง 1,065 ล้านบาท คิดเป็นจำนวนตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO2e) ที่สามารถลดได้ถึง 1,618 ตัน

ความร่วมมือกับแพลตฟอร์ม findTEMP เพื่อยกระดับคุณภาพ “พนักงานพาร์ทไทม์”

findTEMP แพลตฟอร์มสำหรับผู้ประกอบการที่มองหาแหล่งพนักงานพาร์ทไทม์ที่มีคุณภาพ ช่วยให้ผู้ประกอบการบรรลุเป้าหมายในการลดต้นทุนแรงงาน ลดขั้นตอนการสรรหาและอบรม อีกทั้งเป็นแหล่งสร้างรายได้ที่ดีสำหรับพนักงานรุ่นใหม่ ที่มองหาความยืดหยุ่นและประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายกว่าเดิม

findTEMP มีวัตถุประสงค์ตั้งต้นเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานให้กับคนทำงานร้านอาหาร ด้วยการให้บริการพนักงานพาร์ทไทม์รายวันสำหรับร้านอาหารที่มีความต้องการพนักงานที่มีคุณภาพผ่านการฝึกอบรมอย่างเร่งด่วนหรือเฉพาะหน้า ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องแรงงานแล้ว ยังช่วยให้ผู้ประกอบการร้านอาหารสามารถบริหารค่าแรงได้อย่างเหมาะสมต่อสภาวะของร้านในแต่ละช่วงเวลา เนื่องจากการค้นหาและว่าจ้างพนักงานพาร์ทไทม์ผ่านแพลตฟอร์มของ findTEMP จะช่วยให้ประหยัดต้นทุนได้ถึงประมาณร้อยละ 10-15 โดยการลงทุนของบริษัทฯ นอกจากนี้จะเข้าไปช่วยพัฒนาแพลตฟอร์มดังกล่าวให้มีรูปลักษณะ (Users Interface) และตอบโจทย์ประสบการณ์ใช้งานของลูกค้า (Users Experience) ที่ดีขึ้น

บริษัทฯ ยังเข้าไปสนับสนุนการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น ระบบบริหารจัดการบุคลากร ระบบการจ่ายค่าตอบแทน และการขยายตลาดไปยังภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ นอกจากร้านอาหาร อาทิ ธุรกิจการจัดการคลังสินค้า ธุรกิจโลจิสติกส์และการขนส่ง และธุรกิจบริการ Home Service ต่าง ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจที่บริษัทฯ มีการลงทุนอยู่ในปัจจุบัน และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ธุรกิจบริการด้านสุขภาพ และอสังหาริมทรัพย์ โดยจากการเปิดตัวแพลตฟอร์ม findTEMP ในช่วงที่ผ่านมา พบว่า สามารถนำมาซึ่งการจ้างงานกว่า 420,000 อัตรา โดยประมาณ มีผู้ประกอบการที่ใช้บริการทั้งหมดมากกว่า 500 ราย สร้างผลกำไรต่อเดือนประมาณ 10 ล้านบาท



สแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อรับชม Pruksa Everyone Matters Ep.4 findTEMP

นวัตกรรมแบบปิด (Closed Innovation)

โครงการประกวดนวัตกรรมในเครือพุกกษา (Pruksa Innovation Program)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดำเนินการด้านนวัตกรรมเชิงรุกและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยแนวคิดการทำงานรูปแบบใหม่ หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อคิดค้นนวัตกรรมทั้งด้านสินค้าและบริการเพื่อต่อยอดเป็นรายได้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมในการทำงาน โดยประเภทของการประกวดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าหรือบริการ (Value-Based Innovation) ภายใต้แนวคิดสร้างสรรค์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า การปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเพิ่มเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า หรือ การส่งเสริมด้านสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เทคโนโลยี ทรัพยากรบุคคล การกำกับดูแลกิจการที่ดี ภาพลักษณ์ขององค์กร หรืออื่น ๆ
2. นวัตกรรมในด้านกระบวนการ (Process Innovation) ภายใต้แนวคิดสร้างสรรค์ พัฒนา กระบวนการทำงานใหม่ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การลดกระบวนการทำงานที่ไม่สร้างมูลค่า (Waste) การลดต้นทุน การลดระยะเวลาการทำงาน หรือการเพิ่มคุณภาพของสินค้าหรือบริการ (Productivity)

พนักงานในเครือพุกกษา มีส่วนร่วมในโครงการ Innovation Project 2566



158 นวัตกรรม



จำนวนพนักงานกว่า

1,000 คน

การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Boot Camp for Business Innovation)

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับฟังเสียงและทำความเข้าใจปัญหาของลูกค้า (Pain Point) จึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการออกแบบความคิด (Design Thinking) เพื่อพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2566 ได้ดำเนินการดังนี้

1. Internal Coach เดือนมีนาคม 2566 โดยเชิญตัวแทนจากสายงานต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้ฝึกสอน Design Thinking จำนวน 16 ท่าน เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหากระบวนการ Design Thinking และทักษะการเป็นผู้ฝึกสอน เพื่อถ่ายทอดให้กับพนักงานต่อไปในอนาคต โดยพนักงานกลุ่มนี้ จะได้รับโอกาสในการเรียนรู้เครื่องมือ วิธีการ และฝึกประสบการณ์จริงในการฝึกสอน และแนะนำการพัฒนาธุรกิจผ่านกระบวนการ Design Thinking
2. Design Thinking for Business Innovation เดือนมิถุนายน-กันยายน 2566 บริษัทฯ ได้คัดเลือกพนักงานจำนวนกว่า 70 ท่าน ที่มีความสนใจและมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาธุรกิจเชิงกลยุทธ์ รวมถึงมอบหมายผู้บริหารระดับสูงในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยโครงการดังกล่าว พนักงานจะได้ฝึกการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ผ่านการทดลองและทำความเข้าใจกระบวนการ Design Thinking โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจลูกค้าในเชิงลึก (Empathy) การจับประเด็นและตีโจทย์ (Define) การค้นหาไอเดีย (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) เพื่อนำ Feedback ที่ได้รับกลับมาพัฒนาและนำเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและต่อยอดการพัฒนาธุรกิจต่อผู้บริหารระดับสูง โดยผลลัพธ์จากโครงการดังกล่าว บริษัทฯ สามารถนำ 8 ไอเดียนวัตกรรมธุรกิจไปต่อยอดพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น อาทิ การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และโครงการที่อยู่อาศัยในรูปแบบใหม่ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตของลูกค้า การทำความเข้าใจเพื่อตอบสนองผู้บริโภคในธุรกิจการแพทย์ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

