



PRUKSA
HOLDING

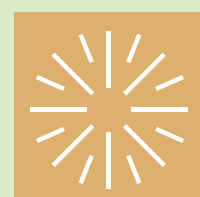
รายงาน การพัฒนาอย่างยั่งยืน 2567

Enriching People's Lives.
Live Well Stay Well.

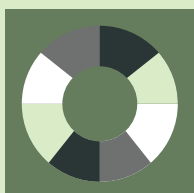




Enriching people's lives.
Live well Stay well.



ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต “อยู่ดี มีสุข” เรามุ่งมั่นใส่ใจที่จะส่งมอบ สิ่งที่จะช่วยรังสรรค์ความเป็นอยู่ที่ดี เติมเต็มประสบการณ์การใช้ชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุขและพร้อมสร้างชุมชนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น





สารบัญ

สารจากคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	06
ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญในปี 2567	08
รางวัลแห่งความภูมิใจ	10
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	14
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	16
ประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของพุดชา โฮลดิ้ง	22
โครงสร้างการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	25
ความมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	26

ใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม

Heart to Earth ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต	32
คิดต่อยอดเพื่อโลกที่ยั่งยืน	
การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	33
การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	41
การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	44
การจัดการทรัพยากร งดเสีย และมลพิษจากการดำเนินงาน	48
การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการน้ำเสียจากธุรกิจ	52
การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	56

ใส่ใจด้านสังคม

การดูแลพนักงานแบบองค์รวม	62
ส่งเสริมการอยู่อาศัยที่ "อยู่ดี มีสุข" เพื่อชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน	76
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	94
การเคารพสิทธิมนุษยชน	106

ใส่ใจด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล

การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน	118
การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	119
การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม	132
การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลส่วนบุคคล	141
ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ	148

GRI Content Index	156
-------------------	-----

สารจากกรรมการบริหารทิศทางและการพัฒนาอย่างยั่งยืน



พลังแห่งการผสานความยั่งยืนสู่การอยู่อาศัยเพื่อสุขภาพ (Wellness Residence)

ในปีที่ผ่านมา นับเป็นอีกหนึ่งก้าวที่สำคัญสำหรับ บมจ. พฤกษา โฮลดีง์ ที่ได้ขับเคลื่อนกลุ่มธุรกิจไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการนำจุดเด่นของแต่ละกลุ่มธุรกิจภายในเครือทั้ง ธุรกิจที่อยู่อาศัย ธุรกิจเฮลท์แคร์ และนวัตกรรม (Home Health Innovation) ผสานเข้าด้วยกันเพื่อนำไปสู่การสร้างจุดแข็งที่ใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจภายใต้แนวคิดการพัฒนาการอยู่อาศัยอย่างยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายการส่งมอบการอยู่อาศัยที่ดีให้ผู้คน ชุมชน และสังคมที่เราดูแล

นอกเหนือจากเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ. 2573 และการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี พ.ศ. 2593 รวมถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ. 2608 ซึ่งนับเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยและนานาประเทศ บริษัทฯ ยังได้เพิ่มเป้าหมายด้านความยั่งยืนในมิติอื่น อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากร การจัดการของเสีย และมลพิษขององค์กร ทั้งในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และกลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านความยั่งยืน พร้อมทั้งนำนโยบาย และเป้าหมายด้านความยั่งยืนจัดเข้าเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดกลยุทธ์หลักขององค์กร ภายใต้หัวข้อ Green to Great และยังนำไปผนวกรวมเข้ากับตัวชี้วัดส่วนบุคคลของผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการลดก๊าซเรือนกระจกภายในองค์กร ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2567 บริษัทฯ สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงได้ถึง 3,676 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ หรือคิดเป็นร้อยละ 21 เมื่อเทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2565

เส้นทาง...สู่อนาคตใหม่ มุ่งบรรลุเป้าหมาย 'การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์'

คณะทำงานด้านความยั่งยืนได้ดำเนินงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อวางแผนกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนสำหรับแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะการมุ่งสู่เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกผ่านการออกแบบกลยุทธ์ใน

การดำเนินงานทั้งในภาพรวมของบริษัทฯ และแต่ละกลุ่มธุรกิจ ภายใต้แนวคิด "สร้างผลงานด้านความยั่งยืน (Green Portfolio) จากการพัฒนานวัตกรรมสีเขียว (Green Innovation) และมุ่งมั่นต่อการยกระดับสู่มาตรฐานด้านความยั่งยืน (Green Standard)" ซึ่งเป็นการผสานแผนการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นในการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับนวัตกรรมแห่งความยั่งยืน เพื่อการยกระดับคุณภาพสินค้า และบริการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผสานจุดเด่นด้านการดูแลสุขภาพในทุกมิติ เพื่อสร้างความโดดเด่นและสร้างมาตรฐานใหม่ของการอยู่อาศัย

• ต่อยอดจุดเด่น ผสานความแข็งแกร่งของทุกกลุ่มธุรกิจในเครือ เพื่อการส่งมอบที่มากกว่าที่อยู่อาศัย แต่เป็นการส่งมอบการอยู่อาศัยที่ดี

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้นำเสนอบ้านระดับ Super Luxury เข้าสู่ตลาดผ่านโครงการเดอะปาล์ม เรสซิเดนเชส วัชรพล ที่อยู่อาศัยเพื่อสุขภาพที่ต่อยอดจากโครงการ โพนน์ เวลเนส เรสซิเดนซ์ ประชาชีวะ เพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ของการอยู่อาศัยด้วยการพัฒนาสินค้าและบริการร่วมกันของธุรกิจภายในเครือสุขภาพ โดยการดูแลของโรงพยาบาลวิมุต และเทคโนโลยีของซินเนอรี่ โกรท (SGC) อาทิ ระบบไหลเวียนอากาศ การออกแบบ และคัดสรรวัสดุเพื่อสุขภาพ บริการเพื่อสุขภาพครบวงจร รวมถึงติดตั้งโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) พร้อมระบบดูแลความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกผ่านผู้ช่วยส่วนตัวด้วยระบบ The Palm Concierge ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการยกระดับการอยู่อาศัย แต่ยังช่วยลดการใช้พลังงานภายในบ้าน รวมถึงลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดอายุการใช้งาน เพื่อตอบย้ำการเป็นที่อยู่อาศัยที่ส่งมอบทุกความอยู่ดีมีสุขให้ทุกคน สังคม และสิ่งแวดล้อม

• ออกแบบ และพัฒนาการอยู่อาศัยสู่มาตรฐานอาคารเขียวแห่งแรกในไทย

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีสีเขียวอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ก้าวไปสู่อีกขั้นของมาตรฐานในการพัฒนาที่อยู่อาศัย ผ่านโครงการเดอะปาล์ม เรสซิเดนเชส พัฒนาการ ออกแบบตามมาตรฐานอาคารเขียว และมีเป้าหมายให้เป็นโครงการบ้านเดี่ยวแห่งแรกในไทยที่ได้รับการรับรองการออกแบบตามมาตรฐาน TREES - PRE HOME ที่มุ่งเน้นด้านการสร้างบ้านประหยัดพลังงาน เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้พลังงานในบ้าน (Operational Carbon) ซึ่งนับเป็นสัดส่วนมากที่สุดของวงจรชีวิตบ้านแต่ละหลัง โดยมีความสอดคล้องกับร่างการจัดทำ Thailand Taxonomy ของภาคอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานของอาคารพักอาศัย อีกทั้งมาตรฐานดังกล่าวยังได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของไทย จึงมั่นใจได้ว่าคุณภาพ และการใช้พลังงานถูกออกแบบมาเพื่อสภาพอากาศและภูมิอากาศเขตร้อนของไทย นอกจากนี้ บริษัทฯ นำเกณฑ์มาปรับใช้เป็นมาตรฐานแนวคิดในการออกแบบบ้านทุกโครงการของบริษัทฯ ในระยะข้างหน้า อีกทั้งบริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในการต่อยอดสู่การพัฒนาวัสดุก่อสร้าง โดยได้เร่งคิดค้น และพัฒนานวัตกรรมในการผลิตวัสดุคาร์บอนต่ำให้ตอบโจทย์อย่างครอบคลุมต่อทั้งผู้บริโภค พาร์ทเนอร์ และคู่ค้า เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

• มุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการเป็นผู้ผลิตผนังคอนกรีตสำเร็จรูป หรือ พรีคาสท์ (Precast) ที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซ

คาร์บอนไดออกไซด์ รวมถึงก๊าซที่ก่อให้เกิดภาวะเรือนกระจก (Carbon footprint) ต่ำที่สุดในประเทศไทย โดยมุ่งมั่นพัฒนาและคิดค้นเทคโนโลยีในการออกแบบพรีคาสท์ใหม่ ๆ ผ่านการเพิ่มเทคโนโลยีคาร์บอนเขียวเข้าในส่วนผสมของปูนซีเมนต์ รวมถึงเปลี่ยนมาใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ส่งเสริมให้พรีคาสท์ของบริษัทฯ เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคาร์บอนต่ำแต่ยังคงคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นบริษัทเดียวในประเทศไทยสำหรับผลิตภัณฑ์พรีคาสท์ที่ได้รับฉลากลดโลกร้อน หรือ Carbon Footprint Reduction (CFR) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ซึ่งสามารถลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ได้ถึงร้อยละ 6

ส่งเสริมการอยู่อาศัยที่ “อยู่ดี มีสุข” เพื่อชุมชน และสังคมที่ยั่งยืน

• Accelerate Impact with PRUKSA'

ในมิติสังคม บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมแห่งการแบ่งปันผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม ที่สอดคล้องกับคุณค่าองค์กร Impact for Good และกิจกรรมจิตอาสาอื่น ๆ ทั้งทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีการปิดกั้นหรือจำกัดขอบเขตของกิจกรรม นำมาซึ่งกิจกรรมจิตอาสาในรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายที่พนักงานและลูกบ้านสามารถเข้าร่วมได้ อาทิ กิจกรรมที่เหลือน้องขอ ส่งต่อความสุข กิจกรรมพฤษภา กรีน พลัส กิจกรรมคลองสวยน้ำใส ซึ่งนับเป็นโอกาสอันดีที่พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งในการอาสาส่งต่อความอยู่ดีมีสุขให้แก่สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ยังคงดำเนินธุรกิจเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่องเพื่อสืบสานเจตนารมณ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมที่ อยู่ดี มีสุข ผ่านโครงการ Accelerate Impact with PRUKSA' ซึ่งถูกจัดขึ้นเป็นปีที่ 2 เพื่อสนับสนุนกลุ่มธุรกิจเพื่อสังคม 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) PHARMCARE ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่ช่วยคนในชุมชนสามารถเข้าถึงร้านขายยาและเภสัชกรในชุมชนได้สะดวก และรวดเร็ว โดยสามารถสร้างรายได้ให้แก่ร้านขายยาในชุมชนได้มากกว่า 2.6 แสนบาท ภายในระยะเวลา 3 เดือน และสามารถลดค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยในการเดินทางไปโรงพยาบาลได้กว่า 5.6 แสนบาท 2) Labmove ซึ่งเป็นบริการเจาะเลือดถึงบ้านโดยนักเทคนิคการแพทย์ที่ช่วยแก้ปัญหาการนำส่งตัวอย่างเลือดให้แก่โรงพยาบาลต้นสังกัดสำหรับกลุ่มผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านการเคลื่อนไหวโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ป่วยติดเตียง รวมถึงเพื่อลดปัญหาความหนาแน่นในโรงพยาบาลสำหรับผู้ป่วยที่ไม่สะดวกไปโรงพยาบาล โดยในระยะเวลา 1 ปี สามารถช่วยลดการเคลื่อนไหวยของผู้ป่วยได้มากกว่า 5,000 ราย หรือคิดเป็นมูลค่ากว่า 12 ล้านบาท 3) ทีมวงศ์ไผ่ (WONGPHAI) ซึ่งเป็นผู้ผลิตไบโอชาร์จากเศษวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร เพื่อช่วยเหลือธุรกิจชุมชนที่ต้องการกำจัดเศษไม้เหลือทิ้งรวมวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรอื่นโดยไม่ต้องเผาทำลาย ซึ่งช่วยลดมลพิษทางอากาศอย่าง PM 2.5 และยังสามารถช่วยกักเก็บก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้มากถึงวันละ 1.8 ตัน คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และยังสามารถช่วยลดขยะเหลือทิ้งจากกระบวนการทางการเกษตรได้อีกด้วย และ 4) Agnos Health ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาใช้ประโยชน์ในทางการแพทย์สำหรับวิเคราะห์อาการป่วยรวมถึงแนะนำบริการที่เหมาะสมในเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงการรักษาได้อย่างทันท่วงที ซึ่งในระยะเวลาการดำเนินการ 1 ปี สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของ

ผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยและอาการรุนแรงได้กว่า 3.8 ล้านบาท และ 2.8 แสนบาท ตามลำดับ

ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน...สู่การบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน จึงได้ประกาศนโยบายจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบต่อสังคม ปีที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับทีมงานจัดซื้อจัดจ้างและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันแก่คู่ค้าที่ได้รับคัดเลือกมาอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญแก่การคัดเลือกผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งกระบวนการผลิต โดยเพิ่มคะแนนพิเศษ (Premium Score) ให้แก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับการรับรองว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม และตั้งเป้าที่จะเพิ่มจำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับกระบวนการก่อสร้างในโครงการหลักให้มีสัดส่วนร้อยละ 30 ของมูลค่าจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดภายในปี พ.ศ. 2573 พร้อมกับกำหนดกรอบการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยจัดให้มีการคัดเลือกคู่ค้าและขึ้นทะเบียนคู่ค้าอย่างถูกต้อง รวมถึงแบ่งกลุ่มคู่ค้าออกเป็นคู่ค้าหลักรายสำคัญและกลุ่มคู่ค้าทั่วไป เพื่อใช้สำหรับการประเมินความเสี่ยงตามลำดับความสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งทางมิติสังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล อันนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานตลอดห่วงโซ่อุปทาน

มากกว่ารางวัล...คือความภาคภูมิใจ

ด้วยเจตนารมณ์ของความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ที่จะส่งมอบการอยู่อาศัยที่ดี ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้จัดอยู่ในรายชื่อ ‘หุ้นยั่งยืน’ SET ESG Rating ในระดับ AA และยังได้รับรางวัล Sustainability Disclosure Award ซึ่งเป็นรางวัลที่ยกย่องด้านการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนใน “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน โปร่งใส ครอบคลุมผลการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ โรงพยาบาลวิมุต ซึ่งเป็นโรงพยาบาลต้นแบบด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานภายในอาคารได้รับการยกระดับตราสัญลักษณ์ MEA Energy Award จากการไฟฟ้านครหลวงให้ขึ้นมาอยู่ในระดับแพลตินัม (Platinum) ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังได้เดินหน้าต่อต้านการคอร์รัปชันและการจ่ายสินบนทุกรูปแบบ และได้รับการจัดอันดับอยู่ในระดับดีเลิศ (Excellent) ของการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของโครงการ ตอกย้ำความใส่ใจในการให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจตามกรอบแนวคิดการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยบริษัทฯ จะยังคงมุ่งสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกมิติต่อเนื่องต่อไป



ดร.อนุสรณ์ แสงนิมบวล

ประธานคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญในปี 2567

Environment

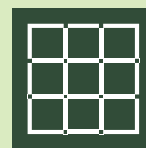
มุ่งมั่นเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำ
สร้างสรรค์ด้วยความจริงใจ



การลดปริมาณ
คาร์บอนไดออกไซด์

3,676

ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า



ส่งเสริมการใช้
พลังงานทางเลือก

239,310

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง

Social

ใส่ใจสังคมและพร้อมส่งต่อ
โอกาสที่ดี เพื่อส่งเสริม
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่
ผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม



การจ้างงาน

2,383

คน



การจ้างงานคนพิการ

9

คน

Governance and Economy

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็น
อยู่ที่ดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการ
ขับเคลื่อนการเติบโตทาง
เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน



สร้างมูลค่าและ
กระจายการเติบโต
ทางเศรษฐกิจ

20,996

ล้านบาท



ค่าจ้างและสวัสดิการ
พนักงาน

1,683

ล้านบาท



ลดการใช้ไฟฟ้าใน
องค์กร

2,895,170

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง
(จากการติดตั้งโซล่าเซลล์)



ลดการใช้น้ำ

14.7

ล้านลิตร



ปลูกต้นไม้

35,000

ต้น



จำนวนชั่วโมงสะสมการเป็น
จิตอาสาของพนักงานทั้งหมด

11,783

ชั่วโมง



จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย
การพัฒนาทักษะพนักงาน

ชาย **27.21** หญิง **29.16**

ชั่วโมง

ชั่วโมง



จำนวนเรื่องข้อร้องเรียน
ด้านสังคม

0

กรณี



เงินลงทุนเพื่อสร้าง
ผลกระทบเชิงบวก
ให้กับสังคม

6.1

ล้านบาท



งบประมาณในการ
พัฒนาบุคลากร

9.88

ล้านบาท



จำนวนนวัตกรรมที่ถูก
พัฒนาหรือการปรับปรุง
กระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

32

เรื่อง



ร้อยละของคู่ค้าราย
สำคัญได้รับการประเมิน
ความเสี่ยงด้าน ESG

100

ร้อยละ



ข้อมูลรางวัล ปี 2567

1 SET ESG Ratings

บริษัท พุกกะา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) หรือ PSH ได้รับการประกาศผลประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings: ระดับ AA ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



2 MEA Energy Award ระดับ Platinum

โรงพยาบาลวิมุตได้รับรางวัล MEA Energy Award ระดับ “Platinum” ประเภทอาคารโรงพยาบาล ซึ่งระดับ Platinum มีหลักเกณฑ์พิเศษ 3 ด้าน ที่นำมาพิจารณา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและความใส่ใจของผู้บริหาร ด้านความยั่งยืนของการอนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อม และด้านการปรับปรุงการใช้พลังงานและผลประหยัด

3 โล่ประกาศเกียรติคุณ ผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับกลุ่มคนพิการ

จากการดำเนินโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” ที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 มอบโดย นายจิรศักดิ์ สีหามาตย์รองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ในงานวันคนพิการสากล จังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2566

4 บุคคลตัวอย่างภาคธุรกิจแห่งปี 2024

คุณธีระ ทองวิไล ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท พุกกะา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “บุคคลตัวอย่างภาคธุรกิจแห่งปี 2024” ในภาคธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จากโครงการ “บุคคลคุณภาพแห่งปี 2024” มอบโดยมูลนิธิสภามหาวิทยาลัยและเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (มสวท.) ในฐานะบุคคลตัวอย่างภาคธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ทั้งการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และการมุ่งมั่นทำคุณประโยชน์เพื่อสังคม



5 The Most Powerful Brands of Thailand 2024

บริษัท พุกกะา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล “สุดยอดแบรนด์ที่ทรงพลังที่สุดในประเทศไทย” มอบโดยภาควิชาการตลาด คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นับเป็นปีแรกที่มีหมวดอสังหาริมทรัพย์ โดยการสำรวจได้เก็บข้อมูลจากผู้บริโภคไทยอายุ 18-69 ปี จำนวน 24,000 คน ในกรุงเทพฯ ปริมณฑล และหัวเมืองใหญ่ทั่วประเทศ ประเมินแบรนด์ใน 4 มิติ ได้แก่ ความตระหนักในแบรนด์ ความชื่นชอบ การใช้ผลิตภัณฑ์ และภาพลักษณ์ ผ่าน Market Share, Mind Share และ Heart Share ทำให้การประเมินมีความครอบคลุมในหลายหลายมิติและน่าเชื่อถือ

6 Carbon Footprint Reduction Label Scheme

บริษัท อินโน พรีคาสท์ จำกัด ได้รับการขึ้นทะเบียนฉลากลดคาร์บอนฟุตพริ้นต์ Carbon Footprint Reduction (CFR) ให้กับ Precast Wall เป็นรายแรก รายเดียว ของอุตสาหกรรม Precast ในประเทศไทย จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

7 Carbon Footprint Label Scheme

บริษัท อินโน พรีคาสท์ จำกัด ได้รับการขึ้นทะเบียนฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นต์ของผลิตภัณฑ์ Carbon Footprint of Product (CFP) จำนวน 3 รายการ ได้แก่ Precast Concrete Wall Precast Concrete Hollow Core และ Precast Concrete Solid Slab จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)





8 Asian Technology Excellence Awards 2024 หมวด ESG (ESG Tech)

มอบโดย Asian Business Review สื่อชั้นนำของเอเชีย เพื่อยกย่องโครงการและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่โดดเด่นที่สุดในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มบริษัทพวกษา ได้รับรางวัลจากหมวด ESG (ESG Tech) ให้กับ นวัตกรรม Low Carbon Pre-Stressed Hybrid Slab จากอินโน พรีคาสท์ ซึ่งเป็นนวัตกรรมการผลิตแผ่นพื้นคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูปที่ใช้เทคโนโลยีคาร์บอนเคียว (Carbon Cure) เข้ามาใช้ ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยลดเวลาในการก่อสร้าง และลดของเสียหน้าไซต์งาน แต่ยังเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนได้ถึง 27,045 ตันในเวลา 2 ปี สามารถสร้างที่อยู่อาศัยสีเขียวได้กว่า 13,000 ยูนิต ซึ่งเทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้ 2,704,500 ต้น

9 Asian Technology Excellence Awards 2024 หมวด Mobile - Healthcare Technology

มอบโดย Asian Business Review สื่อชั้นนำของเอเชีย เพื่อยกย่องโครงการและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่โดดเด่นที่สุดในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มบริษัทพวกษา ได้รับรางวัลจากหมวด Mobile - Healthcare Technology ให้กับ ViMUT Application แพลตฟอร์มระบบนิเวศด้านการดูแลสุขภาพจากโรงพยาบาลวิมุต แอปพลิเคชันนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปรึกษาปัญหาสุขภาพจากแพทย์ได้จากทุกที่ทั่วโลก ตลอด 24 ชั่วโมง ผ่านพีเจอาร์ Telemedicine โดยมี AI ทำหน้าที่วิเคราะห์อาการโดยละเอียดก่อนส่งไปปรึกษากับแพทย์เฉพาะทาง พร้อมทั้งมีการจัดส่งยา และเชื่อมโยงกับบริษัทประกันโดยตรง ช่วยให้ผู้ป่วยเข้าถึงการรักษาอย่างมีประสิทธิภาพได้ทุกที่ทุกเวลา

10 Asian Technology Excellence Awards 2024 หมวด Emerging Technology – Health

มอบโดย Asian Business Review สื่อชั้นนำของเอเชีย เพื่อยกย่องโครงการและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่โดดเด่นที่สุดในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มบริษัทพวกษา ได้

รับรางวัลจากหมวด Emerging Technology – Health ให้กับนวัตกรรมเทคนิคการวางตำแหน่งใหม่ Hip Lateral Cross Table to Patient Radiation Safety จากโรงพยาบาลวิมุต ซึ่งเป็นวิธีการเทคนิคใหม่ทางการแพทย์ที่พัฒนาขึ้นเอง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของภาพเอ็กซเรย์กระดูกโคนขาให้มีความชัดเจนโดยไม่มีปัญหาจุดตัดของกริด ซึ่งช่วยลดอัตราการถ่ายภาพรังสีเอกซ์ซ้ำจาก ร้อยละ 60 เหลือเพียง ร้อยละ 4 นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ป่วยลดการสัมผัสรังสีที่ไม่จำเป็นได้ถึง ร้อยละ 93

11 Asian Technology Excellence Awards 2024 หมวด AI - Real Estate

มอบโดย Asian Business Review สื่อชั้นนำของเอเชีย เพื่อยกย่องโครงการและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่โดดเด่นที่สุดในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มบริษัทพวกษา ได้รับรางวัลจากหมวด AI - Real Estate ให้กับ เทคโนโลยี AI ช่วยตรวจสอบรายการชำระหนี้ของผู้รับเหมา จากพวกษา โฮลดิ้ง เทคโนโลยีนี้จะช่วยตรวจสอบความถูกต้องของการชำระเงินของผู้รับเหมาก่อสร้างได้อย่างแม่นยำ รวดเร็ว ซึ่งจะสร้างความโปร่งใส ลดความซับซ้อน และความล่าช้าในการชำระเงินแก่ผู้รับเหมา ในขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นด้านความถูกต้องให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน พร้อมช่วยลดชั่วโมงการทำงานของพนักงานลงจาก 2,400 เหลือเพียง 1,560 ชั่วโมงต่อปี (หรือลดลงถึงร้อยละ 35)

12 Asian Technology Excellence Awards 2024 หมวด Digital – Interior Design

มอบโดย Asian Business Review สื่อชั้นนำของเอเชีย เพื่อยกย่องโครงการและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่โดดเด่นที่สุดในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มบริษัทพวกษา ได้รับรางวัลจากหมวด Digital – Interior Design ให้กับ แอปพลิเคชันด้านการตกแต่งบ้าน จาก Wizlah ที่ช่วยลด Pain Point การตกแต่งของลูกค้า พร้อมช่วยขับเคลื่อนธุรกิจด้าน Home Decoration ผ่านแพลตฟอร์มให้เติบโต และเพิ่มทางเลือกใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า



13 รางวัลเชิดชูเกียรติจากกรมป่าไม้

ในฐานะองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือราชการด้านการฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ ผ่านโครงการ “ร่วมปลูกป่าเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศ” โดยร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ และพนักงานจิตอาสากว่า 600 คน ในการปลูกต้นไม้กว่า 100,000 ต้น พร้อมบำรุง และอนุรักษ์ป่าบนพื้นที่ 370 ไร่ ต.ห้วยบง อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา ซึ่งจะดูแลและติดตามผลตลอดระยะเวลา 10 ปี เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

14 โล่ประกาศเกียรติคุณ Green Mission

มอบโดย บริษัท ทีโอเอ แพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) TOA ในฐานะกรีนพาร์ทเนอร์โครงการก่อสร้างหิรัญพัทธ์ที่ร่วมคิดค้นโซลูชันและนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผ่านการเลือกใช้ “สีรักษ์โลก” รุ่น Expert Series” ที่มีคุณสมบัติในการลดการผลิตคาร์บอนลดโลกร้อน และดีต่อสุขภาพกับผู้อยู่อาศัยทุกเพศทุกวัย เพื่อส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกบ้าน

15 ผลการประเมินการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 อยู่ในระดับ “Top Quartile”

บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับอยู่ใน Top Quartile ของบริษัทจดทะเบียนที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด (Market Cap.) $\geq 10,000$ ล้านบาท ด้วยคะแนนการประเมินการกำกับดูแลกิจการประจำปี 2567 ในระดับ 5 ดาว หรือ “ดีเลิศ”(Excellent) เป็นระดับสูงสุด จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)



16 TISCO PVD Best Employer Awards 2024

บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด รับมอบรางวัลนายจ้างดีเด่น “TISCO PVD Best Employer 2024” จากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทีเอสโก้ จำกัด รางวัลดังกล่าวเชิดชูนายจ้างที่มีการดำเนินงานยอดเยี่ยมและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน



17 โรงพยาบาลวิมุต ได้รับการรับรองมาตรฐานสถานพยาบาลระดับสากล Joint Commission International's (JCI) Gold Seal of Approval®

บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด รับมอบรางวัลนายจ้างดีเด่น “TISCO PVD Best Employer 2024” จากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทีเอสโก้ จำกัด รางวัลดังกล่าวเชิดชูนายจ้างที่มีการดำเนินงานยอดเยี่ยม และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน



18

18 Sustainability Disclosure Award สถาบันไทยพัฒน์ มอบรางวัลเกียรติคุณ

Sustainability Disclosure Award แก่บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) โดยพิจารณาจากการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ในรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2566

ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนและองค์กรธุรกิจที่เป็นสมาชิกของ Sustainability Disclosure Community: SDC ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือประเด็นด้าน ESG (Environmental, Social and Governance)



19 BCI ASIA Top 10 Developers Awards 2024

มอบให้แก่ นักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีผลงานดีเด่น และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม การก่อสร้าง โดยโครงการบ้านพุกกะโฮลดิ้ง ครีนครีนทร-บางนา และโครงการแซปเตอร์วิน ออล รามอินทรา ได้รับการพิจารณาจากคุณค่าโดยรวมของโครงการ แนวคิด การออกแบบ รวมถึงแนวคิดของการพัฒนาโครงการแบบยั่งยืน



20 การประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น (AGM) ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัท พุกกะโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้รับผลการประเมิน 5 เหรียญ 100 คะแนน ซึ่งเป็นระดับสูงสุด "ดีเยี่ยมสมควรเป็นตัวอย่าง"

21 Best Housing Development Bangkok

มอบให้แก่ นักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีผลงานดีเด่น และได้รับการตอบรับที่ดีจากลูกค้าและผู้อยู่อาศัย โดยโครงการ เดอะแพลนท์ บางนา กม.5 - ครีนครีนทร ได้รับการพิจารณาจากคุณค่าโดยรวมของโครงการ แนวคิด การออกแบบ รวมถึงแนวคิดของการพัฒนาโครงการแบบยั่งยืน

22 Developer of the year 2024

มอบให้แก่ นักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีผลงานดีเด่น และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม สามารถพัฒนาโครงการ และสร้างสรรค์บริการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสิ่งที่ตลาดต้องการ ตลอดจนยกระดับการอยู่ในไทยให้ดีขึ้น และสร้างสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

23 Winner Best Wellness Housing Development

จากเวที PropertyGuru Thailand Property Awards 2024 มอบให้กับ โครงการ ไพนน์ เวลเนส เรสซิเดนซ์ ประชาชื่น

24 Winner Best Lifestyle Housing Development

จากเวที PropertyGuru Thailand Property Awards 2024 มอบให้กับโครงการ เดอะ ปาล์ม บางนา-วงแหวน 2

25 Winner Best Housing Interior Design (Bangkok)

จากเวที PropertyGuru Thailand Property Awards 2024 มอบให้กับโครงการ เดอะ ปาล์ม เรสซิเดนซ์ เซลล์ เดน เซส วัชรพล

26 Best Housing Architectural Design (Bangkok)

จากเวที PropertyGuru Thailand Property Awards 2024 มอบให้กับโครงการ เดอะ ปาล์ม เรสซิเดนซ์ เซลล์ พัฒนาการ



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท พญา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี ซึ่งได้รับการอนุมัติความถูกต้องโดยคณะกรรมการบริษัท และเผยแพร่รายงานบนเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อนำเสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ตามแนวทางการรายงาน GRI Standards ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดการรายงานแบบ “In Accordance” และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals: SDGs และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) โดยครอบคลุมถึงประเด็นที่เป็นสาระสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ หรือ ESG (Environment, Social, Governance)

GRI 2-3

ขอบเขตการรายงาน

รายงานฉบับนี้ ครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2567 โดยนำเสนอภาพรวมการดำเนินงาน และตัวเลขผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยในสามกลุ่มธุรกิจหลัก ได้แก่ 1. ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย โดยมีบริษัท พญา เรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พญา เรียลเอสเตท”) 2. ธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพ หรือ ธุรกิจเฮลท์แคร์ โดยบริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด (“วิมุต”) และได้มีการขยายขอบเขตครอบคลุมธุรกิจที่ 3. คือ ธุรกิจการก่อสร้าง และปริศาสท์ โดยบริษัท อินโนโฮม คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งได้มีการ แยกตัวจาก พญา เรียลเอสเตท เมื่อปลายปี 2566 ที่ผ่านมา รวมถึงผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมอื่นที่บริษัทฯ เข้าลงทุน

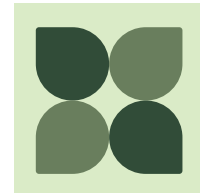
ช่องทางการติดต่อ

สายงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืน บริษัท พญา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1177 ชั้น 9 อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

อีเมล: PSH_SD@pruksa.com

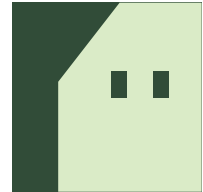
เว็บไซต์: www.psh.co.th





การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ความท้าทายในเชิงเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี ส่งผลให้รูปแบบ การขับเคลื่อนทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน อันมีอิทธิพลต่อบริบทของบริษัทฯ ให้เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนัก ถึงในการกำหนดกลยุทธ์ และทิศทางการดำเนินธุรกิจของ บริษัทฯ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างตรงใจพียง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด รวมถึงพร้อมรับทุกโอกาส และการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนไปตามพลวัตของสังคม ทั้งนี้ กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัท ได้ถูกจัดทำขึ้นภายใต้การอ้างอิงมาตรฐาน AA1000 เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์ที่มีคุณภาพในการกำหนดนโยบายรวมถึงมาตรการในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ





กระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มบริษัท ได้พิจารณาผู้มีส่วนได้เสียจากห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท จากนั้นนำมาจำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ความหมาย	ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน
ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มที่พึ่งพาอาศัยกลุ่มบริษัท (Dependency)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีการพึ่งพิงทั้งทางตรง และทางอ้อมจากกิจกรรมดำเนินงาน สินค้า และ/หรือบริการ ของกลุ่มบริษัท หรือผู้มีส่วนได้เสียที่กลุ่มบริษัท ต้องพึ่งพิงเพื่อให้สามารถประกอบธุรกิจได้	พนักงาน หุ้นส่วนทางธุรกิจ สิ่งแวดล้อม ลูกค้า ชุมชน
ผู้มีส่วนได้เสียที่กลุ่มบริษัท อาจจะต้องมีความรับผิดชอบร่วม (Responsibility)	ผู้มีส่วนได้เสียที่กลุ่มบริษัท อาจจะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบประเด็นทางด้านกฎหมาย ฐานะการเงิน หรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	พนักงาน สิ่งแวดล้อม หุ้นส่วนทางธุรกิจ ชุมชน
ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องการการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด (Tension)	ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องการการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดจากกลุ่มบริษัท ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือสิ่งแวดล้อม	หุ้นส่วนทางธุรกิจ ชุมชน พนักงาน สิ่งแวดล้อม
ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบริษัท (Influence)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพล ต่อกลุ่มบริษัท ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ความคิดเห็นอาจก่อให้เกิดผลกระทบ (Diverse perspectives)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นต่างๆ ที่ส่งผลไปสู่แนวคิดใหม่ และสามารถระบุวิธีการใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า พนักงาน หุ้นส่วนทางธุรกิจ

การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยการประเมินจากคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะพิจารณาถึงภูมิอิทธิพล และระดับความสนใจ



จากผลการประเมิน ชี้ให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ 5 ลำดับแรก ได้แก่ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน สิ่งแวดล้อม และหุ้นส่วนทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ



การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ

ผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ	ช่องทางการรับฟัง/ การสื่อสาร/การสร้างการมีส่วนร่วม และความถี่	ความคาดหวังต่อกลุ่มบริษัท	การตอบสนองของวงกลุ่มบริษัทต่อความคาดหวัง
ลูกค้า	- การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผ่านช่องทางคอลเซ็นเตอร์และออนไลน์ ทุกเดือน - การสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียทุกวัน - การจัดกิจกรรมร่วมกับลูกค้าตามโอกาสต่าง ๆ - เจ้าหน้าที่ คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคล - กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส	- คุณภาพของสินค้าและบริการชั้นกว่า - ความปลอดภัยในการใช้งาน - การรับฟังปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว - การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเป็นความลับและไม่นำไปใช้โดยไม่ยินยอม - การสร้างความสำเร็จของลูกค้า	- การกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจที่ระบุให้กลุ่มบริษัท ต้องส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และมีความปลอดภัย - การกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจที่ระบุให้ลูกค้า และผู้รับเหมาจะต้องมีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรมในการทำงาน และต้องส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และมีความปลอดภัย - การกำหนดนโยบายการรับเรื่องร้องเรียน และแจ้งเบาะแสดกรณีที่พบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดนโยบายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ หรือจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ - การกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจของลูกค้าด้วย Net Promoter Score (NPS) และให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ารายเดือน - การส่งเสริมวัฒนธรรมที่อยู่อาศัย ที่มีความปลอดภัย และดูแลสุขภาพของลูกบ้านแบบองค์รวม และการจัดให้มีนวัตกรรมทางด้านสุขภาพ และสินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า - การทำ Lean Process ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอน และระยะเวลาการแก้ไขงานซ่อม และปัญหาให้กับลูกค้า - การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย
ผู้ถือหุ้น	- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ปีละ 1 ครั้ง - หน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ - สายงานเลขานุการบริษัท และการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน - แบบ 56-1 One Report - กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส	- การส่งมอบผลตอบแทนอย่างต่อเนื่อง - การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเท่าเทียม - การดำเนินธุรกิจที่เติบโตและยั่งยืน - การมีช่องทางในการติดต่อกับผู้ถือหุ้น	- การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เน้นการสร้างรายได้ประจำอย่างต่อเนื่อง การลงทุนในธุรกิจใหม่เพื่อกระจายความเสี่ยง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน - การจัดตั้งหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ และสายงานเลขานุการบริษัท และการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นช่องทางติดต่อและให้ข้อมูลกับผู้ถือหุ้น หน่วยงานกำกับดูแล และสาธารณชน อย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเท่าเทียม - พัฒนาพันธสัญญาด้านความยั่งยืนให้มีความชัดเจนขึ้น - Investor newsletter ทุก ๆ ครึ่งปี (รายงานผลการดำเนินงาน ผลประกอบการ กิจกรรม SD ข่าวธุรกิจ) - การจัดประชุมนักวิเคราะห์กองทุน และพบปะนักลงทุนรายย่อยภายใน 1-2 วันหลังแถลงผลประกอบการบริษัทฯ
พนักงาน	- สายงานทรัพยากรบุคคลกลุ่ม และการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสายงานดังกล่าว อาทิ ไลน์น้อง Engagement และไลน์ตามระดับของพนักงาน - Management Townhall อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง - การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการร่วมกับตัวแทนของพนักงาน ทุก 3 เดือน - การสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ปีละ 1 ครั้ง	- ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและจูงใจ - การเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน - การรับฟังจากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา - การได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมและเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	- การมีระเบียบ และนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม และการมอบสวัสดิการจากทั้งภายในกลุ่มบริษัท และนอกกลุ่มบริษัท ที่จูงใจ - การกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การพัฒนาพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตในสายอาชีพ หรือข้ามสายอาชีพได้ รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ - การจัดหาหลักสูตรอบรมทั้งภายใน และภายนอก - การกำหนดเรื่องจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ และองค์ความรู้ - การจัดให้มีโครงการประกวดนวัตกรรมในองค์กร

ผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ	ช่องทางการรับฟัง/ การสื่อสาร/การรับการมีส่วนร่วม และความถี่	ความคาดหวังต่อกลุ่มบริษัท	การตอบสนองของกลุ่มบริษัทต่อความคาดหวัง
	- การสื่อสารเรื่องที่มีความสำคัญผ่านช่องทางภายใน ทุกเดือน และทุกครั้งที่มีการมีประเด็นที่สำคัญต่อพนักงาน - กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส	- การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีความสุขกายสบายใจ - การสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และโปร่งใส	- การจัดตั้งสายงานดิจิทัล และนวัตกรรมกลุ่มโดยเฉพาะเพื่อผลักดันให้มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสร้างนวัตกรรมทางด้านกระบวนการทำงาน - การกำหนดให้มีหน่วยงานความปลอดภัยเพื่อรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงาน และผู้รับเหมาโดยเฉพาะ รวมถึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดในระดับสายงาน
สิ่งแวดล้อม	- การติดตามประเด็นสำคัญ และทิศทางจากการประชุมระดับประเทศ และระดับโลก อาทิ TCAC 2024, COP28 และ UNGA79 - การประเมินแนวโน้มพฤติกรรม และค่านิยมของผู้บริโภคต่อสิ่งแวดล้อม - การประเมินผลกระทบ และความเสียหายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	- การมีส่วนร่วมเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายของภาครัฐ และเป้าหมายโลก - การเสนอสินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - การส่งเสริมความตระหนัก และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า ในการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม	- การกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมในทุกมิติทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ - การตั้งเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี พ.ศ. 2593 (ค.ศ.2050) และปล่อยก๊าซเรือนกระจกเทียบเท่าสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในปี 2608 (ค.ศ. 2565) - การผลักดันนวัตกรรมทางการก่อสร้าง และการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - โครงการประหยัดพลังงาน - การส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปีด้วย - การตั้งเป้าหมายปลูกป่าเพื่อฟื้นฟูป่าระบบนิเวศ 1 แสนต้น
หุ้นส่วนทางธุรกิจ	- สายงานจัดซื้อจัดจ้าง และซัพพลายเชนกลุ่ม - การประชุมคู่ค้า อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - การประชุมระหว่างกลุ่มบริษัท และคู่ค้า ตามวาระและโอกาส - กลไกการสื่อสารกับหุ้นส่วนทางธุรกิจผ่านช่องทางอีเมล และระบบการสื่อสารระหว่างกัน - กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส	- การรับฟังปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว - การส่งเสริมผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของหุ้นส่วนทางธุรกิจอย่างยั่งยืน	- การกำหนดจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ และการสื่อสารให้หุ้นส่วนทางธุรกิจรับทราบเพื่อให้เข้าใจแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม - การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานการสร้างการมีส่วนร่วมกับคู่ค้า และการรับฟังประเด็นปัญหาของคู่ค้า เพื่อให้มีการปรับปรุงร่วมกัน ผ่านสายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชนกลุ่ม และการประชุมร่วมกับคู่ค้า - การกำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการที่มีสินค้าหรือบริการ หรือที่กระบวนการผลิตเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - โครงการ Accelerate Impact with Pruksa เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการเพื่อสังคม - โครงการ Lean Process เพื่อแก้ไขปัญหาการออกเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับงาน และการส่งมอบงานที่ล่าช้า - จัดทำแผนอบรมคู่ค้าในเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและการพัฒนาความยั่งยืน - การกำหนดนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสกรณีที่พบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดนโยบายหรือจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ หรือจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ

ประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของพวกฯ โฮลดิ้ง

GRI 3-I

กระบวนการระบุประเด็นที่สำคัญ



ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจบริบทขององค์กร

บริษัทฯ ระบุประเด็นสำคัญของการดำเนินงานในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจโดยพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ และบริษัทย่อย ทั้งในกลุ่มธุรกิจจอสั่งหาทรัพยากร และกลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์องค์กร และประเด็นที่คาดว่าจะมีความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย เมื่อเทียบกับ GRI sector standards เพื่อชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริบทของธุรกิจ (Long lists) ได้อย่างครอบคลุม โดยเป็นการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการการจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Management Committee) และหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร



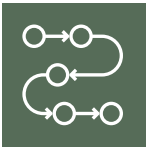
ขั้นตอนที่ 2 ระบุผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและคาดว่าจะเกิดขึ้น

คณะทำงานพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ตาม Long lists ที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 โดยพิจารณาจากผลกระทบทั้งที่เกิดขึ้นจริงและคาดว่าจะมีโอกาสดังขึ้นในอนาคต ผ่านกระบวนการประเมินความเสี่ยง และโอกาสที่เป็นไปตามขั้นตอนของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม บรรษัทภิบาล กฎหมาย และสิทธิมนุษยชน ร่วมกับผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการประเมิน และวิเคราะห์ความคาดหวัง รวมถึงเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน และวิเคราะห์เป็นข้อมูลที่ได้รับผ่านแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนตามช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย



ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความสำคัญของผลกระทบ

การประเมินความสำคัญของผลกระทบซึ่งถูกระบุมาจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 เป็นการพิจารณาจากโอกาสที่อาจเกิด (Likelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Severity) จำแนกตามแต่ละประเด็นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรของบริษัทฯ



ขั้นตอนที่ 4 จัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญตามผลกระทบที่มากที่สุด และทวนสอบ

การจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบเป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Short lists) ซึ่งจะนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และแนวทางการบริหารจัดการ โดยบริษัทฯ ได้จัดให้มีการสอบทาน

ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญอิสระจากภายนอกอีกครั้ง รวมถึงเปรียบเทียบกับ GRI sector standards และประเด็นที่ได้รับการระบุว่ามีนัยสำคัญจากบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

จากนั้นจึงนำเสนอประเด็นที่มีนัยสำคัญดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา และอนุมัติในลำดับถัดไป โดยคณะทำงานด้านความยั่งยืนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการสื่อสารกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายในแต่ละประเด็นสำคัญ รวมถึงจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานด้าน Sustainable Development (SD) ให้กับคณะกรรมการการจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Management Committee) และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเป็นประจำทุกไตรมาส

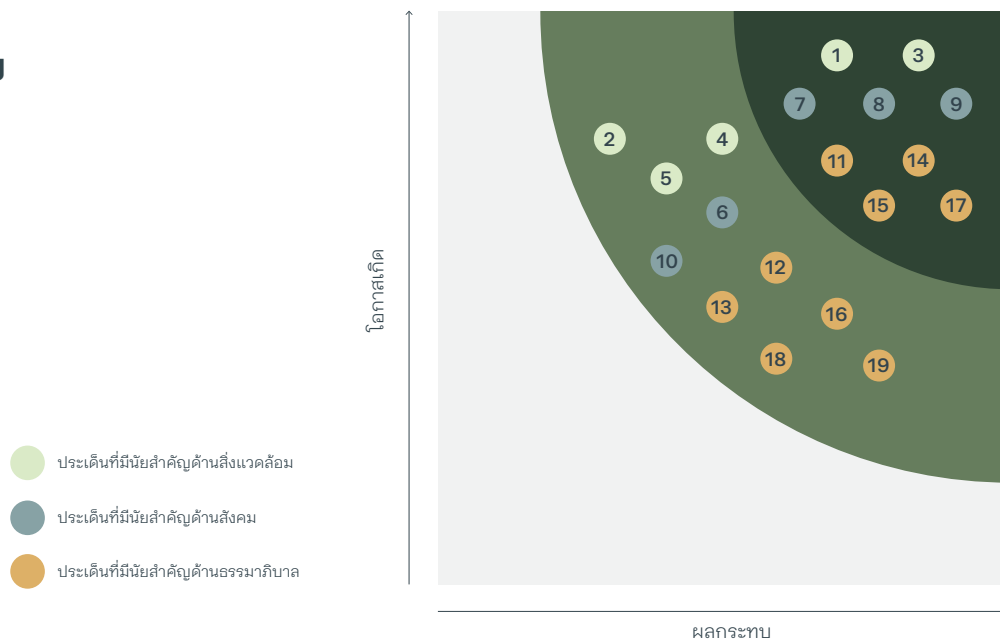


GRI 3-2

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ทบทวนและปรับปรุงประเด็นที่มีนัยสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจระยะ 5 ปี และ GRI sector standards ที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ รวมถึงประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความคาดหวัง โดยประเด็นที่มีนัยสำคัญได้รับการจัดลำดับ ดังนี้

GRI 3-2 a

ประเด็นที่มีนัยสำคัญ



E

ด้านสิ่งแวดล้อม

- * 1. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (RE)(H)
- 2. การบริหารจัดการประสิทธิภาพพลังงานและทรัพยากร
- * 3. การก่อสร้าง และการเลือกใช้วัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม(RE)
- 4. การจัดการของเสียอย่างยั่งยืน
- 5. การปกป้องพื้นที่ระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพ

* คือ ประเด็นที่มีความสำคัญสูงมาก
(RE) คือ กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง
(H) คือ กลุ่มธุรกิจสุขภาพและโรงพยาบาล

S

ด้านสังคม

- 6. การปฏิบัติต่อลูกจ้าง และพนักงานอย่างเป็นธรรม
- * 7. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (RE)(H)
- * 8. การสร้างสุขภาพ และสุขภาวะที่ดี (RE)(H)
- * 9. การสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคม (RE)(H)
- 10. การเคารพสิทธิมนุษยชน

G

ด้านเศรษฐกิจ
และธรรมาภิบาล

- * 11. การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (RE)(H)
- 12. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
- 13. การบริหารจัดการ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ
- * 14. คุณภาพสินค้า และบริการ (RE)(H)
- * 15. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (RE)
- 16. การจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว
- * 17. นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน (RE)(H)
- 18. การลงทุนอย่างยั่งยืน
- 19. การสร้างมูลค่า และกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

มุ่งสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2593 ด้วยความมุ่งมั่นในการส่งมอบ “บ้าน” ที่ดีกว่าสำหรับยุคนี้ และในอนาคต พร้อมทั้งพัฒนาทางเลือกใหม่ที่สร้างสรรค์ และทางเลือกสำหรับที่อยู่อาศัยเพื่อสุขภาพที่ดีขึ้น ควบคู่ไปกับการตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้กลยุทธ์การพัฒนายั่งยืน

กรอบการพัฒนาด้านความยั่งยืน



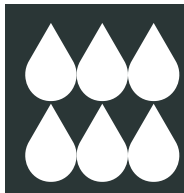
โครงสร้างการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผังโครงสร้างองค์กร



ความมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ และบริษัทย่อยขอยืนยันเจตนารมณ์ในการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อม ดังเช่นที่เคยดำเนินการในปีที่ผ่านมา เพื่อให้บริษัทฯ และบริษัทย่อยสามารถนำนโยบายไปปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท ได้ปรับปรุงความเข้มข้นของนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงาน และมาตรฐานสากลยิ่งขึ้น โดยอนุมัติให้ปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรน้ำและน้ำเสีย ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพอากาศ และลดผลกระทบจากมลพิษที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ



GRI 2-23

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัท พกฯ โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

และบริษัทย่อย

การกำกับดูแลกิจการ



ธรรมาภิบาล
และการต่อต้านทุจริต



การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
และการรักษาความปลอดภัย
ของข้อมูล



นวัตกรรม
และการสร้างคุณค่า



การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
อย่างรับผิดชอบ

ส่งเสริมคุณค่าทางสังคม



การพัฒนาบุคลากร



การสร้างผลกระทบ
เชิงบวกให้กับสังคม



การสร้างสุขภาพ
และสุขภาวะที่ดี



การบริหารจัดการ และสร้าง
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้
เสียคนสำคัญ



การเคารพ และปฏิบัติ
ตามกฎหมายแรงงาน และ
ปฏิญญาสากลว่าด้วย
สิทธิมนุษยชน

ดูแลสิ่งแวดล้อม



การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้
พลังงาน และทรัพยากร



การส่งเสริมให้มีการก่อสร้าง
และการเลือกใช้วัสดุทางเลือก
ในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม และสังคม



การบริหารจัดการมลพิษ
และของเสียอย่างยั่งยืน



การปกป้องฟื้นฟูระบบนิเวศ
และความหลากหลายทาง
ชีวภาพ



สแกนเพื่อศึกษานโยบายฉบับเต็ม

ทศกัณฑ์การคัดสรรห่วงโซ่อุปทานสู่การออกนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ

นอกเหนือจากความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ยังคงคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงานผ่านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างได้ออกแบบนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และศักยภาพในการคัดเลือกคู่ค้าให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารคู่ค้าอย่างมีจริยธรรม การคัดสรรสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน และการมุ่งมั่นส่งเสริม และยกระดับการดำเนินงานของคู่ค้าอย่างยั่งยืน



สแกนเพื่อศึกษานโยบายฉบับเต็ม

GRI 2-28

การเข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สมาชิก เครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย

Thailand Carbon Neutral Network (TCNN)

สมาชิก เครือข่าย Carbon Markets Club

ปี 2567

ปี 2566

สมาชิก ประชาคม Carbon3 Community

สถาบันไทยพัฒน์

Carbon3 Community

ปี 2563

สมาชิก เครือข่ายธุรกิจที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

สถาบันไทยพัฒน์

SDG-Friendly Business

ปี 2562

สมาชิก ประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน

สถาบันไทยพัฒน์

Sustainability Disclosure Community: SDC

ปี 2560

สมาชิก แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย

Thai Private Sector Collective Action Against Corruption:
CAC

สมาชิก สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย

Thai Listed Companies Association (TLCA)

สมาชิก เครือข่ายธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน สถาบันไทยพัฒน์

Community-Friendly Business



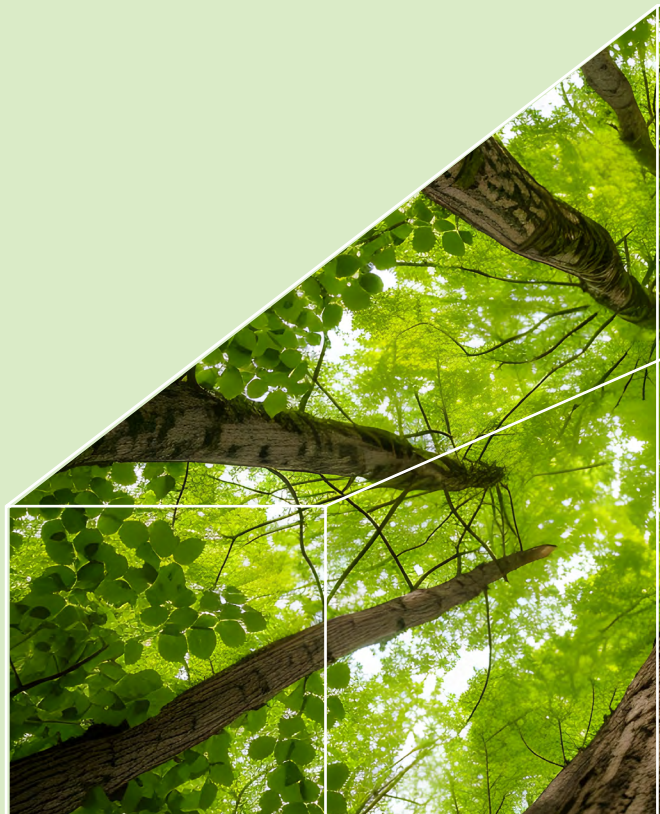
E

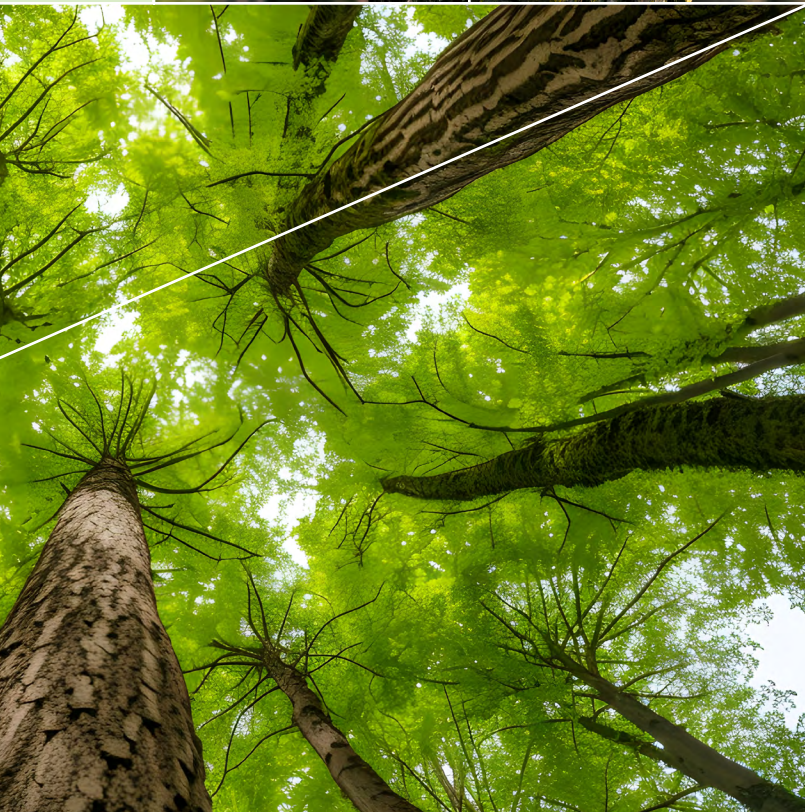


ENVIRONMENTAL

Heart to Earth

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในทุก
กระบวนการผลิตเพื่อลดโลกร้อน



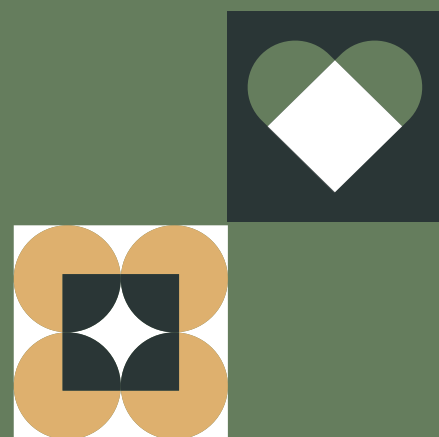


Heart to Earth ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในทุกกระบวนการผลิตต่อยอดเพื่อโลกที่ยั่งยืน

กลุ่มบริษัท ได้เล็งเห็นถึงโอกาสสำหรับการปรับตัวทางธุรกิจเพื่อมุ่งไปสู่ความยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมซึ่งนับเป็นความเสี่ยงที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความเสี่ยงทางด้านกายภาพ (Physical Risks) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศและธรรมชาติที่อาจก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ อาทิ การเกิดอุทกภัย สถานการณ์ภัยแล้ง การเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเชิงลบหรือสร้างความเสียหายแก่อาคาร ทรัพย์สิน รวมไปถึงกระบวนการผลิตและการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง และ 2) ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transitional Risks) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย รวมไปถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศและธรรมชาติซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เช่น การเปลี่ยนผ่านของนโยบายและข้อบังคับทั้งในระดับประเทศหรือระดับภูมิภาค การเปลี่ยนแปลงของกลไกราคาคาร์บอน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนผ่านนี้นำมาซึ่งโอกาสสำคัญทางธุรกิจที่สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนานวัตกรรมสำหรับบ้านแนวใหม่ซึ่งตอบโจทย์แนวคิดการอยู่อาศัยที่ “อยู่ดี มีสุข” ของกลุ่มบริษัท โดยเป็นการผสมผสานระหว่างนวัตกรรมเพื่อที่อยู่อาศัย บริการดูแลสุขภาพและใจอย่างครบวงจร และการออกแบบบ้านเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาวผ่านการใช้วัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการดำเนินชีวิตประจำวันของลูกบ้าน เพื่อตอบสนองต่อความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัท ที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรตลอดการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้น ความรับผิดชอบและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งกลุ่มบริษัท ได้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ สำหรับบรรเทาผลกระทบปรับตัว และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี พ.ศ. 2608 อีกทั้งกลุ่มบริษัท ได้ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับคู่ค้าตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานในการจัดทำโครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงได้นำกรอบการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงตาม Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) เข้ามาใช้เพื่อสำหรับการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาส รวมถึงการกำหนดกิจกรรมและมาตรการเพื่อบริหารความเสี่ยงและการคว้าโอกาสดังกล่าว



การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม



คณะกรรมการบริษัท

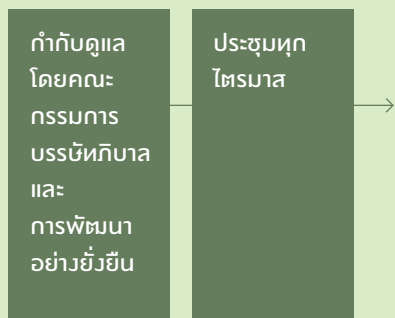


- อนุมัตินโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดการสิ่งแวดล้อม และกลยุทธ์การดำเนินงาน
- ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์และนโยบายไตรมาสละครั้ง

คณะกรรมการบริษัทกิตติบาทและการพัฒนาอย่างยั่งยืน



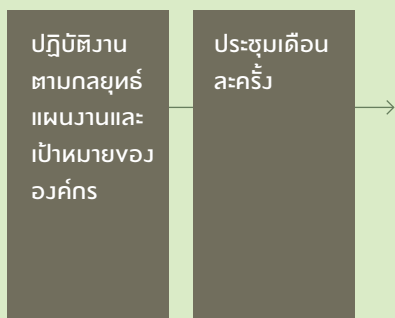
- พิจารณากลยุทธ์ เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และแผนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์และแผนงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมาย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไตรมาสละครั้ง
- ร่วมกับคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการกำกับดูแลความเสี่ยง ในการกำกับดูแลประเด็นความเสี่ยงด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล ครอบคลุมถึง ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ รวมถึงการพิจารณาเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร
- แต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเป็นประธาน และมีกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจากสายงานหลัก เพื่อกำกับดูแลในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม บรรษัทภิบาล และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยเฉพาะ



สายงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืน



- กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการสิ่งแวดล้อมและพิจารณาแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งถูกนำเสนอจากคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน และให้ข้อเสนอแนะต่อคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เดือนละครั้ง
- จัดทำแผนการดำเนินงานด้าน การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยร่วมกับผู้บริหารจากแต่ละสายงาน และSustainability Champion
- ร่วมกับหน่วยงานบริหารความเสี่ยงองค์กรในการประเมินความเสี่ยง และโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง
- สื่อสาร และให้คำแนะนำกับผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมาย
- เก็บรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์ และจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง



Sustainability Champion



- สื่อสาร และประสานงานในการนำแผนการดำเนินงานลงไปปฏิบัติภายในหน่วยงานของตน
- สร้างกิจกรรมระดับหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งมอบให้คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



Green Portfolio

เป็นการบริหารจัดการและพัฒนาพอร์ตโฟลิโอขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม อันซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน



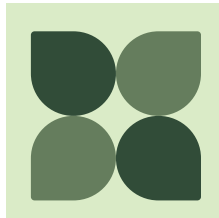
Green Innovation

เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกซึ่งเกิดจากระบบการดำเนินงานธุรกิจ เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กรและสังคม



Green Standard

เป็นการติดตามความก้าวหน้าและปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางรากฐานการดำเนินงานธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว



การบริหารความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้อง กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจและฐานะทางการเงิน ตลอดจนทั้งกลุ่มธุรกิจหลัก คือ กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์ และกลุ่มธุรกิจก่อสร้างและพรีคาสท์ โดยครอบคลุมถึงความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบในช่วงเวลาที่แตกต่างกันใน ระยะสั้น (ภายในปี พ.ศ.2573) ระยะกลาง (ภายในปี พ.ศ.2583) และระยะยาว (ภายในปี พ.ศ.2593) เพื่อให้เข้าใจถึงโอกาสและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อธุรกิจ บริษัทฯ จึงได้ทำการประเมินสถานการณ์จำลองสภาพภูมิอากาศ (Climate Scenario Analysis) ทั้งความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risks) และความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transitional Risks) โดยใช้สถานการณ์จำลอง (IPCC AR6) SSP1-2.6 สถานการณ์คาร์บอนต่ำในอนาคตที่เกิดจากความมุ่งมั่นระดับโลก (2 องศาเซลเซียส หรือต่ำกว่า 2 องศาเซลเซียส) และ SSP5-8.5 สถานการณ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงตามสถานการณ์ทางธุรกิจตามปกติ (BAU) (สูงกว่า 2 องศาเซลเซียส) และ IEA Scenario

จากการรายงาน Climate Risk Country Profile ของประเทศไทยที่เผยแพร่โดย World Bank Group พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วอุณหภูมิบรรยากาศที่เพิ่มขึ้น 1 องศาเซลเซียส อาจส่งผลให้ความต้องการใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5-8.5 ดังนั้น การเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิที่สูงกว่า 2 องศาเซลเซียส อาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องของภาพรวมความต้องการใช้พลังงานภายในองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้ทำการประเมินโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงปกติของกลุ่มบริษัท ตามแนวทางของกรอบการดำเนินงาน TCFD



โดยในปี 2567 ประเด็นความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สำคัญ และมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยง เป็นดังนี้

การประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประเภทของความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง
ความเสี่ยงจากผลกระทบทางกายภาพ (Physical Risk)	น้ำท่วม (Flooding)	แบบฉับพลัน ช่วงระยะเวลา : ระยะสั้น - ทำให้โครงการก่อสร้างได้รับความเสียหาย การก่อสร้างล่าช้า หรือกระบวนการผลิตของโรงงานพรีคาสท์ หยุดชะงักไม่สามารถส่งมอบให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนด - ทำให้มูลค่าของทรัพย์สินสิน และมูลค่าอสังหาริมทรัพย์ลดลงในพื้นที่เสี่ยงต่อน้ำท่วม - ค่าประกันภัยในการก่อสร้างประกันภัยอาคารและทรัพย์สินต่าง ๆ สูงขึ้น - การเกิดน้ำท่วมส่งผลให้พื้นที่ไม่สามารถใช้งานได้ ซึ่งนำไปสู่ความสูญเสียทางการเงิน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และผู้รับเหมา	- จัดให้มีแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อรับมือการเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ และมีการทบทวนและฝึกซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจเป็นประจำทุกปี - จัดทำประกันภัยในการก่อสร้างประกันภัยอาคารและทรัพย์สินต่างๆ - การจัดหาอุปกรณ์เพื่อป้องกันความปลอดภัยจากการติดเชื้อ และการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลตามมาตรฐานสากล - การกำหนดนโยบาย และมาตรการเพื่อดูแลพนักงานแบบองค์รวม	
ความเสี่ยงจากผลกระทบทางกายภาพ (Physical Risk)	การขาดแคลนน้ำ (Water stress)	แบบเรื้อรัง ช่วงระยะเวลา : ความเสี่ยงระยะกลาง และระยะยาว - การขาดแคลนน้ำอาจนำไปสู่ต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้นจากการจัดหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำ - อสังหาริมทรัพย์ในพื้นที่ที่มีความเครียดจากน้ำสูงยังอาจต้องเผชิญกับกฎระเบียบที่เข้มงวดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของน้ำ - ทำให้มูลค่าของทรัพย์สิน และมูลค่าอสังหาริมทรัพย์ลดลงในพื้นที่เสี่ยงต่อการขาดแคลนน้ำเกิดความกังวลเกี่ยวกับความพร้อมของน้ำสำหรับการใช้งานที่อยู่อาศัย	- จัดให้มีแหล่งน้ำสำรองที่เหมาะสม - ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำ	
ความเสี่ยงจากผลกระทบทางกายภาพ (Physical Risk)	การเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลก (Temperature Rising)	แบบเรื้อรัง ช่วงระยะเวลา : ความเสี่ยงระยะกลาง และระยะยาว	- การปรับอุณหภูมิในอาคารสำนักงาน และอาคารโรงพยาบาลให้เหมาะสม - การจัดหาเครื่องแต่งกายและอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานและผู้รับเหมาที่ต้องทำงานอยู่กลางแจ้ง	

ประเภทของความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	คำอธิบาย	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง
		- อุณหภูมิที่เพิ่มขึ้นสามารถส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงขึ้น นำไปสู่การใช้พลังงานที่เพิ่มขึ้นและต้องลดอุณหภูมิของอาคาร บริษัทฯ ได้ประเมินว่าหากอุณหภูมิเฉลี่ยประจำปีเพิ่มขึ้น 1 °C จะส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการทำความเย็นหรือการปรับอากาศเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 ล้านบาทต่อปี - ผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมา อาทิ กลุ่มคนที่ต้องอยู่กลางแจ้งในการก่อสร้างหรือในกระบวนการการผลิต - ความสามารถในการผลิตของแรงงานความเครียดจากความร้อน	- การกำหนดนโยบาย และมาตรการเพื่อดูแลพนักงานแบบองค์รวม - การยกหลังคาสูง พร้อมให้มีบริเวณเปิดโล่ง เพื่อให้เกิดการถ่ายเทอากาศ	
ความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง การดำเนินงาน (Transition Risk)	การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของ ผู้บริโภคในการ เลือกสินค้าและ บริการที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม มากขึ้น	ช่วงระยะเวลา : ความเสี่ยงระยะสั้น - ความต้องการของผู้บริโภคที่มองหาบ้านที่จะอยู่อาศัยอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ใช้พลังงานต่ำ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และส่งผลให้บริษัทฯ ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบบ้านด้วยแนวคิดใหม่ นอกเหนือจากเรื่องคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การสร้างแบรนด์ในแนวทางใหม่ที่รวมแนวคิดเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างภาพลักษณ์และดึงดูดผู้บริโภค ซึ่งหากปรับตัวไม่ทันก็อาจจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน - การดำเนินชีวิตของลูกค้าที่ต้องประสบกับอุณหภูมิโลกที่สูงขึ้น ฝุ่นละออง และภัยพิบัติทางธรรมชาติ อาจส่งผลต่อสุขภาพทางกายภาพและทางจิตใจของลูกค้า ซึ่งทำให้บริษัทฯ ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการออกแบบบ้าน และการผนวกเรื่องการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมเข้ามามีด้วยกัน	- การออกแบบบ้านและอาคารโรงพยาบาลด้วยแนวคิด Passive home ที่ประหยัดพลังงาน ใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยที่ดีให้กับลูกค้า - การออกแบบบ้านเพื่อประหยัดพลังงานเช่นโครงการIntegration of low energy house ใช้ระบบ active airflow ระบายอากาศและติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ในโครงการพรีเมียมแบรนด์ “The Palm” - การนำเทคโนโลยี Carbon Cure เข้ามาเพื่อเพิ่มความแข็งแรงที่มากขึ้นให้กับคอนกรีต ขณะที่ใช้ปูนซีเมนต์ลดลง - การก่อสร้างโดยใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ เช่น กรีนซีเมนต์ และสีสะท้อนความร้อน - การพัฒนานวัตกรรมวัสดุคาร์บอนต่ำร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ - การนำเสนอแพ็คเกจบริการสุขภาพในราคาพิเศษเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกค้า และเป็นการดูแลระยะยาว	

ประเภทของความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	คำอธิบาย	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง
ความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง การดำเนินงาน (Transition Risk)	นโยบายและ มาตรการภาค รัฐเพื่อลดผล กระทบต่อ สิ่งแวดล้อม	ช่วงระยะเวลา : ความเสี่ยงระยะสั้น และระยะกลาง - แนวโน้มเรื่องการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ มาตรฐานอาคารที่เข้มงวดขึ้น ระบบภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) กลไกราคาคาร์บอน (Internal Carbon Pricing) และด้านกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับต้นทุนและรูปแบบการดำเนินงาน เช่น พระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยบริษัทฯ คาดการณ์ในระยะสั้นถึงกลาง ผลกระทบจากภาษีคาร์บอนที่อาจจะกระทบถ้ามมีการปรับใช้มาตรการจัดเก็บ มากกว่ากว่า 50 ล้านบาท - ข้อกำหนดเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานกำกับดูแลในตลาดทุน	- การกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 - การกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 - การประกาศใช้นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม - การเปิดเผยข้อมูลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนตาม ข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, Global Reporting Standard (GRI) และ TCFD รวมถึงศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับมาตรฐานสากลเกี่ยวกับรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นๆ ในอนาคต - การดำเนินการลดก๊าซเรือนกระจกร่วมกับคู่ค้า - ปลูกป่าร่วมกับมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง	●
	การเปลี่ยนแปลง ทางด้าน เทคโนโลยีซึ่ง สนับสนุนการ ลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ช่วงระยะเวลา : ความเสี่ยงระยะกลาง และระยะยาว - ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สูงขึ้น - มีต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านภาษีที่เพิ่มขึ้น	- ดำเนินการศึกษาความเป็นไปได้สำหรับเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำ รวมถึงการบูรณาการการปฏิบัติงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต - My HAUS - Smart home ตัวช่วยที่ส่งเสริมเรื่องที่อยู่อาศัยให้ผู้คนมีชีวิตที่ง่ายและสะดวกขึ้น ครอบคลุมทั้งหมด เช่น IoT, อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์, นักพัฒนา, การจัดการทรัพย์สิน, การดูแลสุขภาพ, สอบถามข้อมูล ฯลฯ	●

ช่วงระยะเวลา : ระยะสั้น (ภายในปี พ.ศ.2573) ระยะกลาง (ภายในปี พ.ศ.2583) และระยะยาว (ภายในปี พ.ศ.2593)

ระดับของความเสี่ยง ● ความเสี่ยงสูง ● ความเสี่ยงปานกลาง ● ความเสี่ยงต่ำ

การประเมินโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประเภทของโอกาส	คำอธิบาย	การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับโอกาส	ระดับโอกาส
การพัฒนาสินค้าและบริการ และการเข้าถึงตลาดใหม่	- การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ ที่คาร์บอนต่ำ ซึ่งยังไม่มีผู้เล่นในตลาดหรือมีผู้เล่นน้อยราย ช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน การสร้างภาพลักษณ์ในแบรนด์ และการเพิ่มมูลค่าเชิงเศรษฐกิจให้กับผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มบริษัท - การเข้าถึงเทคโนโลยีและวัสดุใหม่ ๆ เพื่อนำมาต่อยอดทางธุรกิจ และสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน - การตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มองหาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม	- การนำเทคโนโลยี Carbon Cure เข้ามาเพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งที่มากขึ้นให้กับคอนกรีต ขณะที่ใช้ปูนซีเมนต์ลดลง - การพัฒนานวัตกรรมพรีคาสท์คาร์บอนต่ำร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ - การนำเสนอแพ็คเกจบริการสุขภาพในราคาพิเศษเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกบ้าน และเป็นการดูแลระยะยาว - การตั้งคณะทำงานในรูปแบบ X-Team เพื่อพัฒนาแนวคิดการสร้างบ้านเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน - การพัฒนาบ้านตามมาตรฐาน TREES-PRE Home	●
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- การดำเนินมาตรการเพื่อเตรียมความพร้อมต้นนโยบายและกฎหมายของภาครัฐในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงต้นทุนการดำเนินงานที่อาจจะเกิดขึ้น - การใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ลดต้นทุนการดำเนินงาน - สุขภาพของพนักงานและชุมชนดีขึ้นจากการบริหารจัดการขยะของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ	- การกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2608 และความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2593 - การนำทรัพยากรธรรมชาติ เช่น น้ำ และการนำวัสดุที่เหลือจากการผลิตกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตพรีคาสท์ - การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อดำเนินการทวนสอบและขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์สีเขียว - การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงานในโรงพยาบาล และการติดตามประสิทธิภาพ - การตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามดูแลและจัดหากิจกรรมหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	●
การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อความยั่งยืน	การเข้าถึงแหล่งเงินทุนสีเขียว เช่น เงินกู้ยืม ตราสารหนี้ การออกหุ้นกู้ ของภาคธนาคารและตลาดทุน ขยายขึ้นและด้วยต้นทุนทางการเงินที่น้อยลง	- การเปลี่ยนกลยุทธ์และรูปแบบการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างเสริมแนวคิด “อยู่ดี มีสุข” - การสร้างความร่วมมือพันธมิตรทางธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งเป็นผู้พัฒนาวัสดุคาร์บอนต่ำ โดยลงทุนในรูปแบบกิจการร่วมค้าหรือบริษัทร่วมทุน	●

ระดับของโอกาส



โอกาสต่ำ



โอกาสปานกลาง



โอกาสสูง

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

เส้นทางสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์

เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ (Net Carbon Emission)



ลดปริมาณการปล่อยก๊าซ
เรือนกระจก
ร้อยละ

10

ภายในปี 2568



ลดปริมาณการปล่อยก๊าซ
เรือนกระจก
ร้อยละ

30

ภายในปี 2573



ความเป็นกลางทาง
คาร์บอน

CO₂

ภายในปี 2593



ปล่อยก๊าซเรือนกระจก
เทียบหน้าสุทธิ
เป็น

0

ภายในปี 2608

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ร้อยละ 3.8 ต่อปี

ตัวชี้วัดทางการเงินซึ่งเกี่ยวข้องกับ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



มูลค่าการจัดซื้อจัดจ้าง
อย่างยั่งยืน

652

ล้านบาทในปี พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัดที่มีใช้การเงินซึ่งเกี่ยวข้องกับ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



การติดตั้งโซลาร์เซลล์ในพื้นที่ส่วน
กลางของโครงการหมู่บ้าน
และโรงพยาบาล เพื่อสนับสนุน
การใช้พลังงานทดแทน

ร้อยละ

100

ภายในปี พ.ศ. 2569



การเลือกวัสดุคาร์บอน
ต่ำสำหรับการก่อสร้าง
ของโครงสร้างหลัก

ร้อยละ

30

ภายในปี พ.ศ. 2569

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ลดการปล่อย
ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

3,676

ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้
3,492 ต้น



ติดตั้งโซลาร์เซลล์

239,310

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง



ลดการใช้น้ำ

14.7

ล้านลิตร



ลดการใช้ไฟฟ้า

2,895,170

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



กำหนดเป้าหมาย
ด้านสิ่งแวดล้อม และ
เส้นทางในการมุ่งสู่
องค์กรคาร์บอนต่ำ
ทั่วห่วงโซ่อุปทาน



ส่งเสริมการใช้พลังงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ
และใช้ทรัพยากร
อย่างคุ้มค่า



ยกระดับการพัฒนาด้าน
สิ่งแวดล้อม
สู่วัฒนธรรมองค์กร
สีเขียวอย่างยั่งยืน



การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

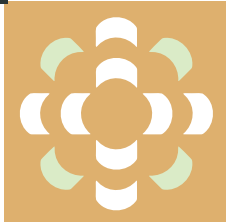
ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงขึ้นกว่าในอดีต ทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ปัญหามลพิษทางอากาศ การเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเป็นผลมาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจในการพัฒนาเมืองและอุตสาหกรรม ซึ่งการขยายตัวของธุรกิจภาคก่อสร้างหาริมทรัพย์ และการบริการด้านสุขภาพต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทางเศรษฐกิจดังกล่าว และมีส่วนสำคัญในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยตรง

ขณะเดียวกัน กระแสความยั่งยืนซึ่งเป็นแนวโน้มระดับโลกที่นานาประเทศตระหนักถึงความสำคัญเพิ่มขึ้น นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยกดดันที่เร่งให้ธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัว ยกตัวอย่างเช่น European Green Deal ของสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่กำหนดเป้าหมายให้ยุโรปเป็นภูมิภาคปลอดคาร์บอน (Net Zero Carbon) ภายในปี พ.ศ. 2593 และมาตรการ Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) ที่จะจัดเก็บภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) จากสินค้าที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงในขั้นตอนการผลิต นอกจากนี้ Carbon Tax ยังถูกประกาศใช้ในหลายประเทศเพื่อผลักดันให้ภาคธุรกิจแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมต่อภาคชุมชน ซึ่งรวมถึงประเทศไทยที่มีความพยายามในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากภาคธุรกิจและภาคการผลิตผ่านการใช้กลไกตลาดในการซื้อขายคาร์บอนเครดิต (Carbon Credit)

และโครงการลดก๊าซเรือนกระจกโดยสมัครใจ (T-VER) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นที่ภาคธุรกิจต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมต่อสังคมผ่านการดำเนินการเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับแนวดำเนินการทางกฎหมาย รวมถึงความคาดหวังของนักลงทุนตลอดจนผู้บริโภค ซึ่งองค์กรที่ไม่ยอมปรับตัวหรือไม่สามารถปรับตัวได้อาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเผชิญความเสี่ยงทางธุรกิจในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ ธุรกิจสังหาริมทรัพย์จึงมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าทีลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืนผ่านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อาทิ น้ำ พลังงาน วัสดุก่อสร้าง ในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกับธุรกิจบริการด้านสุขภาพที่จำเป็นต้องคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมผ่านการจัดการขยะทางการแพทย์อย่างเหมาะสมและปลอดภัยโดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษตกค้างแก่สิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ในฐานะผู้นำธุรกิจสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจเอสเอ็มอีตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัว และดำเนินมาตรการที่สอดคล้องกับแนวโน้มระดับโลก เราจึงมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าให้กับผู้บริโภคและชุมชนอย่างยั่งยืน



แนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุกมิติ ดังนี้:

1. การประเมินผลกระทบและการบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ จัดทำการประเมินถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องและผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละกลุ่มธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างตรงจุด รวมถึงพัฒนามาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

2. การจัดการกระบวนการและการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสากล รวมถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมกับการส่งเสริมการใช้วัสดุและทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า ลดของเสียจากกระบวนการผลิตและการจัดการของเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ อนุรักษ์การใช้พลังงานในทุกระดับตั้งแต่การออกแบบ ที่เน้นการประหยัดพลังงาน ไปจนกระทั่งถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ลดการใช้พลังงานในกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ

4. การส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการลดปริมาณขยะ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

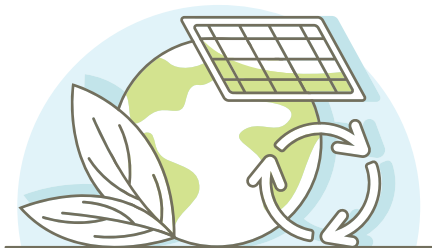
5. การสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วม

บริษัทฯ มุ่งสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านกิจกรรมและการอบรม อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกับคู่ค้า รวมถึงสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในชุมชนเพื่อดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

6. การตรวจสอบและรายงานผล

บริษัทฯ ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส โดยเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

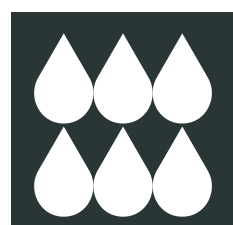
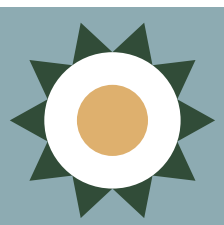
ด้วยแนวทางเหล่านี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำด้านการพัฒนา อสังหาริมทรัพย์และบริการด้านสุขภาพที่สร้างสมดุลระหว่างการเติบโตของธุรกิจและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนสำหรับผู้บริโภค ชุมชน และสังคมในระยะยาว



ข้อริเณรด้านสิ่งแวดล้อม

เป็นศูนย์

และไม่มีค่าปรับด้านสิ่งแวดล้อม



การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



อาคารส่วนกลางหมู่บ้าน
และโรงพยาบาลสติตตั้ง
โซลาร์เซลล์คิดเป็นร้อยละ

67



การใช้ไฟฟ้าจากพลังงาน
ทางเลือกมีปริมาณรวม

239,310

กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง



อัตราการใช้พลังงาน
ไฟฟ้าลดลงร้อยละ

14.72

(เมื่อเทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2565)

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



สนับสนุนการใช้พลังงาน
ทดแทนโดย
การติดตั้งโซลาร์เซลล์

เป้าหมาย

ติดตั้งโซลาร์เซลล์
ในพื้นที่อาคารส่วนกลางหมู่บ้าน
ระบบบำบัดน้ำเสีย
และโรงพยาบาลคิดเป็น
ร้อยละ

100

ภายในปี พ.ศ. 2569



ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า

เป้าหมาย

อัตราการใช้พลังงาน
ไฟฟ้าลดลงร้อยละ

15

ภายในปี พ.ศ. 2569
(เทียบกับปีฐาน พ.ศ. 2565)



ได้รับการรับรองความเป็น
มิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือ
ออกแบบตามมาตรฐานการ
พัฒนาโครงการอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

การออกแบบที่อยู่อาศัย
ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
และประหยัดพลังงานจำนวน

10

โครงการ
ภายในปี พ.ศ. 2569



ขยายแผนการดำเนินงาน
การใช้พลังงาน
อย่างมีประสิทธิภาพสู่
บริษัทในเครือ

ในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการจัดการพลังงานระหว่างบริษัทในเครือ ผ่านการถอดบทเรียนจากโครงการที่ประสบความสำเร็จ โดยมีเป้าประสงค์ให้องค์ความรู้ดังกล่าวขยายไปสู่กลุ่มบริษัทในเครือ เพื่อให้เกิดการใช้พลังงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในภาพรวมของกลุ่มบริษัท ส่งผลให้การใช้พลังงานลดลงถึงร้อยละ 28.21 เมื่อเทียบกับปีฐาน ซึ่งมาจากการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในการดำเนินงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพของระบบไฟฟ้าในอาคารต่าง ๆ และการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้านพลังงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯทั้งนี้บริษัทฯได้ผ่านการตรวจสอบตามมาตรฐานระดับสากลISO14064-1 (GHG Inventory) และจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐาน คาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint Organization:CFO) ตามมาตรฐานขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ของไทย และยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบ้านประหยัดพลังงานซึ่งได้รับการรับรองตามมาตรฐาน TREES-PRE HOME เป็นผลให้สามารถลดการใช้พลังงานในบ้านลงได้ถึงร้อยละ 58^[1]

[1] เทียบกับการใช้พลังงานของบ้านทั่วไป

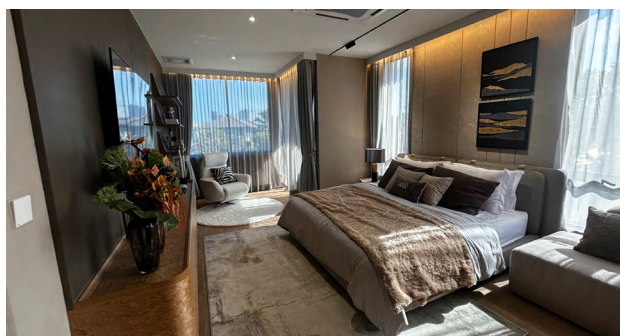
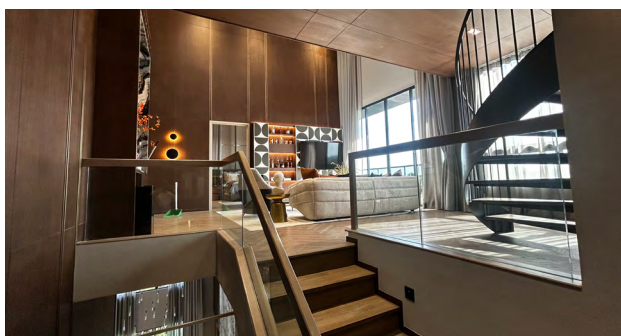
ปริมาณการใช้พลังงานรวม ปี 2567



โครงการและกิจกรรมด้านพลังงาน

TREES-PRE HOME: บ้านประหยัดพลังงาน มาตรฐานแห่งการสวมอบความอยู่ดีมีสุข

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสีเขียวอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ก้าวสู่ขั้นขั้นของมาตรฐานในการพัฒนาที่อยู่อาศัย สะท้อนจากความสำเร็จของโครงการเดอะปาล์ม เรสซิเดนซ์ พัฒนาการ ซึ่งออกแบบตามมาตรฐานอาคารเขียวประเภท อาคารพักอาศัย TREES-PRE HOME ของสถาบันอาคารเขียวไทย ซึ่งมีเป้าหมายให้เป็นโครงการบ้านเดี่ยวแห่งแรกในไทยที่ได้รับการรับรอง โดยเป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นด้านการสร้างบ้านประหยัดพลังงาน เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้พลังงานในบ้าน (Operational Carbon) ที่นับว่าเป็นสัดส่วนการใช้พลังงานที่มากที่สุดของวงจรชีวิตบ้านแต่ละหลังจากการประเมินวัฏจักรชีวิต (Life Cycle Assessment: LCA) ซึ่งมีความสอดคล้องกับร่างการจัดทำ Thailand Taxonomy ในภาคอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ที่ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานของ อาคารพักอาศัย อีกทั้งมาตรฐานข้างต้นยังได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของไทย จึงมั่นใจได้ว่าคุณภาพและการใช้พลังงานถูก ออกแบบมาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพอากาศในภูมิภาคเขตร้อนของไทย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีแผนขยายจำนวนโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อออกแบบและขอการรับรองภายใต้มาตรฐาน TREES-PRE HOME รวมทั้งนำเกณฑ์มาปรับใช้เป็นแนวคิดมาตรฐานในการออกแบบบ้าน ทุกโครงการของบริษัทฯ ในระยะข้างหน้า อีกทั้งบริษัทฯ ยังเร่งคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมสำหรับการผลิตวัสดุคาร์บอนต่ำเพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการที่จะต่อยอดสู่การพัฒนาวิศุคก่อสร้าง และเพื่อให้ตอบโจทย์ต่อทั้งผู้บริโภค คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ รวมทั้ง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน



โครงการจัดการพลังงาน: ถอดบทเรียนจากรางวัลอาคารประหยัดพลังงานขยายการดำเนินการ

สู่บริษัทในเครือ

ในปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลวิมุตได้รับรางวัล MEA Energy Award ประเภทอาคารประหยัดพลังงานในระดับ Platinum ซึ่งนับเป็นระดับสูงสุด และยังได้รับเกียรติให้เป็นโรงพยาบาลต้นแบบในการจัดการพลังงาน ตอกย้ำถึงความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการคิดและวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ คณะทำงานด้านความยั่งยืนจึงใช้วิธีการถอดบทเรียนความสำเร็จจากโรงพยาบาลวิมุตนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีคณะทำงานของโรงพยาบาลวิมุตรับหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อผลักดันและขยายความสำเร็จด้านการจัดการพลังงานให้ครอบคลุมในกลุ่มธุรกิจ ซึ่งได้ขยายโครงการจัดการพลังงานไปยังโรงพยาบาลวิมุต-เทพารินทร์เป็นแห่งแรก โดยคณะทำงานด้านความยั่งยืนได้เข้าสำรวจระบบการจัดการพลังงานของอาคารโรงพยาบาล เพื่อทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้พลังงานเบื้องต้น ซึ่งผลสำรวจพบว่า อุปกรณ์หลายจุดควรต้องได้รับการปรับปรุง นอกจากนี้ คณะทำงานด้านความยั่งยืนจะสำรวจพฤติกรรมการใช้งานอุปกรณ์ในจุดต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาระบบต่อไป

กระบวนการพัฒนาอาคารประหยัดพลังงาน

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้พลังงานภายในอาคาร

- ศึกษาความต้องการของผู้ใช้งานอุปกรณ์ไฟฟ้าในโรงพยาบาล เวลาทำการ หรือการเปิด-ปิด อุปกรณ์นั้น ๆ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ
- รวบรวมข้อมูลการใช้ไฟฟ้าย้อนหลังเพื่อวิเคราะห์จุด Off Peak – On Peak ในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพอากาศทั้งภายในและภายนอกอาคาร
- รวมรวมจุดที่ต้องปรับปรุง เพื่อวิเคราะห์วิธีการลดพลังงาน ค่าการณพลังงานที่ลดลง และศึกษาผลกระทบให้รอบด้าน

2. จัดลำดับกิจกรรม

- เมื่อทราบจุดที่ต้องปรับปรุง รวมทั้งทราบผลการวิเคราะห์ปริมาณพลังงานที่จะลดลงได้แล้ว ต้องจัดลำดับการดำเนินการ โดยอาจจะเริ่มจากกิจกรรมที่ลดพลังงานได้มาก หรือกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ ขึ้นอยู่กับบริบทอื่น ๆ ขององค์กรในช่วงเวลานั้น ๆ
- ดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้ และบันทึกผล

3. เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูล และการแสดงผลอัจฉริยะ

- บันทึกข้อมูลผ่านระบบเก็บข้อมูลอัจฉริยะ เพื่อนำฐานข้อมูลมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้พลังงานของอาคารได้ โดยระบบที่คณะทำงานได้พัฒนามานี้สามารถบริหารจัดการได้โดยผู้ทำงานเอง ทั้งผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ มีความแม่นยำกว่าร้อยละ 95

Green Leaf to Green Live: มากกว่าธุรกิจคือการส่งต่อพลังงานทางเลือกเพื่อคนไทยทุกคน



บริษัทฯ ผลักดันแบรนด์ Green Leaf Energy ซึ่งเป็นธุรกิจใหม่ภายใต้การดูแลของ บริษัท ชินเนอร์จี โกรท จำกัด ผู้ธุรกิจหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) ภายใต้แนวคิด “ผลักดันพลังงานสะอาดอย่างยั่งยืนสู่ทุกที่พักอาศัยและธุรกิจ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสะอาดได้” โดยมีบริการครบวงจรตั้งแต่การจำหน่าย ติดตั้ง และดูแลรักษาระบบ Solar Rooftop เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำนวัตกรรมด้านพลังงานสะอาดสำหรับที่พักอาศัย

ทั้งนี้ Solar Rooftop ของ Green Leaf Energy ใช้เทคโนโลยีล่าสุดในกระบวนการผลิตและการติดตั้ง โดยออกแบบให้เหมาะสมกับสภาพหลังคาที่แตกต่างกัน และมีจุดเด่นในการใช้นวัตกรรมระบบ Micro Inverter ที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับสากลจากประเทศสหรัฐอเมริกา และทางเลือกในระบบ String Inverter ซึ่งเป็นแบรนด์อันดับหนึ่งจากประเทศจีน นอกจากนี้ คุณภาพของแผงโซลาร์เซลล์ที่ใช้ยังได้รับการรับรองมาตรฐานและความน่าเชื่อถือในระดับเทียบ 1 สะท้อนถึงการเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำของผู้ผลิตโซลาร์เซลล์ที่มีความน่าเชื่อถือสูงที่สุดและมีความสามารถในการผลิตได้ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด พร้อมทั้งรับประกันการติดตั้ง 2 ปี และรับประกันการผลิตไฟของแผงโซลาร์เซลล์นานถึง 25 ปี เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่ลูกค้า ยิ่งไปกว่านั้น Green Leaf Energy ยังครอบคลุมไปถึงการให้บริการวางแผนทางการเงินสำหรับขอสินเชื่อเพื่อติดตั้ง Solar Rooftop ร่วมกับบ้านในโครงการของบริษัทฯ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงพลังงานสะอาดของลูกค้าในกลุ่มพหุชน ซึ่งจะส่งผลดีทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมจากภาระค่าใช้จ่ายพลังงานไฟฟ้าที่ลดลง และการร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ



ในปีที่ผ่านมา Green leaf Energy ได้ให้บริการติดตั้งโซลาร์เซลล์แก่ธุรกิจอื่น ๆ ในเครือ ทั้งกลุ่มโรงพยาบาล โรงงาน และโครงการหมู่บ้าน รวมถึงกลุ่มลูกค้าทั่วไป ซึ่งนับรวมเป็นกำลังการผลิตกว่า 1.4 เมกะวัตต์ และยังคงมุ่งมั่นที่จะส่งมอบพลังงานสะอาดให้แก่บ้านทุกหลังและคนไทยทุกคนต่อไป