โครงการ Lean Waste Walk

โครงการ Lean Waste Walk มีวัตถุประสงค์การดำเนินโครงการ โดยใช้แนวทาง Lean Concept เพื่อลดปัญหาและข้อบกพร่องในการดำเนินธุรกิจซึ่งเกิดจากกระบวนการภายในที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ที่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการกับลูกค้าและการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่ออัตราความพึงพอใจและอัตราการบอกต่อของลูกค้า (Net Promoter Score: NPS) และอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate)

โครงการ Lean Waste Walk ครอบคลุม (1) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (2) กระบวนการงานซ่อม (3) BOQ และงบประมาณ โดยใน 2 ปีแรก จะเน้นไปที่กลุ่มลูกค้าของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจก่อสร้างและพรีคาสท์เป็นหลัก รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถศึกษาได้จากแบบ 56-1 One Report

ผลการดำเนินงานในปี 2566 ของธุรกิจก่อสร้างจากการดำเนินโครงการ Lean Waste Walk



จำนวนงานซ่อมคว่ำสำหรับอสังหาริมทรัพย์แนวราบลดลงจากปี 2565

ร้อยละ **76**



อัตราการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจในครึ่งปีหลังลดลงจากครึ่งปีแรก

ครึ่งปีแรก ร้อยละ **15.30**



ครึ่งปีหลัง ร้อยละ **9.55**



วิมุท Tele-Medicine บริการแพทย์ออนไลน์

บริการ Tele-Medicine หรือ การแพทย์ทางไกล ให้บริการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ฟรี ที่ผู้บริโภครสามารถได้รับคำแนะนำทางการแพทย์ผ่าน VDO Call โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในทุกสาขา พร้อมด้วยบริการจัดส่งยาหรือเวชภัณฑ์ให้ถึงบ้านโดยมีเภสัชกรให้คำแนะนำ ซึ่งเหมาะกับผู้ที่ไม่สะดวกเดินทางมายังโรงพยาบาลหรือผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล



2,301 ราย
ผู้ใช้บริการ Tele-Medicine ปี 2566



กว่า **2,685,291** บาท
รายได้จากการใช้บริการต่อเนื่องกับโรงพยาบาลวิมุท



ปรึกษาแพทย์ออนไลน์ สแกนคิวอาร์โค้ด

การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลส่วนบุคคล



บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีความตั้งใจที่จะนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงธุรกิจภายในกลุ่มบริษัท โดยจัดตั้งกลุ่มธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรืออีคอมเมิร์ซ เพื่อเชื่อมโยงและรองรับรูปแบบการใช้ชีวิตที่เน้นความสะดวกสบายของลูกค้ายุคใหม่ ซึ่งจะเป็นแกนหลักในการช่วยยกระดับกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลของบริษัทฯ ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและเข้าถึงคนรุ่นใหม่มากขึ้น

ในปี 2566 สำหรับธุรกิจอีคอมเมิร์ซ มีการเปิดตัว 2 แพลตฟอร์มสำคัญ ได้แก่ Clickzy.com ร้านค้าปลีกออนไลน์ที่รวบรวมสินค้าด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ และความงาม ของกลุ่มบริษัทในเครือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเสริมความแข็งแกร่งของกลุ่มบริษัทมากกว่าการเป็นตลาดซื้อขายสินค้าออนไลน์ทั่วไป และแอปพลิเคชัน MyHaus นวัตกรรมบ้านอัจฉริยะ ที่ช่วยเปลี่ยนบ้านของลูกค้าให้เป็นสมาร์ทโฮม ด้วยการเชื่อมต่อและควบคุมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พร้อมทั้งรองรับการแจ้งซ่อม หรือแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ แอปพลิเคชัน MyHaus ยังเป็นสื่อกลางที่จะดูแลเรื่องความปลอดภัยให้กับสมาชิกภายในครอบครัว ด้วยฟังก์ชันที่สามารถเชื่อมต่อกล้องวงจรปิดภายในบ้านได้อีกด้วย

สำหรับกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล ได้เปิดตัว วิมุต แอปพลิเคชัน (ViMUT Application) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ารับบริการให้กับผู้ใช้บริการของโรงพยาบาลวิมุต ที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนในการเข้ารับบริการ โดยผู้ใช้งานสามารถลงทะเบียนและแจ้งสิทธิ์ประกันล่วงหน้าได้ สามารถใช้ ViMUT Application แทนใบนำทางและบัตรคิวได้ เรียกดูและจัดการนัดหมายของตนเอง รวมถึงเช็คอินและขอทำนัดหมายใหม่ ไปจนถึงรับชำระค่าบริการผ่านระบบการชำระเงินและทำธุรกรรมบนระบบออนไลน์ (E-Payment) ได้ นอกจากนี้ยังสามารถตรวจสอบสถานะในการเข้ารับบริการในแต่ละครั้งได้ ตั้งแต่เริ่มลงทะเบียนจนถึงขั้นตอนการรักษา แสดงลำดับคิวในการเข้ารับบริการทั้งคิวเข้าห้องแพทย์ ชำระเงินและรับยา แสดงประวัติและผลการรักษา รวมทั้งมีการแจ้งเตือนเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ได้ เช่น แจ้งลำดับคิว แจ้งเตือนนัดหมาย แจ้งเตือนกินยา และยังสามารถใช้บริการการแพทย์ทางไกล (Tele-Medicine) ได้ด้วย เพื่อมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณภาพให้กับผู้รับบริการของโรงพยาบาล