การจัดการทรัพยากร งบประมาณ และมลพิษจากการดำเนินงาน

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



นำของเสียเข้าสู่กระบวนการ
รีไซเคิลรวม

4,538,505

กิโลกรัม
แบ่งเป็น

โครงการรวม พลาสติก 2,302 กิโลกรัม
ของเสียจากการดำเนินธุรกิจ
4,536,203 กิโลกรัม



ลดการก่อกำเนิดของเสีย

2,107,000

กิโลกรัม



ใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ
เพิ่มขึ้นเป็น
ร้อยละ

14

ของวัสดุก่อสร้างในโครงสร้างหลัก

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



การจัดการมลพิษ
ทางสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

ลดการฝังกลบของเสีย
ร้อยละ

5

ภายในปี พ.ศ. 2569



ยกระดับมาตรการ
จัดการขยะ
จากการก่อสร้างสู่กระบวนการ
คิดเศรษฐกิจ



การเลือกวัสดุคาร์บอนต่ำ

เป้าหมาย

เลือกใช้วัสดุคาร์บอนต่ำ
ในการก่อสร้าง
โครงสร้างหลักคิดเป็น
ร้อยละ

30

ภายในปี พ.ศ. 2573



ลดผลกระทบที่เกิดจาก
มลพิษทางอากาศ
ไม่ให้เป็นไปตามที่มาตรฐาน
กำหนด





แนวทางการจัดการทรัพยากร

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าธุรกิจการก่อสร้าง และอสังหาริมทรัพย์เป็นกลุ่มธุรกิจที่มีการใช้ทรัพยากรหลากหลายชนิดในปริมาณมาก จึงจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมการได้มาซึ่งวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุที่ได้มานั้นมีคุณภาพ และได้มาจากการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงได้ออกนโยบายการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนการคัดสรรวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยฝ่ายจัดซื้อได้นำนโยบายที่ได้รับการออกแบบมาปรับใช้กระบวนการจัดหาวัสดุผ่านวิธีการเพิ่มคะแนนพิเศษ (Value Score) ให้แก่ผู้ผลิตที่มีกระบวนการผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยังมี การตั้งเป้าหมายเพิ่มการใช้วัสดุคาร์บอนต่ำในงานก่อสร้างโครงสร้างหลักเป็นร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ. 2573

ส่วนอบ้านทุกหลังในเครือพุกกะโฮด้วยวัสดุคาร์บอนต่ำ

นอกเหนือจากการคัดสรรวัสดุคาร์บอนต่ำมาใช้ในการก่อสร้างแล้ว บริษัท อินโน พรีคาสท์ จำกัด (Inno Precast) ภายใต้การบริหารของกลุ่มบริษัท ได้ลงทุนในด้านการวิจัย และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผนังพรีคาสท์คาร์บอนต่ำออกสู่ตลาด ซึ่งนับเป็นผนังพรีคาสท์รายแรกและรายเดียวในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน Carbon Footprint Reduction (CFR) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก โดยสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลงจากเดิมได้ถึงร้อยละ 6 นอกจากนี้ ยังมีผลิตภัณฑ์อีก 2 รายการที่ได้รับการรับรอง Carbon Footprint Product (CFP) ได้แก่ แผ่นพื้นคอนกรีตสำเร็จรูปแบบกลวง (Hollow Core) และ แผ่นพื้นคอนกรีตสำเร็จรูปแบบตัน (Solid Slab) ตอกย้ำความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

ทั้งนี้ บ้านทุกหลังในโครงการของบริษัทฯ ผลิตจากแผ่นพรีคาสท์ของ Inno Precast ส่งผลให้บ้านของโครงการพุกกะโฮสามารถลดการปล่อยคาร์บอนจากวัสดุ (Embodied Carbon) ต่อกว่ายี่สิบเจตนารมณ์ของกลุ่มบริษัท ที่ต้องการเป็นผู้นำในตลาดที่อยู่อาศัยคาร์บอนต่ำ ด้วยความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นว่าการพัฒนาอย่างครอบคลุมตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานจะช่วยสนับสนุนให้บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นกลางทางคาร์บอนได้ในอนาคต

แนวทางการจัดการของเสีย



กลุ่มสำนักงาน

การบริหารจัดการของเสียในสำนักงานใหญ่ หรือที่ตึก เฟิร์ล แบงค็อก นั้น ถูกบริหารจัดการโดยฝ่ายบุคคล และดำเนินการโดยแม่บ้านของสำนักงาน ซึ่งในปีที่ผ่านมา คณะทำงานด้านความยั่งยืนได้ร่วมผลักดันให้มีการบันทึกปริมาณของเสียรายวัน โดยบันทึกแยกตามประเภทของของเสีย เพื่อทราบฐานข้อมูลและลดการกำจัดขยะโดยการส่งสู่บ่อฝังกลบ นอกจากนี้ ยังมีการสร้างความเข้าใจ และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะ ผ่านการประชาสัมพันธ์แก่ทั้งพนักงาน และแม่บ้าน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการของเสียและเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อไป



กลุ่มก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์

- **ลดของเสีย:** บริษัทฯ มุ่งมั่นในการลดของเสียในกระบวนการก่อสร้างมาโดยตลอด จึงมีการคำนวณการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างรอบคอบ รวมทั้งมีการนำนวัตกรรมการก่อสร้างที่ลดการเกิดของเสียเข้ามามีส่วนในการอยู่เสมอ เพราะการลดของเสียในกระบวนการนั้นจะช่วยควบคุมต้นทุนได้ดีขึ้น
- **คัดแยกให้ถูกต้อง:** ในกลุ่มการก่อสร้างได้มีมาตรการให้มีการขยะตามประเภทการส่งกำจัด โดยจัดให้มีพื้นที่สำหรับคัดแยกขยะทุกโครงการ
- **บันทึกปริมาณ:** จัดให้มีการบันทึกน้ำหนักของของเสียแต่ละประเภทในทุกโครงการ เพื่อเป็นฐานข้อมูล และนำมาประเมินปริมาณของเสีย รวมทั้งต่อยอดในการพัฒนาต่าง ๆ ต่อไป



กลุ่มโรงพยาบาล

กลุ่มโรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการของเสีย จึงมีการคัดแยกของเสียตามประเภทได้แก่ ของเสียติดเชื้อ ของเสียอันตราย ของเสียทั่วไป และของเสียรีไซเคิลอย่างเคร่งครัด มีการแบ่งโซนจัดเก็บ และมีการบันทึกการส่งกำจัดอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกแม่บ้าน ซึ่งเป็นบุคลากรคนสำคัญที่ใกล้ชิด และมีหน้าที่ดูแลของเสียเหล่านี้ โดยเริ่มจากตั้งข้อกำหนดในสัญญาจ้างงานว่าผู้สมัครงานในตำแหน่งนี้จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดการขยะอันตราย เพื่อคัดกรองเบื้องต้น ทั้งเมื่อเข้าเริ่มงานจะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรนี้ของทางโรงพยาบาลเพิ่มเติมเพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานจะเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน ลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อของแม่บ้านเอง และป้องกันปัญหาอื่น ๆ ที่อาจตามมาได้



กลุ่มโรงงาน

การบริหารจัดการของเสีย

Inno Precast มุ่งมั่นในการดำเนินการกับของเสียให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ จึงมีการบริหารจัดการของเสียอย่างมีระบบ เช่น มีการกำหนดรหัสของเสีย (Waste code) เป็นหมวดหมู่เพื่อบ่งชี้ของเสียแต่ละประเภท และหาจัดการได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีการบันทึกปริมาณของเสียตามรหัสเพื่อรายงานต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้มีข้อมูลเพียงพอที่นำมาวิเคราะห์ ในการหาแนวทางจัดการที่ดีขึ้น รวมทั้งนำมาพัฒนากระบวนการผลิตให้เกิดของเสียน้อยที่สุดได้

พัฒนาระบบการผลิตของเสีย

คอนกรีต และเหล็ก เป็นของเสียลำดับต้น ๆ ในอุตสาหกรรมพรีคาสท์ ซึ่งหัวใจหลักคือ การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต เดิมการหล่อขึ้นพรีคาสท์จะใช้ ตะแกรงเหล็ก Mesh เป็นโครงสร้างด้านใน แต่ชิ้นงานบางแบบจำเป็นต้องเจาะช่องทำให้ต้องตัดเหล็กในส่วนนั้น ๆ ทั้ง ก่อให้เกิดของเสียจำนวนมาก Inno Precast จึงได้ปรับกระบวนการทำงาน โดยมีการลงทุนซื้อเครื่องจักร เพื่อให้สามารถตัดเหล็กเส้นตามขนาดที่ต้องการ และใช้วิธีการเชื่อมประสานขึ้นเป็นโครงตามแบบ ทำให้ลดการเกิดของเสียจากเหล็กได้ในกระบวนการผลิตได้ นอกจากนี้ น้ำที่ใช้ในการชะล้างคอนกรีต จะถูกนำไปพักไว้ในบ่อเพื่อทำการผสมรวมกับน้ำปกติ และนำกลับมาใช้ในกระบวนการชะล้างใหม่ จึงทำให้ไม่มีน้ำจากการใช้งานที่ถูกปล่อยลงสู่แหล่งธรรมชาติ

จัดการเพื่อลดการส่งของเสียสู่บ่อฝังกลบ

โรงงานพรีคาสท์ มุ่งมั่นอย่างมากในการนำของเสียไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขยะส่วนใหญ่หากเป็นเศษคอนกรีตจะมีผู้รับเหมาเข้ามาประมูลเพื่อนำไปถมที่ดิน หากเป็นเศษเหล็กก็จะนำไปจำหน่ายเพื่อวนเศษเหล็กเหล่านี้สู่กระบวนการรีไซเคิลต่อไป ไม่เพียงแค่ว่าของเสียจากกระบวนการผลิตเท่านั้นที่ถูกนำไปให้ประโยชน์ ของเสียจากเศษอาหาร หรือ food waste ถูกนำไปเป็นอาหารเลี้ยงสุกร ซึ่งมีผู้รับเหมามารับซื้อไปอีกเช่นกัน

ปริมาณของเสียจากการดำเนินธุรกิจ ปี 2567



ขยะรีไซเคิล :

4,536,203

กิโลกรัม



ขยะทั่วไป :

433,870

กิโลกรัม



ขยะอันตราย :

112,790

กิโลกรัม



กิจกรรมจากการจัดการขยะ

โครงการ “วันพลาส Recycle” ปีที่ 5

โครงการวันพลาส รีไซเคิล เป็นผลจากการต่อยอดโครงการรณรงค์การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานด้วยการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมภายใน (Innovation Project) ในปี พ.ศ. 2566 และนำมาขยายผลการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567 ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวเกิดจากการริเริ่มของกลุ่มพลังงานผ่านกระบวนการ Design Thinking อีกทั้งได้ทำการรวบรวมพันธมิตรทางด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติมอีกจำนวน 18 บริษัท เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมประเภทของขยะได้มากขึ้น อีกทั้งยังเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ บริษัทฯ นำโครงการหมู่บ้านทั้งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลจำนวน 31 แห่ง เข้าร่วมกิจกรรมคัดแยกขยะส่งต่อให้แก่โครงการวันพลาส รีไซเคิล โดยได้เพิ่มประเภทของขยะเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ขวดแก้ว ขวดพลาสติก ฟิล์มและพลาสติกยืดได้ และขยะอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีรีไซเคิล เดย์ ซึ่งเป็นบริษัทพันธมิตรรับหน้าที่เป็นผู้รวบรวม และนำส่งขยะที่คัดแยกแล้วให้แก่แหล่งรับกำจัดที่เหมาะสมจำนวนกว่า 18 แห่ง ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นการสนับสนุน และส่งเสริมให้ลูกบ้านกว่า 9,666 ครอบครัวได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการลดปัญหาขยะล้นเมือง และลดมลพิษทางสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผลการดำเนินโครงการวันพลาสสามารถ
อ่านต่อได้ในส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม

การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการน้ำเสียจากธุรกิจ

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
ในการดำเนินธุรกิจ

เป้าหมาย

ลดปริมาณการดึงน้ำจากแหล่งน้ำ
ภายนอกโรงงานร้อยละ

3

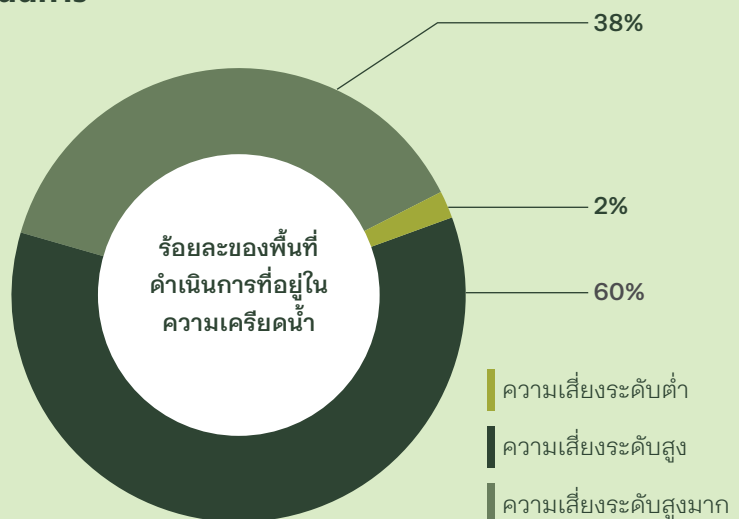
ภายในปี พ.ศ. 2569



ยกระดับมาตรการการจัดการน้ำ

ผลการประเมินความเครียดน้ำในพื้นที่ดำเนินการ

กลุ่มบริษัท ใช้เครื่องมือ Aqueduct จากสถาบัน
ทรัพยากรโลก (WRI) เพื่อประเมินความเครียด
น้ำประจำปี ในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินโครงการ
ทุกพื้นที่ (รวมธุรกิจจอสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ
โรงพยาบาล) โดยจำแนกระดับความเสี่ยง
ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ ระดับต่ำ-
ปานกลาง ระดับปานกลาง-สูง ระดับสูง และ
ระดับสูงมาก ตามค่านิยามของ Aqueduct ทั้งนี้
สำหรับพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในระดับสูงและสูงมาก
จะได้รับการจัดลำดับความสำคัญมากกว่าพื้นที่
ที่มีความเสี่ยงในระดับอื่น เพื่อกำหนดมาตรการ
บรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยระดับ
ความเสี่ยงของพื้นที่แสดงดังรูป



แนวทางการจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำท่ามกลางความท้าทายของปัญหาสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อยในปัจจุบัน บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรน้ำ รวมถึงกำหนดเป้าหมายในการลดปริมาณการใช้น้ำลงร้อยละ 3 (จากปีฐาน พ.ศ. 2565) ภายในปี พ.ศ. 2569 เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการในการดำเนินธุรกิจทุกขั้นตอนได้คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเลือกใช้สุขภัณฑ์ประหยัดน้ำในสำนักงานและรณรงค์ให้พนักงานทุกคนในองค์กรใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ทั้งนี้ กลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ในเครือได้นำนโยบายและเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรน้ำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจแต่ละประเภท ดังนี้



กลุ่มก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์

แม้กลุ่มก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ใช้น้ำในการดำเนินธุรกิจน้อย แต่บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการน้ำก็อย่างมีระบบนั้นจะส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนโดยรอบ ในการดำเนินโครงการจึงมีการออกมาตรการส่งเสริมให้โครงการใหม่ทุกโครงการในปี 2567 นี้ดำเนินการดังนี้

- พิจารณาติดตั้งสุขภัณฑ์ประหยัดน้ำ ระบบกักน้ำอัจฉริยะ ในสำนักงาน และพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ
- พัฒนาและหาแนวทางในนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ เช่น การนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดมาใช้ประโยชน์ เป็นต้น
- วิจัยและพัฒนาร่วมกับคู่ค้า และพันธมิตร เพื่อพัฒนาวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์ในการส่งเสริมการลดการใช้น้ำ
- ใช้เทคโนโลยีการก่อสร้างด้วยคอนกรีตสำเร็จรูปเพื่อลดการใช้น้ำในการก่อสร้าง



กลุ่มโรงพยาบาล

โรงพยาบาลวิมุต มีมาตรการในการบริหารจัดการน้ำในอาคารโรงพยาบาลเป็นอย่างดี เนื่องจากตระหนักดีว่าโรงพยาบาลเป็นธุรกิจที่ใช้น้ำผ่านผวนตามปัจจัยต่าง ๆ ตั้งแต่ระบบทำความเย็นในอาคาร การชำระล้างอุปกรณ์ ตลอดจนถึงการอุปโภคบริโภคของผู้ป่วยในอีกทั้งจำเป็นต้องบริหารจัดการระบบน้ำทั้ง ซึ่งต้องคำนึงทั้งคุณภาพน้ำทั้ง และควบคุมปริมาณน้ำที่ปล่อยออกไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ นับเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งในการจัดการ ทำให้คณะทำงานด้านอาคาร ซึ่งเป็นผู้ผลักดันการเพิ่มประสิทธิภาพของอาคารโรงพยาบาล คิดแผนการจัดการและดำเนินการดังนี้

- ตรวจสอบระบบจัดการน้ำทั้งอาคาร เพื่อประเมินจุดเสี่ยงที่อาจทำให้การใช้น้ำมีความแปรปรวน และหาแนวทางในการบริหารจัดการลดความเสี่ยงดังกล่าว
- จัดลำดับการดำเนินการโครงการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการน้ำ ดำเนินโครงการ และติดตามผลการดำเนินงาน

การจัดการน้ำเสียอย่างรับผิดชอบ

ปริมาณการใช้น้ำ
ในปี 2567

204

เมกะลิตร

การจัดการน้ำเสียที่เกิดจากการดำเนินงานของธุรกิจนับเป็นอีกหนึ่งหน้าที่ที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนักถึงและปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืนให้แก่สังคม ทั้งนี้ กลุ่มธุรกิจก่อสร้างของบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการน้ำเสียอย่างรับผิดชอบ จึงได้ทำการติดตั้งระบบกวนน้ำอัตโนมัติเพื่อไม่ให้น้ำในบ่อบำบัดเกิดการเน่าเสีย ซึ่งนับเป็นการควบคุมระบบบำบัดน้ำเสียให้มีเสถียรภาพ เพื่อให้น้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดมีคุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด ก่อนการปล่อยออกสู่ชุมชนภายนอก นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้นำน้ำที่ผ่านการบำบัดอย่างมีคุณภาพมาใช้ประโยชน์ได้ด้านอื่น อาทิ รดน้ำต้นไม้และสนามหญ้าในพื้นที่โครงการโดยรอบ

อย่างไรก็ดี การปล่อยน้ำทิ้งจากอาคารขนาดใหญ่สู่แหล่งน้ำสาธารณะจำเป็นต้องมีการวางแผนการปล่อยน้ำออกในปริมาณที่เหมาะสมเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนโดยรวม ด้วยเหตุนี้ โรงพยาบาลวิมุต จึงได้สร้างบ่อบำบัดน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการน้ำเสียให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพก่อนปล่อยออกสู่แหล่งชุมชนภายนอกต่อไป

โครงการและกิจกรรมการจัดการน้ำ



“สีพร้อมใช้ ไม่ต้องผสมน้ำ” โครงการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับพันธมิตรด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งมั่นคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมในการก่อสร้างทั้งในด้านกระบวนการและคุณภาพวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมากลุ่มบริษัท ประสบความสำเร็จในการร่วมพัฒนาสีทาบ้าน TOA Shield Expert สีน้ำ 2in1 ร่วมกับบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งบริษัทฯ ได้ริเริ่มวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่ม Expert กับทีโอเอ เนื่องจากพบสาเหตุของปัญหาว่า การใช้สีในระบบเดิมมักจะไม่สามารถควบคุมคุณภาพสีจากการผสมน้ำที่ไม่ได้สัดส่วนของช่างหน้างาน หรือแม้แต่การปนเปื้อนของน้ำ จึงได้ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมสีระบบใหม่ TOA Shield Expert สีน้ำ 2in1 สูตรพร้อมใช้ ไม่ต้องผสมน้ำ มีสีรองพื้นในตัว ทำให้ช่วยลดขั้นตอนการทำงานของช่างให้สะดวกและจบงานได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ ฟิล์มพลาสติก และปิโตรเลียมได้ รวมทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกบ้านของพวกเราในการทาสีใหม่ได้นานราว 10 ปี สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการพัฒนาบ้านเพื่อตอบโจทย์ผู้อาศัยและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน



ลดการใช้น้ำในการก่อสร้างกว่า

125,387 ลิตร

โครงการคลองสวย น้ำใส

โครงการคลองสวยน้ำใส นับเป็นอีกหนึ่งโครงการที่ตอกย้ำถึงการให้ความสำคัญกับแหล่งน้ำของกลุ่มบริษัท ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 (สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ส่วนการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า)



โครงการการจัดการน้ำในอาคารโรงพยาบาลวิมุต

โรงพยาบาลวิมุตมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบอาคารให้มีประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน ทั้งการจัดการการใช้พลังงาน การใช้น้ำ และระบบความปลอดภัยในอาคาร ทำให้ฝ่ายอาคารริเริ่มพัฒนาโครงการการบริหารจัดการอาคารขึ้น โดยมีเครื่องมือในการติดตาม วิเคราะห์ และแสดงผลผ่าน Dashboard ของระบบบริหารอาคารโรงพยาบาลอัจฉริยะ (SMART HOSPITAL Management : สามารถศึกษาข้อมูลระบบ SMART HOSPITAL Management เพิ่มเติมได้ในส่วนนวัตกรรม) ซึ่งถูกพัฒนาโดยวิศวกรฝ่ายอาคารภายใน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องเข้าสู่ปีที่ 2

ทั้งนี้ ภายใต้ระบบดังกล่าวมีระบบการจัดการน้ำภายในอาคารที่เชื่อมต่อเข้าสู่ระบบน้ำในอาคารทุกส่วน ตั้งแต่ปริมาณน้ำเข้า ปริมาณน้ำในถังเก็บน้ำสำรอง และปริมาณน้ำทิ้ง อีกทั้งยังติดตั้งเซ็นเซอร์ในถังเก็บน้ำสำรองทั้ง 6 แห่ง โดยเชื่อมเข้าสู่ระบบ IoT เพื่อให้ได้รับข้อมูลระดับน้ำเข้าสู่แพลตฟอร์มแบบเรียลไทม์และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงปริมาณน้ำจะมีการแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชันไลน์อีกด้วย ซึ่งจะช่วยเจ้าหน้าที่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างทันทั่วทั้ง หากเกิดการใช้น้ำในปริมาณที่ผิดปกติก็จะสามารถนำเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบและแก้ไขได้ทันที ช่วยลดปัญหาน้ำรั่วหรือการสูญเสียน้ำโดยเปล่าประโยชน์ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การติดระบบเซ็นเซอร์ยังสามารถลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุของเจ้าหน้าที่ที่ต้องเข้าไปเก็บข้อมูลระดับน้ำในถังเก็บน้ำสำรองได้อีกด้วย



การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ไม่มีการพัฒนาโครงการ
ในเขตพื้นที่อนุรักษ์ทางธรรมชาติ

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



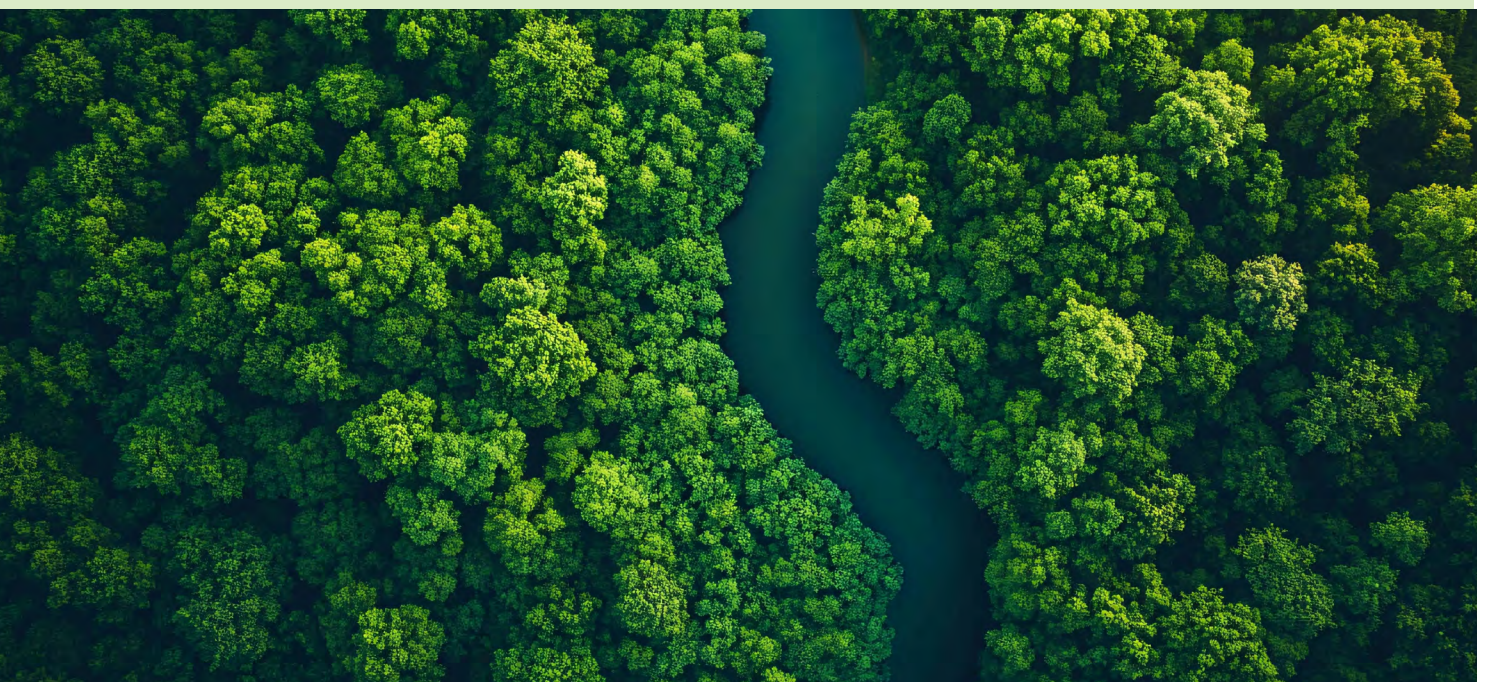
หลีกเลี่ยงการสร้างผลกระทบต่อ
ความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมาย

ไม่พัฒนาโครงการในพื้นที่อนุรักษ์ทาง
ธรรมชาติ อาทิ ป่าสงวน ป่าชายเลน
เขตอุทยานแห่งชาติ
และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า



เพิ่มพื้นที่สีเขียวในโครงการหมู่บ้าน
ผ่านกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม
ร่วมกับลูกบ้าน



แนวทางการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ

ความหลากหลายทางชีวภาพเป็นอีกหนึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ ดูแลปกป้องรักษา รวมถึงร่วมกันฟื้นฟูและสร้างสมดุลให้กับสิ่งแวดล้อม กลุ่มบริษัท ตระหนักถึงความล้มเหลวของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ นำไปสู่การเกิดผลกระทบเชิงลบต่อระบบนิเวศอย่างเป็นวงกว้าง ตั้งแต่การดำรงชีวิตของมนุษย์ไปจนถึงการสูญพันธุ์ของสัตว์ที่มีความเสี่ยงจะสูญพันธุ์ ซึ่งการดำเนินธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์อาจมีโอกาสสร้างผลกระทบเชิงลบต่อระบบนิเวศหลายด้าน ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัท จึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนคืนสู่สังคม ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการส่งมอบที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุข ให้แก่ผู้บริโภค และคนในสังคม บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและดำเนินงานด้วยความใส่ใจตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การออกแบบ รวมไปถึงการก่อสร้างที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบหรือลดการเกิดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อระบบนิเวศให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้นำประเด็นความหลากหลายทางชีวภาพรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ดังนี้

กำหนดนโยบาย

กำหนดประเด็นให้ครอบคลุมถึงการปกป้องฟื้นฟูระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพ ภายใต้นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดการสิ่งแวดล้อม

การบรรเทาผลกระทบ

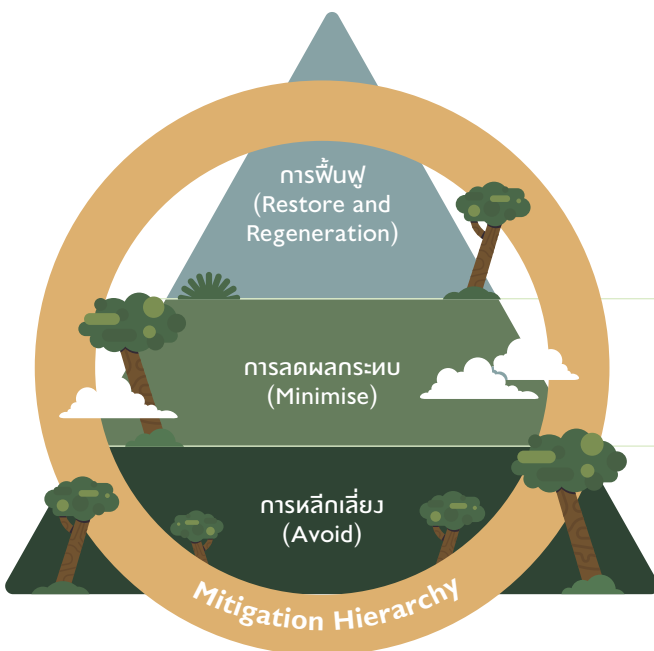
ส่งเสริมให้มีเกิดการปฏิบัติตามหลักการของ หลักการบรรเทาผลกระทบตามลำดับขั้น “Mitigation Hierarchy” เพื่อลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่โดยรอบโครงการ

มาตรการ

ตระหนักถึงข้อกำหนดและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการสำหรับจัดการความหลากหลายด้านชีวภาพ การเลือกพื้นที่ในการพัฒนาโครงการตามกฎหมายผังเมือง การจัดให้มีพื้นที่สีเขียวในโครงการ เป็นต้น

สร้างเครือข่าย

สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมด้านความหลากหลายทางชีวภาพอย่างทั่วถึง



หลักการบรรเทาผลกระทบตามลำดับขั้น

“Mitigation Hierarchy”

- จัดทำแผนการพัฒนา และดูแลรักษาพื้นที่ในโครงการ
 - ส่งเสริมการปลูกพันธุ์ไม้ท้องถิ่นในพื้นที่โครงการ
 - กิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโครงการ เช่น พุกกษา กรีน พลัส โครงการชวนลูกบ้านมาร่วมปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะของโครงการ
 - กิจกรรมฟื้นฟูระบบนิเวศทางน้ำ เช่น โครงการคลองสวย น้ำใส กิจกรรมที่รวบรวมจิตอาสาช่วยขุดลอกคูคลองรอบพื้นที่โครงการ
 - กิจกรรมส่งเสริม การปลูกป่าร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โครงการป่าชุมชนโดยมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง โครงการปลูกป่า 370 ไร่ ร่วมกับกรมป่าไม้ เป็นต้น
-
- ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมเบื้องต้นโดยรอบโครงการ
 - ควบคุมและติดตามการดำเนินงานเพื่อลดมลพิษต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น เสียง ฝุ่น และน้ำเสีย เป็นต้น
-
- กำหนดนโยบายให้ดำเนินการตามกฎหมาย ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง
 - ไม่ดำเนินโครงการในพื้นที่อนุรักษ์ทางธรรมชาติ หรือพื้นที่ที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายท้องถิ่น และสากล
 - ออกแบบการพัฒนาโครงการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ

ผลการดำเนินงานที่โดดเด่น

โครงการปลูกป่า 370 ไร่ร่วมกับกรมป่าไม้

บริษัทฯ ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลผืนป่ากว่า 370 ไร่ บนพื้นที่ห้วยบ้านบง อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยการร่วมปลูกต้นไม้กว่าแสนต้นในพื้นที่ดังกล่าว อีกทั้งในช่วงต้นปีได้ร่วมสำรวจอัตราการรอดตายของต้นไม้ในพื้นที่ โดยได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือจากจิตอาสาจากกว่า 30 ท่าน ในการเข้าร่วมการสำรวจ ซึ่งผลสำรวจ พบว่า ต้นไม้ในโครงการมีอัตราการรอดตายสูงถึงร้อยละ 75 ซึ่งเป็นผลมาจากการดูแลต้นไม้ด้วยระบบเทพน้ำหยด รวมไปถึงการปลูกต้นไม้ทีละต้นในพื้นที่ระหว่างแปลง เพื่อบำรุงรักษาดิน และการลงพื้นที่เพื่อสำรวจและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในช่วงกลางปีที่ผ่านมาได้จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้เพื่อทดแทนต้นไม้บางส่วนที่เสียหายจากภัยแล้งมากกว่า 30,000 ต้น ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากจิตอาสาจากกว่า 360 ท่าน ในการร่วมปลูกต้นไม้ทดแทน และการกำจัดวัชพืชที่รบกวนการเติบโตของต้นไม้

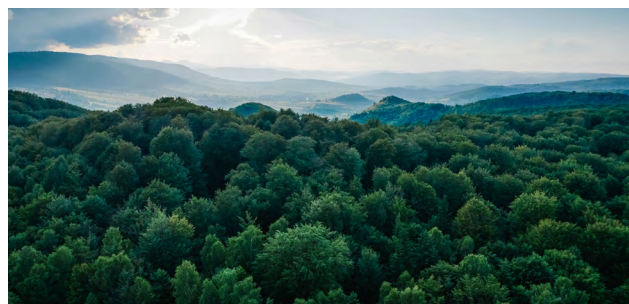


โครงการป่าชุมชนร่วมกับมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง

บริษัทฯ ได้ร่วมกับมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงเข้าร่วมโครงการจัดการคาร์บอนเครดิตในป่าเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและอนุรักษ์ป่าชุมชนอันมีพื้นที่เป้าหมายกว่า 300,000 ไร่ ซึ่งในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ได้ร่วมลงพื้นที่สังเกตการณ์การสอบสวนข้อมูลโครงการ ณ ป่าชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานร่วมกับชุมชน และผู้สอบสวนข้อมูล รวมทั้งได้ร่วมสำรวจความอุดมสมบูรณ์ของป่าชุมชน

มูลนิธิฯ ได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.) สำหรับโครงการย่อยจำนวน 7 โครงการ ครอบคลุมพื้นที่ 75 ชุมชน ใน 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ อ่างทอง และยโสธร รวมพื้นที่ดำเนินโครงการทั้งสิ้น 96,511.38 ไร่

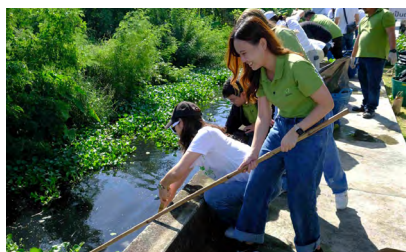
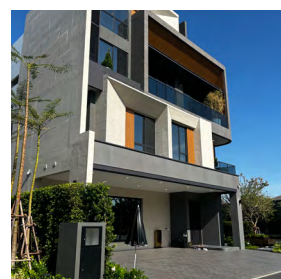
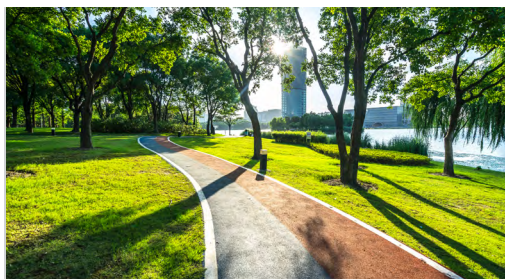
ผลจากการดำเนินโครงการฯ ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งกองทุนการป้องกันไฟป่า ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่คุกคามระบบนิเวศป่า และก่อให้เกิดผืนคว้นที่เป็นปัญหาเรื้อรังในหลายพื้นที่ของประเทศไทย โดยกองทุนมีกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดมาตรการป้องกันและเกิดการลาดตระเวนของชุมชนเพื่อเฝ้าระวังการเกิดไฟป่า รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ความตระหนักรู้แก่ทุกคนในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนสามารถดูแลป่าได้อย่างยั่งยืน



โครงการพุกผา กรีน พลัส ปี 2

บริษัทฯ ได้จัดโครงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับชุมชนในโครงการของบริษัทฯ พุกผา ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยในปีที่ผ่านมากิจกรรมถูกจัดขึ้นที่โครงการที่อยู่อาศัย 3 โครงการ ได้แก่ พุกผา อเวนิว ศรีนครินทร์-หนามแดง, พุกผา อเวนิว เทพารักษ์-เมืองใหม่ และพุกผา อเวนิว พัฒนาการ ซึ่งได้เชิญชวนลูกบ้าน และพนักงานจิตอาสากว่า 400 คน ร่วมกันปลูกต้นไม้ในพื้นที่ส่วนกลาง และพื้นที่สาธารณะของโครงการ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในโครงการและมีส่วนช่วยในการฟอกอากาศ รวมถึงเป็นกำแพงธรรมชาติในการป้องกันฝุ่นควันซึ่งเป็นปัญหาสำคัญต่อคุณภาพอากาศในปัจจุบัน ส่งผลให้ลูกบ้าน และคนในชุมชนโดยรอบมีโอกาสเข้าถึงคุณภาพอากาศที่ดีขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพต่อพื้นที่ภายใน และพื้นที่โดยรอบโครงการเช่นกัน

สามารถอ่านข้อมูลโครงการเพิ่มเติม
ในส่วนกิจกรรมเพื่อสังคม



โครงการคลองสวย น้ำใส

โครงการคลองสวยน้ำใสเป็นอีกหนึ่งโครงการที่โดดเด่นเรื่องการปกป้อง และฟื้นฟูระบบนิเวศทางน้ำ โดยกิจกรรมของโครงการได้แก่ การขุดลอกลำคลอง กำจัดขยะ และวัชพืชทางน้ำ รวมทั้งเพิ่มอีเอ็มบอล(EM Ball) เพื่อลดปัญหาน้ำเน่าเสียที่เป็นมลพิษทางอากาศ และส่งกลิ่นเหม็นรบกวนสุขภาพของผู้อยู่อาศัยในบริเวณโดยรอบ รวมทั้งการจัดการปัญหาขยะในแหล่งน้ำที่ช่วยลดปัญหาน้ำท่วมได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้ การปรับปรุงคุณภาพน้ำในคลองให้ดีขึ้นยังมีส่วนช่วยให้สัตว์น้ำสามารถเจริญเติบโต และขยายพันธุ์ได้ดีตามธรรมชาติ ทั้งนี้ โครงการฯ ได้รับการตอบรับที่ดีทั้งจากลูกบ้าน และจิตอาสาที่เข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนชุมชนโดยรอบส่งผลให้บริษัทฯ จึงดำเนินโครงการคลองสวย น้ำใสอย่างต่อเนื่อง

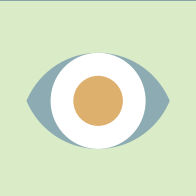
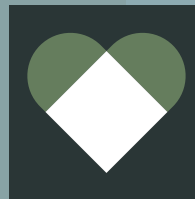
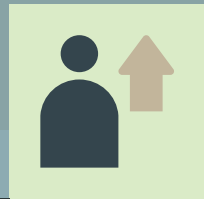
สามารถอ่านข้อมูลโครงการเพิ่มเติมในส่วนการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

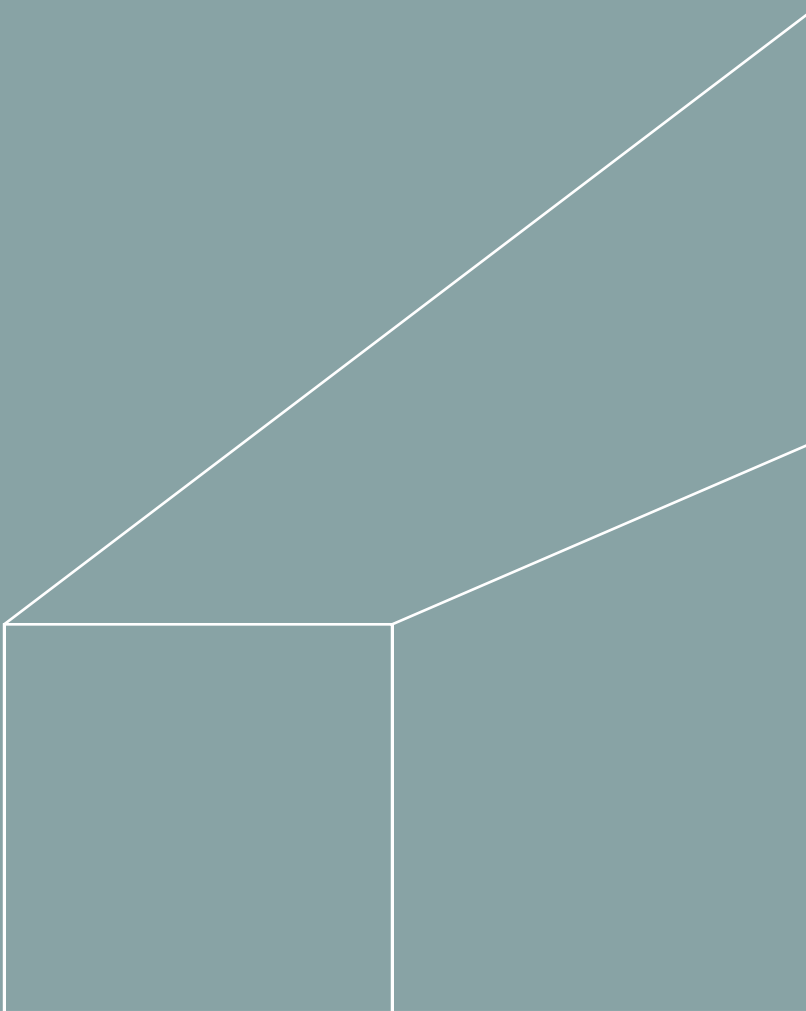
S

SOCIAL

Heart to Society

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี เพื่อสร้าง
คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการ
โอกาสในสังคม





การดูแลพนักงานแบบองค์รวม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ร้อยละ **95** ของพนักงานทั้งหมด

เข้าร่วมการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

โดยผลคะแนนความผูกพันของพนักงานปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 82.47 เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ร้อยละ 85 ซึ่งเป็นระดับเป้าหมายในปี 2567 ขององค์กร นอกจากนี้ ทุกหน่วยงานจะจัดทำแผนการพัฒนาคความผูกพันของพนักงานรายปีและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี



อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานกลุ่ม Talent ในปี 2567

ลดลงร้อยละ

3.6

เมื่อเทียบกับปี 2566



ร้อยละ 99 ของพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นจำนวนชั่วโมงการทำความดีของพนักงานทั้งหมด

11,783

ชั่วโมง

เฉลี่ยคนละ 13.06 ชั่วโมงต่อปี



จำนวนการจ้างงานผู้พิการทั้งหมด

9

คน



จำนวนการจ้างงานนักศึกษาจบใหม่ทั้งหมด

7

คน



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานรวมทั้ง Offline และ Online อยู่ที่
ชาย หญิง

27.21

ชั่วโมงต่อคนต่อปี

29.16

ชั่วโมงต่อคนต่อปี

การยกระดับการดำเนินงานในรอบ 1-5 ปี

ทรัพยากรบุคคล คือ หัวใจสำคัญในการดำเนินงานของบริษัทฯ ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับมือกับความหลากหลายของธุรกิจในทุกมิติ เพื่อให้สามารถส่งมอบความ “อยู่ดี มีสุข” (Live Well Stay Well) สู่พนักงาน ลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรที่ทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยบริษัทฯ มีแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ดังนี้

- ออกแบบและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อต่อยอดค่านิยมขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานแต่ละกลุ่มได้อย่างชัดเจน และนำมาใช้กำหนดแนวทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะของพนักงานทุกระดับ
- จัดให้มีแผนการพัฒนารายบุคคล หรือ Individual Development Plan (IDP) เพื่อต่อยอดศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาของพนักงาน และเพื่อยกระดับ Mindset – Toolset – Skillset ของพนักงานให้เข้าใจถึงแนวคิด เห็นแนวทาง และสามารถวางแผนการพัฒนาค้นเอง และทีมงานได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพสูงสุดผ่านเครื่องมือ IDP
- มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของพนักงานผ่านการส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งหลักสูตรภายใน (Internal Training) และภายนอกองค์กร (External Training) โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) 70:20:10 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ได้รับการออกแบบ และพัฒนาร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา และสถาบันพัฒนาผู้บริหารชั้นนำ เพื่อใช้ใน



การฝึกอบรมผู้บริหาร และพนักงาน ทั้งนี้ วิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน 70:20:10 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือการลงมือทำร้อยละ 70, การเรียนรู้จากผู้อื่นร้อยละ 20 และการเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือการเข้าอบรมร้อยละ 10 เพื่อนำความรู้ในเชิงทฤษฎีสู่การลงมือปฏิบัติ และสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการจัดทำ Project-Based Learning จะช่วยให้เข้าใจการเรียนรู้แบบผสมผสานได้ดียิ่งขึ้น บริษัทฯ จึงจัดให้มีโครงการ Design Thinking และ Innovation Project สำหรับทั้งองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทุกระดับ เปิดใจ สร้างสรรค์ และกล้าทำสิ่งใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความเข้าใจ และใส่ใจ

- พัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ (Executive Coaching) ให้มีความพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ซึ่งจะช่วยตอบโจทย์การเติบโตของกลุ่มธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มี Mentoring Program ที่จะทำ Mentor และ Mentee สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกันผ่านการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ รวมทั้งการให้คำปรึกษา และคำแนะนำระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยขยายมุมมองในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนได้ต่อไปในอนาคต
- การสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็น (Reskill) และพัฒนาทักษะเดิมให้แข็งแกร่ง (Upskill) โดยพนักงานสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ในรูปแบบ E-Learning ผ่านแพลตฟอร์มที่เหมาะสม อาทิ Virtual Seminar และ Blended Learning ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย รวมถึงสามารถต่อยอดทักษะการเรียนรู้จากรูปแบบออนไลน์สู่การเรียนรู้โดยตรงจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่พนักงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ค่านิยมองค์กรของวงกลุ่มบริษัท

ค่านิยมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีวัฒนธรรมและความเชื่อเหมือนกัน อันจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกัน ที่สามารถสะท้อนถึงบุคลิกลักษณะของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้สื่อสารค่านิยมของกลุ่มบริษัทให้พนักงานรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจภายใต้แนวปฏิบัติเดียวกัน และจัดให้มีการประเมินความเข้าใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งกำหนดให้ค่านิยมของกลุ่มบริษัท เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานทุกระดับ โดยค่านิยมของกลุ่มบริษัท ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้



- เข้าใจลูกค้า รู้ลึกถึงปัญหา พร้อมตอบสนองความต้องการอย่างเหนือความคาดหมาย
- พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อสร้างความสุขใจให้กับลูกค้า
- ไม่รับ ไม่สร้าง ไม่สวสสินค้าและบริการ ที่ไม่ได้คุณภาพ



- ร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายเดียวกัน
- แบ่งปันเรื่องราวความคิดและประสบการณ์ดี ๆ เพื่อเติบโตไปด้วยกัน
- หมั่นทบทวนว่าเราพนักงานกำลังเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร



- เราจะทำในสิ่งที่เราพูด และรับผิดชอบในสิ่งที่เราทำ
- ปลุกฝังปรัชญา ESG ในทุก ๆ ขั้นตอนของการทำงาน เพื่อความยั่งยืนของสังคมและสิ่งแวดล้อม
- สร้างสรรค์สิ่งที่ดีในทุก ๆ วัน