อย่างไรก็ตาม การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาใช้ กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทั้งของลูกค้า พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งกลุ่มบริษัทเป็นผู้ครอบครองและเก็บรักษาข้อมูลไว้ นอกเหนือจากการกำหนดนโยบายทางด้านความปลอดภัยในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัท และได้สื่อสารให้กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบแล้ว คณะกรรมการบริษัท ยังกำหนดให้เรื่องดังกล่าว ถือเป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการกำกับ การบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่จะต้องร่วมกันกำกับดูแลและติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการกำกับดูแลข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Governance and Personal Data Protection



Council and Working Team) โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเป็นประธาน และประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการและคณะทำงานดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำผลวิเคราะห์ช่องโหว่ (Gap Analysis) และจัดทำแผนงานหรือมาตรการเพื่อปิดช่องโหว่ดังกล่าว บทบาทด้านการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามกรอบการกำกับดูแลและ

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



กรณีการถูกเจาะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทโดยแฮกเกอร์หรือผู้ไม่หวังดี

เป็นศูนย์



จำนวนการรั่วไหลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้ำที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นจริง *เป้าหมาย เท่ากับ ศูนย์

เป็นศูนย์



พนักงานทุกคนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ร้อยละ 100

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



การรับรองมาตรฐาน ISO ฉบับหลักที่เกี่ยวข้อง อาทิ ISO 27701 (Privacy Information Management), ISO 27799 (Health Informatics – Information Security), ISO 27017 (Cloud Security) และ ISO 27018 Protection of Personally Identifiable Information in the Cloud



การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Security Operation Center)



การจัดทำระบบบริหารจัดการความยินยอมข้อมูลส่วนบุคคล (Consent Management Platform: CMP)



สแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อศึกษานโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



สำหรับกรอบและนโยบายการกำกับดูแลข้อมูล ได้เผยแพร่ให้กับพนักงานเพื่อศึกษาเป็นการทั่วไปผ่านช่องทางอีเมล และช่องทางอินทราเน็ตของบริษัทฯ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง บทบาท และความรับผิดชอบ ในการกำกับดูแล (Governance Structure) การกำหนดมาตรฐานข้อมูลและชุดข้อมูล (Data and Dataset Standard) การบริหารจัดการข้อมูลตามวงจรชีวิตของข้อมูล (Data Lifecycle Management) การจัดหมวดหมู่ (Data Category) การกำหนดชั้นความลับของข้อมูล (Data Classification) และการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล (Data Prioritization) การเข้าถึงและดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล (Data Access and Operations) คุณภาพข้อมูลและการจัดการคุณภาพ ข้อมูล (Data Quality and Data Quality Management) การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล (Data Security and Data Protection) การตรวจสอบและการประเมิน (Audit and Assessment) เป็นต้น

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของรองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงาน ดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม ที่จะต้องบรรลุเป้าหมายไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นจริง (Zero Data Leakage) รวมถึงการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 27001 อย่างต่อเนื่อง โดยมาตรการปัจจุบันของกลุ่มบริษัทนอก เหนือจากเรื่องนโยบายและโครงสร้างการกำกับดูแลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ยังครอบคลุมถึงมาตรการดังต่อไปนี้

คุ้มครองระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลของกลุ่มบริษัทที่ถูกจัดทำตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ISO 27001 และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (หรือที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม) การรวบรวมและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการชุดย่อยและ/หรือคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ การจัดทำแผนสื่อสาร และฝึกอบรมให้พนักงานภายใต้กลุ่มบริษัทและพันธมิตรทางธุรกิจ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญ ของการปกป้องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อม ต่อเหตุการณ์ที่เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Information Security Incident Management) และการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงานและบุคคลผู้มาติดต่อเป็นอันดับแรกจึงได้ประกาศ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) ของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ บริษัท พกฯ เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เมื่อปี 2564 และแต่งตั้งเพิ่มเติม สำหรับกลุ่มพกฯ โฮลดิ้ง (กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลและซินเนอร์จี โกรท) เมื่อปี 2566 โดยมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. ให้คำแนะนำ ให้ความเห็นแก่ผู้ควบคุมข้อมูล/ผู้ประมวลผลข้อมูลในการดำเนินการตาม PDPA
2. ดูแล ตรวจสอบการดำเนินการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร
3. จัดการกิจกรรมส่งเสริมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ PDPA เพื่อให้สร้างความ ตระหนักรู้ในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้องปลอดภัยตาม PDPA
4. เป็นศูนย์กลางการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
5. เก็บรักษารายการการประมวลผลข้อมูลขององค์กร ตามที่ผู้ควบคุมข้อมูลได้จัดทำบันทึกกิจกรรมการประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคล (Record of Processing Activities: ROPA)
6. รักษาความลับขององค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่





I. มาตรการภายในองค์กร

ระบบการจัดเก็บเอกสารสำคัญภายใน ได้แก่ ระบบ Document Center มีมาตรฐานในการจัดเก็บเอกสาร การจัดลำดับชั้นความลับ การทำทะเบียนควบคุม และการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บเอกสาร เพื่อลดความเสี่ยงและโอกาสของเอกสารสำคัญสูญหาย รวมถึงมีระบบที่ใช้สนับสนุนการจัดเก็บเอกสาร ในรูปแบบดิจิทัล (Soft Copy) และในรูปแบบการพิมพ์ (Hard Copy)

- มีการรวมศูนย์ในการจัดเก็บเอกสารของทั้งกลุ่มบริษัทไว้ที่หน่วยงานกลาง ซึ่งรับผิดชอบในการดูแลควบคุมเอกสารสำคัญทั้งหมด
- ทุกหน่วยงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) บริหารจัดการข้อมูลให้ถูกต้องและปลอดภัย (Data Governance) บริหารจัดการเพื่อให้มีการปฏิบัติตาม PDPA (Compliance Management) บริหารจัดการเพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล และกำหนดมาตรการรับมือเมื่อข้อมูลรั่วไหล (Data Breach Response)

ระบบการจัดประชุมผ่าน Meeting Portal ที่ทันสมัยและได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยระดับโลก

กลุ่มบริษัทเลือกใช้ระบบบริหารจัดการดิจิทัลที่มีความสะดวกและปลอดภัย โดยได้นำ Convene มาใช้เพื่อจัดประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานที่สำคัญในองค์กร ซึ่งระบบดังกล่าวได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยทั้งจาก ISO 27001 (Information Security) ISO 27017 (Cloud Security) ISO 27018 (Privacy Protection) และระบบการรักษาความปลอดภัยบนระบบคลาวด์ตามมาตรฐานของ Amazon Web Services (AWS)

ภายใต้ระบบการจัดประชุมนี้ ผู้รับผิดชอบสามารถกำหนดสิทธิของบุคคลที่สามารถเข้าถึง แก๊ซ และดาวน์โหลดข้อมูลได้ จำแนกเป็นรายเอกสาร การกำหนดให้มีลายน้ำบนเอกสาร การตรวจสอบการใช้งานและการดำเนินการใด ๆ บนระบบการจัดประชุมผ่าน Administrative Log การกำหนดให้ระบบตั้งค่าลงชื่อออกโดยอัตโนมัติ (Session Timeout and Sign-In Retries) เมื่อไม่ได้มีการใช้งานเกินระยะเวลาที่ตั้งไว้ และการตั้งค่านโยบายให้กับคณะกรรมการผู้บริหาร หรือบุคคลในวงจำกัดในการมองเห็นหรือเข้าถึงการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมได้ นอกจากนี้ ข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่บนระบบจะถูกจัดเก็บบนระบบคลาวด์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับดังกล่าว และสามารถตั้งรหัสการเข้าถึงได้แบบหลายชั้น (Multi-Level Encryption) ^{GRI 3-3}

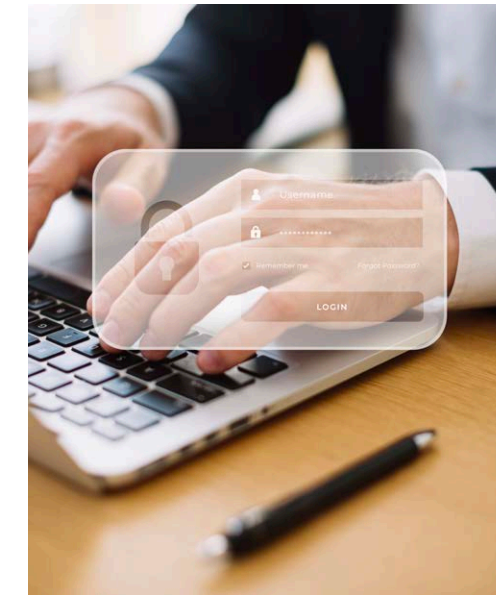


การกำหนดรหัสผ่านในการใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

กลุ่มบริษัทกำหนดให้พนักงานต้องตั้งรหัสผ่านในการใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล และปิดพิ้นหน้าจอ หรือตั้งค่าเป็น Sleep Mode เมื่อไม่ได้อยู่ที่หน้าจอ เพื่อป้องกันบุคคลอื่นเข้าถึงข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลได้

การตรวจสอบ ทดสอบ และการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทกำหนดให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของระบบที่ใช้ในงานบริการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การทดสอบการเข้าถึงระบบ การเจาะข้อมูล เพื่อค้นหาจุดอ่อน (Penetration Testing and White Hacker) และการตรวจสอบช่องโหว่ของระบบ (Vulnerability Assessment) อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้รายงานผลการตรวจสอบต่อรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม สายงานบริหารความเสี่ยง และ/หรือคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการกำกับดูแลข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการประชุมประจำเดือนด้วย



ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อพบว่ามีกรรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล

 ตรวจสอบการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลหรือได้รับการแจ้งเบาะแสเรื่องการรั่วไหล	 ประเมินระดับความรุนแรงและผลกระทบ เพื่อเข้าควบคุมและแก้ไขตามกรอบและนโยบายการกำกับดูแลข้อมูล	 DPO และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงานผลต่อผู้บริหาร คณะกรรมการและคณะทำงานด้านการกำกับดูแลข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	 แจ้งแจ้งต่อผู้แจ้งเบาะแสและต่อสาธารณชน (หากจำเป็น)	 ทบทวนผลการประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบสาเหตุ เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำในอนาคต
---	---	--	---	--

การป้องกันการติดตั้งโปรแกรมภายนอก

กลุ่มบริษัทไม่อนุญาตให้พนักงานกระทำการติดตั้งโปรแกรมภายนอกได้ด้วยตนเอง แต่ต้องแจ้งขอมายังหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นผู้ดำเนินการแทน โดยพนักงานจะต้องอธิบายถึงความต้องการในการติดตั้งมาเป็นลายลักษณ์อักษรและต้องผ่านการอนุมัติจากหัวหน้างานก่อนทุกครั้ง

การประเมินความเสี่ยงและการฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มบริษัทกำหนดให้เรื่องการรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นหลักสูตรพื้นฐานภาคบังคับในการประเมินความเสี่ยงพนักงาน โดยทุกรายจะต้องเรียนรู้และทำแบบประเมินความเข้าใจ ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมครบร้อยละ 100 นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการสื่อสารและการประเมินผลระหว่างปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีพนักงานประจำที่เข้าร่วมการฝึกอบรมและสอบผ่านแบบประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ในปี 2566 สำหรับแผนงานในปี 2567 หลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวจะขยายผลไปยังกลุ่มคู่ธุรกิจคนสำคัญ

ช่องทางร้องเรียนกรณีพบการรั่วไหลของข้อมูล

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติและประกาศใช้นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส โดยครอบคลุมกรณีละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจทุกประเภท และกรณีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ การคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส ช่องทางการแจ้งและกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสมารถเลือกที่จะเปิดเผยตัวตนหรือไม่เปิดเผยได้

ช่องทางการติดต่อ เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)

โทรศัพท์ : 02-080-1739

อีเมล : dpo-office@pruksa.com



2. มาตรการจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทฯ กำหนดระเบียบและนโยบายภายในองค์กรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และ/หรือ ตามที่กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทฯ เก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย จะได้รับการปกป้องดูแลรักษาให้ปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้พนักงานทุกคนในทุกหน่วยงานที่มีการจัดเก็บ รวบรวม ใช้ บันทึก หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลทุกประเภท อาทิ ข้อมูลผู้สนใจโครงการ ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลพนักงาน ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ ต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ให้เก็บรวบรวมเท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย หรือมีฐานทางกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการเท่านั้น และไม่นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ตามที่ได้แจ้งและได้รับการยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยต้องจัดทำบันทึกรายการของกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Record of Processing Activities: ROP)
- ข้อห้ามเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ห้ามเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่จากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง และห้ามเก็บข้อมูลส่วนบุคคลละเอียดอ่อน (Sensitive Personal Data) โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้ง
- การเก็บรักษาและการทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ให้จัดเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ ห้ามนำเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ซ้ำ (Reuse) เช่น สำเนาบัตรประชาชน และจะต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บรักษา หรือไม่เกี่ยวข้อง หรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและให้บันทึกหลักฐานการลบหรือทำลายทุกครั้ง
- มาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล กำหนดให้หน่วยงาน IT รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการทางเทคโนโลยีเพื่อป้องกันการสูญหายและกำหนดการเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และจัดทำรายงานวัดผลการป้องกันและการกำหนดดังกล่าว

ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา

ร้อยละ 100
การสื่อสารเรื่องราวบรรณคู่ธุรกิจให้กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ และมีการลงนามรับทราบ

ร้อยละ 0.42
วงจรร้อยเรียนทั้งหมดเกี่ยวกับงานซ่อมในเดือนธันวาคมต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ที่ร้อยละ 0.44

594 ล้านบาท
งบประมาณที่ประหยัดได้จากการดำเนินนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ

ร้อยละ 100
วงจรรายหลัก (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการประเมินความเสี่ยงทางด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และตอบแบบประเมินตนเองเรื่องแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ร้อยละ 44
อัตราความพึงพอใจและบอกต่อของลูกค้า (Net Promoter Score: NPS) สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 26

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี

ร้อยละ 100
วงจรรายหลัก (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการฝึกอบรมที่เน้นงานในเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

Safety Awards
จัดการแข่งขันโครงการความปลอดภัยดีเด่น ไตรมาสละ 1 ครั้ง

ปรับปรุงห่วงโซ่อุปทาน
ปรับปรุงห่วงโซ่อุปทานและมาตรการความปลอดภัยให้มีความเข้มงวดมากขึ้น

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) ตามมาตรฐาน ISO 9001: 2005 เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่อยู่ในระบบนิเวศ (Ecosystem) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างเป็นธรรม มีการปฏิบัติตามเป็นไปตามกฎหมายและข้อตกลง สามารถส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ และมีความเชื่อในการทำธุรกิจแบบเดียวกัน

ในปี 2566 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและประกาศใช้กับทั้งคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจทุกราย ในทุกกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจจะต้องศึกษาและลงนามรับทราบทุกราย ทั้งนี้ มุ่งหมายให้ฝ่ายจัดการดำเนินการสื่อสารและส่งเสริมความเข้าใจจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ มีแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการค้าเงินธุรกิจที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ และการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การเคารพสิทธิมนุษยชน การให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย และสุขอนามัยของพนักงานของตน และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจทุกรายได้ลงนามรับทราบและให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติตาม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ยกระดับนโยบายจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบในการคัดเลือกคู่ค้า โดยจะให้เป็นคะแนนโบนัสสำหรับเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจทั้งรายใหม่และการต่อสัญญาจากรายเดิม ให้กับผู้ที่ผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือมีกระบวนการผลิต หรือมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว นอกเหนือจากการพิจารณาเรื่องคุณภาพการปฏิบัติตามกฎหมาย ความแข็งแรงปลอดภัย และราคา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการฟอกเขียว (Green Washing) บริษัทฯ จึงได้มอบหมายให้สายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชน ร่วมกับสายงานการพัฒนายั่งยืน และสายงานตรวจสอบภายในวางแผนเพื่อดำเนินการสุ่มตรวจสอบคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่นำเสนอสินค้าหรือบริการโดยใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าว



สแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อศึกษารายบรรณคู่ธุรกิจ

จากการประกาศจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและได้สื่อสารให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรับทราบแล้วนั้น บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการนำนโยบายดังกล่าว จัดทำเป็นแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลจริง โดยในปีที่ผ่านมา มีการดำเนินการดังนี้

- การกำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบคู่ค้ารายหลัก (Critical Tier 1 Suppliers) ที่นิยมจากมูลค่าการซื้อขายระหว่างกันสูงสุด และมีการซื้อขายกันในปีที่ประเมิน (Active Supplier during Assessment) รวมทั้งสิ้น 35 ราย โดยในปี 2567 จะขยายผลไปยังกลุ่มคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่สำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non-Tier 1 Suppliers) ต่อไป
- การกำหนดให้คู่ค้ารายหลักและคู่ค้ารายใหม่ทั้งร้อยละ 100 จะต้องจัดทำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ที่ถูกจัดส่งให้ทางอีเมล แบบประเมินตนเอง ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งผลการจากการตอบแบบประเมิน ทำให้ทราบว่า
 - ร้อยละ 100 มีการดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมายและได้รับใบอนุญาตที่ถูกต้อง (กรณีที่ต้องมี)
 - ร้อยละ 100 มีมาตรการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่แหล่งธรรมชาติและ/หรือการบริหารจัดการของเสีย การส่งเสริมการแยกขยะภายในองค์กร
 - ร้อยละ 100 มีการนโยบายและระเบียบการจ้างงานที่ส่งเสริมเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน อาทิ การไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานที่ผิดกฎหมาย การมีเงื่อนไขการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด การมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและสุขอนามัยตามมาตรฐานของกฎหมายและอุตสาหกรรม การเคารพในความแตกต่างและไม่ละเมิดทางเพศ
 - ร้อยละ 100 มีนโยบายหรือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
 - ร้อยละ 15 เป็นผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ แผ่นพรีคาสต์คาร์บอนต่ำ
 - ร้อยละ 10 มีนโยบายและมาตรการด้านความยั่งยืน และได้รับการคัดเลือกเป็นหุ้นยั่งยืนโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นต้น