- กล้าที่จะริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์
- ใช้เทคโนโลยีช่วย ให้การทำงานสะดวกและง่ายขึ้น
- ทำหาตัวเองเพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อวันนี้และวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า



- ใส่ใจ รับฟังด้วยใจ สว่างเสริม และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน
- เชื่อใจ เชื่อมั่นในศักยภาพการทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ
- รักในสิ่งที่ทำสนุกกับงาน

กลยุทธ์และนโยบายในการพัฒนาพนักงาน

• การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ยึดถือหลักการเป็นองค์กรที่มีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในกระบวนการสรรหาและว่าจ้างพนักงานเข้าทำงานกับบริษัทฯ โดยการคัดเลือกบุคคลเพื่อว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรจะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ซึ่งจะคำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งงาน ควบคู่ไปกับคุณสมบัติทางการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติทางด้านศีลธรรมอันดีของผู้สมัคร โดยกระบวนการคัดเลือกดังกล่าว บริษัทฯ เคารพต่อเกียรติ และศักดิ์ศรีของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการกีดกันในเรื่องเพศสภาพ ความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือค่านิยมทางการเมือง ซึ่งกระบวนการสรรหา และว่าจ้างดังกล่าวจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายด้วย อาทิ จะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือการใช้แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด หากมีผู้ใดหรือหน่วยงานใดฝ่าฝืน บริษัทฯ มีช่องทางการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อรับการร้องเรียนจากผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ พร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองแก่พนักงานที่ร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานตามที่กำหนด ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนทุกเรื่องที่บริษัทฯ

ได้รับแจ้งจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลหรือคณะกรรมการที่บริษัทฯ แต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาข้อร้องเรียนดังกล่าว รวมทั้งนำเรื่องร้องเรียนดังกล่าวรายงานให้แก่คณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ ทราบ และเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ

• เคารพความเป็นส่วนตัว^{GRI 403-3}

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการใช้เปิดเผยหรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล อีกทั้งบริษัทฯ มีนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน และพนักงานทุกระดับ และกำหนดให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และ/หรือ กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน อาทิ ชีวประวัติ ประวัติการทำงาน และข้อมูลสุขภาพของพนักงาน จะถูกเก็บรวบรวม ใช้ และดูแลรักษาอย่างปลอดภัย ซึ่งการนำข้อมูลไปใช้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่เจ้าของข้อมูลให้ความยินยอมไว้และกระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริตเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมภายใต้ข้อกำหนดที่กำหนด

• คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ผ่านการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นตัวแทนของพนักงานในการเจรจาและร่วมหารือกับนายจ้าง เพื่อจัดให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการสวัสดิการมีจำนวน 6 คน ซึ่งมีการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี มีหน้าที่ในการตรวจตราควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็นรวมถึงแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะกรรมการสวัสดิการยังมีหน้าที่ปรึกษาและทบทวนร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการผลประโยชน์ ระเบียบ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน โดยจะทำการหารือร่วมกันทุก 3 เดือน และจัดทำรายงาน หรือเสนอมติที่ประชุมต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัท เพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ในปี 2567 ไม่มีฝ่ายใดแจ้งความประสงค์ให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน จึงไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายรับทราบ

• การวางแผนอัตรากำลังเพื่อความสะดวกของชีวิตและความสำเร็จองค์กร



กลุ่มบริษัท จัดทำการวางแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจและกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจัดทำรายงานเพื่อแสดงถึงประเภทและผลการดำเนินงานของพนักงานที่เป็นกำลังหลักของบริษัทฯ ทักษะของพนักงานที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของธุรกิจ รวมถึงทักษะ และประเภทของพนักงานที่ธุรกิจยังคงมีความต้องการ และการคาดการณ์กำลังคนในระยะข้างหน้าทั้งในภาพรวมของบริษัทและจำแนกตามประเภทของพนักงานซึ่งจะต้องระบุคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น

บริษัทฯ ตระหนักถึงเงื่อนไขและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทต่าง ๆ อาทิ การดูแลครอบครัว การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในภาคค่ำ ระยะทางระหว่างที่พัก และที่ทำงาน สภาพการจราจรที่หนาแน่น บริษัทฯ จึงกำหนดเวลาในการทำงานทั้งเวลาเช้างานและเวลาออกงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล ภายใต้เงื่อนไขเวลาการทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนให้เกิดความ

ยืดหยุ่นในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) สัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อลดเวลาในการเดินทางและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังช่วยลดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการเดินทางซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการส่งมอบสังคมที่อยู่ดี มีสุข

• การสนับสนุนค่าครองชีพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

บริษัทฯ สนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทุกระดับ จึงได้สนับสนุนค่าครองชีพแก่พนักงาน ผ่านการจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่พนักงานในกลุ่มปฏิบัติงานที่โครงการอาหารริมทรีฟยของบริษัทฯ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการเดินทางไปปฏิบัติงาน รวมถึงมีความยากลำบากในการเดินทางเมื่อเทียบกับการเดินทางไปปฏิบัติงานของพนักงาน ณ สำนักงานใหญ่ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำโครงการ ต่างจังหวัด สามารถเบิกเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายสำหรับเช่าบ้าน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานอีกด้วย

• การจ้างงานเพื่อส่งมอบโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ เชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า หน้าที่การงานและการประกอบอาชีพโดยสุจริตเป็นความมั่นคงในชีวิต และครอบครัวของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส อีกทั้งยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยในปี 2567 บริษัทฯ จ้างงานคนพิการเป็นพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 9 คน โดยจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานและลักษณะของงาน โดยมีได้นำเหตุผลความบกพร่องด้านร่างกายมาเป็นผลให้จ่ายค่าตอบแทนต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ร่วมกับมูลนิธิธันวัตกรรมทางสังคม สนับสนุนการจ้างงานคนพิการให้ได้ทำงานในท้องถิ่นของตนเองอีกจำนวน 12 คน เพื่อทำงานในองค์กรเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองแซง อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น 1 คน ในตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานธุรการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น 1 คน ในตำแหน่งผู้ช่วยทำความสะอาด และโรงเรียนบ้านนาอุดม ตำบลดงลาน อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดขอนแก่น อีก 1 คน ในตำแหน่งแม่บ้าน เป็นต้น เพื่อให้คนพิการมีรายได้ และมีโอกาสทำงานช่วยเหลือสังคมในภูมิสำเนาท้องถิ่นใกล้กับที่พักอาศัยของผู้พิการ ทั้งนี้ การจ้างงานผู้พิการทั้งหมด บริษัทฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการว่าจ้างซึ่งเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายทุกประการทั้งการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และขอบเขตของการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนดให้การดูแลพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายจรรยาบรรณธุรกิจที่ครอบคลุมทั้งการปฏิบัติต่อพนักงาน การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งสามารถศึกษาข้อมูลจรรยาบรรณธุรกิจเพิ่มเติมได้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ



สแกนเพื่อศึกษาจรรยาบรรณธุรกิจเพิ่มเติม



กลุ่มบริษัท ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายบุคคลครอบคลุมถึงพนักงานทุกราย หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ตามแนวทางระบบบริหารการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) รวมถึงจัดทำ การทบทวนเป้าหมายงานและการพูดคุยกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานในทีม ปีละ 1 รอบ (Agile Conversations) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 เช่นกัน ทั้งนี้ ผลการประเมินจะเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและโบนัสประจำปี

สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินผลจำแนกออกเป็น 2 เกณฑ์หลัก คือ

1. การปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้หารือและตกลงกับหัวหน้างาน ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดผลงานของพนักงานเป็นการถ่ายทอดจากกลยุทธ์ขององค์กร ไปยังหน่วยงาน และพนักงาน ตามลำดับ โดยในปี 2567 องค์กรได้กำหนดให้พนักงานทุกคนมีตัวชี้วัดในการเข้าร่วมกิจกรรม 4 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อส่งมอบความสุขคืนสู่สังคม อาทิ กิจกรรมการปลูกป่า การทำงานจิตอาสา ซึ่งนับเป็นการส่งเสริมพนักงานในมิติด้าน Impact for Good
2. การประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนค่านิยมของกลุ่มบริษัท ทั้ง 5 ข้อ โดยหัวหน้างานมีหน้าที่สื่อสารผลการประเมิน และหารือร่วมกับพนักงานเพื่อให้เกิดการรับฟังซึ่งกันและกัน และหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน

สร้างความผูกพันกับองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน (Employment Experience) เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการอยู่ดี มีสุขแบบยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้ดำเนินกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานแก่พนักงาน ดังนี้

- การทำงานผ่านกระบวนการหรือระบบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น
- การเพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในให้ทั่วถึงมากขึ้น อาทิ การจัด Town Hall ของแต่ละบริษัทย่อยในเครือ
- การเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมพบปะพูดคุยแบบเป็นกันเองกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO-PSH)
- การร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ เช่น กิจกรรม Impact for Good (ปลูกต้นไม้ในพื้นที่ต่าง ๆ) กิจกรรม Team Bonding เป็นต้น
- การได้รับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งแบบออนไลน์ และออนไลน์ผ่าน SkillLane เป็นต้น
- การได้รับการดูแลที่ดีทางด้านสุขภาพตั้งแต่การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี การให้สิทธิประกันสุขภาพกลุ่มแก่พนักงาน และครอบครัว การเข้ารับการรักษหรือใช้บริการโรงพยาบาลในเครือโดยได้รับสิทธิส่วนลดพิเศษ รวมถึงการใช้แอปพลิเคชันดูแลสุขภาพจาก Naluri โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการดำเนินการต่าง ๆ ข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Engagement) ก่อให้เกิดประสบการณ์ในเชิงบวก รวมถึงทำให้เกิดความผูกพัน ทุ่มเท และความเอาใจใส่ในงาน อันจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพที่ส่งมอบให้กับองค์กร และสามารถอยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างอยู่ดี...มีสุขแบบยั่งยืน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำการประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นใหม่ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลกับปีที่ผ่านมาได้ และพนักงานสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่ต้องระบุตัวตน โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 Employee Engagement ครอบคลุม 3 หัวข้อ ได้แก่



Employee Engagement

- ความอยู่ดี มีสุข (Live Well Stay Well)
- ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging & Pride)
- ความอยากทุ่มเทกายใจ ในการทำงาน (Willingness to Contribute with Heart & Effort)

ส่วนที่ 2 Personal Factor (Perceived) ใน 12 หัวข้อ ได้แก่



Personal Factor

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC)
- การผสมผสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกัน (Work-life Integration: WI)
- ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ (Clear Accountability/Empowerment: CA)
- การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication: IC)
- งานที่ท้าทาย (Challenge Work: CW)
- โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO)
- ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG)
- การประเมินผลและการให้ข้อมูลกลับ (Performance & Feedback: PF)
- ธรรมาภิบาล (Good Governance: GG)
- การบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management: DM)
- ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

ส่วนที่ 3 Corporate Values ได้แก่



Corporate Values

- Customer Empathy – quality as a core: ใส่ใจ เข้าใจลูกค้า
- Drive for Synergy: ร่วมใจ ไปด้วยกัน
- Impact for Good: ใช้ใจ ทำดี เพื่อผลลัพธ์ที่ดี
- Forward Thinking: เปิดใจ กล้าทำ สร้างสรรค์ความก้าวหน้า
- People First – Trust, Respect and have Fun ให้อภัยกันไว้ใจ ให้อภัยกันไว้ใจ ให้อภัยกันไว้ใจ และสนุกกับงาน

ส่วนที่ 4 Happiness Index ใน 5 มิติ ได้แก่



Happiness Index

- การรับรู้และชื่นชมผลงาน (Recognition)
- ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Well-Being)
- ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues)
- การรับฟังความคิดเห็น (Feedback)
- การเติบโตแบบองค์รวม (Holistic Growth)

ส่วนที่ 5 Branding



ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2567



ร้อยละ **95** ของพนักงานทั้งหมด
ร่วมทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

Employee Engagement Score: ความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

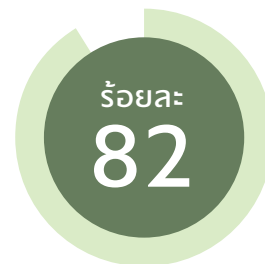
ปี 2565



ปี 2566



ปี 2567



เป้าหมายในปี 2567 คะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85



สวัสดิการสำหรับพนักงาน

กลุ่มบริษัท ใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนในองค์กร สะท้อนจากการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มบริษัท ที่กำหนดให้สิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจะไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนด อีกทั้งบริษัทฯ ได้กำหนดสิทธิดังกล่าวมากกว่าที่กฎหมายแรงงาน กำหนดไว้ เช่น สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งพนักงานสามารถใช้สิทธิตามสัดส่วนได้ในปีแรกที่ทำงานสำหรับพนักงานที่มีอายุงานไม่ครบ 1 ปี อีกทั้งพนักงานสามารถลาพักได้โดยยังได้รับค่าจ้างปีละ 5 วัน และพนักงานชายสามารถใช้สิทธิลาพักในกรณีที่ยกครอบครัวได้ รวมถึงการกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวันเป็นรายบุคคล ภายใต้เงื่อนไขเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้รักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ อีกทั้งพนักงานยังได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ สวัสดิการส่วนใหญ่ของบริษัทฯ จัดสรรตามระดับของพนักงาน และบางส่วนซึ่งเป็นเพียงส่วนน้อยได้จัดสรรตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สวัสดิการสำหรับพนักงานทั่วไป*

- ประกันสุขภาพและประกันชีวิตกลุ่ม สำหรับพนักงานประจำทุกคน ซึ่งครอบคลุมทั้งการประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ และการประกันทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร สำหรับประกันสุขภาพ สามารถใช้สิทธิรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (OPD) จำนวน 30 ครั้งต่อปี นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับ ปีละ 1 ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

บริษัท	พนักงาน		คู่สมรสและบุตร	
	จำนวน	ทุนประกันชีวิต	จำนวน	ทุนประกันชีวิต
บริษัท พุกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	347	437,816,088	205	65,700,000
บริษัท พุกา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย	597	441,258,900	444	107,400,000
บริษัท อินโน โฮม คอนสตรัคชั่น จำกัด	549	335,782,416	460	92,000,000
รวม	1,493	1,214,857,404	1,109	265,100,000

* ข้อมูลด้านสวัสดิการครอบคลุมเฉพาะกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์ เพื่อรายงานได้ครบถ้วนในอนาคต

- สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าครองชีพ ของเยียมกรณีเจ็บป่วยเมื่อต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล หรือในกรณีที่พนักงานคู่สมรส บิดา มารดา ของพนักงานเสียชีวิตจะได้รับพวงหรีดเพื่อเคารพศพ นอกจากนี้ ยังมีทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ในกรณีที่ผลการเรียนดี และได้เกรดเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด และมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรสให้กับพนักงาน
- สวัสดิการเพื่อการซื้อที่พักอาศัย ได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้าน ทาวน์เฮ้าส์ คอนโดมิเนียมของบริษัทฯ



- สิทธิประโยชน์อื่น บริษัทฯ มีรางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี และ 20 ปี นอกจากนี้ ยังมีสิทธิประโยชน์การลาพักร้อน ลาในเดือนเกิด ลากิจ ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาคลอบบุตร และมีค่าโทรศัพท์ประจำเดือน รวมถึงเทศกาลปีใหม่มีของขวัญให้กับพนักงาน ฯลฯ
- บริษัทฯ ได้ขยายขอบเขตการให้สวัสดิการสำหรับครอบครัวพนักงาน ให้ครอบคลุมกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) อาทิ การอนุญาตให้ใช้สิทธิลาป่วยไปเพื่อทำการผ่าตัดแปลงเพศ ให้สิทธิซื้อประกันกลุ่มสำหรับคู่ชีวิตในราคาพิเศษ เช่นเดียวกับคู่สมรสตามกฎหมายของพนักงาน การมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรสให้ครอบคลุมคู่ชีวิตเพศเดียวกัน
- บริษัทฯ ยังคงนโยบาย Work from Home (WFH) ที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้สัปดาห์ละ 1-2 วันตามความจำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อโควิด 19 และเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานผ่านระบบออนไลน์ เช่น ประชุมออนไลน์ อนุมัติเอกสารออนไลน์ อบรมผ่านระบบ E-Learning
- มีผลตอบแทนที่เหมาะสมและชักจูงใจ เช่น ค่าคอมมิชชัน โบนัส
- ผู้บริหารสามารถซื้อหุ้นผ่านโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงานบริษัทจดทะเบียน (Employee Joint Investment Program: EJIP)

สวัสดิการสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำ

สวัสดิการสำหรับพนักงานโรงงานพรึคาสท์เท่านั้น

โครงการ และโรงงานพรึคาสท์

- เงินช่วยเหลือ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และชดเชยความลำบากที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
- ช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่โครงการ ซึ่งมีโอกาสโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง รวมทั้งพนักงานโรงงานพฤษภาพรึคาสท์บริเวณชานเมือง ที่สภาพต้องการเดินทางค่อนข้างลำบากกว่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับที่มาปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
- ค่าเบี้ยขยัน เป็นค่าตอบแทนจูงใจสำหรับพนักงานที่มีวินัยในการมาปฏิบัติงานตรงเวลา ไม่ขาดงาน และไม่ลางานตลอดทั้งงวดเดือน



GRI 403-6

ส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพพนักงานแบบ 360 องศา ทั้งสุขภาพกาย-ใจ-การเงิน เนื่องจากพื้นฐานของความสุข...มีสุขของพนักงาน คือ การที่พนักงานมีสุขภาพที่ดีในทุกมิติ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยพลัง ทั้งนี้ บริษัทฯ มีบริษัทในเครือที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการดูแลสุขภาพ ได้แก่ โรงพยาบาลวิมุต, โรงพยาบาลวิมุต-เทพธารินทร์ คลินิกบ้านหมอวิมุต และกลุ่มธุรกิจ Wellness ต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นจุดเด่นของบริษัทฯ ในด้านการดูแลสุขภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถเข้ารับบริการได้สะดวกรวดเร็วในราคาที่เหมาะสม เนื่องจากพนักงานจะได้รับส่วนลดและบริการพิเศษในการดูแลสุขภาพ อาทิ โรงพยาบาลวิมุตพหุโยธินมอบส่วนลดพิเศษร้อยละ 30 แก่พนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เมื่อเข้ารับบริการสำหรับการรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก (OPD) และ ร้อยละ 30-50 สำหรับการรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยใน (IPD) นอกจากนี้ ยังมอบส่วนลดร้อยละ 5-10 สำหรับบริการทันตกรรม ตลอดจนมีรายการส่งเสริมการขายด้านการดูแลสุขภาพราคาพิเศษสำหรับพนักงานในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เป็นระยะ นอกจากนี้ ยังได้ขยายขอบเขตของการได้รับส่วนลดการรักษาพยาบาลและการรับบริการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมแก่พนักงานชั่วคราวพนักงานจ้างเหมา (Outsources) และครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

บริษัทฯ อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในการใช้บริการการดูแลสุขภาพจากแพทย์และผู้เชี่ยวชาญครบทุกมิติ ทั้งเชิงรุก (เน้นป้องกัน) และเชิงรับ (เน้นให้คำปรึกษา) ผ่าน Naluri Application โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งครอบคลุมการให้บริการ ดังนี้



- การให้ความรู้ผ่านการสัมมนาออนไลน์ โดยแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เดือนละ 1 ครั้ง เช่น อาทิ เทคนิคการดูแลใจตนเองให้เข้มแข็ง การรับมือกับปัญหาต่าง ๆ การทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ เทคนิคการดูแลและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น การออกกำลังกายที่ถูกต้อง การลดน้ำหนักอย่างถูกวิธี และสุขภาพแข็งแรง
- การให้บริการให้คำปรึกษาโดยนักจิตวิทยา 1:1 แบบออนไลน์เป็นประจำ
- การให้บริการปรึกษาเรื่องต่าง ๆ โดยแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนักจิตวิทยา นักโภชนาการ ฟิตเนสโค้ช Money โค้ช สูตินารีแพทย์ เภสัชกร ซึ่งเป็นการพูดคุยผ่านแชทหรือโทร Call จาก แอปพลิเคชัน
- การจัดการแข่งขันต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเข้าใช้งานแอปพลิเคชันมากขึ้น และส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น PSH Steps Challenge

นอกจากนี้ พนักงานทุกคนยังได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี โดยเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสม และครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงานไว้ ดังนี้

- ประเมินผลกระทบต่อสุขภาพจากปัจจัยเสี่ยง และกิจกรรมการทำงานของพนักงาน และ
- จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงานสำหรับช่างงานก่อสร้าง รวมถึงพนักงานในโรงงาน ที่อาจได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดัง และฝุ่นละออง ซึ่งเสี่ยงต่อการเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ อีกทั้งได้จัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง พร้อมด้วยอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นในสถานที่ปฏิบัติงาน
- กำหนดให้พนักงานตรวจสอบสุขภาพประจำปีตามปัจจัยเสี่ยง โดยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เพื่อติดตามผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และวางแผนแนวทางการป้องกันแก้ไข

GRI 403-10

ข้อมูลการเจ็บป่วยด้านสุขภาพจากการทำงาน ปี 2567

จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจาก

การเจ็บป่วยด้านสุขภาพ

0 คน

จำนวนพนักงานที่ได้รับ

ความเจ็บป่วยด้านสุขภาพ

0 คน

(จากผลการตรวจสอบสุขภาพพนักงาน ยังไม่จบวงจรการเจ็บป่วยด้านสุขภาพจากการทำนาของพนักงานบริษัท)



- การวางแผนการเกษียณอายุของพนักงาน

กลุ่มบริษัท มีการวางแผนล่วงหน้าในระยะยาวให้พนักงานเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานโดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(กองทุนฯ) และสนับสนุนให้พนักงานที่ผ่านทดลองงานสมัครเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ โดยสามารถเลือกอัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ร้อยละ 5 - 15 ของเงินเดือนในแต่ละเดือน ส่วนบริษัทฯ จะร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนให้แก่พนักงานในอัตราตามอายุงาน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินยามเกษียณอายุให้แก่พนักงาน โดยพนักงานจะได้รับเงินกองทุนนี้สำรองเลี้ยงชีพเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน หรือเมื่อลาออกจากกองทุนฯ โดยยังไม่ออกจากงาน นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังมีนโยบายเกษียณอายุพนักงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ในปีถัดไป โดยกลุ่มบริษัท จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน พร้อมกับมอบทองคำน้ำหนัก 1 บาท ให้กับพนักงานแทนค่าขอบคุณ ที่ได้ตั้งใจและทุ่มเททำงานให้บริษัทฯ มาอย่างยาวนาน อีกด้วย

นอกจากการช่วยเหลือพนักงานในรูปแบบที่เป็นเงินหรือทรัพย์สินดังกล่าวแล้ว กลุ่มบริษัท ยังได้จัดการอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนภาษี การเก็บออมเงิน และการใช้ชีวิตหลังเกษียณด้วย

- การรับฟังเสียงของพนักงาน

นอกจากคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นตัวแทนในเรื่องของการปรับปรุงสวัสดิการพนักงานแล้ว กลุ่มบริษัท ยังให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงาน จึงจัดให้มีช่องทางให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหลากหลายช่องทาง เช่น งาน Town Hall ซึ่งจัดปีละ 2 ครั้ง Employee Engagement Survey รวมถึงการทำ Survey อื่น ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ช่องทางแจ้งข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่าน CG เป็นต้น



การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ รวมถึงค่านิยมของบริษัทฯ (PSH Values) ในการเป็นคนที่ทำงานที่มีคุณภาพ และมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้บริษัทฯ เติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถเป็นผู้นำท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนานาบุคลากร ที่ได้จากการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ การพัฒนาพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน เช่น กลุ่มตำแหน่งบริหาร กลุ่มพนักงานฝ่ายขาย โดยการเพิ่มทักษะที่สำคัญในแต่ละหมวดผ่านการเรียนรู้ เช่น หมวด People & Culture ตีความธุรกิจด้านคน การบริหารพัฒนาบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร หมวด Customer Centricity ต่อยอดทักษะสำคัญที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง พร้อมตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างเหนือความคาดหมาย เป็นต้น

โมเดลการพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนานาบุคลากร 70:20:10

70	20	10
เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning)	เรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from Others)	เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning)
รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการทำงานจริง ทั้งจากการทำงานประจำวัน การได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือโครงการใหม่ ที่ต้องเรียนรู้ และฝึกทักษะหลายด้าน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ของโครงการ Design Thinking, Dataiku, Social Enterprise Project. หรือการเป็น Mentor ใน Mentoring Program เป็นต้น	การเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชาพี่เลี้ยง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) หรือบางครั้งสามารถใช้การประชุมทีม เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในทีมงาน เช่น ผู้บริหารได้รับการสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring)	การเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบ มาตรฐานที่คุ้นเคย เช่น เรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนา การอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าอบรมตามที่บริษัทกำหนด การเข้าอบรมภายนอก และปัจจุบันยังมีการเรียนรู้แบบออนไลน์ทั้งที่เป็น Virtual Online Training (เรียนออนไลน์ในห้องเรียน) หรือการเรียนรู้ผ่าน E-Learning Course จากบริษัทชั้นนำ เพื่อให้พนักงาน สามารถเข้าเรียนรู้หลักสูตรต่าง ๆ กว่า 1,000 หลักสูตร

ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนานาบุคลากร ได้กำหนด และพัฒนาเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้หรือการพัฒนาศักยภาพพนักงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบโจทย์พนักงานในแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับโมเดล 70:20:10

ทั้งนี้ จากการดำเนินนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้น บริษัทฯ ก็ได้จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานทุกรูปแบบ ทั้งหลักสูตรโดยวิทยากรภายใน วิทยากรภายนอก และคอร์สเรียนออนไลน์จาก SkillLane รวมทั้งพนักงานสามารถเสนอหลักสูตรที่ตนเองสนใจ หรืออยู่ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ซึ่งมีหลักสูตรสำคัญ ดังนี้

โครงการอบรมที่โดดเด่น: หลักสูตร The Master Class

กลุ่มพนักงานที่เข้าร่วม: พนักงานทุกระดับ

จำนวน 17 หลักสูตร 19 รุ่น ทั้งในรูปแบบออนไซต์ และออนไลน์

จำนวนพนักงานประจำที่เข้าร่วมทั้งหมด 1,385 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ของพนักงานทั้งหมด

วัตถุประสงค์และเนื้อหาหลักสูตรโดยสรุป

เพื่อถ่ายทอดความรู้โดยผู้บริหารระดับสูง ทั้งในด้าน Functional Skills และ Soft Skills จากความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เกิดความเข้าใจที่มา วิธีคิดและดำเนินธุรกิจ รวมทั้งสร้างความเข้าใจกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยงาน เช่น หลักสูตรเคล็ดลับการซื้อที่ดินฉบับผู้นำอสังหาฯ หลักสูตรเปลี่ยนชีวิต ด้วยการพิชิตเป้าหมายที่ทำนาย หลักสูตรพัฒนาโครงการแบบมืออาชีพ แกะแก่น้อยก็สำเร็จได้ หลักสูตรการให้บริการที่ดีกับลูกค้าผ่าน Customer Touchpoint และ Talk to Inspire หัวข้อ Lifelong Learning ปรับเปลี่ยนเรียนรู้สู่การเติบโต เป็นต้น

ประโยชน์ที่บริษัทฯ ได้รับ

สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ผ่านหลักสูตรที่แบ่งปันความรู้โดยผู้บริหารระดับสูง ในด้าน Functional Skills และ Soft Skills ที่ได้เรียนรู้จากความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับพนักงานขององค์กรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย อันนำมาซึ่งการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) ที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และตกผลึกจากประสบการณ์ของชาวพุกาษา อย่างแท้จริง (Pruksa Way)

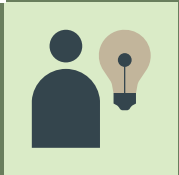
ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ

1. ได้สิทธิในการเลือกเข้าร่วมเรียนรู้ในหัวข้อที่ตนเองสนใจ
2. เข้าใจที่มา วิธีคิด วิธีการทำงานในความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้บริหารจากแต่ละกลุ่มธุรกิจ
3. สามารถนำไปปรับใช้และต่อยอดกับการทำงานของตนเองได้



ส่งมอบการอยู่อาศัยที่ "อยู่ดี มีสุข" เพื่อชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ยึดมั่นเจตนารมณ์ในการส่งมอบการอยู่อาศัยที่ อยู่ดี มีสุข ให้แก่ทุกคนในสังคม และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกแก่ชุมชนและสังคมอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต รวมถึงโอกาสในการเข้าถึงแหล่งรายได้ตลอดจนการพัฒนาอาชีพและทักษะต่างๆ โดยได้กำหนดแนวทางในการส่งมอบความอยู่ดี มีสุข ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนด้วยความใส่ใจ พร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ไข ป้องกัน ติดตาม และรายงานต่อคณะผู้บริหาร คณะจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นรายไตรมาส อีกทั้งยังได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับลูกค้า และโครงการสนับสนุนธุรกิจเพื่อสังคมภายใต้ ACCELERATE IMPACT WITH PRUKSA ซึ่งในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ มีกิจกรรมที่โดดเด่น และหลายหลายที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม



แนวทางในการส่งเสริม อยู่ดี มีสุข เพื่อชุมชนและสังคม

GRI 413-I

การรับฟังเสียงจากชุมชน

บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกลุ่มบริษัท อย่างเคร่งครัดในการสำรวจพื้นที่โดยรอบของบริษัทบริเวณโครงการก่อนเริ่มดำเนินการก่อสร้าง เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมอย่างครอบคลุมทั้งในมิติของทรัพยากรทางธรรมชาติ วิถีชีวิต และการใช้พื้นที่สาธารณะของชุมชน และดำเนินการออกแบบการก่อสร้างโครงการให้มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนในทุกมิติ อีกทั้งโครงการขนาดใหญ่ หรือโครงการที่มีความเสี่ยงที่จะสร้างผลกระทบเชิงลบต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน บริษัทฯ ได้ดำเนินการเชิงรุกในการจัดตั้งคณะทำงานชุมชนสัมพันธ์เพื่อรับฟังเสียงสะท้อนของชุมชน โดยการออกสำรวจและเข้าพบปะเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในชุมชน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรับฟังและเข้าถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนรวมถึงกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) ได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำช่องทางการสื่อสารโดยตรงกับแต่ละชุมชนโดยการสร้างกลุ่มสนทนาผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line Group) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วตรงจุดและสามารถลดความรุนแรงของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ทั้งนี้ ผู้บริโภคยังสามารถแจ้งปัญหาต่าง ๆ ผ่านช่องทาง Call Center ของทางบริษัทฯ ได้ที่หมายเลข 1739 เช่นกัน

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ดำเนินการเชิงรุกในการเข้ารับฟังปัญหาของชุมชนอย่างใกล้ชิด ซึ่งข้อร้องเรียนที่บริษัทฯ ได้รับผ่านช่องทางชุมชนสัมพันธ์สามารถแก้ไขได้ร้อยละ 100 นอกจากนี้ บริษัทฯ จะติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และนำข้อร้องเรียนต่าง ๆ มารวมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลกระทบ เพื่อวางแผนจัดทำมาตรการป้องกัน รวมทั้งออกแบบกิจกรรมในการส่งเสริมการอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

ช่องทางการร้องเรียนผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



ตัวแทนชุมชนสัมพันธ์



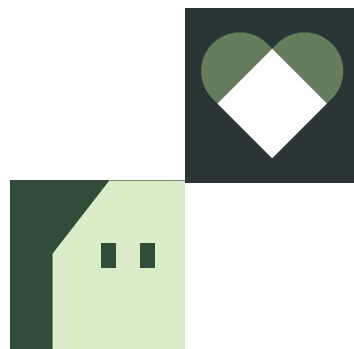
กลุ่มไลน์สำหรับสื่อสารกับชุมชนรอบพื้นที่รอบโครงการ



Call Center 1739



ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Channel) ผ่านเว็บไซต์



โครงการและกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ข้อร้องเรียนด้าน
สิ่งแวดล้อมเป็น

0

ข้อร้องเรียน



พนักงาน
ร้อยละ

99

เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม



จำนวนเสื้อผ้าที่นำกลับมา
Reuse ใส่ซ้ำ

12,768

ชิ้น
ผ่าน โครงการ พี่เสื้อ-น้องจว



ส่งเสริมการคัดแยกขยะ
31 โครงการ รวม

9,666

ครอบครัว



ส่วนมอบบ้านใส่ใจเพื่อ
คนพิการ By PRUKSA

13

หลัง รวม 47 ภายใน 6 ปี



มีส่วนได้เสีย

2,060

คน
เข้าถึงความรู้และ
การบริการทางการแพทย์

การยกระดับการดำเนินงานใน 1-5 ปี



ส่งเสริมการขับเคลื่อนกิจกรรม
เพื่อสังคมโดยมีพนักงาน
คู่ค้า และลูกค้า เป็นพลังสำคัญ



ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
และการพัฒนาองค์ความรู้
ด้านสุขภาพของคนในชุมชน



สร้างความตระหนักรู้
และสนับสนุนการอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อมในชุมชน

การประเมินผลกระทบและแนวทางในการป้องกัน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชน จากการสำรวจและรับฟังเสียงของชุมชน

ผลกระทบ	แนวทางการป้องกัน
ฝุ่นละออง	- จัดให้มีรั้วที่บริเวณพื้นที่ก่อสร้าง และใช้ผ้าใบหรือตาข่ายกันรอบตัวอาคาร และลดความสูงของอาคารที่กำลังก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวกำบังการฟุ้งกระจายของฝุ่นละออง - กำหนดความเร็วของยานพาหนะที่ใช้ขนส่งวัสดุเข้าพื้นที่โครงการ โดยเฉพาะในเขตชุมชน และในพื้นที่ก่อสร้าง เพื่อป้องกันอันตราย และการกระจายของฝุ่นละออง - ทำความสะอาดล้อของรถบรรทุกก่อนออกจากพื้นที่ก่อสร้าง - ตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร และยานพาหนะให้มีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดเขม่า หรือควัน - จัดให้มีการกวาดหรือฉีดล้างเศษดิน ทราาย ที่หล่นบริเวณทางเข้า-ออก และพื้นที่รอบโครงการ - ฉีดพรมน้ำบนถนนชั่วคราวในโครงการเพื่อช่วยลดการกระจายตัวของฝุ่นละออง
เสียง	- จัดให้มีกำแพงกันเสียงชั่วคราวชนิดเคลื่อนย้ายได้ ปิดรอบอาคารในช่วงขึ้นโครงสร้าง - ติดตั้งรั้วเมทัลชีท ความสูง 2.4 เมตร กันบริเวณรอบเครื่องเจาะเสาเข็ม - ใช้ผ้าใบหรือตาข่ายกันรอบตัวอาคาร และลดความสูงของอาคารที่กำลังก่อสร้าง - กำหนดให้ก่อสร้างกิจกรรมการก่อสร้างที่ก่อให้เกิดเสียงภายในเวลา 08:00-17:00 น. วันจันทร์ - เสาร์ เท่านั้น
ความสั่นสะเทือน	- กำหนดให้มีการแจ้งกำหนดการเจาะเสาเข็มแก่ผู้ที่อยู่อาศัยโดยรอบทราบ - เลือกใช้การเจาะเสาเข็มแทนการตอกเสาเข็ม เพื่อลดแรงสั่นสะเทือน และอันตรายต่ออาคารข้างเคียง - งดการทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสั่นสะเทือนในเวลากลางคืน
วัสดุร่วงหล่น	- กำหนดให้มีการติดตั้งผ้าใบ หรือตาข่ายรอบอาคาร เพื่อป้องกันของร่วงหล่น - กำหนดให้ใช้ผ้าใบปิดคลุมกระบะรถที่ขนส่งวัสดุก่อสร้างให้มิดชิดตลอดเส้นทาง ป้องกันการร่วงหล่น
การบำบัดน้ำเสีย และสิ่งแวดล้อม	- เฝ้าระวังตรวจสอบ และติดตามคุณภาพน้ำทิ้ง และสิ่งปฏิกูล - จัดให้มีห้องสุขาชาย-หญิง สำหรับคนงานก่อสร้างในจำนวนเพียงพอ ใช้ระบบบำบัดน้ำเสียสำเร็จรูปแบบเกรอะ-กรองไร้อากาศและเติมอากาศ ที่สามารถรองรับน้ำเสียและมีประสิทธิภาพในการบำบัดน้ำทิ้งได้ตามมาตรฐานน้ำทิ้ง - ติดตามตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งจากระบบบำบัดน้ำเสียสำเร็จรูป เดือนละ 1 ครั้ง ตลอดระยะการก่อสร้าง - กิจกรรมคลองสวายนำใสบริเวณชุมชนโดยรอบร่วมกับชุมชนและพนักงาน
แสงไฟสปอตไลท์ขณะทำงานเวลากลางคืน	- กำหนดให้เปิดไฟสปอตไลท์เฉพาะช่วงที่มีการก่อสร้างเกินเวลา เช่น กรณีการเทปูนและการทำฐานราก ที่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง ซึ่งต้องไม่เกินเวลา 20.00 น. และได้รับอนุญาตจากหน่วยงานอนุญาตก่อสร้างแล้วเท่านั้น - ทิศทางของหลอดไฟและแสงไฟจากสปอตไลท์ให้หันเข้ามาทางโครงการ กำหนดจุดติดตั้ง - ไม่ให้สูงเกินรั้วชั่วคราว หรือ 6 เมตร
ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินจากแรงงาน	- จัดบ้านพักคนงานให้อยู่ภายนอกพื้นที่ก่อสร้างโครงการ เพื่อลดผลกระทบต่อความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่โดยรอบโครงการ - ติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในพื้นที่ก่อสร้าง และบริเวณแนวรั้วโครงการ พร้อมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำพื้นที่ก่อสร้าง - พนักงานต้องติดบัตรตลอดเวลา ห้ามพกพาอาวุธหรือวัตถุที่เป็นอันตรายเข้ามาในพื้นที่

โครงการและกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

โครงการ “วนพลัส Recycle” ปีที่ 5

รณรงค์ลูกบ้าน 31 โครงการ คัดแยกขยะ สร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ เพื่อโลกที่ยั่งยืน

เนื่องในโอกาสครบรอบ 31 ปี บริษัทฯ ได้ต่อยอดเจตนารมณ์ “Live Well Stay Well อยู่ดี มีสุข” ผ่านการขับเคลื่อนโครงการ “วนพลัส Recycles” รวมพลังสร้างโลก อยู่ดี มีสุข ด้วยความร่วมมือของนิติบุคคลโครงการ พร้อมด้วยพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมรวมทั้งสิ้น 18 บริษัท อาทิ บริษัท รีไซเคิลเดย์ จำกัด, บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน), บริษัท เอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ไททัน อินโนเวชัน จำกัด, บริษัท บี เอส กลาสรีไซเคิล จำกัด โดยการรณรงค์และเชิญชวนให้ลูกบ้านในเครือพฤษภาคมจำนวน 31 โครงการ รวมกว่า 9,666 ครอบครัว ร่วมกันคัดแยกขยะ 4 ประเภท ได้แก่ ขวดแก้ว ขวดพลาสติก ฟิล์มและพลาสติกยืดได้ และขยะอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกวิธีโดยมีเป้าหมายในการลดปริมาณขยะที่นำไปฝังกลบ เพื่อลดโลกร้อนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน



2,302 กิโลกรัม

ปริมาณขยะที่นำกลับ
ไปรีไซเคิล



การดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

8,203

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



เทียบเท่าการปลูกต้นไม้

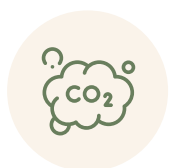
859

ต้น

โครงการ “PRUKSA GREEN PLUS” ปีที่ 2

รวมพลังรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างโลกให้ “อยู่ดี มีสุข”

พฤษภาคม กรีน พลัส เป็นอีกหนึ่งโครงการที่สนับสนุนเป้าหมายการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ของกลุ่มบริษัท ผ่านการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ (ทองอุไร) จำนวน 400 ต้น ในโครงการ พฤษภา อเนกวิ ศรินครินทร์-หามแดง, พฤษภา อเนกวิ เทพารักษ์-เมืองใหม่ และพฤษภา อเนกวิ พัฒนาการ เพื่อสร้างความยั่งยืน คืนความสดใสให้สิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรผ่านกิจกรรม Impact for Good ใช้ใจทำดี ภายใต้แนวคิด ESG ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นในการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมาย Live Well Stay Well อยู่ดี มีสุข โดยเน้นการมีส่วนร่วมของลูกบ้านและผู้คนในชุมชน รวมถึงพนักงานในเครือ พฤษภา โฮลดิ้ง



การดูดซับ
ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

3,600

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
ให้กับผู้คน

7,981

คน



ดักจับฝุ่น และ
มลพิษในอากาศ

560

กก./ปี



รองรับความต้องการ
ก๊าซออกซิเจน

800

คน/ปี



กิจกรรม Impact for Good ทำดีเพื่อสังคม

บริษัทฯ จัดกิจกรรม Impact for Good ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ สร้างพื้นที่สีเขียวเพื่อเพิ่มออกซิเจน และช่วยลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ในพื้นที่ ต.ห้วยบง และ ต.หนองกรด อ.ด่านขุนทด จ.นครราชสีมา เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการลดโลกร้อนและส่งเสริมสังคมที่ “อยู่ดีมีสุข” อย่างยั่งยืน



การดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

41,400

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ

360

คน



จำนวนต้นไม้ที่ปลูก

4,600

ต้น



กิจกรรม “Inno Precast Backyard” ปีที่ 2

บริษัท อินโน พรีคาสท์ จำกัด ลำลูกกา และนวนคร ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่ม พุกผา โฮลดิ้ง ส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อมที่ “อยู่ดี มีสุข” อย่างยั่งยืน โดยสนับสนุนให้ลูกค้าและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้ ไม้ผล (มะม่วงพันธุ์แก้วมื่น) และไม้ดอก (ดอกเข็ม, ดอกกรักแรกพบ) ใ้ปลูก ดายหญ้า รวมถึงการเลี้ยงชันโรงในพื้นที่โรงงาน เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้แก่พื้นที่โดยรอบเพื่อส่งมอบความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่สังคม



จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

264 คน



จำนวนต้นไม้ที่ปลูก

586 ต้น



การดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

5,274

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

กิจกรรมปลูกต้นไม้เนื่องในโอกาส INHC Anniversary

บริษัท อินโนโฮม คอนสตรัคชั่น จำกัด จัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้พนักงานเข้าร่วม เนื่องในโอกาสครบรอบ 1 ปีวันก่อตั้งบริษัทในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 โดยจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มการสร้างพื้นที่สีเขียวและลดก๊าซคาร์บอน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวม 4 จุด ได้แก่ สวนพุทธมณฑล, ศูนย์ผู้สูงอายุโรงพยาบาลพุทธมณฑล, พุกผาอเวนิวหนามแดง, สวนสาธารณะทศมินทรภิรมย์



จำนวนพนักงาน
ที่เข้าร่วมกิจกรรม

235

คน



จำนวนต้นไม้ที่ปลูก

750

ต้น



การดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

6,750

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



ด้านสังคมและการส่งเสริมสุขภาพ

โครงการบ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA ปีที่ 6

บริษัทฯ และบริษัทในเครือ ได้แก่ โรงพยาบาลวิมุต และ Inno Home ร่วมกันดำเนินโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 โดยมีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุง และสร้างบ้านใหม่ให้แก่บุคคลทุพพลภาพให้มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ปลอดภัย และตอบสนองต่อความทุพพลภาพที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละปัจเจกบุคคล เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบายมากขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพของบุคคลทุพพลภาพ เพื่อส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ และยืนหยัดในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี โดยในปี 2567 ได้ทำการปรับปรุงและสร้างบ้านให้แก่บุคคลทุพพลภาพในจังหวัดขอนแก่นและเชียงใหม่จำนวน 13 หลัง ทั้งนี้ โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” ได้รับการสนับสนุนจากหลากหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ มูลนิธิวัดกรรมทางสังคม, โรงพยาบาลสิรินธร ขอนแก่น, ชมรมชมภูวนใจ, กระทรวงสาธารณสุข, กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ และหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ๆ ที่ร่วมกันบูรณาการความเชี่ยวชาญหลากหลายด้าน เช่น การประเมินปัญหาการอยู่อาศัย การจัดลำดับความช่วยเหลือ การส่งเสริมการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการรัฐ เป็นต้น จนทำให้โครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี



โครงการ “พี่เหลือน้องจว – ส่งต่อความสุข”

กลุ่มบริษัท ร่วมกับ มูลนิธิกระจกเงา เชิญชวนลูกบ้านโครงการ พวกฯ ร่วมบริจาคเสื้อผ้าและสิ่งของเหลือใช้ เพื่อส่งต่อให้กับผู้ด้อยโอกาสได้นำไปจำหน่ายในราคาประหยัด และนำเงินกลับมาใช้ในการดำเนินงานช่วยเหลือสังคมตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิกระจกเงา

กิจกรรมดังกล่าว ช่วยขับเคลื่อนสังคมทั้งในมิติของคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ผ่านการจ้างงานและการลดปริมาณขยะจากการ Reuse สิ่งของเหลือใช้ให้สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำใหม่อีกครั้งแก่ผู้ที่มีความต้องการ นอกจากนี้ สิ่งของที่ไม่สามารถจำหน่ายได้ได้ถูกนำส่งต่อไปเป็นเชื้อเพลิงเพื่อกำจัดอย่างถูกวิธีและไม่เป็นมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม



จำนวนเสื้อผ้าที่นำกลับมา
Reuse ใส่ซ้ำ

12,768

ชิ้น



การดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

89,372

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



เทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้

9,930

ต้น



NPS
พี่เหลือน้องจว
ร้อยละ

100



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ครอบครัวลูกบ้าน
พวกฯ 202 โครงการ จำนวน

62,747

หลัง

ผลตอบแทนทางสังคมต่อการลงทุน I : 23

(Social Return on Investment : SROI)

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังคงให้การสนับสนุนมูลนิธิกระจกเงาอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดรับบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสจากเหตุการณ์การเกิดอุทกภัยทางภาคเหนือที่ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนเสียหายอย่างรุนแรงเฉียบพลันเป็นวงกว้าง กลุ่มบริษัทจึงร่วมกับอาคาร Pearl Bangkok รับผิดชอบเชิญชวนพนักงานธุรกิจเครือ ได้แก่ โรงพยาบาลวิมุต และโรงพยาบาลวิมุต-เทพธารินทร์ รวมถึงประชาชนทั่วไป ร่วมกันบริจาคสิ่งของที่ทำจำเป็นสำหรับการดำรงชีพ เวชภัณฑ์และยา เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นการเร่งด่วน

Empower Lives – เติมพลังชีวิต อยู่ดีมีสุข

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้คนและชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม อาทิ บุคคลทุพพลภาพ หรือกลุ่มเปราะบาง ที่ต้องการโอกาสในการสร้างอาชีพ เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และช่วยให้กลุ่มคนดังกล่าวสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรีอย่างเต็มภาคภูมิ

ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงริเริ่มโครงการ Empower Lives – เติมพลังชีวิต อยู่ดีมีสุข เปิดพื้นที่สำหรับสร้างโอกาสในสังคม โดยอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานภาคสังคม หรือมูลนิธิต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมออกบูธเพื่อประชาสัมพันธ์และจำหน่ายสินค้าให้แก่ลูกบ้านในงานกิจกรรมของพสกยาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อนำรายได้กลับไปดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือมูลนิธิ ตลอดจนเป็นการสร้างโอกาสในการในการแสดงความสามารถหรือการประกอบอาชีพให้แก่บุคคลที่อยู่ภายใต้ความดูแลขององค์กรหรือมูลนิธิต่าง ๆ อีกด้วย



มูลนิธิร่วมโครงการ

มูลนิธิสากลเพื่อคนพิการ



มูลนิธิกระจกเงา



โครงการ “วิมุตอาสา ผ่าตัดกระจก โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย”

โรงพยาบาลวิมุตร่วมกับสำนักงานเขตพญาไท ภายใต้การสนับสนุนจาก “ทุนวิจัยตรงพศพันธ์” ดำเนินโครงการ “วิมุตอาสา ผ่าตัดกระจก” โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งผู้ที่ได้สิทธิ์เข้ารับบริการจะได้รับการผ่าตัดจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งโครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสุขภาพให้แก่สมาชิกชุมชนที่อาศัยอยู่ในเขตพญาไทอันเป็นพื้นที่โดยรอบของโรงพยาบาลวิมุต และอาจขยายต่อไปยังประชาชนในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีความต้องการผ่าตัดรักษาต้อกระจก

จำนวนผู้ได้รับการผ่าตัดกระจก

20
คน

30
ดวงตา





โครงการ “วิมุตอาสา บริจาคเวชภัณฑ์ ยา หรือ สิ่งของเพื่อผู้ด้อยโอกาสทางสังคม”

โรงพยาบาลวิมุต และ โรงพยาบาลวิมุต-เทพารินทร์ ร่วมกับสมาคมปริญญาโทสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในโครงการ Ex-MBA KU ในการบริจาคยา เวชภัณฑ์ และรวบรวมสิ่งของที่จำเป็นให้แก่สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ การถวญเวศม์ จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการช่วยเหลือและส่งต่อโอกาสให้แก่ผู้อื่นในสังคม อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะโรงพยาบาลชั้นนำ

โครงการ “วิมุตอาสา ตรวจสุขภาพกลุ่มลูกจ้างสำนักงานเขตพญาไท และผู้ป่วยติดเตียงในชุมชนเขตพญาไท”

โรงพยาบาลวิมุตร่วมกับบริษัท Labmove และ Innoquest อาสาตรวจสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพญาไท และผู้ป่วยติดเตียงในชุมชนเขตพญาไท อย่างไม่มีค่าใช้จ่าย โดยกิจกรรมดังกล่าวถูกจัดขึ้นในวันพุธที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ณ สำนักงานเขตพญาไท เพื่อให้เจ้าหน้าที่เขตพญาไทซึ่งนับเป็นหนึ่งในสมาชิกของชุมชนมีสุขภาพที่ดี และยังนับเป็นการส่งมอบโอกาสที่ดีคืนสู่สังคมอีกด้วย อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการส่งมอบการอยู่อาศัยที่ อยู่ดี มีสุข ในทุกมิติ



จำนวนผู้ได้รับการ
ตรวจสุขภาพ
95 คน

วิมุตอาสา
“ตรวจสุขภาพกลุ่มลูกจ้างสำนักงานเขตพญาไท และผู้ป่วยติดเตียงในชุมชนเขตพญาไท โดยไม่มีค่าใช้จ่าย”

กำหนดการ

7:00 น.	เริ่มงานบริการตรวจสุขภาพกลุ่มลูกจ้างสำนักงานเขตพญาไท
9:30 - 9:45 น.	พิธีเปิดกิจกรรมโดยนายแพทย์วิมุต และนายแพทย์วิมุต-เทพารินทร์
9:45 - 10:00 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
10:00 - 10:15 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
10:15 - 10:30 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
10:30 - 10:45 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
10:45 - 11:00 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
11:00 - 11:15 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
11:15 - 11:30 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
11:30 - 11:45 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น
11:45 - 12:00 น.	การตรวจสุขภาพเบื้องต้น

วันที่ 16 ตุลาคม 2567
เวลา 7:00 - 12:00 น.
ณ ห้องประชุมชั้น 4 สำนักงานเขตพญาไท

การเตรียมตัวก่อนเข้ารับการตรวจสุขภาพ

- เตรียมบัตรประชาชนและบัตรประกันสุขภาพ
- งดรับประทานอาหารและเครื่องดื่ม (ยกเว้นน้ำดื่ม)
- งดสูบบุหรี่และงดดื่มแอลกอฮอล์
- งดออกกำลังกายหนักก่อนวันตรวจ
- งดรับประทานยาตามปกติ
- งดรับประทานยาตามปกติ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม
☎ 02-079 0000 ต่อ 4998

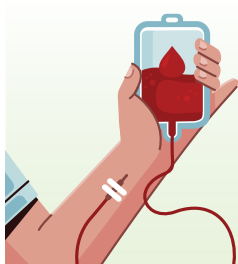
"วันล้างมือโลก Global Handwashing Day"

โรงพยาบาลวิมุตจัดกิจกรรมรณรงค์ และเสริมสร้างความรู้เพื่อสร้างการตระหนักถึงความสำคัญในการล้างมือให้กับผู้เข้ารับบริการ ตลอดจนบุคลากรของโรงพยาบาลให้ปลอดภัยและห่างไกลจากเชื้อโรค ด้วยวิธีการล้างมือที่ถูกต้องใน 6 ขั้นตอน



จำนวนผู้ได้รับการตรวจสุขภาพ
150 คน





249 คน

พนักงาน และบุคคลทั่วไป
ให้ความสนใจร่วมบริจาคโลหิต



Give Blood, Give lives, Give forever

โรงพยาบาลวิมุต ร่วมกับ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย เชิญชวนพนักงานในกลุ่มบริษัท พกษา ไฮลด์อิง และประชาชนทั่วไป ร่วมบริจาคโลหิตเป็นประจำทุก 3 เดือน อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่รอรับการรักษาด้วยโลหิตจากโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ

โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ปีที่ 8

โรงพยาบาลวิมุต-เทพธารินทร์ และมูลนิธิสืุเบาหวาน ร่วมกันจัดกิจกรรมอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการดูแลตนเองสำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวานให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม ผ่านการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคที่เป็นและวิธีการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยลดภาระทั้งด้านค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รวมถึงภาระหน้าที่ของบุคลากรผู้ดูแล นอกจากนี้ ผู้ป่วยเบาหวานยังสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสังคมที่ดีอย่างยั่งยืนได้จากการมีส่วนร่วมต่อสังคมที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น



จำนวนผู้ได้รับ
การตรวจสุขภาพ **239** คน





โครงการเปิดบ้านเพื่อการดูงานและการสอน ปีที่ 39

โรงพยาบาลวิมุต-เทพธารินทร์ ยังคงสืบสานปณิธานที่ได้รับสืบทอดมาตั้งแต่การก่อตั้งโรงพยาบาลเทพธารินทร์ ด้วยความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพในสาขาวิชาชีพด้านเบาหวาน และสนับสนุนให้ผู้ป่วยโรคเบาหวานสามารถดูแลตนเองได้ ผ่านการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคและวิธีการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งนับเป็นการทำงานด้านการป้องกันปัญหาในเชิงรุกและลดการเกิดปัญหาตั้งแต่ต้นทาง

นอกจากนี้ โรงพยาบาลวิมุต-เทพธารินทร์ได้จัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรผ่านการเปิดบ้านเพื่อดูงานและการสอนสำหรับทีมสหสาขาวิชาชีพ รวมถึงนักศึกษาจากสถานพยาบาลหรือสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระจายความรู้ และเพิ่มจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ในการดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวาน รวมถึงการป้องกันการเกิดโรคเบาหวาน ซึ่งนับเป็นผลดีต่อสังคมอย่างเป็นวงกว้าง ทั้งในมิติของผู้ป่วยในการดูแลควบคุมโรค และลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาตลอดจนภาระในการดูแลและในมิติของสังคมจากการส่งเสริมให้ผู้ป่วยโรคเบาหวานสามารถดูแลตนเองได้ เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมเพิ่มขึ้นผ่านการมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี



45 คน

จำนวนนักศึกษา
สหสาขาวิชาชีพดูแลเบาหวาน
NCDs



266 คน

จำนวนบุคลากร
สหสาขาวิชาชีพดูแลเบาหวาน
NCDs



โครงการ Smile Silver Society

โรงพยาบาลวิมุต-เทพธารินทร์ ร่วมกับ กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สร้างศูนย์กิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อดึงให้ผู้สูงอายุออกจากบ้านเพื่อมารวมตัวกันทำกิจกรรมการยับยั้งเขยื้อนร่างกาย ลดความเหงา สร้างความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงช่วยลดความเครียดของลูกหลานที่เกิดจากการดูแลผู้สูงอายุ นำไปสู่แนวทางปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีสำหรับผู้สูงวัย



1,061 คน

จำนวนผู้สูงอายุเข้าร่วม
เป็นสมาชิกในเครือข่าย

ส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืน ร่วมสร้างสรรค์ชุมชน สร้างสังคมที่ “อยู่ดี มีสุข”



ด้วยความสำเร็จของโครงการ ACCELERATE IMPACT WITH PRUKSA ซีซั่น 1 ซึ่งได้สร้างผลกระทบเชิงบวกแก่สังคมอย่างเป็นรูปธรรม และได้รับความสนใจเป็นจำนวนมากจากผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนา และต่อยอดโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยทำการค้นหาผู้ประกอบการไทยที่มีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสังคมที่ อยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน เพื่อขยายการเติบโตของธุรกิจ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมร่วมกัน

สำหรับการดำเนินโครงการในซีซั่นที่ 2 บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการสนับสนุนธุรกิจเพื่อสังคมจำนวน 4 ธุรกิจ ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการดำเนินธุรกิจ 3 ประการ ได้แก่

1. การส่งเสริมสุขภาพกายและใจที่ดี
2. การลดความเหลื่อมล้ำ และการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อโอกาสทางการงาน
3. การลดคาร์บอนและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ในการดำเนินโครงการซีซั่นที่ 2 บริษัทฯ ได้รับเงินทุนสนับสนุนแก่ธุรกิจที่มีละ 600,000 บาท จากบริษัทพวกษา โกลด์อิง จำกัด (มหาชน) อีกทั้งยังได้รับเงินทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจาก “ทุนวิจิตรพงศ์พันธุ์” ซึ่งธุรกิจเพื่อสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากบริษัทฯ จะได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานกับทีมผู้บริหารเพื่อให้สามารถต่อยอดการขยายธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านโปรแกรมบ่มเพาะสตาร์ทอัพเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร โดยมีวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาสาสมัครจากบุคลากรของบริษัทในเครือพวกษาร่วมให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางสำหรับการพัฒนาธุรกิจเพื่อสังคมตลอดทั้งโครงการ



มูลค่าผลกระทบทางสังคมรวม

15.27 ล้านบาท

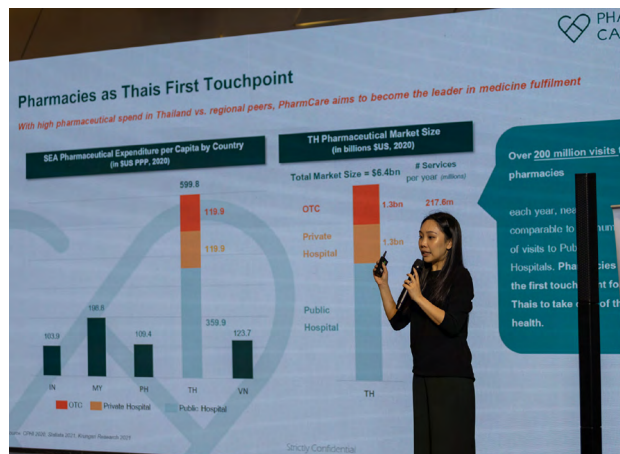
4 ธุรกิจเพื่อสังคมที่ยั่งยืน



บริษัท ฟาร์มแคร์ กรุ๊ป จำกัด

ฟาร์มแคร์ (PHARMCARE) เป็นผู้พัฒนาแพลตฟอร์ม Telepharmacy ที่ช่วยให้คนในชุมชนสามารถเข้าถึงร้านยาที่มีคุณภาพได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย จากการได้รับคำแนะนำของเภสัชกรร้านยาในชุมชน และยังช่วยส่งเสริมให้ร้านยาชุมชนเติบโตนำไปสู่การสร้างรายได้ที่ยั่งยืน

โครงการฟาร์มแคร์ได้พัฒนาการให้บริการแก่ลูกบ้านของพกฯ จำนวนถึง 4 โครงการ ให้สามารถเข้าถึงร้านยาและเภสัชกรในชุมชนได้อย่างรวดเร็วจากการเชื่อมต่อผู้ป่วยเข้ากับเภสัชกรโดยตรง โดยตลอดระยะเวลาสามเดือนในการดำเนินโครงการสามารถให้บริการมากกว่า 800 บริการ คิดเป็นร้อยละ 70 ของการบริการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งตอบโจทย์การส่งเสริมร้านขายยาและเภสัชกรในชุมชนให้มีรายได้มั่นคงและยั่งยืน



มูลค่าของผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการ

ฟาร์มแคร์ ช่วยให้ผู้ป่วยสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาได้มากขึ้นจากค่าเดินทางที่ลดลง และยังสามารถเข้าถึงการรักษาได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงยังช่วยให้ร้านขายยาที่อยู่ใกล้กับแหล่งชุมชนมีรายได้มากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งเมื่อนำมาประเมินเป็นมูลค่าที่เกิดขึ้นสามารถจำแนกออกเป็น

- ผู้ป่วยสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการเดินทางไปยังสถานพยาบาลได้มากกว่า 5.6 แสนบาท
- ร้านขายยาที่อยู่ใกล้กับแหล่งชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่า 2.6 แสนบาท

PHARM CARE | ฟาร์มแคร์

บริการให้คำปรึกษา
แพทย์ เภสัชผ่านออนไลน์
พร้อมส่งยาถึงบ้าน

ฟรีค่าจัดส่งครั้งแรก !

พิเศษเฉพาะ ลูกบ้านพกฯ

- ✓ จัดส่งยาทันที
- ✓ รับยาภายใน 1 ชม.

SCAN ME!

ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต อยู่ดี มีสุข

โอกาสในการเข้าร่วมกับกลุ่มธุรกิจ พกฯ โฮลดิ้ง

ทีมฟาร์มแคร์ ผนึกกำลังร่วมกับทีมผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลแพลตฟอร์มในการพัฒนาโมเดลธุรกิจ พร้อมด้วยการทำงานร่วมกับร้านยา Livewell ภายใต้การดูแลของชินเนอริจี้ โกรท ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มในการดูแลสุขภาพอย่างครบวงจรตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อผลักดันให้คอมมูนิตีต่าง ๆ ในเครือพกฯสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีการบริการเภสัชกรรมได้ง่ายขึ้น เพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีแก่กลุ่มลูกบ้าน

แล็บมูฟ (Labmove) เป็นผู้ให้บริการเจาะเลือดถึงที่พักอาศัยโดยนักเทคนิคการแพทย์ที่มีใบประกอบวิชาชีพ และนำตัวอย่างเลือดส่งให้แก่โรงพยาบาลต้นสังกัด ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ป่วยให้สามารถเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น และช่วยลดเวลาในการเดินทางไปยังโรงพยาบาล ซึ่งตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุและผู้ที่มีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้าย

ภายใต้การขับเคลื่อนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่เข้าร่วมโครงการฯ แล็บมูฟได้ปรับปรุงวิธีการในการขยายเครือข่ายการให้บริการเพื่อให้สามารถรองรับผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึงในหลากหลายพื้นที่ ส่งผลให้การเติบโตของธุรกิจขยายตัวขึ้นถึงร้อยละ 25 ภายในระยะเวลา 3 เดือน



มูลค่าของผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา 1 ปี ดังนี้

- ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยติดเตียงได้มากถึง 5,000 ราย คิดเป็นมูลค่ากว่า 12 ล้านบาท
- ช่วยให้ญาติผู้ป่วยไม่ต้องลางาน ไม่ขาดรายได้จากการทำงาน ปีละ 5.5 ล้านบาท
- ลดการเดินทางมาที่โรงพยาบาล ได้ปีละกว่า 1.5 แสน กิโลเมตร
- ช่วยลดความแออัดจากการรับบริการเจาะเลือดในโรงพยาบาลได้วันละ 40 ราย
- ลดชั่วโมงการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมแล้วปีละ 3,750 ชั่วโมง
- เพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้ป่วยและญาติได้มากถึงร้อยละ 90

โอกาสในการเข้าร่วมกับกลุ่มธุรกิจ พกพา โฮลดิ้ง

ทีมแล็บมูฟ ร่วมกับทีมผู้เชี่ยวชาญจาก โรงพยาบาลวิมุต โรงพยาบาลวิมุต-เทพารินทร์ และ อินโนเวสต์ ในการดำเนินธุรกิจตรวจวินิจฉัยโรคทางคลินิกและห้องปฏิบัติการทางแพทย์ในเครือพกพา เพื่อร่วมให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันแก่ชุมชนตัวอย่าง ด้วยการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่สะดวก พร้อมด้วยบริการที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ อยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน

วงศ์ไผ่ บริษัท วงศ์ไผ่ จำกัด

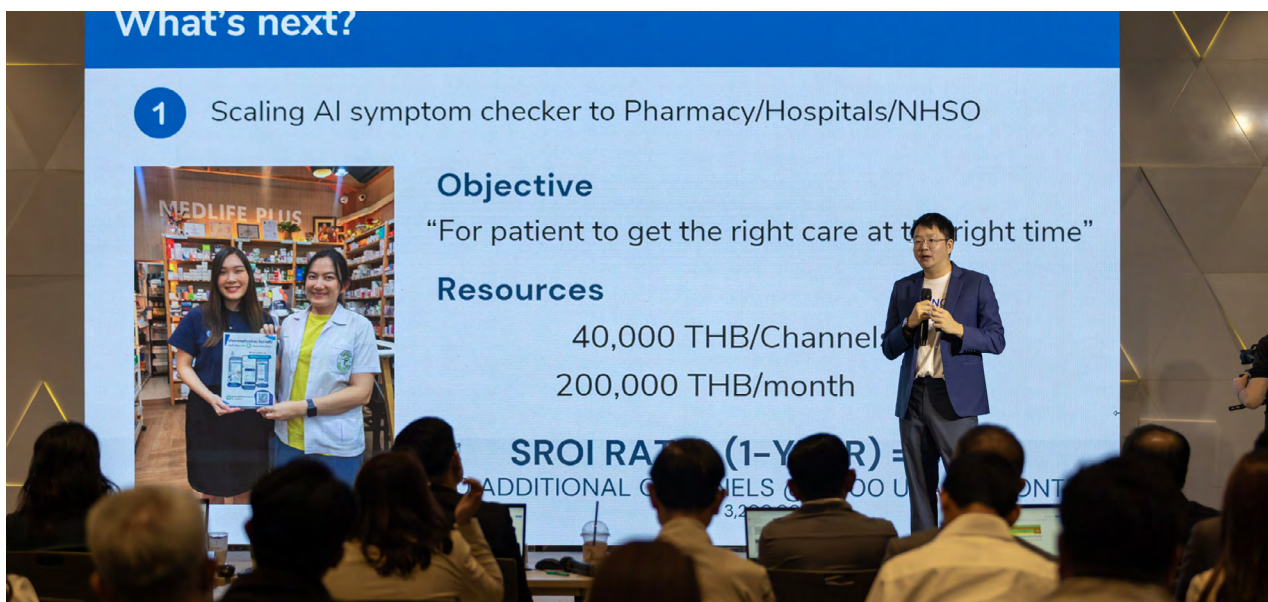
WONGPHAI ผู้ผลิตถ่านชีวภาพ หรือไบโอชาร์ (Biochar) จากวัสดุเหลือทิ้งทางการเกษตรของชุมชนปลูกไผ่ ที่มีประสิทธิภาพในการใช้งาน รักษาสิ่งแวดล้อม ต่อยอดในการสร้างคาร์บอนเครดิต และสร้างเศรษฐกิจในชุมชน

จากการเข้าร่วมโครงการนี้ ทำให้ WONGPHAI สามารถต่อยอดธุรกิจและสร้างผลกระทบเชิงบวกให้แก่ชุมชนและสิ่งแวดล้อมได้มากขึ้น ผ่านการผลิต Biochar วันละ 6 ตัน ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการเผาที่ถูกต้องจะทำให้ได้ Biochar 1 ตัน ที่สามารถช่วยกักเก็บคาร์บอนได้ถึง 1.8 ตัน อีกทั้ง WONGPHAI ยังมีแผนในการร่วมพัฒนา สร้างคุณค่า สร้างรายได้ และลดการใช้ปุ๋ยเคมีในภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นในอนาคต

มูลค่าของผลกระทบทางสังคมที่คาดการณ์ระยะเวลา 1 ปี

ภายใต้การเข้าร่วมโครงการฯ ของ WONGPHAI คาดว่าจะสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมคิดเป็นมูลค่ากว่า 2.5 ล้านบาท รวมทั้งยังช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์รวมถึงลดการเกิดฝุ่น PM 2.5 ที่เกิดจากกิจกรรมทางการเกษตรได้อีกด้วย นอกจากนี้ การเข้าร่วมโครงการฯ ยังมีส่วนให้ WONGPHAI เร่งพัฒนาระบบการผลิตผ่านการพัฒนาเตาเพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอื่น ๆ ต่อไปในระยะข้างหน้า





บริษัท แอ็กนอสเฮลท์ จำกัด

แอ็กนอสเฮลท์ (Agnos Health) ผู้พัฒนา ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ด้านการแพทย์ โดยนำ AI มาใช้งานสำหรับวิเคราะห์อาการป่วย และแนะนำให้ผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลหรือเข้ารับบริการที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความแออัดของผู้ป่วยในโรงพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลของภาครัฐ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างทั่วถึงทั้งนี้ ในปัจจุบัน Agnos Health ได้พัฒนาไปสู่ Smart OPD Platform ซึ่งเป็นการต่อยอดธุรกิจภายใต้โครงการที่ร่วมกับทางโรงพยาบาล ที่ช่วยให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้นผ่านช่องทาง LINE OA ของโรงพยาบาล ซึ่งนับเป็นการต่อยอดและขยายผลทางธุรกิจเพื่อช่วยเหลือสังคมต่อไปในอนาคตซึ่งมีใช้เพียงแค่เป็นการช่วยเหลือผู้ป่วยแต่ยังเป็นการช่วยลดภาระงานบางส่วนให้แก่โรงพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์อีกด้วย

มูลค่าของผลกระทบทางสังคมที่คาดการณ์ระยะเวลา 1 ปี
Agnos Health คาดว่าจะสามารถช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปโรงพยาบาลของผู้ป่วยกลุ่มสีเขียว (ผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยและไม่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล) ได้มากกว่า 3.8 ล้านบาท

นอกจากนี้ ยังสามารถลดค่าใช้จ่ายในกลุ่มผู้ป่วยสีแดงให้ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงทีก่อนที่อาการจะรุนแรงถึงขั้นวิกฤต ทำให้สามารถหลีกเลี่ยงค่ารักษาพยาบาลที่สูงขึ้น เช่น ค่าผ่าตัด หรือ ค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล กว่า 2.8 แสนบาท ทั้งยังช่วยส่งเสริมรายได้ให้กับร้านขายยาที่อยู่ใกล้เคียงที่พักอาศัยของผู้ป่วย โดยสร้างรายได้สะสมมากกว่า 1.6 ล้านบาท

โอกาสในการเข้าร่วมกับกลุ่มธุรกิจ พกษา โฮลดิ้ง

ทีมแอ็กนอสเฮลท์ ผนึกกำลังร่วมกับทีมผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์ รวมไปถึงคำแนะนำทางการแพทย์จากเครือข่ายพันธมิตรในเครือวิมุต โฮลดิ้ง เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น ซึ่งช่วยให้สามารถลดความแออัดในโรงพยาบาลและลดระยะเวลาในการรอรับบริการทางการแพทย์ได้อีกด้วย



ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่นี้



รวมทุนสนับสนุนเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

2.4 ล้านบาท

พกษาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการสร้างบ้าน แต่เราต้องการ
“สร้างชีวิต” ที่อยู่ดี มีสุข เพื่อสังคมไทย

โครงการ “Accelerate Impact with PRUKSA”

จึงเป็นความตั้งใจที่พกษา มุ่งมั่น ใส่ใจ หุ่นเห เพื่อสร้างโอกาส สร้างคุณค่า สร้างชีวิตที่ดีขึ้นให้กับสังคม และชุมชนให้เติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐาน คุณภาพความสุขที่แท้จริงในการใช้ชีวิตของคนไทยทุกคน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ISO 45001 : 2018

การรับรองการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับสากล ปีที่ 2
(Occupational Health and Safety Management System)



สมัครเข้าร่วมโครงการส่งเสริม
สุขภาพกาย สุขภาพใจ
ผ่านแอปพลิเคชัน Naluri

1,984

คน



ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานร้อยละ

100



พนักงานและผู้รับเหมาได้รับการฝึกอบรม
เรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4,069 ^{GRI 403-5}

คน



จำนวนพนักงานและผู้รับเหมาที่เสียชีวิตจากการทำงาน

เป็นศูนย์ (เป้าหมาย เป็นศูนย์) ^{GRI 403-5}



พนักงานที่บาดเจ็บจากการ
ทำงานถึงขั้นหยุดงาน
(Employee: Lost-Time
Injuries Frequency)

3

กรณี*



ผู้รับเหมาที่บาดเจ็บจากการ
ทำงานถึงขั้นหยุดงาน
(Contractor: Lost-Time
Injuries Frequency)

0

กรณี



อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ
จากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน
ของพนักงาน
(Employee: Lost-Time
Injuries Frequency Rate:
LTIFR)

0.6

กรณี/ล้านชั่วโมงการทำงาน



อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ
จากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน
ของผู้รับเหมา
(Contractor: Lost-Time
Injuries Frequency Rate:
LTIFR)

0

กรณี/ล้านชั่วโมงการทำงาน

ร้อยละ **100** ของคู่ค้าได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัทฯ

จำนวนพนักงานและผู้รับเหมา

ที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ^{GRI 403-8}



พนักงาน

1,313 คน



ผู้รับเหมา

3,492 คน

* บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว ได้เพิ่มการประเมินความเสี่ยงกับกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อหา Root Cause ที่แท้จริงจัดทำแนวทางการแก้ไขป้องกัน และนำไปเป็นกรณีศึกษาให้กับโครงการอื่น ๆ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ซึ่งผู้บริหารเห็นความสำคัญอย่างมาก กำหนดให้เข้ารายงานกับคณะกรรมการบริหารเป็นประจำทุกเดือน

การยกระดับการดำเนินงานในระยะ 1-5 ปี

นโยบายด้านความปลอดภัย ครอบคลุมเป้าหมายความปลอดภัย ดังนี้

เป้าหมาย จำนวนอุบัติเหตุร้ายแรง
ร้ายแรงทำให้ โครงการต้องหยุด
งานเกิน 3 วันเป็น

เป็นศูนย์

จำนวนอุบัติเหตุร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต

เป็นศูนย์

ร้อยละ ของโครงการก่อสร้าง ได้รับการ
บริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่
เหมาะสม (Safety Management
Performance)

ร้อยละ 90



พัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัยร่วมกับคู่ค้า โดยเน้น
ข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในสัญญาว่าจ้างและจัดอบรม
ให้แก่หัวหน้างานของบริษัทฯ คู่ค้าเพื่อให้มีความพร้อมความ
เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดก่อนเข้าปฏิบัติงาน
ในพื้นที่ของบริษัทฯ

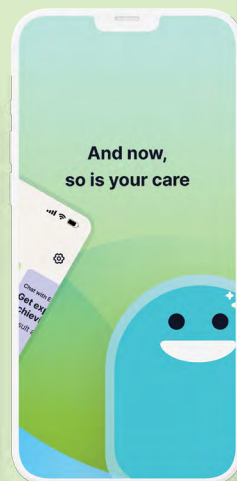
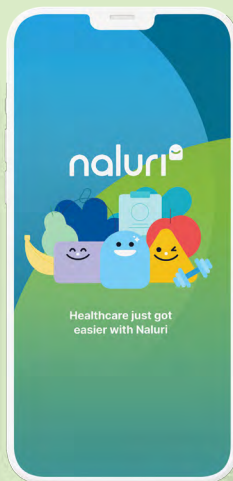
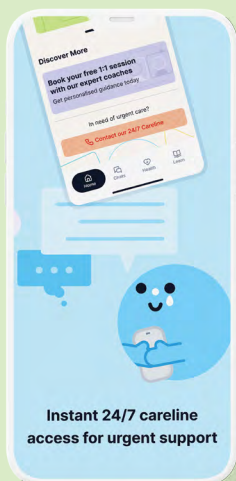
เป้าหมาย

ร้อยละ 100 คน

งวนคู่ค้าได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย
ก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่งวนบริษัท



ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและ
สุขภาพใจแบบบูรณาการ ผ่าน
แอปพลิเคชัน Naluri (Preventive
Care)



แนวทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อทุกกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ โดยเฉพาะธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจเอสทีแคร์ และธุรกิจก่อสร้างและพีริเคาส์ ซึ่งมีความเสี่ยงในการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เคยคิดซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ทั้งต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน ครอบครัว รวมไปถึงการดำเนินโครงการและภาพลักษณ์ของบริษัทฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ ความเชื่อมั่นของลูกค้า และสังคม ยิ่งไปกว่านั้น สำหรับธุรกิจเอสทีแคร์จะต้องให้ความสำคัญต่อการเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากมี ผลกระทบต่อการได้รับใบอนุญาต และการตรวจประเมินต่าง ๆ ตามมาตรฐาน JCI หรือ Joint Commission International Accreditation Standards for Hospital และมาตรฐาน Healthcare Accreditation หรือ HA

บริษัทฯ จึงใส่ใจ และมุ่งมั่นในการดูแลพนักงานทั้งองค์กรรวมทั้งให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ที่มีคุณภาพ และส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และปลอดภัย ให้ครอบคลุมในทุกมิติ รวมไปถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และครอบครัว และการดูแลเยียวยาครอบครัวของพนักงาน หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดแผนงานโดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้าน ความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในทุกโครงการก่อสร้างที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้าง และโครงการใหม่ที่เพิ่งเริ่มก่อสร้าง เพื่อประเมิน ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

GRI 403-2

1. **ประเมินความเสี่ยง:** การประเมินความเสี่ยงจะต้อง ครอบคลุมทุกพื้นที่สำหรับปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรม ของชุมชน และจิตวิทยาสังคม เพื่อนำมาวางแผน ในการลด และควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย
2. **ระบุประเด็นและป้องกันความเสี่ยง:** นำประเด็น ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยมากำหนดเป็นกฎเหล็ก ด้านความปลอดภัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้พนักงาน และ ผู้รับเหมาปฏิบัติตาม
3. **ส่งเสริมการปฏิบัติตามข้อกำหนด:** พัฒนาระบบ ความปลอดภัยร่วมกับคู่ค้า จัดอบรมให้แก่หัวหน้างาน ของคู่ค้าเพื่อให้เข้าใจถึงระบบความปลอดภัยของบริษัทฯ และ กำหนดให้คู่ค้าต้องตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่
4. **ติดตามและรายงานผล:** ฝ่ายปฏิบัติการจะดำเนินการ ติดตามผลจากการปฏิบัติตามระบบความปลอดภัย และ ฝ่ายความปลอดภัย และชีวอนามัยจะดำเนินการตรวจสอบ

เพื่อรายงานผลต่อคณะกรรมการด้านความปลอดภัย และ คณะกรรมการบริหาร เดือนละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงไตรมาสละ 1 ครั้ง พร้อมทั้ง เสนอแผนการพัฒนา และปรับปรุงเพื่อลดจำนวนอุบัติเหตุให้ เป็นศูนย์ รวมทั้งแผนการเยียวยาพนักงาน และครอบครัว หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

ในการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย บริษัทฯ ได้นำกระบวนการ Plan, Do, Check, and Act: PDCA มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ระบบความปลอดภัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงยังได้ติดตาม พัฒนา และปรับปรุง ระบบอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดให้พนักงาน เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพจำแนกตามกลุ่มความเสี่ยงที่อาจสัมผัส เพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว



กลุ่มธุรกิจสิงห์หริทรัพย์ ก่อสร้าง และพรีคาสท์

บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวทางที่ได้รับอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และได้จัดทำคู่มือเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและการเข้าพื้นที่ก่อสร้าง โดยจัดทำเป็น 4 ภาษา เพื่อให้ครอบคลุมแก่แรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติ ซึ่งรายละเอียดในคู่มือประกอบไปด้วยข้อบังคับที่พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อาทิ การแต่งกาย การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน โดยเน้นย้ำให้พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงต้องมีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยต่อทั้งตนเอง และผู้อื่น และต้องปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย (Safety Management System) อาทิ OHSAS 18001 และ ISO 45001 โดยบริษัทฯ ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการดูแลป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ รวมถึงโรคที่เกิดจากการทำงาน ของพนักงานทุกคนตามความเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงต้องจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ในการป้องกันความปลอดภัยให้แก่พนักงานของผู้รับเหมาช่วง โดยได้ระบุเป็นเงื่อนไขในสัญญา และผู้รับเหมาช่วงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด สำหรับคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจเอสทีแอนด์จะต้องได้รับใบประกอบหรือใบอนุญาตเป็นการเฉพาะ และจะต้องแสดงให้บริษัทฯ ทราบถึงใบประกอบหรือใบอนุญาตในการประกอบธุรกิจ หรือใบอนุญาตของสินค้าและบริการดังกล่าวที่ยังไม่หมดอายุ เพื่อใช้ประกอบการทำสัญญาทุกครั้ง

คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานดำเนินงานร่วมกับส่วนงานความปลอดภัยในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย

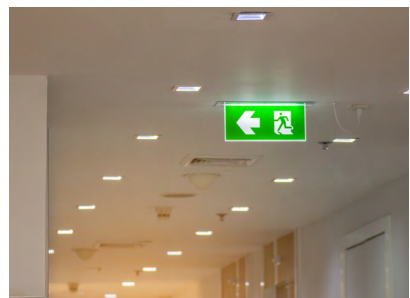
และคู่มือการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน และพนักงานของผู้รับเหมาช่วง การตรวจสอบความครบถ้วน และความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดค่าสิ่งแวดลอมในการทำงาน อาทิ ความร้อน แสง เสียง สารเคมี แบคทีเรีย ไวรัส ให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดอย่างสม่ำเสมอ และรวบรวมค่าสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น โดยกำหนดให้รายงานข้อมูลเข้าระบบ Safety Report Online โดยมีความถี่แตกต่างกันไป ในฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายกำกับจำแนกตามระดับของงาน กล่าวคือ หัวหน้างานจะต้องรายงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ขณะที่ผู้จัดการโครงการ และหัวหน้าวิศวกรจะต้องรายงานเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อนำไปรายงานให้แก่คณะกรรมการบริหารรับทราบทุกเดือน พร้อมนำเสนอแผนการพัฒนา และปรับปรุงเพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ สำหรับแผนการเฝ้าระวังพนักงาน และครอบครัว จะถูกนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริหารได้พิจารณา หากเกิดเหตุการณ์ขึ้น รวมถึงกำหนดให้ฝ่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยต้องตรวจสอบไตรมาสละ 1 ครั้ง

บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการรายงานผ่านช่องทางออนไลน์ (Safety Report Online) เพื่อใช้ในการตรวจสอบ และการแจ้งเหตุ ซึ่งได้สื่อสาร และอธิบายวิธีการใช้งานให้แก่พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงรับทราบตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดการซักซ้อม และการฝึกอบรมวิธีปฐมพยาบาลเบื้องต้น (Cardiopulmonary Resuscitation: CPR) ให้แก่พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น ไฟไหม้ เพื่อให้พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงสามารถช่วยเหลือตนเองให้ได้รับความปลอดภัยในเบื้องต้นได้อย่างเหมาะสม และทันทั่วทั้ง



กลุ่มธุรกิจแอลพีแอนด์เค

บริษัทฯ ดำเนินการตามมาตรฐานของ Joint Commission International Accreditation Standards for Hospital (JCI) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายความปลอดภัยของผู้ป่วยในระดับสากล การเข้าถึงบริการ และความต่อเนื่องของการดูแล การพัฒนามาตรฐานการจัดสถานพยาบาลที่มีคุณภาพ และความปลอดภัย การป้องกัน และควบคุมการติดเชื้อ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ และความปลอดภัย โดยส่วนงานความปลอดภัย และคุณภาพของโรงพยาบาล จะต้องดำเนินการติดตาม วัดผล และรายงานค่าสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยเมื่อเทียบกับเป้าหมายให้แก่ผู้บริหารของโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริหารทราบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) เพื่อให้การให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ และความปลอดภัยในระดับสูงสุด อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความต้องการ และความปลอดภัยของผู้ป่วยทั้งประสิทธิภาพในการรักษาและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของการรักษาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความสอดคล้องกัน ซึ่งเป็นการต่อยอดให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย และสังคม รวมถึงเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างรากฐานขององค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว



การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของนายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย และพิจารณาแผนงานความปลอดภัยของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย ซึ่งได้สื่อสารผ่านช่องทางข่าวสารทั้งทางอีเมล และกิจกรรม Safety Talk ซึ่งเป็นการใช้บทเรียน 1 ประเด็น หรือ One Point Lesson (OPL) สำหรับการพูดคุย และเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวมทั้งการจัดประชุมโครงการ (Site Meeting) ร่วมกับพนักงาน และผู้รับเหมาช่วงอีกเดือนละ 1 ครั้ง

"อุบัติเหตุจากการท้าวานจวนผู้รับเหมาลดลงร้อยละ 100 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า"



GRI 403-3

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การให้ความรู้เรื่องการแก้ไขและป้องกัน Computer Vision Syndrome (CVS) หรือโรคที่เกิดจากการทำงานอยู่กับหน้าจอคอมพิวเตอร์ติดต่อกันเป็นเวลานาน รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่อป้องกันการเกิดโรค โดยกำหนดระดับแสงสว่างของห้องทำงาน และอาคารให้อยู่ในระดับที่เพียงพอ รวมถึงการจัดโต๊ะทำงานให้อยู่ในตำแหน่งที่ป้องกันไม่ให้จอคอมพิวเตอร์หันเข้าหน้าตา และการจัดหาเก้าอี้ที่มีความสูงที่เหมาะสม
- การวางระบบหมุนเวียนของอาคารสำนักงาน สำนักงาน และแคมป์คนงานในพื้นที่ก่อสร้างที่เหมาะสม และมีอากาศถ่ายเทสะดวก เพื่อป้องกันโรคตึกเป็นพิษ (Sick Building Syndrome: SBS) หรือภาวะผิดปกติที่เกิดจากการทำงานภายในอาคาร และสถานที่ปิดที่มีการถ่ายเทอากาศไม่ดี ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม
- การประชุม และการลงตรวจพื้นที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยทุกเดือน
- การนำระบบ “Safety Management Performance” มาใช้ในการติดตามการดำเนินงาน และประเมินแนวโน้มความปลอดภัยอย่างครอบคลุมทั้งโครงการก่อสร้าง โรงงาน และการติดตั้ง
- การประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ผ่านการฝึกอบรม ป้าย และคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน LINE อีเมล และ Safety Talk ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน



- การกำหนดกระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน (Call Tree) ตามแนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และกำหนดการซักซ้อมหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้พนักงาน และผู้รับเหมาช่วงเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ และขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้น
- การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งภายหลังการประเมินผลแล้วจะต้องนำเสนอผลให้แก่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบและหาแนวทางพัฒนา หรือป้องกันต่อไป
- การคงมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในสำนักงาน โครงการก่อสร้างแคมป์คนงาน และกำหนดสถานที่สำหรับกักตัวแรงงานตามมาตรการ Bubble and Seal ซึ่งครอบคลุมถึงการสุ่มตรวจ ATK ก่อนเข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน
- ตรวจสอบสภาพพนักงานและผู้รับเหมาช่วงจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม และการกระทำผิดกฎหมาย
- การวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประจำ อาทิ คุณภาพอากาศ คุณภาพน้ำ ค่าฝุ่นละออง ระดับเสียง แสง และกลิ่นในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่พนักงานและชุมชนบริเวณโดยรอบ
- การกำหนดให้ต้องบำบัดน้ำเสียจากพื้นที่ก่อสร้าง และโรงพยาบาลก่อนปล่อยสู่แหล่งน้ำภายนอก
- ตรวจสอบเครื่องจักร และอุปกรณ์การทำงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ และติดสติ๊กเกอร์ (Tag) ไว้เป็นหลักฐานว่าผ่านการตรวจสอบแล้ว



- การจัดการแข่งขันด้านความปลอดภัยเพื่อเป็นการส่งเสริมความปลอดภัยแบบเชิงรุก และแจกรางวัลสำหรับหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยดีเด่นทุกไตรมาส ซึ่งได้แก่ กับ Inno Home และ Inno Precast
- บริษัทนำโครงการ Safety Leadership มาใช้ในการพัฒนาจิตสำนึกด้านความปลอดภัยที่ดีให้แก่พนักงาน โดยให้ผู้บริหาร และหัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีด้านความปลอดภัย และนำ Key Success ของ Leader มาประยุกต์ใช้ในโครงการอื่นของ Inno Home
- บริษัทพัฒนาระบบ Safety ร่วมกับคู่ค้า ตั้งแต่ขั้นตอนของการจัดจ้าง โดยได้จัดทำเอกสารแนบในสัญญาว่าจ้าง และจัดฝึกอบรมให้แก่คู่ค้า โดยเฉพาะ Headman ของคู่ค้า เพื่อให้สามารถเข้าใจงานระบบความปลอดภัยของบริษัทได้ และสามารถส่งต่อความรู้ดังกล่าวให้แก่ผู้รับเหมาช่วงต่อไป



กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน

- บริษัทฯ มอบสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน รวมถึงจัดทำประกันสุขภาพแบบกลุ่มให้แก่พนักงานและบุคคลในครอบครัว ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์หลัก กล่าวคือ หากพนักงานและบุคคลในครอบครัวเข้ารับบริการที่โรงพยาบาลวิมุตในประเภทผู้ป่วยใน จะสามารถเข้าพักรักษาตัวในห้องพักรักษาเดี่ยวได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และได้รับส่วนลดค่ารักษาพยาบาลสูงสุดร้อยละ 30 กรณีที่ค่ารักษาพยาบาลตามแผนประกันสุขภาพของพนักงานเกินวงเงินที่กำหนด



- การใช้งานแอปพลิเคชัน Naluri ในการส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงานให้อยู่ดีมีสุข ซึ่งแอปพลิเคชัน Naluri ช่วยให้พนักงานสามารถพูดคุยโดยตรงกับจิตแพทย์อย่างเป็นทางการ และยังจัดการฝึกอบรมโดยโค้ชสุขภาพจิตจาก Naluri ให้แก่หัวหน้างานในระดับผู้จัดการขึ้นไปให้มีทักษะการเป็นผู้ช่วยเหลือทางจิตใจเบื้องต้นให้แก่น้อง ๆ ทีมและร่วมงาน เพื่อให้พนักงานในทุกระดับมีสุขภาพที่ดีจากภายในสู่ภายนอก นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีนักโภชนาการในการให้คำแนะนำสำหรับหลักการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล รวมถึงจัดหาเทรนเนอร์ที่ให้คำแนะนำด้านการออกกำลังกายในชีวิตประจำวันเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ

GRI 403-2

การมีส่วนร่วมกับพนักงานและผู้รับเหมาช่วงในประเด็นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งและเสนอชื่อจากพนักงานระดับปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และตัวแทนระดับผู้บริหาร เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ เพื่อเสนอต่อนายจ้าง
2. จัดทำแนวทางการป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเสนอต่อนายจ้าง
3. รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ
5. พิจารณาคู่มีว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ เพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง
6. สำรวจการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และรายงานผลการสำรวจดังกล่าว รวมทั้งสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้นในการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยทุกรอบการประชุม
7. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการ หรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง
8. จัดวางระบบให้ลูกจ้างทุกคนทุกระดับมีหน้าที่ต้องรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยต่อนายจ้าง
9. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อนายจ้าง
10. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปีเสนอต่อนายจ้าง
11. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ
12. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

โดยบริษัทฯ ได้สื่อสารและเปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงานสามารถเสนอแนะแนวทางป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยังเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้รับเหมาช่วง ในช่วงที่มีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ Safety Talk, Safety Monthly Meeting, กล่องรับข้อเสนอแนะประจำโครงการ



การซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน

บริษัทฯ จัดอบรมการดับเพลิงขั้นต้นและการช่วยชีวิตเบื้องต้น (Cardiopulmonary Resuscitation: CPR) เป็นประจำทุกปี และได้จัดตั้งหัวหน้าทีมอพยพ โดยมีจำนวนพนักงานผ่านการอบรมเกินร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งยังจัดซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง โดยในปี 2567 บริษัทฯ จัดฝึกอบรมการใช้งานเครื่องกระตุกหัวใจ (Automated External Defibrillator: AED) ที่โรงงาน



มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

- จัดให้มีเครื่องดับเพลิงชนิดปราศจาก Chlorofluorocarbon (CFC) ติดตั้งไว้ทุก 20 ตารางเมตร ในบริเวณที่สามารถนำออกมาใช้ได้สะดวก โดยมีสัญลักษณ์ชัดเจนเพื่อความรวดเร็วเมื่อเวลาจำเป็น
- จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินเพื่อนำทางกรณีเกิดเหตุ
- จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
- จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่าง ๆ
- จัดทางหนีไฟให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานหนีไฟได้อย่างทันท่วงทันทีเมื่อเกิดอัคคีภัย
- ติดตั้งสัญญาณเตือนไฟ/ควันแบบอัตโนมัติในห้องต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด
- มีเครื่องดับเพลิงพร้อมใช้ที่เหมาะสม ติดตั้งบริเวณที่จัดเก็บสารเคมีและ/หรือเชื้อเพลิง
- มีป้ายเตือนห้ามสูบบุหรี่หรือห้ามใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี/เชื้อเพลิง
- สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงานและในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง ต้องเป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานที่ทางไฟฟ้าสากลกำหนด
- ตรวจสอบความพร้อมใช้งานอุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
- จัดให้มีหัวหน้าสำหรับการอพยพประจำจุดต่าง ๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
- จัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานใช้อุปกรณ์รับเหตุได้อย่างถูกต้อง GRI 403-5
- จัดซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี
- จัดให้มีเครื่องกระตุกหัวใจ (Automated External Defibrillator: AED) ในพื้นที่โรงงาน รวมถึงการฝึกซ้อมการใช้งานเป็นประจำ
- จัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจ (Incident Response Team: IRT) เพื่อบริหารจัดการเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นและซ้อมแผนฉุกเฉินเป็นประจำทุกปี



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

การป้องกันอันตรายในงานที่มีความเสี่ยงสูง

- ผู้บริหารลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ทุกไตรมาส เพื่อสร้าง Leadership ด้านความปลอดภัย และประเมินความปลอดภัยในโครงการอย่างใกล้ชิด
- ประเมินความเสี่ยง และข้อบกพร่องอันตราย ในกิจกรรมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย
- กำหนดกฎเหล็ก และการตรวจสอบกฎเหล็กจาก 3rd Line และรายงานผลทุกเดือน
- พนักงานตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำ และอบรมให้ความรู้เป็นประจำแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกสัปดาห์^{GRI 403-5}
- จัดประชุมเพื่อติดตามด้านความปลอดภัยเป็นประจำทุกเดือน
- จัดทำระบบไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง เช่น ติดตั้งระบบตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ (Earth Leakage Circuit Breaker: ELCB) เพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าช็อต ไฟฟ้าเกิน ออกแบบระบบไฟฟ้าในบ้านพักคนงานให้ปลอดภัย จัดทำมาตรฐานในการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าโดยนำระบบ Log Out มาใช้งาน เป็นต้น
- บริษัทฯ กำหนดให้ใช้มาตรฐานระบบ Safety Work Permit ในการควบคุมการทำงานให้เกิดความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน สำหรับงานประเภทความเสี่ยงสูง ได้แก่ การทำงานบนที่สูง งานเกี่ยวกับความร้อน งานที่อับอากาศ และงานขุดเจาะ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและอุปกรณ์การทำงานมีความปลอดภัย และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
- ตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง โดยเฝ้าติดตามกิจกรรมการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่ดี
- บริษัทฯ ได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานและกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย โดยบังคับใช้ทั้งในองค์กร และคู่ค้า ซึ่งสำหรับคู่ค้าได้จัดทำเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง
- จัดประชุม และหารือร่วมกับคู่ค้าถึงแนวทางการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น



ความปลอดภัยในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี

- บริษัทฯ เลือกใช้วัสดุที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน อาทิ วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ไร้สารระเหยที่เป็นมลพิษ (VOCs) จำพวก Formaldehyde
- บริษัทฯ ควบคุมการจัดเก็บสารเคมีที่ใช้โดยจำแนกประเภท และให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับ Safety Data Sheet (SDS) ของสารเคมีต่าง ๆ ทั้งยังมีป้ายบ่งชี้ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานของบริษัทฯ
- บริษัทฯ ตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์จากผู้ผลิตเพื่อให้ได้วัสดุที่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ ต้องการ





การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และหลักการสากล ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวยึดถือหลักการสากล 10 ประการของ UN GLOBAL COMPACT ซึ่งเป็นปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS: UDHR)

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสื่อสารและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ การให้เกียรติ และความเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบาง

ทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สปีชี การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด อีกทั้งยังครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกลุ่มเปราะบางที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานที่อาจจะละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยตรง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจด้วย อาทิ พนักงาน เด็กสตรี คนพิการ พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า และแรงงานต่างชาติ โดยที่บริษัทฯ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่คู่ค้าผู้ซึ่งจะเข้าร่วมธุรกิจกับบริษัทฯ ไม่ว่าจะในความสัมพันธ์รูปแบบใด ควรจะต้องพิจารณาและปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

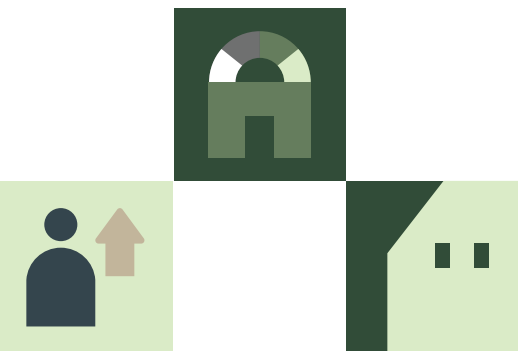




การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

1. พนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการรับฟังเสียงของพนักงาน จึงจัดให้มีช่องทางการสื่อสารทั้งในรูปแบบการสื่อสารทางเดียว อาทิ อีเมล และการประกาศ และรูปแบบการสื่อสารสองทาง เช่น การจัด Townhall การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ การตั้ง HR Engagement Team และการจัดการประเมินความผูกพันของพนักงานปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในระยะข้างหน้า โดยในปีที่ผ่านมาได้กำหนดให้หัวหน้างานของแต่ละสายงานต้องจัดทำแผนในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดูแลพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่ต้องการให้บริษัทฯ ปรับปรุง หัวหน้างานจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสายงานทรัพยากรบุคคลทราบโดยเร็ว



2. คู่ค้าและผู้รับเหมา

บริษัทฯ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายจัดซื้อและซัพพลายเชนของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เป็นตัวแทนในการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้าและผู้รับเหมา โดยในแต่ละปีจะต้องวางแผนการออกไปพบปะเยี่ยมเยียนคู่ค้าและผู้รับเหมาผ่านทั้งช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ และนำผลที่ได้จากการพูดคุยหาหรือมาสรุปเป็นรายงานเพื่อแจ้งผู้บริหารรับทราบต่อไป นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการสื่อสารให้ทราบล่วงหน้าสำหรับการกำหนดเกณฑ์การประเมินคู่ค้าและผู้รับเหมา และจัดให้เกิดการหารือระหว่างกันโดยการเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามารับทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันในกรณีที่ต้องได้รับการปรับปรุง

3. ชุมชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงของชุมชนโดยรอบ โดยได้จัดทำป้ายประกาศและทำการสำรวจข้อคิดเห็นของชุมชนก่อนดำเนินการก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ทุกโครงการ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานก่อสร้างตามกฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อควบคุมค่าฝุ่น ความดังเสียง และปัจจัยอื่นที่อาจกระทบต่อสิทธิของชุมชนในระหว่างการก่อสร้าง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการตรวจสอบได้ หากพบเรื่องที่กระทบต่อสิทธิของตนเองและชุมชนในภาพรวม ซึ่งข้อร้องเรียนดังกล่าวจะถูกนำมาพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาต่อไป



การดำเนินงานในปี 2567

จัดทำประเมินและการตรวจสอบประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบ
ด้านใน 2 ธุรกิจหลัก ได้แก่



ธุรกิจก่อสร้างและ อสังหาริมทรัพย์



ธุรกิจเฮลท์แคร์

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ชัฟฟลายเซน การก่อสร้าง
การตลาด การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและทรัพยากรบุคคล



บรรลุเป็นหัวข้อหลักในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่เข้ามา
และประจำปีพนักงานผ่านการอบรม

ร้อยละ 100

ของพนักงานประจำทั้งหมด



สื่อสารและจัดการฝึกอบรมให้ครอบคลุมพนักงาน
ประจำของบริษัทย่อยครบ

ร้อยละ 100



จัดทำการประเมินประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนใน
คู่ค้ารายใหม่ให้ครบ

ร้อยละ 100

การยกระดับการดำเนินงานในระยะ 1-5 ปี



จัดทำการประเมินประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน
ในคู่ค้าทุกรายให้ครบร้อยละ 100 และตรวจสอบ
ข้อเท็จจริงหน่วยงานในคู่ค้ารายหลักให้ครบ

ร้อยละ 100

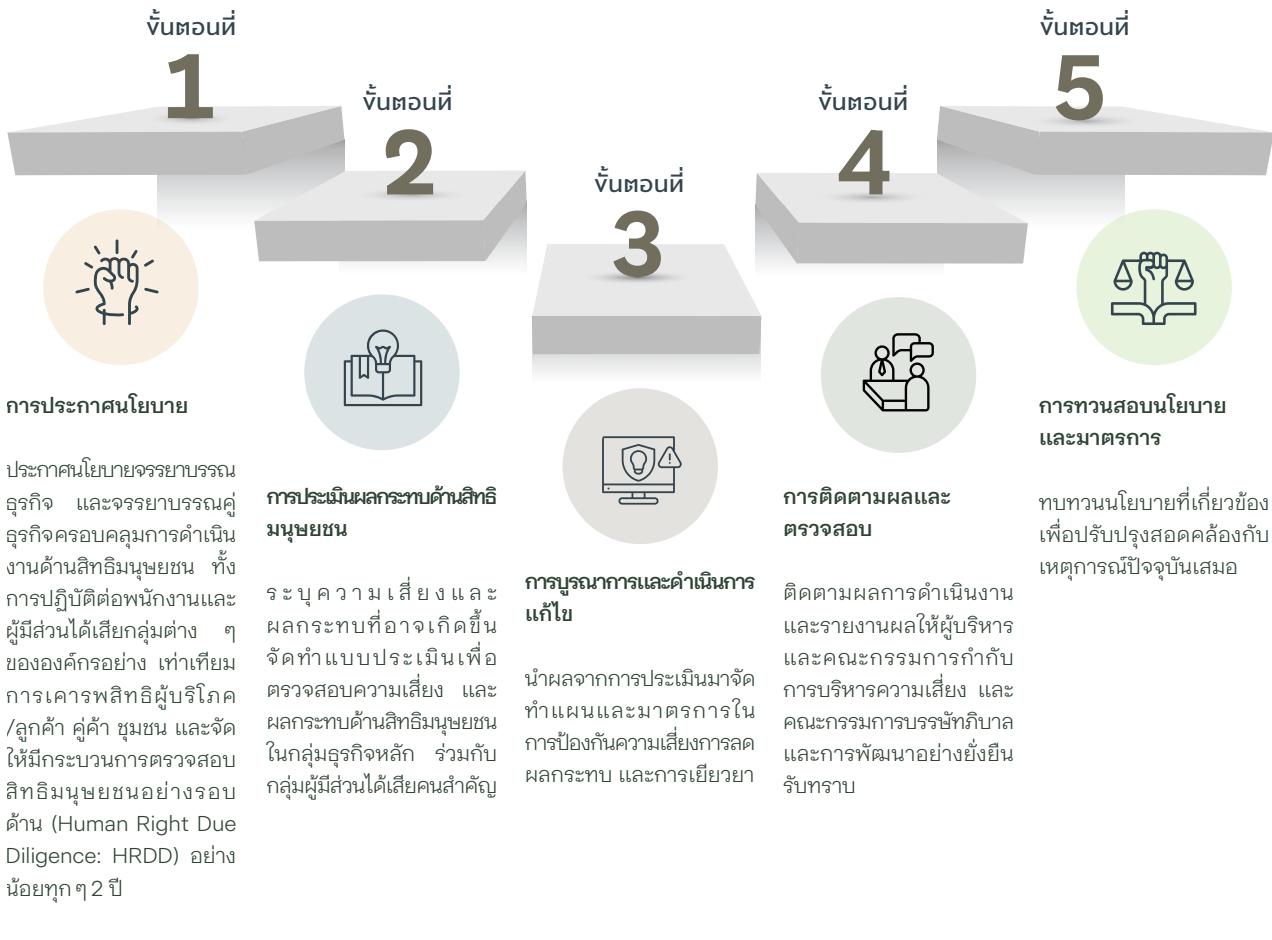
ภายในปี 2572



ทวนสอบนโยบายและมาตรการทาง
ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อย

ปีละ 1 ครั้ง

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2567



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญที่ได้รับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

บริษัทฯ และบริษัทในเครือ ดำเนินธุรกิจควบคู่กับการยึดมั่นในจรรยาบรรณด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้ฝ่ายสายงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืนดำเนินการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นประจำอย่างน้อยทุก 2 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และไม่มีการแบ่งแยกความแตกต่างทั้งทางร่างกาย จิตใจ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีสัน การศึกษา สถานะทางสังคม และวัฒนธรรม รวมถึงเป็นการปฏิบัติตามอย่างครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่อาจเผชิญเหตุการณ์หรือความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงาน ทั้งนี้ ฝ่ายสายงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืนจะทำการรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท และการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้รับทราบไตรมาสละ 1 ครั้ง



1) การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (Identifying Risks and Impacts)

บริษัทฯ กำหนดให้การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ ทั้งลูกค้า พนักงาน คู่ค้าทางตรง ผู้รับเหมา และชุมชน ครอบคลุมใน 3 กลุ่มธุรกิจหลัก คือ กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจก่อสร้างและพีคาสท์ และกลุ่มเฮลท์แคร์ ซึ่งครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน และประเด็นความเสี่ยงที่นอกเหนือจากสิทธิแรงงานที่ได้เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน



การคุ้มครองสิทธิแรงงาน



สภาพการจ้างงาน



ความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัย



การใช้แรงงานเด็ก
และแรงงานทาสสมัยใหม่



การเลือกปฏิบัติบนพื้นฐาน
ทางเพศ ศาสนา เชื้อชาติ
และอื่น ๆ



เสรีภาพในการรวมกลุ่ม



การปิดกั้นเสรีภาพในการ
แสดงออก



การคุ้มครองสิทธิแรงงาน
ข้ามชาติ

ประเด็นความเสี่ยงนอกเหนือจากสิทธิแรงงาน



การละเมิดสิทธิในการถือ
ครองที่ดิน หรือการบังคับ
ย้ายถิ่นที่อยู่



ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
และความปลอดภัยรอบ
พื้นที่ในการดำเนินกิจกรรม
ทางธุรกิจ



การให้ความสำคัญต่อ
ความปลอดภัยและสุขภาพ
ของบุคลากร แรงงานและ
ลูกค้า



การทุจริต/
การคอร์รัปชัน



ฝุ่นและมลพิษทางอากาศ



การละเมิดสิทธิความเป็น
ส่วนตัวและสิทธิของเจ้าของ
ข้อมูลส่วนบุคคล



ความปลอดภัยในการใช้
สินค้าและบริการของ
ผู้บริโภคและลูกค้า



การเข้าถึงการเยียวยา



การจัดการของเสีย และ
ขยะมีพิษ

2) การประเมินความรุนแรงและความเป็นไปได้ (Assessing Severity and Likelihood)

บริษัทฯ พิจารณาขอบเขตและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาอย่างรอบด้านทั้งระดับความรุนแรง ขอบเขตของผลกระทบ ความสามารถในการแก้ไขเยียวยา และโอกาสที่อาจเกิดประเด็นความเสี่ยงนั้นส่งผลให้บริษัทฯ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จากการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดแผนในการป้องกันและเยียวยาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

3) การบูรณาการและดำเนินการแก้ไข (Integrating and Acting on Findings)

บริษัทฯ ได้นำผลการประเมินในประเด็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมาผนวกเข้ากับนโยบาย ระบบบริหารจัดการ และกระบวนการดำเนินงาน เพื่อจัดทำแนวทางป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ จากการดำเนินการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2567 พบประเด็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญจำนวน 5 ประเด็น ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดทำมาตรการสำหรับป้องกันและจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ	มาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยง
การคุ้มครองสิทธิแรงงาน	- กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการจ้างงาน - ไม่มีการนำเรื่องความแตกต่างทางเพศ ความเชื่อทางการเมือง ศาสนา เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ - แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อรับฟังเสียงจากพนักงานในเรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน โดยประเด็นใดที่เห็นพ้องต้องกัน จะถูกนำมาพัฒนาเพื่อยกระดับการดูแลพนักงานต่อไป
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	- สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมาก่อสร้าง คู่ค้า รับทราบอย่างต่อเนื่อง - จัดให้มีการประเมินความเข้าใจประจำปีกำหนดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส
ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยรอบพื้นที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ	- การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย - ประเมินความเสี่ยงจากหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละสายธุรกิจ เพื่อกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสม อาทิ การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต ที่มีวงเงินที่แตกต่างกันและครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน - กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการจ้างงาน นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง และสัญญาในการจัดจ้างผู้รับเหมาและคู่ค้า - สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมาก่อสร้าง คู่ค้า รับทราบอย่างต่อเนื่อง - กำหนดเป็นระเบียบในการคัดเลือกคู่ค้าและจัดให้มีแบบประเมินคู่ค้ารายใหม่ทุกราย - วางแผนตรวจสอบข้อเท็จจริงพนักงานในกลุ่มคู่ค้ารายหลักกำหนดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส
การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร แร่รวมและลูกค้า	- กำหนดเป็นนโยบายด้านความปลอดภัยและระเบียบปฏิบัติในการทำงาน - กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนและกระบวนการรักษา ส่งต่อผู้ป่วย - ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับแต่ละกลุ่มธุรกิจ และกำหนดเป็นข้อบังคับในสัญญาจัดจ้างผู้รับเหมาและคู่ค้าให้ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย อาทิ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน - จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกเดือน - สื่อสารและฝึกอบรมให้ผู้บริหาร ผู้รับเหมาก่อสร้าง คู่ค้า รับทราบอย่างต่อเนื่อง และครบร้อยละ 100

**การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและ
สุขภาพของบุคลากร แรจวันและลูกค้า**

- กำหนดให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ให้คณะกรรมการการบริหารรับทราบเดือนละ 1 ครั้ง พร้อมแนวทางป้องกันการเกิดเหตุซ้ำในอนาคต และแนวทางเยียวยา
- คัดเลือกคู่ค้าที่มีคุณภาพและกำหนดคู่มือในการก่อสร้างบ้าน และคู่มือในการให้บริการทางการแพทย์ เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และปลอดภัยให้กับลูกค้า
- จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและบริการก่อนส่งมอบ และมีการประเมินความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากสินค้าและบริการ
- ซักซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)
- จัดให้มีระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง และกำหนดให้มีหน่วยงาน คปอ. ของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจก่อสร้างและฟรียาสท์ กับหน่วยงานควบคุมคุณภาพ ของกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล เป็นผู้ติดตามและแก้ไขเหตุฉุกเฉินดังกล่าวในเบื้องต้นทันที

**การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว และสิทธิ
ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล**

- กำหนดเป็นนโยบายในจรรยาบรรณธุรกิจและคู่ธุรกิจ และนโยบายการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ที่สอดคล้องกับทบทวนปฏิบัติทางกฎหมาย
- จัดให้มีคณะกรรมการ หน่วยงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องการปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- จัดให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) เพื่อรับเรื่องร้องเรียนกรณีมีข้อสงสัยว่าข้อมูลส่วนบุคคลอาจจะรั่วไหล ผ่านคอลเซ็นเตอร์ 1739 และอีเมล dpo-office@pruksa.com
- กรณีที่มีความจำเป็นต้องว่าจ้างพนักงาน outsourced จะกำหนดเป็นเงื่อนไขในสัญญาที่พนักงานของบริษัทผู้ให้บริการดังกล่าวและตัวบริษัทเองจะต้องเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้าและผู้ป่วยเป็นความลับ หรือจัดให้มีสัญญาการรักษาความลับ (Non-Disclosure Agreement: NDA) ก่อนว่าจ้าง
- จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมาตรการป้องกันความเสี่ยง อาทิ การกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลตามความสำคัญและลำดับชั้นของข้อมูล การกำหนดให้มีรหัสผ่านเข้าเครื่อง การทำ Penetration Testing และการทำงานในระบบปิด (Closing Environment) รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติการทำลายเอกสารสำคัญ
- สื่อสารและฝึกอบรมผู้บริหาร ผู้รับเหมาก่อสร้าง คู่ค้า รับทราบอย่างต่อเนื่อง
- ไม่เปิดเผยความลับทางการค้าระหว่างกัน

กลไกการเยียวยา

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ โดยดำเนินการตามหลักความยุติธรรมและความโปร่งใส ซึ่งรูปแบบของการเยียวยาสอดคล้องกับประเภทของการละเมิด สถานที่เกิดเหตุ และกลไกการเยียวยาที่มีอยู่ รวมถึงการชดเชย การฟื้นฟู และการดำเนินการแก้ไข โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจในระยะยาวระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน



ในปี 2567

ไม่มีเหตุการณ์

หรือกรณีร้องเรียนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านสิทธิมนุษยชน

สวัสดิการสำหรับพนักงาน LGBTQ

ในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ประกาศสิทธิสวัสดิการสำหรับพนักงานกลุ่ม LGBTQ เพื่อร่วมเฉลิมฉลองกฎหมายสมรสเท่าเทียม ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวครอบคลุมสิทธิโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ เช่น มอบทองคำน้ำหนัก 1 บาท เป็นของขวัญในพิธีมงคลสมรสสำหรับทุกเพศ สิทธิในการลาป่วยเพื่อผ่าตัดแปลงเพศ สิทธิในการใช้ห้องน้ำตามอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ ส่วนลดค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลวิมุตสำหรับคู่ชีวิตโดยไม่จำกัดเพศ ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงานและบุตรบุญธรรม เป็นต้น



กิจกรรม ESG Day 2024: Everyone Matters

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรม ESG day 2024 ภายใต้แนวคิด Everyone Matters ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยกิจกรรมจัดขึ้น ณ ชั้น 4 อาคารเฟิร์ล แบงค็อก รวมทั้งได้ทำการถ่ายทอดสดเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ในรูปแบบออนไลน์ โดยมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทั้งสองช่องทางรวมกว่า 800 คน ภายในงานมีกิจกรรมทั้งการเล่นเกมส์ตอบคำถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน การออกบูธกิจกรรม ได้แก่ บูธตู้ศึบน้องมี บูธวงล้อหรรษาต่อต้านคอร์รัปชัน บูธผลิตภัณฑ์ LIVEWELL บูธวนพลังสีเขียว ฯลฯ นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมการบรรยายด้านสุขภาพโดยใช้โค้ชจาก Naluri และได้รับเกียรติจากดีเจพี่อ้อย นภาพร ไตรวิทย์วารีกุล เป็นวิทยากรในช่วง Club ESG Day บรรยายในหัวข้อ “งานนี้ต้องสดรอง ตอน Work Life Integration สร้างชัยชนะในงานและตนเองไปพร้อมกัน” รวมทั้งยังมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานส่งประกวดคลิป TikTok ในหัวข้อเกี่ยวกับ E: Environment, S: Social, G: Governance เพื่อชิงรางวัลกว่า 18,000 บาท ซึ่งได้รับการตอบรับที่ดีจากพนักงานที่เข้าร่วมทุกคน



กิจกรรม Site Visit ใส่ใจทำดีเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกับ

CG (Corporate Governance)

ฝ่ายการกำกับดูแลกิจการ ฝ่ายตรวจสอบภายใน และฝ่ายงานความยั่งยืน ได้ร่วมกันจัดกิจกรรม “Zone Visit Knowledge Sharing” เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับฝ่ายปฏิบัติงานในโครงการหมู่บ้านรวม 8 ครั้ง ครอบคลุม 8 โซนพื้นที่ทั้งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมในการต่อต้านการทุจริต การเคารพสิทธิมนุษยชน และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ซึ่งในการบรรยายมีเนื้อหาที่น่าสนใจให้พนักงานเกิดความเข้าใจในประเด็นการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนทั้งในบริบทของตนเองและผู้อื่น อาทิ การแสดงจุดยืนการไม่ใช้แรงงานบังคับ การไม่ใช้แรงงานเด็ก และแรงงานผิดกฎหมาย รวมทั้งการส่งเสริมสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้พนักงานผู้ที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับเหมาหรือแรงงาน สามารถทำหน้าที่สอดส่องดูแลไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น ทั้งนี้ โครงการดังกล่าว จัดเตรียมเนื้อหาในการบรรยายที่ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนสามารถเข้าถึงและเข้าใจได้โดยง่าย จึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีนโยบายรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ซึ่งครอบคลุมการละเมิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณคู่ธุรกิจด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยมีกลไกในการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและแจ้งเบาะแส รวมถึงการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ซึ่งรายละเอียดของการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสดังกล่าวได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และได้สื่อสารให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ



* แสแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อศึกษานโยบายรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส



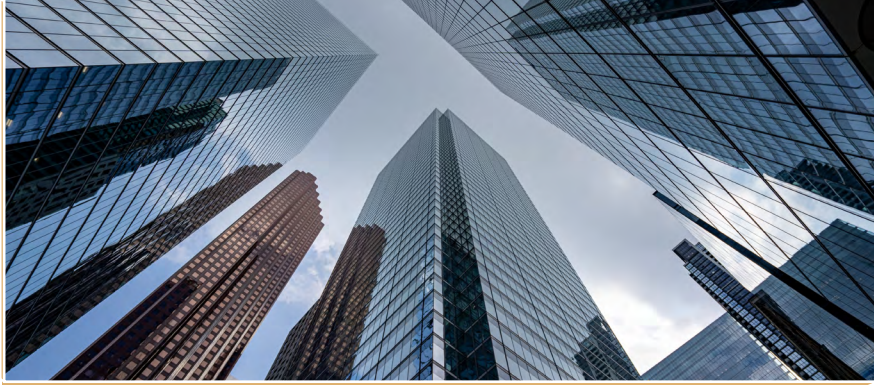
GOVERNANCE



Heart to Home

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

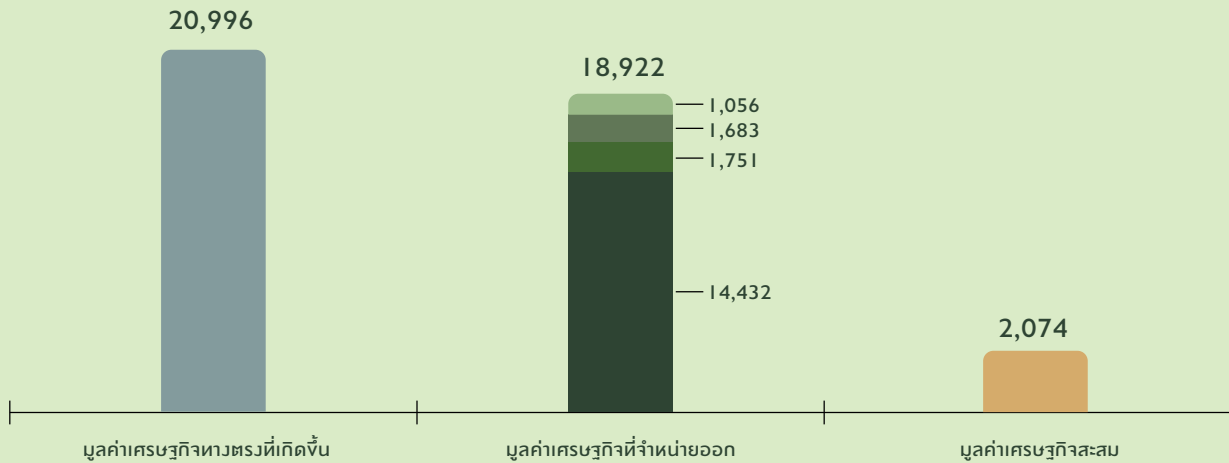




การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

การสร้างและกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง

หน่วย: ล้านบาท



มูลค่าเศรษฐกิจทางตรงที่เกิดขึ้น

Direct Economic Value Generated

20,996

ล้านบาท

รายได้

20,996

ล้านบาท

มูลค่าเศรษฐกิจที่จำหน่ายออก

Economic Value Distributed

18,922

ล้านบาท

ต้นทุนการดำเนินงาน

Operating Costs

14,432

ล้านบาท

ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน

Employee Wages and Benefits

1,683

ล้านบาท

เงินที่ชำระแก่เจ้าของเงินทุน

Payments to Providers of Capital

1,751

ล้านบาท

เงินที่ชำระแก่รัฐ

Payments to Government

1,056

ล้านบาท

มูลค่าเศรษฐกิจสะสม

Economic Value Retained

2,074

ล้านบาท

ที่มา: งบการเงินรวมประจำปี 2567 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2567

การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



อัตราการบอกต่อแบรนด์ในระดับ “ดีเยี่ยม”

ร้อยละ 39

(เป้าหมายร้อยละ 32)



ค่าเฉลี่ยจ้องอัตราการบอกต่อสำหรับ
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในระดับ

“ดีเยี่ยม”

ร้อยละ 80

(เป้าหมาย ร้อยละ 32)

เกิดโครงการใหม่ๆ ที่ทำให้ลูกบ้านได้ร่วมกัน
ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมร่วมกัน



1

พี่เหลือ-น้องจอ

ส่งต่อความสุข



2

Empower Lives

เติมพลังชีวิต อยู่ดีมีสุข



467 ครั้ง

กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การยกระดับการดำเนินงานในรอบ 1-5 ปี



ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อบริหาร
ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง



ขยายขอบเขตและเพิ่มกิจกรรมให้
ครอบคลุมทุกประเภทโครงการ
รวมถึงโครงการในพื้นที่ต่างจังหวัด



เสริมการจัดกิจกรรม
ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ลูกบ้าน
สามารถมีส่วนร่วมมากขึ้น

กรอบการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการส่งมอบการอยู่อาศัยที่อยู่อุดมคติและสร้างประสบการณ์การอยู่อาศัยที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า ผ่านการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งต่อความ อยุ่ดี มีสุข ให้แก่ชุมชนและสังคมเรื่อยมา โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าตามแนวปฏิบัติที่เป็นไปตามแกนหลักของนโยบายความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต ทั้งคุณภาพการอยู่อาศัย ความใส่ใจด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความใส่ใจต่อสังคม และการสร้างสุขภาพที่ดีทั้งกาย และใจ เพื่อตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ที่แตกต่างกันของลูกค้าให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัว และยั่งยืน โดยบริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้ารวมถึงมอบสิทธิพิเศษต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

 ใส่ใจคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ที่ดี (Heart to Home) เพื่อส่งมอบที่อยู่อาศัยที่มี คุณภาพให้กับลูกค้า	 ใส่ใจผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม (Heart to Earth) ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน	 ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี (Heart to Society) เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม		
กรอบการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า				
 Pruksa Contact Center 1739 น้องใส่ใจ Chatbot AI รางวัลสูงสุดการรับประกัน คุณภาพบ้าน Voice of Customer Award	 คลองสวยน้ำใส	 พี่เหลือ-น้องจอ ส่งต่อความสุข Pruksa Care for All Join Market, Joy Festival Empower Lives เติมพลังชีวิต-อยู่ดีมีสุข	"ใส่ใจ สุขภาพ-กาย" ดูแลสุขภาพลูกบ้าน Pruksa Smile & Sweat Love Me, Love My Pet กำจัดยุงร้าย	"ใส่ใจ สุขภาพ-ใจ" ทำบุญตักบาตร Special days, Special You Special Privilege, Special Channel

กิจกรรมการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

I. ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

1.1 “Pruksa Contact Center 1739”

บริษัทฯ มีศูนย์บริการข้อมูลครบวงจร หรือ Pruksa Contact Center 1739 พร้อมให้บริการผ่านช่องทางโทรศัพท์ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการอบรมด้านการให้บริการอย่างเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีช่องทางการติดต่อที่หลากหลายทั้ง อีเมล จดหมาย โฆษณามีเดีย และเว็บไซต์ www.pruksa.com เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้า และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าในการเลือกช่องทางการติดต่อบริษัทฯ ที่สะดวกและรวดเร็วที่สุดตามอัธยาศัยในปี 2567 ได้รับคะแนน NPS (Net Promoter Score) อยู่ที่ร้อยละ 88 สูงกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 32 ปัจจัยหลักที่ทำให้ได้รับคะแนนสูงกว่าเป้าหมาย คือ การสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า จากการให้บริการด้วยจิตใจเปี่ยมบริการ เข้าใจความต้องการของลูกค้า สามารถติดตามประสานงานได้เป็นอย่างดี และเจ้าหน้าที่ที่มีความสุภาพเรียบร้อย ยและเต็มใจให้บริการ



NPS (Net Promoter Score)

ร้อยละ 88

(เป้าหมายร้อยละ 32)



กิจกรรม Rewards & Recognition สำหรับ Pruksa Contact Center

ทั้งนี้ Pruksa Contact Center ให้บริการอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และได้รับการบริหารจัดการโดยหน่วยงานที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO27001 ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าบ้านพุกกษาจะได้รับการดูแลรักษา และป้องกันความปลอดภัยเป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงของธุรกิจในเครือพุกกษาในด้วยเช่นกัน



ศูนย์ปฏิบัติการ Pruksa Contact Center 1739



คณะทำงาน PSH PDPA (Personal Data Protection Act) ลงพื้นที่

1.2 “น้องใส่ใจ” Chatbot AI

“น้องใส่ใจ” เป็น Chatbot AI ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารรวมถึงให้ข้อมูลสินค้า และให้บริการแก่ลูกบ้านและผู้สนใจโครงการผ่าน 3 แพลตฟอร์ม ประกอบด้วย website: pruksa.com, Facebook: Pruksa Family Club และ Line: @Pruksa ซึ่งเริ่มให้บริการอย่างเป็นทางการในปี 2567 ได้รับคะแนน NPS ร้อยละ 60 สูงกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 32 จากความประทับใจของผู้ใช้บริการ ได้แก่ ความสะดวก รวดเร็ว เข้าใจภาษามนุษย์ มีข้อมูลถูกต้อง เพียงพอ และอัปเดตเป็นปัจจุบันเสมอรวมถึงสามารถเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ จนสามารถเกิดเป็นการให้บริการแบบ One-Stop Service

นอกจากนี้ “น้องใส่ใจ” ยังสามารถทำการนัดหมายให้แก่ลูกค้าที่ต้องการเข้าเยี่ยมชมโครงการ รวมไปถึงรับเรื่องแจ้งซ่อม นัดหมายช่างซ่อม ตลอดจนให้ข้อมูล และลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการขายต่าง ๆ ของบริษัทฯ ได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม น้องใส่ใจสามารถเชื่อมต่อกับเจ้าหน้าที่ได้ทันทีหากลูกค้าต้องการสนทนาโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งนับเป็นการอำนวยความสะดวก และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ที่ต้องการซื้อที่อยู่อาศัย และลูกบ้านที่ต้องการเข้ารับบริการหลังการขาย บริการ One-Stop Service ได้อย่างไร้รอยต่อ (Seamless Experience)



NPS (Net Promoter Score)

ร้อยละ 60



“น้องใส่ใจ Chatbot AI” ถูกสร้างขึ้นจากการวิจัยความต้องการของลูกค้าอย่างเข้มข้นทดสอบ และพัฒนาต่อเนื่องจนได้รับรางวัลเหรียญเงิน Innovation Project 2023

1.3 แจ้งสิ้นสุดการรับประกันคุณภาพบ้าน

บริษัทฯ ทดลองทำโครงการเชิงรุกที่เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกบ้าน ผ่านการแจ้งเตือน และเข้ารับบริการตรวจสอบ งานซ่อมแซม ก่อนสิ้นสุดการประกัน 30 วัน โดยเริ่มการทดลอง (Pilot Project) เป็นระยะเวลา 3 เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2567 ภายใต้โครงการที่เข้าร่วมทดลองจำนวน 77 โครงการ

ผลการทดลอง Pilot Project พบว่า ลูกบ้านมีความพึงพอใจในระดับสูงมาก โดยมีผลประเมินคะแนน NPS อยู่ที่ร้อยละ 76 สูงกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 32 จากการที่ลูกบ้านรับรู้ถึงความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกบ้านกับบริษัทฯ ได้มากขึ้น โดยโครงการนี้จะเริ่มให้บริการทุกโครงการเต็มรูปแบบแก่ทุกโครงการภายใต้การดูแลของพวกฯตั้งแต่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป



NPS (Net Promoter Score)

ร้อยละ 76

(เป้าหมายร้อยละ 32)

ลูกบ้านรู้สึกถึงความใส่ใจ ความเป็นมืออาชีพ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกบ้านกับพวกฯ ได้มากขึ้น



1.4 “Voice of Customer Award”

จากการดำเนินงานข้อ 1.1-1.3 ทำให้ลูกบ้านเกิดความพึงพอใจ จนมีการติดต่อบริษัท เพื่อแจ้งให้ทราบถึงความประทับใจ และต้องการให้ผู้บริหารรับทราบถึงพฤติกรรมที่นายกองนี้ จึงเกิด “Voice of Customer Award” เป็นการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ได้รับคำชมเชยจากลูกบ้าน เพื่อให้พนักงานรับทราบว่าเป็นการชื่นชมการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และใส่ใจดูแลลูกบ้าน เพื่อเป็นกำลังใจให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน อีกทั้ง ยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กร ทั้งนี้ ในปี 2567 นี้ โครงการ Voice of Customer Award ถูกจัดขึ้นเป็นปีแรก โดยมีพนักงานได้รับรางวัลทั้งสิ้นจำนวน 14 คน

2. ใส่ใจ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.1 โครงการคลองสวย น้ำใส

คือ โครงการที่มุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่กับลูกบ้านพสกยา และชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นปีที่ 7 เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2561-2567 โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ลูกบ้านพสกยา และสมาชิกชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากข้อร้องเรียนด้านมลภาวะเป็นพิษที่เกิดจากน้ำเสียรอบชุมชน ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถบรรลุเป้าหมายหลักที่ตั้งไว้ได้ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา

ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ ร่วมกับ Inno Home เชิญชวนพนักงานจิตอาสาและผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ หน่วยงานราชการ พันธมิตรทางธุรกิจ และประชาชนในพื้นที่รวม 291 คน ร่วมกันเก็บขยะ วัชพืช เศษวัสดุต่าง ๆ ซึ่งมีปริมาณมากถึง 18 ตัน รวมทั้งร่วมกันขุดลอกดินเลนที่ปิดกั้นการระบายน้ำ และใส่ฮีเอ็มบอลลงในคลองเพื่อบำบัดน้ำเสีย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกบ้านพสกยา ทั้งนี้ โครงการที่เข้าร่วมการดำเนินงาน ได้แก่ พสกยา อเวนิว ศรีนครินทร์-บางนา, พสกยา อเวนิว สุขุมวิท-บางปู, บ้านพสกยา 145 พระราม 2(3), พสกยาริลส์ 107/5 (ประชาอุทิศ), เดอะคอนเนค 38 (รามอินทรา กม.8), เดอะ คอนเนค 62 เพชรเกษม 69 ซึ่งครอบคลุมลูกบ้านจำนวน 6,454 ครอบครัว



ขยะที่เก็บได้

18 ตัน



ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

291 คน



ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

6,454 ครอบครัว

จาก

6 โครงการ



3. ใส่ใจ สังคมและให้โอกาสที่ดี

3.1 “พี่เหลือ-น้องขอ ส่งต่อความสุข”

บริษัทฯ ร่วมกับ มูลนิธิกระจกเงา จัดกิจกรรม “พี่เหลือ-น้องขอ ส่งต่อความสุข” ธารรงค์เชิญชวนให้ลูกบ้านร่วมกันบริจาคเสื้อผ้า และสิ่งของเหลือใช้ เพื่อส่งต่อให้แก่ผู้ด้อยโอกาส และของบางส่วนจะถูกนำไปจำหน่ายในราคาประหยัด เพื่อนำเงินกลับมาดำเนินการช่วยเหลือสังคมตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิกระจกเงา ส่งผลให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพจากการว่าจ้างแรงงานในการคัดแยกสิ่งของ และเปิดโอกาสให้ประชาชนสร้างธุรกิจการขายเสื้อผ้ามือสอง นำไปสู่กลไกในการร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ อย่างไรก็ดี สิ่งของบางส่วนที่ไม่สามารถใช้งานได้ จะถูกนำไปผลิตเป็นเชื้อเพลิง ซึ่งนับเป็นบริหารจัดการกับสิ่งของได้อย่างคุ้มค่า ไม่ก่อให้เกิดสิ่งของสูญเปล่า โดยในปี 2567 นับเป็นปีแรกของการดำเนินการ ซึ่งเสร็จสิ้นไปแล้ว 202 โครงการ ครอบคลุมลูกบ้านจำนวน 62,747 ครอบครัว และสามารถส่งต่อเสื้อผ้ามือสองไปแล้วกว่า 12,768 ชิ้น

ผลลัพธ์ในการดำเนินงานจากกิจกรรม พี่เหลือ-น้องขอ นอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกบ้าน และช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจแล้วยังสามารถช่วยเพิ่มกระแสด้านดีต่อสิ่งแวดล้อม ที่เกิดจากการลดใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตเสื้อผ้าใหม่ได้อีกด้วย



จำนวนเสื้อผ้า
มือสองที่นำไปบริจาค

12,768

ชิ้น



ครอบคลุม

202

โครงการ

62,747

ครอบครัว



NPS
(Net Promoter
Score)

ร้อยละ

100



SROI
(Social Return
on Investment)

ผลตอบแทน
ทางสังคม

1 : 23



เทียบเท่ากับ
ก๊าซคาร์บอน
ไดออกไซด์ที่ลดลง

89,372

กิโลกรัมคาร์บอน

ไดออกไซด์เทียบเท่า



3.2 Pruksa Care for All

นอกจากการเชิญชวนลูกบ้านพุกผาร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสตามรายงานข้างต้นแล้วนั้น บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับสถานการณ์ภัยธรรมชาติฉุกเฉิน อาทิ เหตุการณ์อุทกภัยทางภาคเหนือที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย บริษัทฯ จึงร่วมกับอาคารเพิร์ล แบงค็อก ธรนรงค์เชิญชวนพนักงาน และประชาชนทั่วไป ร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และสามารถรวบรวมสิ่งของได้จำนวน 3 คันรถบรรทุก ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ



รวมถึงเวชภัณฑ์ และยาที่ได้จากธุรกิจเครื่องสำอาง โรงพยาบาลวิมุต และโรงพยาบาลวิมุต-เทพารินทร์ ทั้งนี้ สิ่งของทั้งหมดได้ถูกส่งผ่านมูลนิธิกระจกเงาเพื่อส่งมอบให้แก่ผู้ประสบภัยอย่างเร่งด่วน

จากความร่วมมือร่วมใจในการส่งมอบสิ่งของให้แก่ ประสบภัยในภาวะฉุกเฉินครั้งนี้ จุดประกายความรักความสามัคคีในหมู่พนักงานและประชาชนย่านอารีย์ จึงทำให้เกิดโครงการ พี่เลือน้องขอ @Pearl ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางรวบรวมน้ำใจเพื่อกระจายความช่วยเหลือสู่สังคมต่อเนื่องอย่างยั่งยืน



จำนวนสิ่งของ “ช่วยเหลือผู้ประสบภัย”

3

คัน รถบรรทุก

3.3 Join Market, Join Festival

นับเป็นหนึ่งในกิจกรรมสร้างความ “อยู่ดี มีสุข” และสร้างสรรค์ชุมชนเข้มแข็งให้แก่ลูกบ้านพุกผา โดยการเปิดพื้นที่ให้ลูกบ้านพนักงานบริษัทฯ บริษัทในเครือ และพันธมิตร ร่วมออกจากร้านค้าเพื่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าภายใน รวมทั้งร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความอยู่ดีมีสุข ภายใต้บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง ทั้งนี้ ในปี 2567 ได้จัดกิจกรรม 2 ครั้ง ณ โครงการ Pruksa Avenue สุขุมวิท-บางปู และ Pruska Avenue บางนา-วงแหวน ซึ่งการจัดงานทั้งสองครั้งนี้ถือ เป็นต้นแบบของกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อเนื่องในปีต่อไป



NPS
(Net Promoter Score)

ร้อยละ
75

จำนวนผู้ร่วมงาน (2 ครั้ง)

966

ราย

จำนวนร้านลูกบ้าน

38

ร้าน

จำนวนร้านพนักงาน

15

ร้าน

3.4 Empower Lives เติมพลังชีวิต อยู่ดีมีสุข

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการใส่ใจสังคม และตั้งใจมอบโอกาสให้แก่ผู้ต้องการโอกาสหรือกลุ่มเปราะบางอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 ได้เปิดพื้นที่ให้แก่มูลนิธิเพื่อสังคมเข้าร่วมออกร้านค้า เพื่อเสนอขายสินค้า และบริการที่งานอีเว้นท์ของบริษัทฯ โดยปราศจากค่าใช้จ่ายทุกประเภท และสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ให้แก่ลูกบ้านพนักงานรับทราบถึงการดำเนินงาน ตลอดจนสินค้าและบริการของมูลนิธิ โดยกิจกรรมจัดขึ้น 3 ครั้ง ณ Prukso Avenue เทพารักษ์-เมืองใหม่, Prukso Avenue สุขุมวิท-บางปู และ Prukso Avenue บางนา-วงแหวน



"มูลนิธิกระจกเงา" ออกร้านขายเสื้อผ้า/หนังสือมือสอง และรับบริจาคสิ่งของ



"มูลนิธิสากลเพื่อคนพิการ" ออกร้านขายขนมและเครื่องดื่มโดยคนพิการ

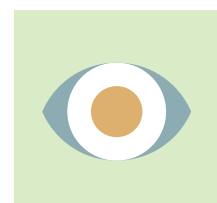
ทั้งนี้ กิจกรรมที่จัดขึ้นได้รับการตอบรับเข้าร่วมจากมูลนิธิกระจกเงา และมูลนิธิเพื่อคนพิการ ซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างรายได้ให้แก่มูลนิธิ ยังนับเป็นการฝึกทักษะอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาสได้มีพื้นที่ในการขายสินค้า และบริการ อีกทั้งยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจในความรู้สึกร่วมกันกับคนทั่วไปให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นอกจากนี้ กิจกรรมดังกล่าวยังช่วยสร้างความประทับใจและความสุขให้แก่ลูกบ้านพนักงาน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการสร้างโอกาส และสร้างสรรค์สังคมให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง และยั่งยืนไปพร้อมกัน



มูลนิธิ
กระจกเงา

มูลนิธิที่ได้รับการสนับสนุน

มูลนิธิ
สากลเพื่อคนพิการ





ใส่ใจ สังคมและให้โอกาสที่ดี - ใส่ใจ ด้านสุขภาพกายที่ดี

3.5 การดูแลสุขภาพลูกบ้าน

เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 ได้ปรับรูปแบบการเข้าถึงให้เหมาะสมกับลูกบ้านแต่ละกลุ่ม segment เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกบ้าน และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของธุรกิจ ดังนี้

1. บริษัทฯ จัดพื้นที่ให้บริษัทในเครือออกบูธนำเสนอสินค้า และบริการด้านสุขภาพในงานอีเวนต์ที่จัดขึ้น 2 ครั้ง ที่ Pruksa Avenue สุขุมวิท-บางปู และ Pruksa Avenue บางนา-วงแหวน)
2. ส่งเสริม/ประชาสัมพันธ์ ให้ลูกบ้านไปใช้เข้ารับบริการตรวจสุขภาพกับโรงพยาบาลวิมุต และ Lab Move ที่บ้านหมอวิมุต
3. บริการตรวจสุขภาพลูกบ้านที่โครงการ The Plant รังสิต-คลอง 4 และภัสธร บางนา-วงแหวน 2 ซึ่งให้บริการโดย โรงพยาบาลวิมุต
4. ประสานงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้าให้เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการทำบัตรทอง แก่ลูกบ้าน และตรวจเยี่ยมให้กำลังใจลูกบ้านที่เป็นผู้ป่วย



sw. วิมุต-
เทพรินทร์
ให้บริการที่บุรีฮิวันท์

100

สาย



Live Well ให้บริการ
ที่บุรีฮิวันท์

30

สาย



sw.วิมุต X Lab-
Move ให้บริการที่
บ้านหมอวิมุต

67

สาย



ตรวจสุขภาพลูกบ้าน
2 โครงการ

32

สาย



อสม. ให้บริการทำ
บัตรทอง และตรวจ
เยี่ยมลูกบ้าน

17

โครงการ

3.6 Prukسا Smile & Sweat

บริษัทฯ มีภารกิจสร้างความอยู่ดี มีสุข ผ่านการสร้างสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดีให้แก่ลูกบ้าน โดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ และการเผาผลาญพลังงานจากการออกกำลังกายรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้คัดสรรมาเพื่อลูกบ้านทุกเพศทุกวัย โดยในปี 2567 บริษัทฯ ส่งเสริมให้ลูกบ้านมีสุขภาพที่ดี จึงจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายทั้งสิ้น 21 กิจกรรม เช่น การสอนว่ายน้ำ เต้นแอโรบิค ฟุตบอล และเปตอง เป็นต้น