หมายเหตุ:

- คู่ค้าทางตรง หรือ คู่ค้าทั่วไปลำดับที่ 1 (Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการโดยตรงแก่องค์กร
- คู่ค้าทางอ้อม (Non-Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการแก่คู่ค้าลำดับที่ 1
- คู่ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้ารายสำคัญที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการโดยตรงแก่องค์กร
- คู่ค้าทางอ้อมรายสำคัญ (Critical Non-Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้ารายสำคัญที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการแก่คู่ค้าลำดับที่ 1

หัวข้อในแบบประเมินตนเองของคุณค่า



การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ มีจรรยาบรรณธุรกิจที่ส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่กีดกันทางการค้า จึงเปิดโอกาสให้ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทุกรายที่มีศักยภาพ มีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้าง สามารถเข้ามาร่วมธุรกิจกับบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ จะไม่พึ่งพิงคู่ค้ารายใดรายหนึ่งเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงมีกระบวนการคัดเลือกและอนุมัติที่สร้างความโปร่งใสและลดการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการทุจริตได้

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ จึงได้กำหนดให้มีแนวปฏิบัติในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและเผยแพร่ไว้บนอินทราเน็ตของบริษัทฯ ในแต่ละปี เจ้าหน้าที่สายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชนจะมีการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของลูกค้าผ่านระบบออนไลน์ เพื่อขอทราบความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน หรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง จากนั้นจะสรุปผลและนำเสนอต่อผู้บริหาร และจัดทำแผนงานเพื่อปรับปรุงในสิ่งที่ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจมีข้อเสนอแนะ สำหรับการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ นอกจากช่องทางกรับข้อร้องเรียนปกติตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสของบริษัทฯ และบริษัทย่อยแล้ว ยังได้มอบหมายให้หน่วยงานบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า เป็นผู้รับเรื่องร้องเรียนดังกล่าว โดยจัดทำเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้กระบวนการในการรับข้อร้องเรียนและการบริหารจัดการมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

บริษัทฯ ยังจัดให้มีกิจกรรมร่วมกับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ เช่น แผนการใช้สินค้าหรือบริการชนิดนั้น ๆ ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ในสายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชน กระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย เพื่อให้ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรับทราบและเตรียมความพร้อมสำหรับการร่วมงานกับบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยได้ล่วงหน้า ซึ่งครั้งล่าสุด ได้มีการสื่อสารเรื่องจรรยาบรรณคู่ธุรกิจให้ทราบเพื่อนำไปศึกษาและปฏิบัติตาม

การพัฒนาองค์ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมให้กับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มีกลยุทธ์ในการผสมผสานจุดแข็งของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย กับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้มีการต่อยอด และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจร่วมกันในระยะยาว (Win-Win Partnership) นอกจากนี้ ยังมุ่งมั่นสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยกันพัฒนาชุมชนและสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมด้วย

ในปีที่ผ่านมา กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลได้ร่วมมือกับพันธมิตรบริษัทประกันภัยชั้นนำ เพื่อแบ่งปันข้อมูลของผลิตภัณฑ์และองค์ความรู้เกี่ยวกับเทรนด์เรื่องสุขภาพของผู้บริโภค และประสิทธิภาพการรักษาพยาบาลเมื่อเทียบกับความคุ้มค่าของค่ารักษา ในปัจจุบัน รวมถึงความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม จนสามารถพัฒนาออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ประกันกลุ่มรูปแบบใหม่ที่เป็นสิทธิพิเศษเฉพาะการใช้บริการที่โรงพยาบาลวิมุต โดยประกันกลุ่มรูปแบบใหม่ดังกล่าว นอกจากจะสร้างประโยชน์ในเชิงธุรกิจร่วมกับพันธมิตรแล้ว ยังสร้างการมีชีวิตที่หายห่วงให้กับพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยด้วย เพราะสามารถสมัครได้ทั้งพนักงาน ครอบครัว และบุคคลใกล้ชิด ในราคาที่เข้าถึงได้ สามารถเข้ารับการรักษาในห้องพักเดี่ยวประเภท Cozy ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหากเกินวงเงินประกัน และมีส่วนลดค่ารักษาพยาบาลสูงสุดถึงร้อยละ 30 หากเกินวงเงินประกันเช่นกัน โดยในขั้นถัดไป จะขยายผลไปยังกลุ่มลูกค้าภายนอก

กลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ได้มีการแบ่งปันองค์ความรู้เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ร่วมกันกับ Pundai ซึ่งเป็นพันธมิตรในส่วนของ Corporate Venture Capital (CVC) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับคนไทยมากขึ้น เพราะความต้องการและข้อจำกัดของคนแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน โดยรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่นี้ เกิดจากการแบ่งปันข้อมูลเชิงวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภคในประเทศไทย รวมถึงทักษะความสามารถที่เป็นที่ต้องการของกลุ่มผู้ค้าออนไลน์ ทำให้ในไตรมาส 4/2566 มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนสร้างธุรกิจออนไลน์ที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้เหมาะกับบริบทของผู้บริโภคและผู้ประกอบการในประเทศ ที่ไม่ใช่เพียงสอนการนำเสนอสินค้าเท่านั้น แต่สอนไปจนถึงการสร้างตนเองให้เป็นแบรนด์หรือผู้นำทางความคิด (KOL) นอกจากนี้ ยังมีกรร่วมกันพัฒนาระบบนิเวศทางธุรกิจ (Ecosystem) ที่ดึงเอาดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนา และมีการส่งทีมผู้เชี่ยวชาญของบริษัทฯ ลงไปช่วยให้ความรู้ทางด้านตลาด ทำให้ในไตรมาสสุดท้ายของปี มีมูลค่าการซื้อขายผ่านแพลตฟอร์ม Pundai กว่า 5 ล้านบาท และมีจำนวนผู้ใช้งานกว่า 300 ราย





กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีการอบรมความรู้เรื่องความปลอดภัย และแนวปฏิบัติในการเข้าพื้นที่ก่อสร้าง ให้กับผู้รับเหมาทุกราย รวมถึงมีการเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม ปลูกต้นไม้พร้อมกับลูกบ้าน พนักงานบริษัทฯ และหน่วยงานเทศบาลตามพื้นที่ต่าง ๆ ภายใต้โครงการ “พฤษภากรีน พลัส” เพื่อส่งเสริมการมีพื้นที่สีเขียวในโครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และต่อยอดความมุ่งมั่นสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน โดย ณ สิ้นปี 2566 มีกิจกรรมใน 3 โครงการบ้านเดี่ยวและทาวน์เฮาส์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 132 ราย

นอกจากนี้ ในปี 2563 เป็นต้นมา บริษัทฯ ได้ออกแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ค่าฝุ่นละอองสูงในปัจจุบัน ลดผลกระทบต่อประชาชนที่อยู่ทั้งในและนอกบริเวณโครงการของบริษัทฯ โดยนอกจากจะมีมาตรการรณรงค์กับพนักงานภายในแล้ว ยังขอความร่วมมือจากคู่ค้าและผู้รับเหมา ให้มีมาตรการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธีและไม่ให้ดำเนินการเผาขยะไม่ว่าจะภายในโครงการของบริษัทฯ หรือที่บริษัทของคู่ค้าและผู้รับเหมาเอง รวมถึงการตรวจสอบรถบรรทุกและยานพาหนะของคู่ค้าและผู้รับเหมาในเรื่องควันดำ

การส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

นอกเหนือจากการออกเป็นกฎเหล็กที่บรรจุอยู่ในเงื่อนไขสัญญาการจัดซื้อจัดจ้างและในจรรยาบรรณคู่ธุรกิจที่ทุกรายต้องได้รับการสื่อสารและลงนามรับทราบครบร้อยละ 100 แล้ว ปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยกระดับการดำเนินการด้วยการตรวจสอบและประเมินประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ในคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ 3 กลุ่มธุรกิจหลัก ทั้งเรื่องการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี การจ้างแรงงานถูกกฎหมาย การใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ การใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย การเก็บรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า และมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ ทั้งนี้ จากการตรวจสอบประเมินด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่า พบว่าไม่มีความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

GRI 308-1

การประเมินคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อพัฒนาคุณภาพ

นอกเหนือจากการประเมินความสอดคล้องกับนโยบายความยั่งยืนของบริษัทฯ และบริษัทย่อยแล้ว ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพ กำหนดให้หน่วยงานผู้ใช้งานต้องมีการประเมินคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ได้รับจากคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจทั้งในระหว่างและหลังการส่งมอบสินค้าหรือบริการ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและได้สื่อสารให้ทั้งผู้ใช้งานและคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจทุกรายรับทราบก่อนถูกบรรจุเข้าอยู่ในระบบ Vendor List ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

ทั้งนี้ หากผลประเมินออกมาต่ำกว่าเกณฑ์ จะมีกระบวนการเชิญคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจมารับทราบปัญหา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงร่วมกันก่อน และจะให้ระยะเวลาคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจกลับไปแก้ไข จากนั้นจะมีการติดตามผลการแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง หากไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพตามที่ตกลงกันไว้ ก็จะดำเนินการตามนโยบายจัดซื้อจัดจ้างต่อไป หรือหากตรวจพบว่าคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจมีความไม่โปร่งใสหรือทุจริตในการทำงาน ก็จะดำเนินการตามกฎหมายและบรรจุไว้ในบัญชีดำ (Blacklist)

ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณภาพจะถูกนำมาใช้ในการเปรียบเทียบกับคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจรายอื่นเพื่อประกอบการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง หรือต่อสัญญาในครั้งถัดไปด้วย

การประเมินความเสี่ยงด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ



สายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชน มีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ในการประเมินความเสี่ยงด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ ด้านเศรษฐกิจและฐานะการเงิน และการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ โดยใช้กระบวนการประเมินความเสี่ยงและเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงตามผลกระทบและโอกาสที่จะเกิด ตามวิธีการปกติของบริษัทฯ

ในปีแรกนี้ เป็นการประเมินกลุ่มคู่ค้ารายหลัก (Critical Tier 1 Suppliers) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง แบ่งเป็นการประเมินจากหน้างาน (Onsite Audit) 1 ราย ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และวิดีโอคอล พร้อมตรวจสอบเอกสาร 34 ราย รวมทั้งสิ้น 35 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนคู่ค้ารายหลักทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนคู่ค้าทั้งหมด เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผลจากการประเมินความเสี่ยง พบว่า ความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญสูงสุดคือ ความเสี่ยงในการไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการเข้าพื้นที่ก่อสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการตรวจสอบหน้างาน (Onsite Audit) ที่ตรวจพบว่ามีกรณีการไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยจนนำมาซึ่งอุบัติเหตุร้ายแรงจนถึงขั้นเสียชีวิต 1 กรณี บริษัทฯ จึงได้มีการตักเตือนคู่ค้าและแจ้งให้ดำเนินการมาตรการปรับปรุงเป็นการเร่งด่วน โดยมีการติดตามผลทุกสัปดาห์จนสามารถแก้ไขแล้วเสร็จ อย่างไรก็ตามนโยบายจัดซื้อจัดจ้างได้ให้แนวทางว่า หากได้รับคำตักเตือนและไม่สามารถแก้ไขได้ตามกำหนดเวลา คู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจรายดังกล่าวจะเข้าสู่กระบวนการยกเลิกสัญญาต่อไป สำหรับความเสี่ยงทางด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม พบว่า ไม่มีความเสี่ยงที่เป็นสาระสำคัญ

GRI Content Index

Statement of Use	Pruksa Holding Public Company Limited has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January to 31 December 2023.
GRI 1 Used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
		SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General Disclosures								
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Organizational details		26-30, 337				
	2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	24					
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	14					
	2-4	Restatements of information	No restatements					
	2-5	External assurance						
	2-6	Activities, value chain, and other business relationships		42-45				
	2-7	Employees			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report			SDG 8, 10
	2-8	Workers who are not employees			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report			SDG 8

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
		SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General Disclosures								
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9	Governance structure and composition	24					SDG 5, 16
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body		179-180				SDG 5, 16
	2-11	Chair of the highest governance body	24					SDG 16
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts		155-156				SDG 16
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	24-25					
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	25					
	2-15	Conflicts of interest		182				SDG 16
	2-16	Communication of critical concerns		186				
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body		161				
	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body		160				
	2-19	Remuneration policies		164, 167-168				
	2-20	Process to determine remuneration		164				
GRI 2: General Disclosures 2021	2-21	Annual total compensation ratio		168	https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report			
	2-22	Statement on sustainable development strategy	10-11					

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
		SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	2-23	Policy commitments	25, 27-29			https://www.psh.co.th/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/code-of-conduct/20231117-psh-code-of-conduct-th.pdf		SDG 16
	2-24	Embedding policy commitments	27-29					
	2-25	Processes to remediate negative impacts	74					
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	74	186		https://www.pruksa.com/case-report/corruption		SDG 16
	2-27	Compliance with laws and regulations	No material non-compliance with laws and regulations					
	2-28	Membership associations	31					
	2-29	Approach to stakeholder engagement	16-21					
	2-30	Collective bargaining agreements	61					SDG 8
Material topics								
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics	22					
	3-2	List of material topic	23					
Value Addition and Growth Expansion of Sustainable Economy								
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	127					
GRI 201: Economic Performance	201-1	Direct economic value generated and distributed	5, 111					SDG 8, 9

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
		SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 201: Economic Performance	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change		208				SDG 13
GRI 201: Economic Performance	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	68					
GRI 201: Economic Performance	201-4	Financial assistance received from government	No financial assistance received from government					
Energy Efficiency								
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	30					
GRI 302: Energy 2016	302-1	Energy consumption with in the organization				https://www.psh.co.th/downloads/sustainability-report		SDG 7, 8, 12, 13
GRI 302: Energy 2016	302-2	Energy consumption outside of the organization				https://www.psh.co.th/downloads/sustainability-report		SDG 7, 8, 12
GRI 302: Energy 2016	302-3	Energy intensity				https://www.psh.co.th/downloads/sustainability-report		SDG 7, 8, 12, 13
GRI 302: Energy 2016	302-4	Reduction of energy consumption	47, 49			https://www.psh.co.th/downloads/sustainability-report		SDG 7, 8, 12, 13
GRI 302: Energy 2016	302-5	Reductions in energy requirements of products and services	48					SDG 7, 8, 12, 13
Water Efficiency and Water Recycling in Business Sectors								
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	30					
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1	Interactions with water as a shared resource	52					SDG 6, 12

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE		PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
			SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-2	Management of water discharge-related impacts	52						SDG 6
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-3	Water withdrawal			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 6
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-4	Water discharge			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 6
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-5	Water consumption			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 6
Greenhouse Gas Emissions Reduction and Climate Change Mitigation									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	30						
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions 9			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissions 2016	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions 11			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissions 2016	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions 13			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissions 2016	305-4	GHG emissions intensity 16			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 13, 14, 15
GRI 305: Emissions 2016	305-5	Reduction of GHG emissions 17	46-57						SDG 13, 14, 15
GRI 305: Emissions 2016	305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS) 19			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 12
GRI 305: Emissions 2016	305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3,12,14,15

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE		PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
			SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Waste Control in Business Process									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	30						
GRI 306: Waste 2020	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 6, 11, 12
GRI 306: Waste 2020	306-2	Management of significant waste-related impacts	50-51						SDG 3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Waste 2020	306-3	Waste generated			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 6, 11, 12, 15
GRI 306: Waste 2020	306-4	Waste diverted from disposal			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 11, 12
GRI 306: Waste 2020	306-5	Waste directed to disposal			https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 6, 11, 12, 15
Supplier Performance Evaluation on Environment									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	28						
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	135						
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	135						
Occupational Safety, Health, and Working Environment									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	29, 91						
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Occupational health and safety management system	92-93						SDG 8

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE		PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
			SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	90						SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-3	Occupational health services	61, 93-97						SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	93, 94-95						SDG 8, 16
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5	Worker training on occupational health and safety	91,93,94,95						SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-6	Promotion of worker health	66						SDG 3
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	92-93						SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	90						SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-9	Work-related injuries	90		https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 8, 16
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-10	Work-related ill health	90		https://www.psh.co.th/th/downloads/sustainability-report				SDG 3, 8, 16

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE		PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
			SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Promotion and Development of Employee Potential									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	27						
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Average hours of training per year per employee	58						SDG 4, 5, 8, 10
GRI 404: Training and Education 2016	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	69						SDG 8
GRI 404: Training and Education 2016	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	62						SDG 5, 8, 10
Pruksa Engagement with Community and Society									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	28						
GRI 413: Local Communities 2016	413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	75-79						
GRI 413: Local Communities 2016	413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	74						SDG 1, 2
Supplier Performance Evaluation on Society									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	28						
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1	New suppliers that were screened using social criteria 8	135						SDG 5, 8, 16
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	135						SDG 5, 8, 16

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE NUMBER(S) AND/OR DIRECT ANSWERS.			OMISSION			SDG MAPPING
		SUSTAINABILITY REPORT 2023	56-1 ONE REPORT 2023	WEBSITE	REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Customer Privacy								
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	27					
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	104, 123					SDG 16





บริษัท พุกกะ โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1177 ชั้น 24 อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก
ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10400
T. +66-2-080-1739 / <https://www.psh.co.th>

☎ 1739

รายงานประจำปี
(แบบ 56-1 ONE REPORT)
ประจำปี 2566



รายงาน
การพัฒนายั่งยืน
ประจำปี 2566