ทั้งนี้ ทุกกิจกรรมได้รับความสนใจเป็นอย่างดีจากลูกบ้าน ซึ่งทีมงานได้เล็งเห็นประโยชน์ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีผ่านการออกกำลังกาย ส่งผลให้โครงการ Prukسا Smile & Sweat ได้รับการบรรจุให้เป็นโครงการดี ๆ ที่บริษัทฯ จะดำเนินการต่อเนื่องในระยะข้างหน้า



จำนวนโครงการทั้งหมด

21

โครงการ



สอนว่ายน้ำ

10

โครงการ



เต้นแอโรบิค

7

โครงการ



ฟุตบอล

3

โครงการ



เปตอง

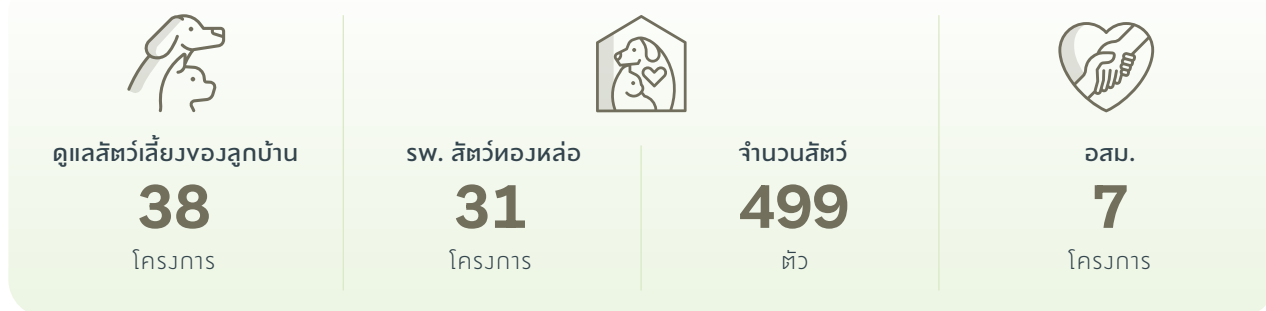
1

โครงการ



3.7 Love Me, Love My Pet

นอกเหนือจากการส่งเสริมให้ลูกบ้านของพกษายู่ออาศัยอย่าง “อยู่ดี มีสุข” บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับสัตว์เลี้ยงซึ่งนับเป็นอีกหนึ่งสมาชิกคนสำคัญของลูกบ้านพกษา ให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดีเช่นกัน จึงก่อให้เกิดกิจกรรม “Love Me, Love My Pet” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้บริการตรวจสุขภาพสัตว์เลี้ยง รวมถึงให้คำปรึกษา และคำแนะนำในการดูแลสัตว์เลี้ยงอย่างถูกวิธีโดยสัตวแพทย์ และทีมงานผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาลสัตว์ทองหล่อโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ส่งมอบสุขอนามัยที่ดีให้แก่สัตว์เลี้ยงของลูกบ้านพกษาไปแล้วจำนวน 499 ตัวครอบคลุมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 31 โครงการ อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้เชิญหน่วยงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มาเป็นกำลังเสริมเข้าร่วมสำรวจให้บริการตรวจสุขภาพสัตว์เลี้ยงของลูกบ้านเพิ่มเติมอีก 7 โครงการ เพื่อส่งมอบประสบการณ์อยู่อาศัยที่ดีที่สุดให้แก่ลูกบ้านทุกคนของพกษาย่างครอบคลุม



3.8 กำจัดยุงร้าย

ยุง นับเป็นสาเหตุแห่งการเจ็บป่วยซึ่งอาจรุนแรงจนถึงขั้นเสียชีวิตด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงได้จัดกิจกรรม “กำจัดยุงร้าย” ซึ่งเป็นกิจกรรมเชิงป้องกันในพื้นที่เสี่ยง ให้แก่ลูกบ้าน โดยการประสานงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้าฉีดพ่นยากำจัดยุง ซึ่งในปี 2567 ได้ดำเนินการไปแล้ว 11 โครงการ ครอบคลุมการป้องกันดูแลสุขภาพให้แก่ลูกบ้าน จำนวน 3,239 ครอบครัว



ดำเนินการ
เรียบร้อยแล้ว

11

โครงการ

ป้องกันลูกบ้านจาก
การเจ็บป่วยเสียชีวิตจากยุง

3,239

ครอบครัว



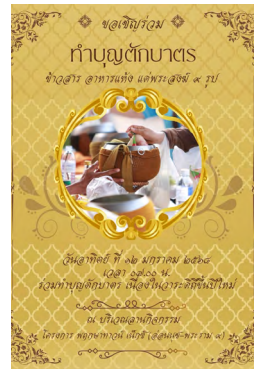
ใส่ใจ สังคมและให้โอกาสที่ดี - ใส่ใจ ด้านสุขภาพใจที่ดี

3.9 ทำบุญตักบาตร

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีสุขภาพใจที่ดีควบคู่ไปกับการมีสุขภาพกายที่ดี จึงได้จัดกิจกรรม “ทำบุญตักบาตร” เพื่อให้ลูกบ้านพสกยาได้ร่วมทำบุญ ฟังเทศน์ และรับศีลรับพรจากพระภิกษุสงฆ์ เพื่อเพิ่มความเป็นสิริมงคลให้แก่ชีวิต และน้อมนำคำสอนของพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวช่วยสร้างความอบอุ่นใจให้แก่ลูกบ้านได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยให้ลูกบ้านเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และอยู่ร่วมหมู่บ้านกันอย่างมีความสุข และสามัคคี ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน 26 โครงการ



จำนวนโครงการที่
จัดกิจกรรม
26
โครงการ



3.10 Special Days, Special You

ครอบครัวของลูกบ้านพสกยาส่วนใหญ่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลายทั้งเพศ และวัย บริษัทฯ จึงเล็งเห็นถึงโอกาสและความสำคัญในการจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์อันเกี่ยวเนื่องกับประเพณีที่ดั้งเดิมซึ่งได้สืบทอดต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น รวมถึงการนำเสนอแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างจากคนรุ่นใหม่ โดยกิจกรรมดังกล่าวจะถูกจัดขึ้นในวันสำคัญต่าง ๆ ตลอดทั้งปี อาทิ วันเด็ก วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง รวมถึงวันฮาโลวีน เพื่อเสริมสร้างความรัก และความเข้าใจกันในครอบครัว รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของชุมชน ซึ่งในปี 2567 ได้จัดกิจกรรมไปแล้วทั้งสิ้น จำนวน 63 โครงการ

กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ **63** โครงการ



วันเด็ก
14 โครงการ



สงกรานต์
22 โครงการ



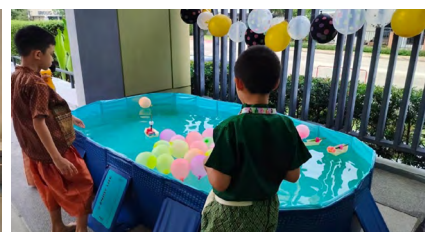
เข้าพรรษา
6 โครงการ



ฮาโลวีน
8 โครงการ



ลอยกระทง
13 โครงการ



3.11 Special Privilege, Special Channel

บริษัทฯ ร่วมกับบริษัทในเครือ และพันธมิตร คัดสรรสิทธิพิเศษต่าง ๆ ส่งมอบให้แก่ลูกบ้าน เพื่อตอบใจให้ได้ครบครันในทุกมิติทั้งในด้านการอยู่อาศัย การดูแลรักษาสุขภาพ และไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิต โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารสำหรับการรับสิทธิพิเศษ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกบ้านทุกท่านจะได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง และสามารถเลือกใช้งานได้ตามอัธยาศัย โดยช่องทางที่ลูกบ้านนิยม และสามารถเข้าถึงลูกบ้านได้เป็นอย่างดีคือ ไลน์หมู่บ้าน ที่ซึ่งได้รับการบริหารจัดการโดยฝ่าย Property Management

การสื่อสารข้อมูลสิทธิพิเศษไปยังลูกบ้านจะผ่านกระบวนการคัดกรองจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อมั่นใจว่าลูกบ้านจะได้รับประสบการณ์ที่พิเศษ และสามารถใช้งานได้สบายใจ ปราศจากความกังวลต่อการรั่วไหลของข้อมูล หรือการโฆษณาที่ไม่ชัดเจน ซึ่งในปี 2567 ได้ทำการสื่อสารข้อมูลสิทธิพิเศษไปยังลูกบ้านทั้งหมดจำนวน 11 กิจกรรม



สื่อสารข้อมูล สู่ลูกบ้าน

11

กิจกรรม

วิมุตอาสา

“ตรวจสุขภาพลูกบ้านพกฯ ให้ อยู่ดี..มีสุขภาพดี”

โรงพยาบาลวิมุตร่วมกับพกฯเรียลเอสเตท ขอเชิญลูกบ้านพกฯเข้ารับบริการตรวจสุขภาพ ในวันเสาร์ที่ 14 ธันวาคม 2567 เวลา 7:00-12:00 น. ณ คลินิกบ้านหมอวิมุต รังสิตคลอง 3

จำนวน 100 ท่านแรก
โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

สแกนเพื่อลงทะเบียน
เข้ารับบริการตรวจสุขภาพ

รายการตรวจ

ตรวจหาความสมบูรณ์เม็ดเลือด	Complete Blood Count (CBC)
ตรวจระดับน้ำตาลในเลือด	Glucose (Fasting)
ตรวจระดับไขมันคอเลสเตอรอลในเลือด	Cholesterol
ตรวจระดับไขมันไตรกลีเซอไรด์	Triglyceride
ตรวจระดับไขมันในเลือด (ชนิดดี)	HDL-Cholesterol
ตรวจระดับไขมันในเลือด (ชนิดไม่ดี)	LDL-Cholesterol
ตรวจการทำงานของไต	Blood Urea Nitrogen
ตรวจการทำงานของไต	Creatinine (Plus eGFR)
ตรวจการทำงานของตับ	AST (Aspartate Aminotransferase) (SGOT)
ตรวจการทำงานของตับ	ALT (Alanine Transaminase) (SGPT)
ตรวจกรดยูริก	Uric Acid

เตรียมบัตรประชาชน

งดน้ำ-งดอาหาร อย่างน้อย 8-10 ชม. ก่อนมาเจาะเลือด

มอบพิกผ่อน ให้เพียงพอ

สวมเสื้อแขนสั้น เพื่อความสะดวก ในการเจาะเลือด

หากท่านต้องทาน ยาลดความดัน ให้ทานตามปกติ ห้ามหยุดยา

02-079-0000

vimuthospital | @vimuthospital

มอบสิทธิประโยชน์แก่ลูกบ้านพกฯ

รายการสิทธิประโยชน์

- ส่วนลดค่าเช่าคอนโด 10% ถึง 25%
- สิทธิพิเศษอื่นๆ ราคา 500 บาท (รายละเอียด 990 บาท)
- ส่วนลดค่าจอดรถ (ไม่คิดค่าเช่า) ในเขตพกฯ และบริเวณใกล้เคียงมาเป็นผู้ว่า

หมายเหตุ : สถานะพกฯ สามารถขอสิทธิประโยชน์ได้ และท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์

หมดเขตวันที่ : 31 ธันวาคม 2567

vimut-theptarin
@vimut-theptarin
02-348-7000

อยู่บ้าน ก็คุยกับแพทย์เฉพาะทางได้ ฟรี!

ลงทะเบียนเพื่อ
นัดหมายปรึกษาแพทย์

@vimuttelemed

Medicine Delivery
บริการจัดส่งยา
ถึงบ้านฟรี

Quick Call
โทรปรึกษาแพทย์
ฉุกเฉินฟรี

Tele-Specialist
ปรึกษาแพทย์
ฟรี

บริการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ ฟรี
หมดเขต 31 ธันวาคม 2567

CALL CENTER
02-079-0000

ส่วนลดพิเศษ เฉพาะลูกบ้านพกฯ

รับคูปองส่วนลด **15%**
สูงสุด **1,000 บาท**
(เมื่อซื้อครบ 500 ขึ้นไป)

สำหรับซื้อเฟอร์นิเจอร์ และของแต่งบ้าน

02-079-0000 หรือ 02-079-0000

ดาวน์โหลดแอปพลิเคชันได้ที่ App Store หรือ Google Play

การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ถูกคิดค้นและพัฒนาโดยพนักงาน
เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการ

32 โครงการนวัตกรรม



งบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนา
ดิจิทัลเทคโนโลยีและนวัตกรรม

9.8 ล้านบาท



Lean Waste Walk



ระยะเวลาการทำงาน
และการรอคอยในกระบวนการ
จัดซื้อจัดจ้างลดลง ร้อยละ

49

(Lean for Procurement)



จำนวนงานซ่อมคว่ำลง
ร้อยละ

66

(Lean for House Repair Service)



นวัตกรรมด้านการบริการรวดเร็ว
แม่นยำ เข้าใจผู้ใช้บริการ

น้องใส่ใจ AI Chatbot



พัฒนานวัตกรรม AI คัดกรองอาการ ผ่าน Line Official Account
@ViMUT Telemedicine และ @Vimut hospital

การยกระดับการดำเนินงานในรอบ 1-5 ปี



ส่งเสริมการใช้งานเครื่องมือ
ดิจิทัล (Digital Tools
Utilization) ในองค์กร
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



พัฒนาความสามารถ
ด้านดิจิทัล
(Digital Literacy)
ของพนักงานในทุกหน่วยงาน



จัดโครงการ Digital
Hackathon เพื่อ
พัฒนานวัตกรรม ที่ใช้งาน
ได้จริงภายในองค์กร



เพิ่มประสิทธิภาพใน
กระบวนการทำงาน
ขององค์กรโดยใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล

นวัตกรรมมิใช่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการค้นหาโมเดลธุรกิจ และการสำรวจตลาดใหม่ๆ รวมถึงการพัฒนาเพื่อการปฏิบัติที่ยั่งยืน อันเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของโลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง

กรอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมและการมุ่งสู่ยุคดิจิทัล

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการทำงานภายใต้ 3 แนวคิดที่สำคัญเพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่สร้างความ “อยู่ดี มีสุข” ให้กับลูกค้า ดังนี้

1. การลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นและการใช้ระบบอัตโนมัติ (Lean and Automated Process)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการภายใน โดยใช้หลักการลดหรือการลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง (Lean Continuous Improvement) โดยปรับลดขั้นตอนการทำงาน และลดความสูญเปล่า (Waste) ที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างคุณค่าของสินค้า และบริการที่ส่งมอบให้แก่ลูกค้า ทำให้บริษัทฯ มีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถสร้างผลกำไรได้

2. บุคลากรที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมและดิจิทัล (Innovative and Digitally Capable People)

สายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม และหน่วยงานภายในร่วมกันจัดการอบรมภายใต้หลักสูตรการออกแบบความคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อร่วมเสริมสร้างวัฒนธรรม และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในเชิงนวัตกรรม และดิจิทัล การให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ และจัดโครงการประกวดนวัตกรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรนำความรู้ และทักษะที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และแก้ปัญหาโดยใช้แนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยี และเครื่องมือดิจิทัล

3. ข้อมูลที่เชื่อมโยงและเชิงลึก (Integrated and Insightful Data)

บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการผลักดันนโยบายในการบริหารจัดการ การวางโครงสร้างและการจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ ในการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการใช้ข้อมูล (Data Driven Organization) และเพื่อใช้ในการรองรับการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับจากทั้งภายใน และภายนอกองค์กรให้เป็นไปอย่างมีระเบียบและมีมาตรฐาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความสะดวกต่อการค้นหา และนำไปใช้งานโดยเฉพาะในการวิเคราะห์เชิงลึก รวมถึงส่งเสริมและจัดตั้งให้เกิดการหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวิเคราะห์ ซึ่งจะเพิ่มประโยชน์ต่อการตัดสินใจในเชิงธุรกิจ การวางแผนกลยุทธ์ และแผนงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การทำงาน และกระบวนการภายใน



บริษัทฯ ยังคงเดินหน้าพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการใช้ข้อมูล (Data Driven Organization) เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์และพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังได้ขยายการใช้งาน Machine Learning และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไปสู่ Business Unit ต่าง ๆ ก่อให้เกิดโครงการพัฒนาด้าน Machine Learning มากกว่า 15 โครงการที่ได้เริ่มดำเนินการไปแล้วในปีนี นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ขยายโครงการไปยัง ทีม Sale ของกลุ่ม Real-Estate, ทีมพยาบาล ของโรงพยาบาลวิมุต รวมถึง บริษัทอินโนฟริคาส ในการวางแผนโครงสร้างข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการประมวลผลข้อมูลขององค์กร และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ AI ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Culture) เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงได้สนับสนุน และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถประยุกต์ และต่อยอดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงานได้ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดการอบรมการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้งาน Generative AI ให้แก่บุคลากรต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพยิ่งขึ้น



การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Culture) เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงได้สนับสนุน และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถประยุกต์ และต่อยอดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงานได้ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดการอบรมการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้งาน Generative AI ให้แก่บุคลากรต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงความปลอดภัยในข้อมูลของลูกค้าตลอดมา บริษัทฯ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการกำกับดูแลข้อมูล และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Governance & Personal Data Protection Council) และจัดอบรม Data Steward หรือการกำกับดูแลข้อมูลให้แก่ตัวแทนทุกสายงาน เพื่อให้ข้อมูลทั่วทั้งองค์กรได้รับการกำกับดูแลที่ดี นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็น Data Owner ซึ่งเป็นการขยายการรับรู้ และทำความเข้าใจในการบริหารจัดการข้อมูลไปยังสายงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และสามารถนำข้อมูลไปให้เกิดประโยชน์สูงสุด



นวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ สู่นวัตกรรมแบบเปิด

1. นื่องใส่ใจ AI Chatbot: นวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ทุกความต้องการของลูกค้า เชื่อมโยงทุกบริการสู่ One Stop Service

“นื่องใส่ใจ” หรือ Chatbot AI ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาโดยพนักงานผู้ได้รับรางวัลเหรียญเงิน จากโครงการประกวดนวัตกรรมภายใต้ Innovation Project ประจำปี 2566 และได้นำมาพัฒนาต่อยอดสู่การใช้งานจริงในการดำเนินธุรกิจ โดยเริ่มให้บริการอย่างเป็นทางการเมื่อต้นปี 2567 ที่ผ่านมา ทั้งนี้ นื่องใส่ใจ Chatbot AI คือการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำหน้าที่สื่อสารผ่านการให้ข้อมูลสินค้า และให้บริการแก่ลูกค้า และผู้สนใจโครงการหมู่บ้าน โดยจัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงกว่า 3 แพลตฟอร์ม ประกอบด้วยเว็บไซต์ www.pruksa.com, Facebook: Pruk Family Club และ Line@Pruksa ซึ่งปัจจุบันได้รับความนิยมและมียอดการใช้งานใกล้เคียงกับ Call Center และได้รับคะแนน NPS (Net Promoter Score) ถึงร้อยละ 60



นื่องใส่ใจได้รับการออกแบบให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลสำหรับลูกค้า และเชื่อมโยงเข้ากับระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนอกจากการให้บริการเกี่ยวกับข้อมูลสินค้า และบริการ ยังสามารถทำการนัดหมายลูกค้าที่ต้องการเข้าเยี่ยมชมโครงการได้รวมถึงการรับเรื่องแจ้งซ่อม หรือนัดหมายช่าง ตลอดจนให้ข้อมูล และลงทะเบียนการเข้าร่วมกิจกรรม และ campaign ต่าง ๆ ได้อีกด้วย นื่องใส่ใจสามารถเชื่อมต่อกับเจ้าหน้าที่ได้ทันทีหากลูกค้าต้องการสนทนาโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งนับเป็นการอำนวยความสะดวก และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ที่ต้องการซื้อที่อยู่อาศัย และลูกค้าที่ต้องการเข้ารับบริการหลังการขาย สู่บริการ One-Stop Service ได้อย่างไร้รอยต่อ (Seamless Experience)



2. AI คัดกรองอาการ: มุ่งสู่โรงพยาบาลแห่งนวัตกรรมด้วยการคัดกรองผู้ป่วยอัจฉริยะโดยปัญญาประดิษฐ์

- โรงพยาบาลวิมุตพลิกโฉมบริการทางการแพทย์ด้วยนวัตกรรม AI คัดกรองอาการ

โรงพยาบาลวิมุตร่วมกับบริษัท แอ็กโนสเฮลท์ จำกัด (Agnos Health) ซึ่งเป็นบริษัทสตาร์ทอัพจากโครงการส่งเสริมธุรกิจเพื่อสังคมภายใต้โครงการ Accelerate Impact with Pruksa ซีซั่น 2 และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ทางการแพทย์ โดยนำ AI เข้ามาใช้ในการกระบวนการคัดกรองอาการเพื่อช่วยคัดกรองอาการผู้ป่วยก่อนทำการนัดหมายเพื่อมาพบแพทย์หรือปรึกษาแพทย์ออนไลน์ ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มความเร็วในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ บริการดังกล่าวเป็นการให้บริการผ่าน Line Official Account ของทางโรงพยาบาล ได้แก่ ViMUT Telemedicine และ Vimut Hospital ซึ่งสามารถใช้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง



AI คัดกรองอาการของ Agnos Health ได้รับผ่านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับมีการทดสอบและปรับปรุงค่าความแม่นยำร่วมกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญใน 26 สาขา สามารถคัดกรองอาการผู้ป่วยได้ 3 ระดับ คือ

สีเขียว (Self-Care): ผู้ป่วยที่มีอาการเบื้องต้นที่ยังผู้ป่วยสามารถดูแลตัวเองได้ โดยสามารถหรือใช้บริการจัดส่งยาพร้อมรับคำแนะนำจากเภสัชกร โดยไม่จำเป็นต้องทำการนัดหมายเพื่อเข้าพบแพทย์เพิ่มเติม

สีเหลือง (Seek-Medical Advice): ผู้ป่วยที่มีอาการปานกลาง โดยจะแนะนำให้ปรึกษาแพทย์ออนไลน์หรือนัดหมายเข้ารับการรักษาเพิ่มเติม

สีแดง (Emergency Care): ผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลทันที

การนำระบบ AI เข้ามาประยุกต์ใช้กระบวนการคัดกรองผู้ป่วยนี้ช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อนของเจ้าหน้าที่ลดลง และยังเป็น การปรับปรุงประสิทธิภาพในการสื่อสาร และให้คำปรึกษาได้อย่างตรงจุดมากขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มความยืดหยุ่นในการให้บริการนอกเวลาทำการ โดยความร่วมมือนี้ นับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มมูลค่าในการให้บริการของโรงพยาบาล และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ป่วยในยุคดิจิทัลที่เน้นความสะดวกรวดเร็ว และเป็นส่วนตัว อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ยกระดับโรงพยาบาลวิมุตสู่การเป็น Smart Hospital เต็มรูปแบบ

- ขยายความร่วมมือสู่ศูนย์นวัตกรรมทางการแพทย์ระดับประเทศ

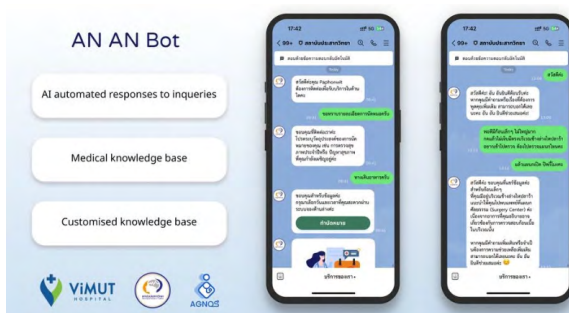
โรงพยาบาลวิมุตร่วมกับสถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ และ Agnos Health ในการพัฒนาต่อระบบคัดกรองผู้ป่วย สู่ AN AN Bot (อัน อัน บอท) ซึ่งเป็น AI Medical Chatbot ที่ช่วยให้คำปรึกษา และตอบคำถามเบื้องต้นแก่ผู้ป่วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยมีกำหนดเปิดใช้งานต้นปี 2568 ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากทุนวิจัยตรงพงศ์พันธุ์

ความร่วมมือครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อลดภาระงานของบุคลากรทางการแพทย์ โดยนำ AN AN Bot มาใช้ในการช่วยคัดกรองผู้ป่วย ผ่านการตอบคำถามเบื้องต้น และจัดการข้อความจากผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถดูแลผู้ป่วยที่มีความสำคัญเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ใช้บริการจากการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการผ่านการเชื่อมต่อกับช่องทางสื่อสารออนไลน์อื่น ๆ ของสถาบันประสาทวิทยา นอกจากนี้ AN AN Bot ยังสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากโซเชียลมีเดียต่าง ๆ อาทิ LINE OA และ Facebook Messenger ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสะดวกให้แก่ผู้ป่วยทั้งในด้านการนัดหมาย การตรวจสอบข้อมูลบริการ และการแจ้งเตือนเกี่ยวกับอาการ หรือผลข้างเคียงต่าง ๆ พร้อมทั้งรับรองความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐาน PDPA (Personal Data Protection Act)

ระบบ AN AN Bot มีความสามารถเด่น ได้แก่:

1. ฐานข้อมูลทางการแพทย์ที่แม่นยำและปรับเปลี่ยนแต่งได้ตามความต้องการของแต่ละโรงพยาบาล
2. การเชื่อมต่อข้อมูลผู้ป่วยแบบครบวงจร ตั้งแต่การทำนัดหมาย ตรวจสอบสถานะบริการ ไปจนถึงให้คำแนะนำหลังพบแพทย์
3. รวมทุกช่องทางออนไลน์ไว้ในแพลตฟอร์มเดียว (Omni-Channel)

ทั้งนี้ ความคาดหวังสูงสุดในการนำ AI เข้ามาช่วยมายกระดับการให้บริการด้านสุขภาพของไทยอย่างครบวงจร คือการโดยช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ลดความล่าช้าในการดูแล และเสริมศักยภาพของระบบสาธารณสุขในระยะยาว



พัฒนานักนวัตกรรมเพื่อองค์กรที่ยั่งยืน: นวัตกรรมแบบปิด (Closed innovation)

โครงการ Lean Waste Walk

ในปี 2567 บริษัทฯ มุ่งเน้นการดำเนินงานในการปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (Lean for Procurement) และกระบวนการงานซ่อม (Lean for House Repair Service) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระยะเวลาการทำงาน และการรอคอยในกระบวนการที่เกี่ยวข้องลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 49 นอกจากนี้ยังส่งผลให้ภาพรวมปริมาณงานซ่อมคงค้างลดลงร้อยละ 66

โดยแผนงานปี 2568 จะขยายผลการดำเนินงานโครงการดังกล่าวไปยังบริษัทในเครือ โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการโดยใช้แนวทางภายใต้ Lean Concept เพื่อลดปัญหา และข้อบกพร่องในการดำเนินธุรกิจซึ่งเกิดจากกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน ยุ่งยาก ภายในที่จะส่งผลกระทบต่อค่าบริการกับลูกค้า และการทำงานของพนักงาน รวมถึงซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการอัตราความพึงพอใจ และอัตราการบอกต่อของลูกค้า (Net Promoter Score: NPS)

ผลการดำเนินงานในปี 2567 ของธุรกิจก่อสร้าง
จากการดำเนินโครงการ Lean Waste Walk



จำนวนงานซ่อมคงค้างสำหรับอสังหาริมทรัพย์แนวราบ
ลดลงจากการดำเนินการโครงการ

ร้อยละ 66

นวัตกรรมกระบวนการออกแบบธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

(Design Thinking Boot Camp for Business Innovation)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าใจความต้องการ และปัญหาของลูกค้า (Pain Point) จึงได้ขับเคลื่อนการพัฒนา นวัตกรรมธุรกิจอย่างยั่งยืนผ่านโครงการ Design Thinking Bootcamp for Business Innovation ในปี 2567 โดยมี ความสำเร็จที่สำคัญดังนี้:

1. การพัฒนาผู้ฝึกสอนภายในองค์กร (Internal Coach Development)

บริษัทฯ คัดเลือกตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 16 คน เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมการเป็นผู้ฝึกสอนด้าน Design Thinking ทำให้มีผู้ฝึกสอนที่เชี่ยวชาญรวม 32 คน โดยผู้ฝึกสอนได้รับการอบรมด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ พร้อมทั้งทักษะการฝึกสอน การใช้งานเครื่องมือ และการแก้ปัญหาจริงในกระบวนการพัฒนาธุรกิจ

2. โครงการ Design Thinking for Business Innovation

บริษัทฯ ได้จัดการอบรมสำหรับพนักงาน 47 คนที่มีบทบาทในการพัฒนาธุรกิจเชิงกลยุทธ์ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในฐานะที่ปรึกษา โดยพนักงานได้เรียนรู้ และทดลองกระบวนการ Design Thinking ตั้งแต่การเข้าใจลูกค้าในเชิงลึก (Empathy) การวิเคราะห์ปัญหา (Define) การระดมความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test)

ผลลัพธ์ที่สร้างคุณค่า:

จากโครงการดังกล่าว ทำให้บริษัทฯ ได้พัฒนา 8 ไอเดียธุรกิจ นวัตกรรม ซึ่งนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ดำเนินงาน และตอบโจทย์ลูกค้า เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และโครงการที่อยู่อาศัย เพื่อตอบสนองกลุ่มผู้บริโภครุ่นใหม่ อย่าง Gen Y และ Gen Z การยกระดับความพึงพอใจของลูกค้า ผ่านการออกแบบแพ็คเกจที่ตอบโจทย์ทั้งด้านกาย และใจการสร้างโอกาสในธุรกิจการแพทย์ เพื่อตอบสนองผู้บริโภครุ่นใหม่ได้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาช่องทางและโอกาสการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์แผ่นคอนกรีตสำเร็จรูปปริศาสท์

โครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความใส่ใจ และความเข้าใจลูกค้า ตลอดจนการพัฒนาธุรกิจที่สอดคล้องกับแนวคิดการเติบโตอย่างยั่งยืน



โครงการประกวดนวัตกรรมประจำปี 2567: จุดประกายความคิดสร้างสรรค์เพื่อความยั่งยืน

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในฐานะเครื่องมือสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยการรับฟังปัญหา คิดวิเคราะห์ ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ล้วนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงาน ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ต่อยอดแนวคิดนี้ให้ครอบคลุมพนักงานในทุกหน่วยงานผ่านโครงการประกวดนวัตกรรมประจำปี 2567 (Innovation Program for Process Innovation) ซึ่งมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถรวมกลุ่มข้ามสายงาน และเลือกใช้เครื่องมือนวัตกรรมที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น Design Thinking, DMAIC, LEAN, หรือ PDCA เพื่อออกแบบและพัฒนาสิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า และองค์กร โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มนวัตกรรม ได้แก่

Product and Service Innovation:

การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมด้านความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และภาพลักษณ์องค์กร

Process Innovation:

การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดความสูญเปล่า เพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุน และสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในปีนี้มีคำแนะนำโครงการนวัตกรรมทั้งหมด 24 โครงการจากพนักงานในเครือ ซึ่งแต่ละโครงการได้สร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ทางการเงิน และมิใช่การเงิน ตัวอย่างของความสำเร็จ ได้แก่

นวัตกรรมด้านความยั่งยืน:

- โครงการ Sustainable Event การผสมผสานแนวคิดความยั่งยืนเข้ากับการจัดอีเวนต์ เช่น การลดปริมาณวัสดุสิ้นเปลือง การเปิดพื้นที่ให้ลูกบ้านในโครงการมาจำหน่ายสินค้า เป็นต้น
- โครงการ Precast Product Improvement ซึ่งเป็นการพัฒนาผนังพรีคาสท์กันความร้อน เพื่อรักษาอุณหภูมิในบ้านลดการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

- Elden โปรแกรมบริหารจัดการ Precast Inventory & Rack การนำเครื่องมือ AI มาใช้ในการติดตามสถานะสินค้า ซึ่งสามารถแสดงสถานะได้ทันที และมีความแม่นยำ พร้อมระบบแจ้งเตือนเข้าสู่แอปพลิเคชันไลน์ สามารถลดชั่วโมงในการทำงานของพนักงานกว่าร้อยละ 65

- Mortgage Dashboard ระบบที่ช่วยลดเวลาการทำงานจากการนำเครื่องมือทาง Digital เช่น BI report หรือ AI เข้ามาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการขาย

การพัฒนาบริการสุขภาพ

- โครงการ Costumer Relation การแก้ปัญหาในกระบวนการรักษาผู้ป่วย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ และลดโอกาสการเกิดปัญหาซ้ำ

ทั้งนี้ โครงการประกวดนวัตกรรมสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสร้างองค์กรที่เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งไม่เพียงแต่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า แต่ยังสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน และสังคมโดยรวม ผ่านการสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการคิด และทดลอง ซึ่งนับเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

Generative AI ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven Culture) บริษัทฯ ได้สนับสนุน และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงสามารถประยุกต์ และต่อยอดการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดอบรมการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้งาน Generative AI ให้แก่บุคลากรต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงเครื่องมือที่จะสามารถนำไปช่วยพัฒนาการทำงานของพนักงานได้ เช่น หลักสูตร Data Analytics with Looker Studio (Basic & Advance) หลักสูตร Data Analytics with Dataiku (Project Based Users) หลักสูตร Generative AI Foundation for New Comer และ หลักสูตร Generative AI Tools Update for Works ซึ่งได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นจำนวนมาก โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมกว่าร้อยละ 104 มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้



วัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

บริษัทฯ ส่งเสริมการนำข้อมูลมาใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีคณะทำงานสนับสนุนจากส่วนกลางเป็นที่ปรึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และลดระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน เช่น Looker Studio, Detaiku, Power BI และ AI อื่น ๆ ซึ่งช่วยตอบโจทย์การบริหารข้อมูลของทั้งฝ่ายการตลาด ฝ่ายปฏิบัติการภายใต้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกด้วย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงเครื่องมือที่จะสามารถนำไปช่วยพัฒนาการทำงานของพนักงานได้ เช่น หลักสูตร Data Analytics with Looker Studio (Basic & Advance) หลักสูตร Data Analytics with Detaiku (Project Based Users) หลักสูตร Generative AI Foundation for New Comer และหลักสูตร Generative AI Tools Update for Works ซึ่งได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นจำนวนมาก โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมกว่าร้อยละ 104 มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้



SMART HOSPITAL Management: ระบบบริหารจัดการงานวิศวกรรมและความปลอดภัย

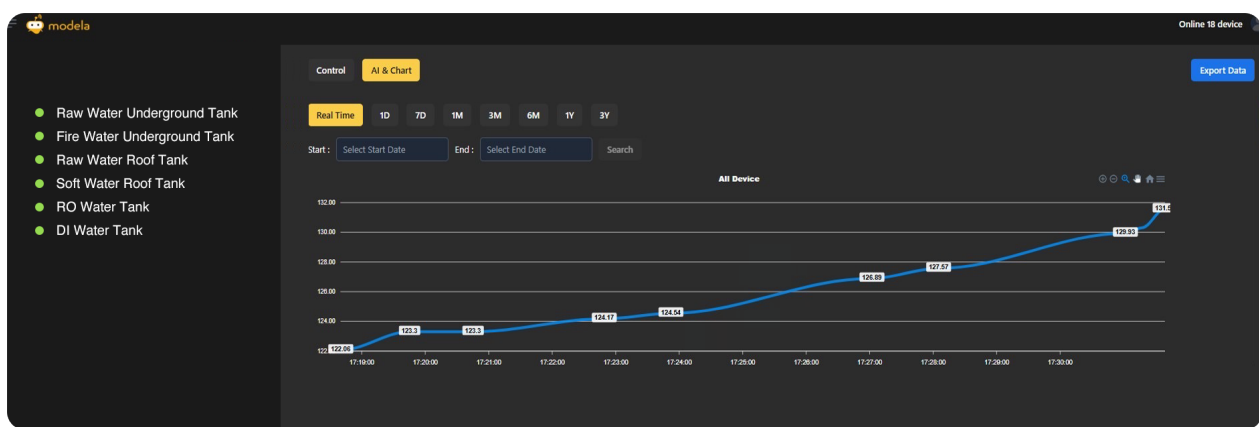
โรงพยาบาล

โรงพยาบาลวิมุต (ViMUT) ได้พัฒนาระบบ SMART Hospital Management ซึ่งเป็นระบบบริหารจัดการงานวิศวกรรมและความปลอดภัยโรงพยาบาล ซึ่งถูกที่ได้รับการพัฒนามาจากพนักงานภายในโดยใช้เครื่องมือ DMAIC (Define, Measure, Analyze, Implement, Control) ในการวิเคราะห์ปัญหา และออกแบบระบบ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านระบบวิศวกรรมอาคารผ่าน Dashboard 5 ด้านหลักที่สำคัญ ได้แก่

- **Reliability Management:** ระบบที่ช่วยบริหารจัดการความน่าเชื่อถือของโครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น การจัดการสินทรัพย์ (Asset Management), การบันทึก และติดตามการทำงานระบบความเย็น (Chiller Plant Monitor) การบำรุงรักษาเชิงคาดการณ์ (Predictive Maintenance) และการลดความเสี่ยงของความล้มเหลวในระบบวิศวกรรม
- **Risk & Quality Management:** Dashboard ที่ออกแบบมาเพื่อบริหารความเสี่ยง และคุณภาพของบริการ เช่น การจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐาน JCI (Joint Commission International) และการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจเกิดผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย
- **Cost Efficiency Management:** ระบบที่ช่วยควบคุมและบริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และการจัดการทรัพยากรภายในโรงพยาบาล
- **ESG & Environmental Management:** Dashboard ด้านความยั่งยืน (ESG) ที่รวมถึงการลดการปล่อยคาร์บอน (Net Zero Emissions) และการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล อาทิ เช่น การลดของเสีย และการจัดการพลังงานสีเขียว
- **Staff Utilization Management:** ระบบที่ช่วยบริหารทรัพยากรบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดตารางการทำงาน (Roster Monitoring) และการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้ตรงกับความต้องการของโรงพยาบาลเป็นต้น

นอกจากนี้คณะทำงานได้ต่อยอดการดำเนินเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการเชื่อมต่อระบบ IoT (Internet of Things) จำนวน 19 ระบบ เข้ากับ Dashboard ย่อยกว่า 14 Dashboard เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ และลดความเสี่ยงในการเกิดอันตรายจากการเข้าถึงข้อมูลในพื้นที่เสี่ยงของเจ้าหน้าที่ ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่ผิดปกติจากค่าที่ถูกตั้งไว้ จะมีการแจ้งเตือนอัจฉริยะผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line Notify Warning Alarm) อีกทั้งยังมีการพัฒนาแอปพลิเคชันใหม่ เพื่อให้สามารถใช้งานได้ทั้งบนมือถือ และเบราว์เซอร์ เพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่พนักงานในการบันทึกข้อมูล และการเข้าถึงการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างไร้ขีดจำกัด

อย่างไรก็ดี ระบบ SMART Hospital Management ยังถูกจำกัดการใช้งานเฉพาะคณะทำงานผู้พัฒนาระบบ และพนักงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากข้อผิดพลาดของข้อมูล โดยความครบถ้วนของระบบ SMART Hospital Management นี้มีส่วนสำคัญในการผลักดันการรับรองมาตรฐาน JCI (Joint Commission International) รวมทั้งเป็นเบื้องหลังสำคัญในการได้รับรางวัล MEA ENERGY AWARD 2023 ระดับ Platinum และยังเป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ทั้งในด้านการเป็นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และนำไปสู่การอนุรักษ์พลังงาน ส่งผลให้ในปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลวิมุตสามารถลดการใช้พลังงานได้ถึงร้อยละ 6 เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้



การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลส่วนบุคคล

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



กรณีการถูกเจาะระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศของบริษัทโดยแฮกเกอร์หรือผู้
ไม่หวังดี

เป็นศูนย์



กรณีการรั่วไหลข้อมูลส่วนบุคคลของ
ลูกค้าที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นจริง

เป็นศูนย์

*เป้าหมาย เท่ากับ ศูนย์



ร้อยละ 100

พนักงานทุกคนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562



ร้อยละ 100

พนักงานทุกคนได้รับการสื่อสารด้าน
กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
PDPA (Personal Data Protection Act)



ร้อยละ 100

พนักงานทุกคนได้รับการรักษา
ความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศ

การยกระดับการดำเนินงานในรอบ 1-5 ปี



การรับรองมาตรฐาน
ISO/IEC 27001 ซึ่งเป็นระบบ
บริหารจัดการความปลอดภัยของ
ข้อมูล (Information Security
Management Systems)



การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวัง
ความมั่นคงปลอดภัยระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศ
(Security Operation Center)



การจัดทำระบบบริหารจัดการความ
ยินยอมเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
(Consent Management
Platform: CMP)

แนวทางและมาตรการในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการกำกับดูแลข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Governance and Personal Data Protection Council and Working Team) โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเป็นประธาน ทั้งนี้ คณะกรรมการและคณะทำงานฯ ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำผลวิเคราะห์ช่องโหว่ (Gap Analysis) และจัดทำแผนงานหรือมาตรการเพื่อปิดช่องโหว่ดังกล่าว และมีบทบาทด้านการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามกรอบการกำกับดูแลและคุ้มครองระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลของกลุ่มบริษัทที่ถูกจัดทำตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อาทิ มาตรฐาน ISO27001 และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (หรือที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึงรวบรวมและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการชุดย่อย และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท เป็นประจำ อีกทั้งยังมีหน้าที่จัดทำแผนสื่อสาร และฝึกอบรมให้แก่พนักงานภายใต้กลุ่มบริษัท และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการปกป้องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมต่อเหตุการณ์ที่เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Information Security Incident Management) และการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงานและบุคคลผู้มาติดต่อเป็นอันดับแรกจึงได้ประกาศแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) ของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สำหรับ บริษัท พกฯ เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) เมื่อปี 2564 และแต่งตั้งเพิ่มเติม สำหรับกลุ่มบริษัท (กลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์ และซีเนอร์จีโกรท) เมื่อปี 2566 โดยมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. ให้คำแนะนำ ให้ความเห็นแก่ผู้ควบคุมข้อมูล/ผู้ประมวลผลข้อมูลในการดำเนินการตาม PDPA (Personal Data Protection Act)
2. ดูแล ตรวจสอบการดำเนินการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร
3. จัดการกิจกรรมส่งเสริมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ PDPA (Personal Data Protection Act) เพื่อให้สร้างความตระหนักรู้ในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้องปลอดภัยตาม PDPA (Personal Data Protection Act)
4. เป็นศูนย์กลางการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
5. เก็บรักษารายการ การประมวลผลข้อมูลขององค์กร ตามที่ผู้ควบคุมข้อมูลได้จัดทำบันทึกกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Record of Processing Activities: ROPA)
6. รักษาความลับขององค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่



สำหรับกรอบและนโยบายการกำกับดูแลข้อมูล ได้เผยแพร่ให้กับพนักงานเพื่อศึกษาเป็นการทั่วไปผ่านช่องทางอีเมลและช่องทางอินทราเน็ตของบริษัทฯ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง บทบาท และความรับผิดชอบในการกำกับดูแล (Governance Structure) การกำหนดมาตรฐานข้อมูลและชุดข้อมูล (Data and Dataset Standard) การบริหารจัดการข้อมูลตามวงจรชีวิตของข้อมูล (Data Lifecycle Management) การจัดหมวดหมู่ (Data Category) การกำหนดชั้นความลับของข้อมูล (Data Classification) การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล (Data Prioritization) การเข้าถึงและดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล (Data Access and Operations) คุณภาพข้อมูลและการจัดการคุณภาพข้อมูล (Data Quality and Data Quality Management) การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Security and Data Protection) และการตรวจสอบและการประเมิน (Audit and Assessment)

ทั้งนี้ กำหนดตัวชี้วัดต้องบรรลุเป้าหมายการปราศจากการรั่วไหลของข้อมูลที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นจริง (Zero Data Leakage) รวมถึงการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO27001 อย่างต่อเนื่อง โดยมาตรการปัจจุบันของกลุ่มบริษัท นอกเหนือจากเรื่องนโยบายและโครงสร้างการกำกับดูแลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ยังครอบคลุมถึงมาตรการดังต่อไปนี้



สแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อศึกษานโยบาย
คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

1. มาตรการภายในองค์กร

ระบบการจัดเก็บเอกสารสำคัญภายใน ได้แก่ ระบบ Document Center: ซึ่งมีมาตรฐานในการจัดเก็บเอกสาร การจัดลำดับชั้น ความลับ การทำทะเบียนควบคุม และการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บเอกสาร เพื่อลดความเสี่ยงและโอกาส ที่เอกสารสำคัญ จะสูญหาย รวมถึงมีระบบที่ใช้สนับสนุนการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัล (Soft Copy) และในรูปแบบการพิมพ์ (Hard copy)

C

- มีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการดูแลควบคุมเอกสาร สำคัญทั้งหมด และใช้ในการรวมศูนย์สำหรับจัดเก็บเอกสาร ของทั้งกลุ่มบริษัท
- ทุกหน่วยงานในองค์กรมีส่วนร่วมกันประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ในด้านการบริหารจัดการข้อมูลให้ถูกต้อง และปลอดภัย (Data Governance) การบริหารจัดการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตาม PDPA (Personal Data Protection Act) (Compliance Management) และการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล รวมทั้งกำหนดมาตรการการรับมือ เมื่อข้อมูลรั่วไหล (Data Breach Response)



2. ระบบการจัดประชุมผ่าน Meeting Portal ที่ทันสมัยและได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยระดับโลก

กลุ่มบริษัท เลือกใช้ระบบบริการจัดการดิจิทัลที่มีความสะดวกและปลอดภัย โดยได้นำ Convene มาใช้สำหรับการจัดประชุม คณะกรรมการและคณะทำงานที่สำคัญในองค์กร ซึ่งระบบดังกล่าวได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยทั้งจาก ISO27001 (Information Security) ISO27017 (Cloud Security) ISO27018 (Privacy Protection) และระบบการรักษาความปลอดภัย บนระบบคลาวด์ตามมาตรฐานของ Amazon Web Services (AWS)

ภายใต้ระบบการจัดประชุมโดย Convene ทำให้ผู้รับผิดชอบสามารถกำหนดสิทธิของบุคคลที่จะสามารถเข้าถึง แก้ไข และดาวน์โหลด ข้อมูลได้โดย จำแนกเป็นรายเอกสาร และกำหนดให้มัลติพาร์ตเนอร์เอกสาร รวมถึงตรวจสอบการใช้งานและการดำเนินการใด ๆ บนระบบการจัดประชุมผ่าน Administrative Log นอกจากนี้ ยังสามารถกำหนดให้ระบบตั้งค่าล็อกเอาท์โดยอัตโนมัติ (Session Timeout and Sign-In Retries) เมื่อไม่ได้มีการใช้งานเกินระยะเวลาที่กำหนด และจำกัดการเข้าถึงการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมโดยการตั้งรหัสผ่านให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลในวงจำกัดนอกจากนี้ ข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่บนระบบ Convene จะถูกจัดเก็บบนระบบคลาวด์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยอันเป็นที่ยอมรับดังกล่าวจากการสามารถกำหนด รหัสการเข้าถึงได้แบบหลายชั้น (Multi-Level Encryption)

3. การกำหนดรหัสผ่านในการเข้าใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

กลุ่มบริษัท กำหนดให้พนักงานต้องตั้งรหัสผ่านในการเข้าใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล และปิดหน้าจอ หรือตั้งค่าเป็น Sleep Mode เมื่อไม่มีการใช้งาน เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลส่วนบุคคลโดยบุคคลอื่น



การตรวจสอบ ทดสอบ และการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มบริษัท กำหนดให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยง ด้านความปลอดภัยของระบบที่ใช้ในงานบริการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงทำการทดสอบการเข้าถึงระบบ การเจาะข้อมูล เพื่อค้นหา จุดอ่อน (Penetration Testing and White Hacker) และ ตรวจสอบช่องโหว่ของระบบ (Vulnerability Assessment) อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้รายงานผลการตรวจสอบต่อรอง กรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานดิจิทัลและนวัตกรรมกลุ่ม สายงาน บริหารความเสี่ยง และ/หรือ คณะกรรมการและคณะทำงานด้านการ กำกับดูแลข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในการ ประชุมประจำเดือน

4. ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อพบว่ามีกรรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล



5. การป้องกันการติดตั้งโปรแกรมภายนอก

กลุ่มบริษัท ไม่อนุญาตให้พนักงานติดตั้งโปรแกรมภายนอกด้วยตนเอง แต่ต้องแจ้งความประสงค์มายังหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นผู้ดำเนินการติดตั้งแทน โดยพนักงานจะต้องอธิบายถึงความต้องการและความจำเป็นในการขอติดตั้งโปรแกรมดังกล่าวมาเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องผ่านการอนุมัติจากหัวหน้างานก่อนทุกครั้ง

6. การปฐมนิเทศพนักงานและการฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มบริษัท กำหนดให้การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นหลักสูตรพื้นฐานภาคบังคับในการปฐมนิเทศพนักงาน โดยพนักงานทุกคนจะต้องเรียนรู้และทำแบบประเมินความเข้าใจซึ่งในปีที่ผ่านมา มีพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมครบร้อยละ 100 นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการสื่อสารและการประเมินผลระหว่างปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีพนักงานประจำที่เข้าร่วมการฝึกอบรมและสอบผ่านแบบประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ในปี 2567 สำหรับแผนงานในปี 2568 จะขยายหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวให้ครอบคลุมไปยังกลุ่มคู่ธุรกิจคนสำคัญ

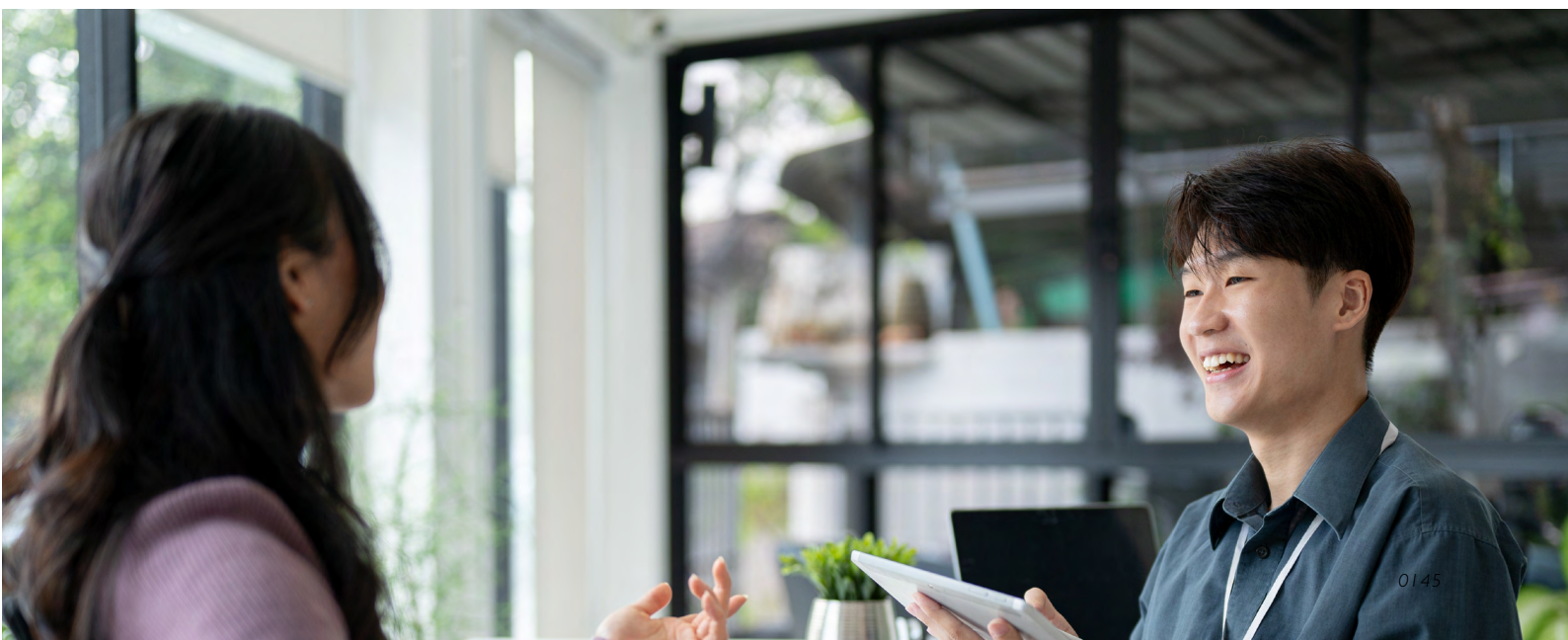
7. ช่องทางร้องเรียนกรณีพบการรั่วไหลของข้อมูล

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติและประกาศใช้นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส โดยครอบคลุมกรณีละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจทุกประเภท รวมถึงกรณีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ การคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส ช่องทางการแจ้ง และกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสสามารถเลือกที่จะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยตัวตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการยินยอมเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ

ช่องทางการติดต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO)

โทรศัพท์: 02 080 1739

อีเมล: dpo-office@pruksa.com



8. มาตรการจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทฯ กำหนดระเบียบ นโยบายภายในองค์กรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 และ/หรือ กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทฯ เก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย จะได้รับการปกป้องดูแลรักษาให้ปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้พนักงานทุกคนในทุกหน่วยงานที่มีการจัดเก็บ รวบรวม ใช้ บันทึก หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล ทุกประเภท อาทิ ข้อมูลผู้สนใจโครงการ ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลพนักงาน, ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ ต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ให้เก็บรวบรวมเท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายหรือมีฐานทางกฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการเท่านั้น และไม่นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งและได้รับการยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และต้องจัดทำบันทึกการรายการของกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Record of Processing Activities: ROP)
- การเก็บรักษาและการทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ให้จัดเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการสูญหาย และห้ามเข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ รวมถึงห้ามนำเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคล อาทิ สำเนาบัตรประชาชน ไปใช้ซ้ำ (Reuse) และจะต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บรักษา หรือรวมถึงลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม และให้บันทึกหลักฐานการลบหรือทำลายทุกครั้ง
- มาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล กำหนดให้หน่วยงาน IT (Information Technology) รับผิดชอบในการกำหนดมาตรการทางเทคโนโลยีเพื่อป้องกันการสูญหายและกำหนดการเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และจัดทำรายงานวัดผลการป้องกันและการกำหนดดังกล่าว

ผลการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลส่วนบุคคล

กิจกรรมอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act: PDPA)

บริษัทฯ ได้จัดอบรมเรื่องกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act: PDPA) ให้แก่พนักงานทุกคน ซึ่งครอบคลุมทุกกลุ่มธุรกิจทั้งกลุ่มองค์กร ห้างสรรพสินค้า และบริษัทร่วมที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี สะท้อนจากการเข้าร่วมของพนักงาน และทำแบบทดสอบกว่า 1,724 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 95 ของพนักงานทั้งหมด โดยการอบรมมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของพนักงานทั้งในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่น

นอกจากนี้ ในการฝึกอบรมยังได้เน้นย้ำถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้องในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อลดความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูลหรือการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลด้วยวิธีต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลให้แก่ลูกค้าเมื่อตัดสินใจเลือกใช้สินค้าและบริการของบริษัทฯ

ชุดความรู้ PDPA (Personal Data Protection Act) : การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล จึงได้พัฒนาชุดความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ PDPA (Personal Data Protection Act) และเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ วิดีทัศน์และภาพข้อมูล ซึ่งได้ส่งถึงพนักงานทุกคนผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย เช่น อีเมลและไลน์แอปพลิเคชัน เป็นต้น

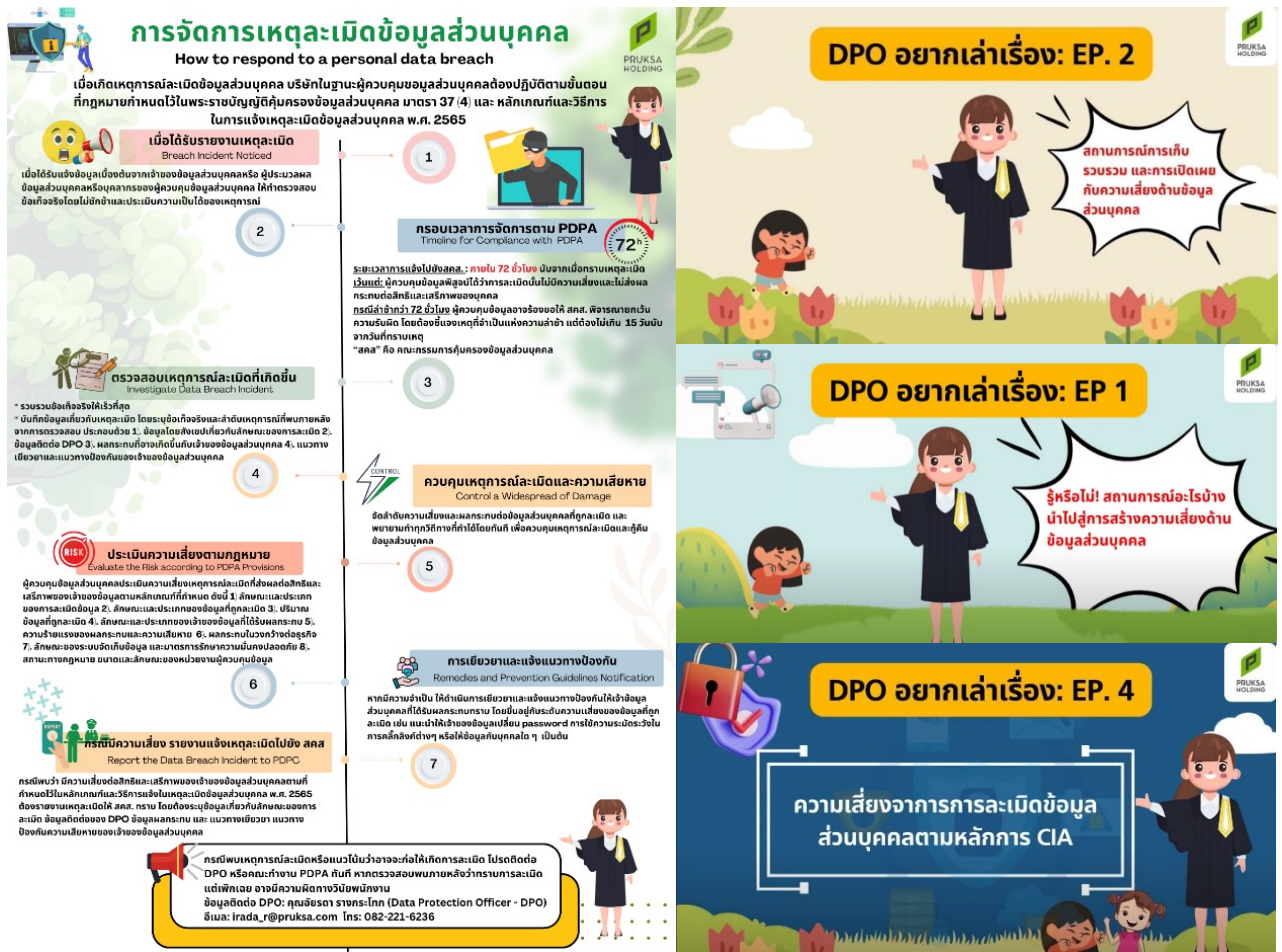
ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้จัดทำวิดีโอทัศน์และสื่อภาพประกอบจำนวน 5 รายการ ครอบคลุมหัวข้อสำคัญ เช่น หลักการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับ PDPA (Personal Data Protection Act) การกระทำที่เข้าข่ายผิดกฎหมายและข้อห้ามของบริษัทฯ ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล แนวปฏิบัติในการจัดการเหตุละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล คำแนะนำในการใช้บัตรประชาชนอย่างปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยจากมิจฉาชีพ เป็นต้น



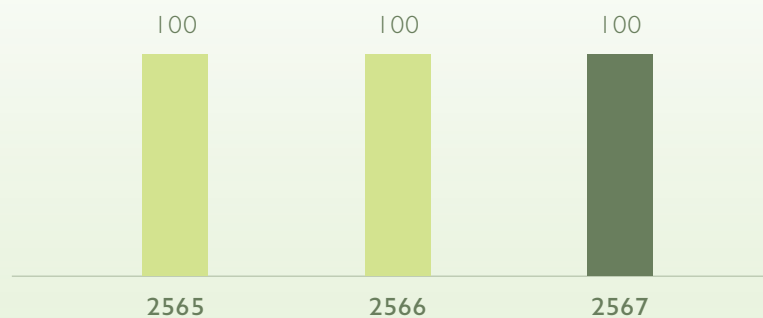
ร้อยละ 100

ของพนักงานได้รับการสื่อสารด้าน
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

นอกจากนี้ คณะทำงานฯ ยังได้วางแผนขยายการสื่อสารในปี 2568 เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและสร้างการรับรู้ที่ดีต่อเนื่อง โดยเพิ่มความหลากหลายของสื่อและช่องทางการเข้าถึงให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนรับทราบและสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ



ร้อยละของพนักงานใหม่ที่ผ่านมาแบบทดสอบความรู้เรื่องความปลอดภัยในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ



ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

ความสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา



ร้อยละ 100

ลูกค้าที่สำคัญได้รับการสื่อสารประเด็นด้านจรรยาบรรณ
คู่ธุรกิจและได้ลงนามรับทราบ



ร้อยละ 100

คู่ค้ารายหลัก (Critical Tier I Suppliers) ได้รับการประเมินความเสี่ยงทางด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และจัดทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน



สามารถประหยัดงบประมาณได้

652

ล้านบาท

จากการดำเนินนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง
ที่มีประสิทธิภาพ



ข้อร้องเรียนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงาน
ซ่อมลดลงร้อยละ

ร้อยละ 23

เมื่อเทียบกับปี 2566

การยกระดับการดำเนินงานในรอบ 1-5 ปี



ร้อยละ 100

คู่ค้ารายหลัก (Critical Tier I Suppliers) ได้รับการฝึกอบรมหน้างานสำหรับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการที่ดี



ร้อยละ 100

คู่ค้ารายใหม่ลงนามรับทราบ
จรรยาบรรณคู่ธุรกิจ



จัดการแข่งขันโครงการความปลอดภัยดีเด่น (Safety Awards)
ไตรมาสละ 1 ครั้ง



ปรับปรุงหลักโทษและมาตรการ
ความปลอดภัยให้มีความเข้มงวดมากขึ้น

บริษัทฯ นำมาตรฐาน ISO 9001 : 2005 มาใช้ในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) เพื่อยืนยันว่าคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่อยู่ภายใต้ระบบนิเวศ (Ecosystem) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นธรรม และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดและข้อตกลง รวมถึงสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ และมีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับแนวทางของบริษัทฯ

กรอบการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain Management Framework) ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ร่วมกับการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้นำหลักการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนตามกรอบของ UN Global Compact มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ ได้แก่ การคัดเลือกและขึ้นทะเบียนคู่ค้า การประเมินขอบเขตและการประเมินคู่ค้า การกำหนดลูกค้าที่สำคัญ การวัดผลและติดตาม และการเปิดเผยข้อมูลเพื่อยกระดับคู่ค้า เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้ามีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Business Partners Code of Conduct) ที่ใช้สำหรับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และประกาศใช้กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทุกรายในทุกกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อให้ทุกภาคส่วนยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้แนวปฏิบัติเดียวกัน ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญด้านความยั่งยืน อาทิ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน สิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นตั้งใจของบริษัทฯ ในการส่งมอบสังคมที่ อยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืนในทุกมิติ

กรอบการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain Management Framework)



อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้ออกนโยบายการจัดการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ เพื่อตอกย้ำเจตนารมณ์ในการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ใช้งาน รวมถึงความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้จัดทำ การประเมินและตรวจสอบคู่ค้าตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ



การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารคู่ค้า
อย่างมีจริยธรรม กำกับดูแลให้คู่ค้า
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ธุรกิจของ
บริษัทฯ (Business Partners
Code of Conduct)



จัดซื้อจัดจ้างวัสดุสินค้า หรือบริการ
ที่คำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยต่อ
ผู้ใช้งาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



บริหารจัดการคู่ค้าอย่างยั่งยืน
โดยมีกระบวนการสรรหาคู่ค้า
อย่างมีคุณภาพ

ผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ และนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัทกำหนดจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและประกาศใช้
กับทั้งคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทุกราย ซึ่งครอบคลุมใน
ทุกกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยคู่ค้าและพันธมิตร
ทางธุรกิจทุกรายจะต้องศึกษาและลงนามรับทราบในจรรยาบรรณ
ดังกล่าว ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการดำเนินธุรกิจ
ที่โปร่งใส ความน่าเชื่อถือ การส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ
การเคารพสิทธิมนุษยชน การให้ความสำคัญในด้านความ
ปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน และความรับผิดชอบต่อ
สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ มอบหมายให้ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและ
ซัพพลายเชนดำเนินการสื่อสารและส่งเสริมความเข้าใจในประเด็น
ด้านจรรยาบรรณคู่ธุรกิจให้แก่คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
ทุกรายรับทราบโดยการลงนาม และให้คำมั่นสัญญาว่าจะปฏิบัติ
ตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ยกระดับนโยบายจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบ
ในการคัดเลือกคู่ค้า โดยการให้คะแนนพิเศษแก่ผู้ผลิตสินค้าและ
บริการที่มีผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้ผลิตที่มี

กระบวนการผลิตหรือแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม
นอกเหนือจากการพิจารณาคุณภาพของสินค้าและบริการ การ
ปฏิบัติตามข้อกำหนด ความปลอดภัยของสินค้า และราคา
จำหน่าย ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวทั้งหมดจะถูกปรับใช้ในการคัดเลือก
คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทั้งรายใหม่และรายเดิมที่จะทำการต่อ
สัญญา นอกจากนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการฟอกเขียว (Green
Washing) บริษัทฯ จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและ
ซัพพลายเชน สายงานพัฒนาอย่างยั่งยืนและสายงานตรวจสอบ
ภายใน ร่วมกันวางแผนเพื่อดำเนินการสุ่มตรวจสอบคู่ค้าและ
พันธมิตรทางธุรกิจที่น่าเสนอสินค้าหรือบริการโดยใช้สิทธิ
ประโยชน์ดังกล่าว



สแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อศึกษา
จรรยาบรรณคู่ธุรกิจ

จากการประกาศจรรยาบรรณคู่ธุรกิจและได้ทำการสื่อสารให้แก่คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรับทราบแล้วนั้น บริษัทฯ ได้กำหนดให้นา
นโยบายดังกล่าวจัดทำเป็นแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วในปีที่ผ่านมา ดังนี้

การกำหนดให้ทีมจัดซื้อจัดจ้างประเมินคู่ค้าหลักรายสำคัญร้อยละ 100 โดยแบบประเมินจะครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ
การกำกับดูแลกิจการ ซึ่งผลการจากการตอบแบบประเมิน ทำให้ทราบว่า

- ร้อยละ 100 ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและได้รับใบอนุญาตที่ถูกต้อง (กรณีที่ต้องมี)
- ร้อยละ 100 มีมาตรการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่แหล่งน้ำธรรมชาติและ/หรือการบริหารจัดการของเสีย การส่งเสริมการแยก
ขยะภายในองค์กร
- ร้อยละ 100 กำหนดกรอบนโยบายและระเบียบการจ้างงานที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน อาทิ การไม่ใช้แรงงานเด็กและ
แรงงานที่ผิดกฎหมาย การจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด มาตรการรักษาความปลอดภัย
และสุขอนามัยเป็นไปตามมาตรฐานของอุตสาหกรรมและอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด การเคารพในความแตกต่างและไม่มี การ
ละเมิดทางเพศ
- ร้อยละ 100 มีนโยบายหรือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- ร้อยละ 14 เป็นผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ แผ่นพรีคาสท์คาร์บอนต่ำ ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับรอง
ฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์
- ร้อยละ 10 มีนโยบายและมาตรการด้านความยั่งยืน และได้รับการคัดเลือกเป็นหุ้นยั่งยืนโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

หมายเหตุ:

- คู่ค้าหลัก หรือ คู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการโดยตรงแก่องค์กร
- คู่ค้าทางอ้อม (Non-Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการแก่คู่ค้าลำดับที่ 1
- คู่ค้าหลักรายสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้ารายสำคัญที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการโดยตรงแก่องค์กร
- คู่ค้าหลักทั่วไป (Non-critical tier 1 suppliers) หมายถึง คู่ค้าทั่วไปที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการโดยตรงแก่องค์กร
- คู่ค้าทางอ้อมรายสำคัญ (Critical Non Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้ารายสำคัญที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการแก่คู่ค้าลำดับที่ 1

การบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทุกรายที่มีศักยภาพ มีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในนโยบายจัดซื้อจัดจ้าง สามารถเข้าร่วมธุรกิจกับบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ อย่างยึดมั่นในการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่เป็นธรรมและไม่ก่อให้เกิดการกีดกันทางการค้า อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ จะไม่พึ่งพิงคู่ค้ารายใดรายหนึ่งเป็นการเฉพาะเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกและอนุมัติที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อลดโอกาสการเกิดความขัดแย้งของผลประโยชน์ทางธุรกิจที่อาจนำไปสู่การทุจริตได้

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ จึงกำหนดให้มีแนวปฏิบัติสำหรับการบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้าและเผยแพร่ไว้บนอินเทอร์เน็ตของบริษัทฯ โดยในแต่ละปีเจ้าหน้าที่ในสายงานจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชนจะจัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของคู่ค้าผ่านระบบออนไลน์เพื่อขอทราบความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันกับบริษัทฯ รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง จากนั้นจะทำการสรุปผลที่ได้จากแบบสอบถามและนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อจัดทำแผนงานสำหรับการปรับปรุงประเด็นที่คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจได้ให้ข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีกิจกรรมร่วมกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ อาทิ แผนการใช้สินค้าหรือบริการแต่ละชนิด ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ในฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชน กระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย รวมถึงการสื่อสารเรื่องจรรยาบรรณคู่ธุรกิจซึ่งเป็นประเด็นล่าสุดที่บริษัทฯ ได้สื่อสารให้กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจได้รับทราบเพื่อนำไปศึกษาและปฏิบัติตาม รวมทั้งเพื่อให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจสามารถเตรียมความพร้อมล่วงหน้าสำหรับการร่วมงานกับบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย

สำหรับการรับเรื่องร้องเรียนจากคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทฯ ได้จัดช่องทางการรับข้อร้องเรียนตามปกติซึ่งเป็นไปตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสของบริษัทฯ และบริษัทย่อย อีกทั้งยังได้มอบหมายให้หน่วยงานบริหารความสัมพันธ์คู่ค้าเป็นผู้รับเรื่องร้องเรียนซึ่งได้จัดทำเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการบริหารจัดการมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

GRI 308-1

การประเมินคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อพัฒนาคุณภาพ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ นอกเหนือจากการประเมินความสอดคล้องกับนโยบายความยั่งยืนของบริษัทฯ และบริษัทย่อยแล้ว ประเด็นด้านการพัฒนาคุณภาพก็เป็น

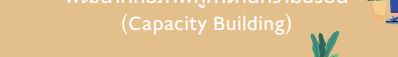


เรื่องสำคัญที่จะต้องติดตาม จึงได้กำหนดให้หน่วยงานผู้ใช้งานทำการประเมินคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ได้รับจากคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจทั้งในระหว่างและหลังการส่งมอบสินค้าหรือบริการ ซึ่งได้ทำการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและได้สื่อสารไปยังผู้ใช้งาน คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจทุกฝ่ายให้ได้รับทราบล่วงหน้า ก่อนที่จะนำเกณฑ์ดังกล่าวเข้าสู่ระบบ Vendor List ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรสามารถรักษามาตรฐานได้อย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพและความยั่งยืน

อย่างไรก็ดี หากผลการประเมินคุณภาพของสินค้าหรือบริการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด บริษัทฯ จะเชิญคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจเข้ามารับทราบปัญหาและหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางการแก้ไข โดยให้ระยะเวลาในการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมิน หลังจากนั้นจะติดตามผลการแก้ไขอีกครั้ง หากคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจไม่สามารถปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ บริษัทฯ จำเป็นจะต้องดำเนินการตามนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องต่อไป นอกจากนี้ หากตรวจพบการกระทำที่ไม่โปร่งใสหรือเกิดการทุจริตในการดำเนินงาน บริษัทฯ จะดำเนินการตามกฎหมายและจำหน่ายคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจรายนั้นไปยังรายชื่อบัญชีดำ (Blacklist)

ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณภาพข้างต้นจะถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งสำหรับประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบกับคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจรายอื่น ๆ เพื่อใช้ในการตัดสินใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการต่อสัญญาครั้งถัดไป โดยคำนึงถึงคุณภาพและความสอดคล้องกับนโยบายความยั่งยืนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

การประเมินความเสี่ยงด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้าแลพันธมิตรทางธุรกิจ

การแสดงความมุ่งมั่นและการกำกับดูแล (Commitment and Governance)	◦ จรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Business Partners Code of Conduct) ◦ นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบ
การคัดเลือก และคัดกรองคู่ค้า (Supplier Selection and Screening) 	◦ การคัดเลือกคู่ค้า และขึ้นทะเบียนคู่ค้า (Supplier Selection and Approved Vendor List) • การคัดเลือกคู่ค้าจะใช้ทั้งเกณฑ์ทางธุรกิจ และเกณฑ์ด้านความยั่งยืน • ข้อกำหนดด้านความยั่งยืน (Sustainable Procurement Criteria) • ลงนามรับทราบจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ ◦ การคัดกรองคู่ค้า (Supplier Screening) • คู่ค้าหลักรายสำคัญ (Critical Tier 1) • คู่ค้าหลักทั่วไป (Non Critical Tier 1)
การบูรณาการด้านความยั่งยืน (ESG Integration) 	◦ ประเมินการดำเนินงานด้าน ESG ของคู่ค้า (คู่ค้าเดิม และคู่ค้ารายใหม่) ผ่านแบบประเมินสำหรับคู่ค้าดังต่อไปนี้ • คู่ค้าหลักรายสำคัญ (Critical Tier 1) • คู่ค้าหลักทั่วไป (Non Critical Tier 1) • คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัท โดยตรง (Critical Non Tier 1)
การประเมินคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อพัฒนาคุณภาพ (Supplier ESG Assessment) 	◦ ประเมินคู่ค้าที่มีความเสี่ยง • ตรวจสอบสถานประกอบการ (Onsite ESG Assessment) • ปิดประเด็นความเสี่ยงสำคัญ • ตรวจสอบติดตามสถานะการแก้ไข
พัฒนาศักยภาพคู่ค้าด้านความยั่งยืน (Capacity Building) 	◦ พัฒนาศักยภาพคู่ค้าด้านความยั่งยืน • การให้ข้อมูล หรือการอบรมที่เกี่ยวข้องกับ ESG (Information Training) • การสนับสนุนเรื่องการประยุกต์ใช้ (Support on Implementation) • การให้การสนับสนุนทางเทคนิคเชิงลึก (In-depth Technical Support Program)

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า โดยเชื่อว่าผลการดำเนินงานที่ดีด้านความยั่งยืนจะก่อให้เกิดความยั่งยืนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้าน ESG ให้แก่คู่ค้า และนำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงยังเป็นการสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่ธุรกิจ

กลุ่มบริษัท มุ่งหวังให้คู่ค้าทางธุรกิจทำความเข้าใจ ติดตาม และปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความยั่งยืนขององค์กร และยังมุ่งหวังให้คู่ค้าทางธุรกิจจะบรรลุโอกาสใหม่ๆ ในความร่วมมือระหว่างคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อสร้างโครงสร้างแนวทางการปฏิบัติด้านความยั่งยืนให้ครอบคลุมตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

1. การคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ (New Supplier Selection)

บริษัทฯ ใช้เกณฑ์ทางธุรกิจและความยั่งยืนในการคัดเลือกคู่ค้าทางธุรกิจที่มีศักยภาพมาร่วมธุรกิจในฐานะคู่ค้ารายใหม่ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดพื้นฐานและข้อกำหนดเพิ่มเติมด้านความยั่งยืน (Green Procurement Criteria) รวมถึงลงนามรับทราบข้อปฏิบัติจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ (Business Partners Code of Conduct) ที่ครอบคลุมประเด็นด้านสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการขึ้นทะเบียนคู่ค้า (Approved Vendor List, AVL) ก็ต่อเมื่อคู่ค้าได้ปฏิบัติตามกระบวนการสำหรับการเป็นคู่ค้ารายใหม่อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน

2. การติดตามตรวจสอบคู่ค้าปัจจุบัน (Supplier Monitoring)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเฝ้าระวังความเสี่ยงและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนแก่คู่ค้าเดิมที่อยู่ในทะเบียนคู่ค้า (Approved Vendor List) จึงได้จัดการแบบประเมิน 2 รูปแบบประกอบด้วย

1. แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) ซึ่งจะทำการประเมินในคู่ค้าหลักทั่วไป (Non-Critical Tier 1) และคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Non-Tier 1 Suppliers)
2. แบบประเมินความเสี่ยงด้าน ESG จะทำการประเมินสำหรับคู่ค้าหลักที่มีความสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers) โดยตรงต่อบริษัทฯ

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังติดตามความสอดคล้องตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณคู่ค้า รวมถึงผลการดำเนินงานในประเด็น ESG ที่สำคัญตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้ตรวจสอบสถานประกอบการ (Onsite ESG Assessment) เพื่อประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว และสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอกับคู่ค้าหลักที่มีความสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers) เพื่อแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงด้าน ESG ที่เกิดขึ้นใหม่ รวมทั้งติดตามการดำเนินการเพื่อปรับปรุงในด้านต่างๆ กรณีที่พบการกระทำที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดหรือเกิดการทุจริตในด้านสุขภาพและความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม การจัดซื้อ การควบคุมคุณภาพ หรือการจัดการสถานที่ บริษัทฯ จะทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสม

3. เข้าใจและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ ESG สำหรับคู่ค้าสำคัญ (Significant Supplier)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการความเสี่ยงด้าน ESG กับคู่ค้ารายสำคัญ จึงได้ดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

3.1 การคัดกรองคู่ค้า (Supplier Screening)

บริษัทฯ ดำเนินการคัดกรองคู่ค้าปีละหนึ่งครั้ง เพื่อจำแนกประเภทของคู่ค้าตามกิจกรรมทางธุรกิจที่ดำเนินระหว่างกัน ได้แก่ คู่ค้าหลักรายสำคัญ (Critical Tier 1) คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทฯ โดยตรง (Critical Non-Tier 1 Suppliers) และคู่ค้าหลักทั่วไป (Non-Critical Tier 1) โดยมีเกณฑ์การประเมินและกำหนดคู่ค้ารายสำคัญ ดังนี้

- คู่ค้าที่มียอดซื้อสูง (High-Volume Supplier)
- คู่ค้าวัตถุดิบที่มีความสำคัญต่อสายการผลิตของบริษัทฯ (Suppliers of Critical Component)
- ผู้ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่สามารถทดแทนได้ (Non – Substitutable Suppliers)

ทั้งนี้ ในธุรกิจเฮลท์แคร์จะมีเกณฑ์จำเพาะเพิ่มเติม คือ

- คู่ค้ากลุ่มยาช่วยชีวิต

ในปี 2567 มีคู่ค้าที่สำคัญ (Significant Suppliers) ดังนี้

ประเภทคู่ค้า	จำนวน (ราย)
คู่ค้าหลักรายสำคัญ (Critical Tier I)	123
คู่ค้าหลักทั่วไป (Non-Critical Tier I)	2,301
รวม	2,424

3.2 การประเมินความเสี่ยงด้าน ESG สำหรับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG สำหรับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ จึงกำหนดให้คู่ค้าหลักรายสำคัญ (Critical Tier 1) คู่ค้าหลักทั่วไป (Non Critical Tier 1) และคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทฯ โดยตรง (Critical Non Tier 1) จะต้องจัดทำแบบประเมินด้านความยั่งยืน เพื่อประเมินความสอดคล้องกับจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ และสร้างการรับรู้ถึงทิศทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนแก่คู่ค้า ซึ่งเกณฑ์การประเมินจะมีความจำเพาะแตกต่างกันไปสำหรับคู่ค้ารายใหม่และคู่ค้ารายเดิม โดยหัวข้อการประเมินมีรายละเอียดครอบคลุมทั้งมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจการกำกับดูแลกิจการ โดยสามารถจำแนกปัจจัยความเสี่ยงได้ดังนี้

 ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม • การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม • การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ • การจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ • การจัดการของเสีย • การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม	 ความเสี่ยงด้านสังคม • สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน • สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน • การมีส่วนร่วมกับชุมชน	 ความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ และการกำกับดูแลกิจการ • โครงสร้าง คณะกรรมการ ความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ • จริยธรรมและจรรยาบรรณ • การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ และการกำกับดูแลกิจการ • การจัดการห่วงโซ่อุปทาน • ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ความปลอดภัย และการจัดการ
---	--	---

โดยฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและซัพพลายเชน ร่วมกับฝ่ายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำการรวบรวมผลจากการประเมิน นำมาวิเคราะห์ และจัดระดับความเสี่ยงโดยสามารถแบ่งระดับความเสี่ยงออกเป็น

ระดับความเสี่ยง	แนวทางการดำเนินงาน
ต่ำ	ตรวจประเมิน Onsite ESG Assessment ทุก 2 ปี
ปานกลาง	ตรวจประเมิน Onsite ESG Assessment ปีละ 1 ครั้ง
สูง	ตรวจประเมิน Onsite ESG Assessment ณ สถานประกอบการทันที

ทั้งนี้ ผลการประเมินตนเองด้านความยั่งยืนของคู่ค้าจะถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาสำหรับการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านความยั่งยืน (Capacity Building) ของคู่ค้า รวมถึงการวางแผนในการตรวจประเมินสถานประกอบการ (Onsite ESG Assessment) ซึ่งหากผลการตรวจสอบไม่พบความสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าและผลการดำเนินงานด้าน ESG ที่สำคัญ บริษัทฯ จะดำเนินการติดตามผลและสถานะในการแก้ไขจนกว่าจะแล้วเสร็จ ซึ่งคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจมีหน้าที่ที่จะต้องปิดประเด็น ความเสี่ยงที่สำคัญและจัดทำแผนดำเนินการแก้ไข (Corrective Action Plans) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในปี 2567 ทีมงานได้ดำเนินการประเมินการบริหารจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Risk Management) สำหรับ คู่ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Suppliers) โดยสามารถแสดงผลได้ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	จำนวน (ราย)
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงต่ำ	107
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงกลาง	16
คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง (Significant)	-

การประเมินความเสี่ยงด้าน ESG สำหรับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ “ไม่พบคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง” และ “ไม่พบความเสี่ยง ด้านเศรษฐกิจ” ที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัทฯ เช่น ความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้าน้อยราย ความเสี่ยงจากการได้รับสินค้า/บริการที่ไม่ได้ คุณภาพ เป็นต้น

3.3 การพัฒนาศักยภาพคู่ค้าด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า เพื่อให้คู่ค้าสามารถนำข้อกำหนดพื้นฐานและข้อกำหนดด้านความยั่งยืนไปบูรณาการเข้ากับการดำเนินธุรกิจของตน อาทิ การจัดกิจกรรม Supplier Day และการฝึกอบรมด้านความยั่งยืน การสนับสนุนการดำเนินงาน รวมถึง โครงการสนับสนุนทางเทคนิคเชิงลึก (In-Depth Technical Support Program) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถของ คู่ค้าในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ซึ่งการดำเนินการนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความยั่งยืนให้กับคู่ค้าในอนาคตอีกด้วย

โครงการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าที่โดดเด่น

บริษัทฯ มุ่งมั่นและตั้งใจในการเตรียมความพร้อมด้านความยั่งยืนให้แก่คู่ค้า โดยเฉพาะในงานซัพพลายเชนของกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ บริษัทฯ จึงได้จัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้แก่คู่ค้าผ่านทางการอบรมออนไลน์ภายใต้หลักสูตรที่เนื้อหาเกี่ยวข้อง กับความยั่งยืน เพื่อให้คู่ค้ามีความเข้าใจในภาพรวมของการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อน ธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สิ่งแวดล้อม และเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอย่างเป็นวงกว้าง ซึ่ง หลักสูตรการอบรมออนไลน์จะครอบคลุมเนื้อหาตั้งแต่นิยามของความยั่งยืน ความสำคัญของความยั่งยืนในธุรกิจ ตลอดจนแนวทาง ในการพัฒนาธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน

สำหรับธุรกิจเฮลท์แคร์ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณค่าและการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) และ JCI (Joint Commission International Accreditation) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยในการให้บริการขององค์กร โดยกลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 โรงพยาบาลวิมุตได้รับการรับรองตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) และ JCI (Joint Commission International Accreditation) ซึ่งการได้รับการรับรองจากทั้งสองมาตรฐานข้างต้นนับเป็นเครื่องยืนยันถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะยกระดับคุณภาพการให้บริการอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการดูแลผู้ป่วยและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการให้บริการในด้านอื่น ๆ ของโรงพยาบาล และนับเป็นการรับรองถึงคุณภาพและความปลอดภัยในการดำเนินงานทุกด้านขององค์กร ซึ่งการพัฒนาคุณค่าในบริบทนี้ยังเป็นการสร้างความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ระหว่างโรงพยาบาลและคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวทางในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการรักษาคุณภาพการให้บริการร่วมกัน โดยผู้นำขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) และ JCI (Joint Commission International Accreditation) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ยกระดับการตรวจสอบและการประเมินประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ในคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ในทั้ง 3 กลุ่มธุรกิจหลัก ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย การใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ การเก็บรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านความปลอดภัย ซึ่งนับเป็นแนวปฏิบัติใหม่ที่นอกเหนือจากการกำหนดกฎเหล็กออกเป็นหนังสือแนบท้ายในเงื่อนไขสัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง และหนังสือที่แสดงถึงจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ ซึ่งคู่ค้าทุกรายร้อยละ 100 จะได้รับการสื่อสารและลงนามรับทราบ



จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในปี 2567 บริษัท

ไม่พบเหตุการณ์

ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานแต่อย่างใด

INHC Sports Day: สร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับคู่ค้า

บริษัท อินโนโฮม คอนสตรัคชั่น จำกัด (INHC) หนึ่งในบริษัทในเครือพวกษา ได้จัดกิจกรรม “INHC Sports Day” เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับคู่ค้ากว่า 40 ราย และพนักงาน ผ่านการแข่งขันกีฬาและกิจกรรมสร้างสรรค์หลากหลาย อาทิ ฟุตบอล แชร์บอล วิ่งผลัด และชักกะเย่อ กิจกรรมนี้ยังได้รับความร่วมมือจากคู่ค้ากว่า 20 บริษัท ที่ร่วมกันออกบูธจัดอาหารและมอบความรื่นเริงให้แก่ผู้เข้าร่วมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความสนุกสนานและมิตรภาพ

นอกจากความสนุกจากกิจกรรม กิจกรรมดังกล่าวยังเปิดโอกาสให้พนักงานและคู่ค้าได้มีพื้นที่พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน สร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นระหว่างกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมนี้ไม่ได้เพียงสร้างความผูกพันในปัจจุบัน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการร่วมมือที่มั่นคง และส่งเสริมการร่วมดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน



GRI Content Index

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirment(s) Omitted	Reason	Explanation	
GRI 2: General Disclosures 2021							
2-1	Organizational details		16-20, 296				SDG 8, 16
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	14					
2-3	Reporting period, frequency and contact point	14					
2-4	Restatements of information	14					
2-5	External assurance						
2-6	Activities, value chain, and other business relationships		30, 194				SDG 9
2-7	Employees			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 8, 10
2-8	Workers who are not employees			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 8
2-9	Governance structure and composition	25	124	https://www.psh.co.th/en/about-us/management-structure/organizational-chart			
2-10	Nomination and selection of the highest governance body		128, 155				
2-11	Chair of the highest governance body		154				

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirment(s) Omitted	Reason	Explanation	
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	128	Board of Directors Charter: https://www.psh.co.th/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/charters/20200227-psh-charter-board-directors-en.pdf CGSD Committee charter : https://www.psh.co.th/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/charters/20231222-psh-charter-cg-committee-en.pdf				
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	25	137				
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	14					
2-15	Conflicts of interest	159	Business Code of Conduct: https://www.psh.co.th/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/code-of-conduct/20240527-psh-code-of-conduct-en.pdf				
2-16	Communication of critical concerns	160	Whistleblowing Channel: https://www.psh.co.th/en/contact-us-whistleblower-hotline/whistleblowing-channel				
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	155	Good Corporate Governance Policy: https://www.psh.co.th/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/code-of-conduct/20231122-psh-cg-policy-en.pdf				
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	155					

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirement(s) Omitted	Reason	Explanation	
2-19	Remuneration policies	136, 138-141					
2-20	Process to determine remuneration	138,155					
2-21	Annual total compensation ratio	141	Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				
2-22	Statement on sustainable development strategy	6-7					SDG 16
2-23	Policy commitments	27	Business Code of Conduct: https://www.psh.co.th/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/code-of-conduct/20240527-psh-code-of-conduct-en.pdf				
2-24	Embedding policy commitments	6-7, 27					
2-25	Processes to remediate negative impacts	160	Whistleblowing Channel: https://www.psh.co.th/en/contact-us-whistleblower-hotline/whistleblowing-channel				
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	160	Whistleblowing Channel: https://www.psh.co.th/en/contact-us-whistleblower-hotline/whistleblowing-channel				
2-27	Compliance with laws and regulations	No material non-compliance with laws and regulations					
2-28	Membership associations	28					
2-29	Approach to stakeholder engagement	18-21					

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirment(s) Omitted	Reason	Explanation	
2-30	Collective bargaining agreements	64-65					
Material topics							
3-1	Process to determine material topics	22					
3-2	List of material topic	23					
Biodiversity							
3-3	Management of material topics	57					SDG 12, 13, 16, 17
304-1	Operational sites owned	56					
304-2	Significant impacts of activities products and services on biodiversity	57					SDG 14, 15
304-3	Habitats protected or restored	58-59					
304-4	IUCN Red List species and national conservation list species	56					
Value Addition and Growth Expansion of Sustainable Economy							
3-3	Management of material topics						SDG 12, 13, 16, 17
201-1	Direct economic value generated and distributed	120					
201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	36-40					SDG 13, SDG 15
201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	72					
201-4	Financial assistance received from government	Did not financial assistance received from government					
Energy Efficiency							
3-3	Management of material topics	43-44					SDG 12, 13, 16, 17
302-1	Energy consumption within the organization	45		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 7, 12, 13

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirement(s) Omitted	Reason	Explanation	
302-2	Energy consumption outside of the organization	45		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
302-3	Energy intensity			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
302-4	Reduction of energy consumption	44		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 7, 12, 13
302-5	Reductions in energy requirements of products and services	45-47					SDG 7,12, 13
Water Efficiency and Water Recycling in Business Sectors							
3-3	Management of material topics	63					SDG 12, 13, 16, 17
303-1	Interactions with water as a shared resource	62					SDG 6, 12
303-2	Management of water discharge-related impacts	63					SDG 6, 14, 15

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirment(s) Omitted	Reason	Explanation	
303-3	Water withdrawal			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
303-4	Water discharge			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
303-5	Water consumption	63		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
Greenhouse Gas Emissions Reduction and Climate Change Mitigation							
3-3	Management of material topics	35-40					SDG 12, 13, 16, 17
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 13

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirement(s) Omitted	Reason	Explanation	
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				SDG 13
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				
305-4	GHG emissions intensity		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				
305-5	Reduction of GHG emissions	41					
305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				SDG 13

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirment(s) Omitted	Reason	Explanation	
305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				
Waste Control in Business Process							
3-3	Management of material topics	49-50					SDG 12, 13, 16, 17
306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	50					SDG 12, 13
306-2	Management of significant waste-related impacts	48-50					SDG 12, 13
306-3	Waste generated		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				
306-4	Waste diverted from disposal		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				
306-5	Waste directed to disposal		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf				

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirment(s) Omitted	Reason	Explanation	
Supplier Performance Evaluation on Environment							
3-3	Management of material topics	149					SDG 12, 13, 16, 17
308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	153					SDG 12, 13
308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	154					SDG 12, 13
Occupational Safety, Health, and Working Environment							
3-3	Management of material topics	94					SDG 12, 13, 16, 17
403-1	Occupational health and safety management system	94					SDG 3, 8
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	96,101					SDG 3, 8
403-3	Occupational health services	71, 99-100					SDG 3
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	98,101					SDG 3, 8
403-5	Worker training on occupational health and safety	94		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 3, 8
403-6	Promotion of worker health	71, 100					SDG 3
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	94, 103					SDG 3, 8

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirement(s) Omitted	Reason	Explanation	
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 3, 8
403-9	Work-related injuries			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
403-10	Work-related ill health			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			
Promotion and Development of Employee Potential							
3-3	Management of material topics	73					SDG 12, 13, 16, 17
404-1	Average hours of training per year per employee	62		Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			SDG 4, 8
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	73-74					

GRI Standard	Page number(s) and/or direct answers.			Omission			SDGs Mapping
	Sustainability Report 2024 (page no.)	56-1 One Report 2024 (page no.)	Website	Requirement(s) Omitted	Reason	Explanation	
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews			Sustainability Performance Data: https://www.psh.co.th/storage/content/sustainable-development/sustainability-performance-data/2024/psh-sustainability-performance-data-2024-en.pdf			

Pruksa Engagement with Community and Society

3-3	Management of material topics	77					SDG 12, 13, 16, 17
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	79-93					SDG 1, 11, 17
413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	79		Whistleblowing Channel: https://www.psh.co.th/en/contact-us-whistleblower-hotline/whistleblowing-channel			SDG 1, 11

Supplier Performance Evaluation on Society

3-3	Management of material topics	149					SDG 12, 13, 16, 17
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	153					SDG 8, 12
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	154					SDG 8, 12

Customer Privacy

3-3	Management of material topics	120					SDG 12, 13, 16, 17
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	121, 141, 143					SDG 16



